

# **Papierfabriek Schut BV te Heelsum**

## **collectieve arbeidsovereenkomst**

**van 1 april 2007 tot en met 30 juni 2009**



## **INHOUD**

<b><u>Artikel</u></b>	<b><u>Bladzijde</u></b>
1. Definities.	3
1a. Deeltijdwerknemer	4
2. Algemene verplichtingen van - partijen - werkgever - werknemer	5
3. Kwaliteit van de onderneming.	7
4. Aanvang/einde dienstverband.	8
5. Arbeidsduur en dienstrooster.	10
6. Functiegroepen en salarisschalen en -banden.	11
7. Bijzondere beloningen/verzuimuren.	15
8. Zon- en feestdagen.	19
9. Bijzonder verlof met behoud van salaris.	20
10. Verlof zonder behoud van salaris.	21
11. Scholing.	22
12. Vakantie.	23
13. Vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en resultaatafhankelijke uitkering.	26
14. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid.	27
15. Uitkering bij overlijden.	30
16. Ziektekostenverzekering.	31
17. Ouderenbeleid.	32
18. Pensioenregeling.	33
19. Tussentijdse wijziging.	34
20. Duur van de overeenkomst.	35

### **BIJLAGEN:**

I. Lijst van functiegroepen.	36
II. Salarisschalen en -banden behorend bij de functiegroepen.	38
III. Bijzondere afspraken.	42
IV. Wet verbetering Poortwachter	43

## **ARTIKEL 1**

### **Definities**

#### **In deze overeenkomst wordt verstaan onder:**

Werkgever	: Partij ter ene zijde.
Vakvereniging	: Elk der verenigingen als genoemd als partij ter andere zijde.
Werknemer	: Iedere werknemer (m/v), die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever, met uitzondering van directieleden, vakantiewerkers en stagiaires.
Gehandicapte werknemer	: De werknemer die een recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de ZW, WAO, WIA of Wajong of van wie op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling is vastgesteld dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid.
Maand	: Een kalendermaand.
Week	: Een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst na zondag 24.00 uur.
Dienst	: De dagelijkse arbeidsduur, die krachtens het dienstrooster voor de werknemer geldt.
Dienstrooster	: Een arbeidstijdregeling, welke aangeeft op welke dagen en tijdstippen (groepen van) werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, beëindigen en onderbreken.
Normale arbeidsduur	: Het gemiddelde aantal uren per week dat de werknemers als regel volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten.
Salaris	: Het maandsalaris, zoals aangeduid in bijlage II bij de overeenkomst.
Uurloon	: 0,61% van het salaris.
Inkomen	: Het maandsalaris, vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag, een consignatietoeslag en een persoonlijke toeslag.
Duurzame partner	: Echtgenoot of echtgenote van de werknemer, dan wel de persoon die met de werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding voert, mits tussen hen beiden geen bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld, is slechts sprake als de twee personen gezamenlijk voorzien in de huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
Ondernemingsraad	: De ter zake bevoegde ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
BW	: Burgerlijk Wetboek.

## **Artikel 1a**

### **DEELTIJDWERKNEMER**

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

## **ARTIKEL 2**

### **Algemene verplichtingen van:**

#### **A. Partijen:**

Partijen verplichten zich deze overeenkomst naar letter en geest na te zullen komen en noch direct of indirect actie te zullen voeren of te zullen steunen, waardoor deze overeenkomst gewijzigd of beëindigd zou kunnen worden op andere wijze dan is overeengekomen.

#### **B. Werkgever:**

1. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden strijdig met deze overeenkomst.
2. Voor elke werknemer is een exemplaar van deze CAO ter beschikking. De uitreiking van de CAO zal binnen 3 maanden na goedkeuring door de leden van de vakverenigingen plaatsvinden.
3. Vacatures zullen bij voorkeur worden vervuld door reeds in dienst zijnde werknemers. Om de werknemers in staat te stellen een passende functie binnen de onderneming te blijven vervullen en in aanmerking te komen voor plaatsing in vacante functies, zal de werkgever eigen initiatief van werknemers, die hun kennis en bekwaamheden willen ontwikkelen om deze aan te passen aan technische en andere ontwikkelingen, bevorderen.
4. De werkgever zal de vakverenigingen faciliteiten bieden voor het werk van de vakverenigingen in de onderneming, voorzover door dit werk de voortgang van de werkzaamheden niet wordt geschaad en de bestaande overlegstructuur binnen de onderneming niet wordt doorkruist.

#### **C. Werknemer:**

1. De werknemer is gehouden gegevens en informatie verkregen uit zijn dienstverband, waarvan hij redelijkerwijs kan vermoeden dat daarmee bij niet geheimhouding schade kan worden berokkend aan het bedrijf van de werkgever, niet aan derden te verschaffen. De geheimhoudingsplicht duurt tot een jaar na beëindiging van het dienstverband, tenzij in een individuele arbeidsovereenkomst een andere termijn is genoemd. De verplichting tot geheimhouding geldt niet indien van de werknemer krachtens wettelijk voorschrift mededelingen worden gevorderd.

2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voorzover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd en voorzover verband houdend met de werkzaamheden in het bedrijf, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften op te volgen.
3. De werknemer is gehouden ook buiten de op het voor hem geldende rooster arbeid te verrichten, voorzover de werkgever de wettelijke voorschriften en bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet gehouden overwerk te verrichten.
4. De werknemer is gehouden binnen het kader van orde en veiligheid in het bedrijf van de werkgever de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens werkgever gegeven, op te volgen.
5. Tenzij uitdrukkelijk tussen werkgever en werknemer anders is overeengekomen, is het de werknemer verboden betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een bedrijf te voeren. Indien de werkgever geen bezwaar heeft tegen het verrichten van nevenarbeid is de werknemer verplicht zich te houden aan de regels van de Arbeidstijdenwet.
6. In geval de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.
7. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen in overeenstemming met deze CAO.

### **ARTIKEL 3**

#### **Kwaliteit van de onderneming**

De kwaliteit van de onderneming wordt niet alleen bepaald door de cijfers van groei en winst maar ook door de wijze waarop de onderneming bijdraagt aan de kwaliteit van het bestaan. Dit betreft allen die er werken, de afnemers en de omgeving. De onderneming erkent de vakverenigingen als een groep van partijen aan wie, evenals aan aandeelhouders, publiek, overheid en klanten, de onderneming verantwoording aflegt over aspecten van het gevoerde beleid terzake van de kwaliteit van de onderneming. Daartoe nodigt de onderneming de vakverenigingen tweemaal per jaar uit voor een bespreking van de algemene gang van zaken in de onderneming.

Daarbij komt aan de orde:

1. belangrijke technische of commerciële ontwikkelingen
2. plannen, waaronder investeringsplannen, welke tot belangrijke veranderingen in de bedrijfsproductie kunnen leiden
3. ontwikkelingen in de kwantiteit en kwaliteit van de personeelsbezetting, waaronder informatie over andersoortige arbeidsovereenkomsten
4. toetsing van bijzondere afspraken welke per periode bij protocol worden gemaakt, waaronder interne milieuzorg.

De werkgever zal ten aanzien van deeltijdarbeid de wet volgen.



## **ARTIKEL 4**

### **Aanvang/einde dienstverband**

1. Bij het aangaan van een individuele arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden, tenzij een kortere periode is overeengekomen.
2. Een dienstverband wordt aangegaan:
  - a. hetzij voor een onbepaalde tijd
  - b. hetzij voor een bepaalde tijd
  - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden
  - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk dienstverband van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

3. Behalve in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van artikel 678 en 679 BW en behalve tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen het dienstverband wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, eindigt het dienstverband:

#### **a. voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst**

1. Door opzegging door de werkgever:  
met een termijn van
  - 1 maand indien de arbeidsovereenkomst korter dan 5 jaar heeft geduurd;
  - 2 maanden indien de arbeidsovereenkomst 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd;
  - 3 maanden indien de arbeidsovereenkomst 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd;
  - 4 maanden indien de arbeidsovereenkomst 15 jaar of langer heeft geduurd.
2. Door opzegging door de werknemer:  
voor de werknemer bedraagt de hierbij in acht te nemen opzegtermijn 1 maand.
3. De opzegging moet zodanig geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van enige maand.

#### **b. voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst**

de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijdsduur eindigt op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip bepaald op grond van artikel 667 en 668 BW.

#### **c. voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden**

bij het beëindigen van de werkzaamheden, waarvoor de werknemer is aangenomen.

**d. voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard**

door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van één dag, met dien verstande dat deze termijn na twee maanden dienstverband een week bedraagt.

4. Het wettelijke opzegverbod tot ontslag tijdens arbeidsongeschiktheid en militaire dienst, geldt niet voor dienstverbanden waarvoor volgens het BW geen opzegtermijn vereist is.
5. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt op het moment dat de werknemer op grond van het in de onderneming geldende pensioenreglement gebruik maakt van de mogelijkheid om uit te treden. De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval van rechtswege op de eerste dag van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt.

## **ARTIKEL 5**

### **Arbeidsduur en dienstroosters**

**5.1.** Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:

- a.** een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 8 uur per dag. In de regel wordt gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur. Door inroostering van 12 A.T.V.-dagen bedraagt op jaarbasis de arbeidsduur 38 uur gemiddeld per week.
- b.** een ploegendienstrooster, dat een periode van 2 weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 8 uur per dienst. In de regel wordt gewerkt op de eerste 5 dagen van de week, en wel afwisselend 1 week ochtenddienst en 1 week middagdienst. Door inroostering van 12 A.T.V.-dagen bedraagt op jaarbasis de arbeidsduur 38 uur gemiddeld per week.
- c.** een 3-ploegendienstrooster, dat een periode van 3 weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 8 uur per dienst. In de regel wordt gewerkt op de eerste 5 dagen van de week, waarbij de werknemers beurtelings in de ochtend-, middag- of nachtdienst zijn ingedeeld. Door inroostering van 12 A.T.V.-dagen bedraagt op jaarbasis de arbeidsduur 38 uur gemiddeld per week.
- d.** een 3-ploegendienstrooster, dat een periode van 3 weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 8 uur per dienst. In de regel wordt gewerkt op de eerste 6 dagen van de week, waarbij de werknemers beurtelings in de ochtend-, middag-, of nachtdienst zijn ingedeeld. De werktijden liggen tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 14.00 uur. Voor de op zaterdag na 06.00 uur gewerkte uren ontvangt men vrij opneembare cyclus-uren. Door de inroostering van 12 A.T.V.-dagen en genoemde cyclusedagen bedraagt op jaarbasis de arbeidsduur 38 uur gemiddeld per week.

**5.2.** Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de normale arbeidsduur.

**5.3.** Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.

**5.4.** Werknemers van 55 jaar en ouder, die niet in ploegendienst werken, kunnen daartoe niet meer verplicht worden. Tevens kunnen werknemers van 55 jaar en ouder die in twee- respectievelijk in drieploegendienst werken, niet meer verplicht worden te gaan werken in een drie- respectievelijk vijf-ploegendienstrooster. Betreft het echter een collectieve omschakeling naar een zwaarder dienstrooster waarbij voor werknemers van 55 jaar en ouder plaatsing in een passende functie in het oorspronkelijke of minder zware dienstrooster niet mogelijk is, dan zal overleg gepleegd worden met de vakverenigingen en de ondernemingsraad.

## **ARTIKEL 6**

### **Functiegroepen en salarisschalen en -banden**

#### **6.1. Indeling in functiegroepen en salarisschalen en -banden**

- a. De functies van de werknemers zijn op basis van een door de partijen aanvaarde methode van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal of een salarisband met een minimum salaris en een maximum salaris. De salarisschalen en -banden zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
- c. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal of -band waarin hijzelf is ingedeeld en eventueel het aantal functie jaren waarop zijn salaris is gebaseerd.
- d. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn indeling, kan hij gebruik maken van de beroepsprocedure die in Bijlage IB is opgenomen.

#### **6.2. Aanloopschaal**

De werknemer die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt gedurende maximaal 3 jaar ingeschaald in een aanloopschaal. De aanloopschaal wordt doorlopen naarmate de voor de functie relevante kennis en ervaring toenemen, in het algemeen op grond van een met de werknemer overeengekomen opleidings- of ontwikkelingstraject. Met ingang van de eerstvolgende maand nadat de werknemer naar het oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt hij ingeschaald op het aanvangsalaris van de betreffende salarisschaal.

#### **6.3. Toepassing van functie jaren schalen**

- a. Voorzover voor werknemers, een functie jaren schaal van toepassing is, vindt jaarlijks per 1 januari herziening plaats door toekenning van een functiejaar totdat het maximum van de groep is bereikt.
- b. Indien indiensttreding of promotie geschiedt na 30 juni, bestaat er géén recht op de toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 januari.
- c. Bij aanstelling ontvangt de werknemer in het algemeen het schaalsalaris bij 0 functie jaren. Indien een werknemer echter in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functie jaren te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - functie jaren worden toegekend.

#### **6.4. Toepassing van salarisbanden**

Voorzover voor werknemers, afhankelijk van hun functiegroepindeling een salarisband van toepassing is, wordt jaarlijks een persoonlijk salaris vastgesteld. Bij de vaststelling spelen ervaring in de functie en vooral de beoordeling van de wijze van functie vervulling een rol. Nadere regels omtrent de toepassing van salarisbanden zijn opgenomen in bijlage II.

### **6.5. Tijdelijk waarneming in een hoger ingedeelde functie waarvoor een salarisschaal geldt**

a. De werknemer die uitdrukkelijk in opdracht van de directe chef tijdelijk een functie volledig waarneemt, welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft gedurende maximaal 3 kalendermaanden ingedeeld in de salarisschaal waarin zijn eigen functie voorkomt. Daarna wordt hij geplaatst in de salarisschaal waarin de hogere functie is ingedeeld met inachtneming van het onder b. gestelde.

Gedurende de tijd waarin nog geen indeling in de hogere salarisschaal plaatsvindt wordt per dienst waarneming een toeslag van 0.15% op het salaris betaald voor elke salarisschaal die de functie, welke hij waarneemt, hoger is ingedeeld dan de eigen functie. Indien het gaat om waarneming in een functie in ploegendienst wordt de toeslag verhoogd met het voor de desbetreffende ploegendienst geldende percentage.

b. Indien een werknemer na indeling in een hogere salarisschaal niet langer de hogere functie waarneemt, vindt terugplaatsing naar de oorspronkelijk salarisschaal plaats, met ingang van de eerste dag van de kalendermaand samenvallende met of volgende op de terugplaatsing.

Het bepaalde in 6.7a.2. en 6.7b.2. is niet van toepassing.

### **6.6. Definitieve plaatsing in een hoger ingedeelde functie waarvoor een salarisschaal geldt**

a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie worden met onmiddellijke ingang in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld.

b. Bij indeling in een hogere salarisschaal, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.

### **6.7. Plaatsing in een lager ingedeelde functie waarvoor een salarisschaal geldt**

a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek

1. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de overplaatsing in de lagere functie is geschied.

2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de salarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.

b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden

1. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden naar een lagere ingedeelde functie worden overgeplaatst, blijven gedurende drie maanden in de hogere salarisschaal ingedeeld.

2. Na deze drie maanden wordt via inschaling een salaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van functie jaren niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag stijgt niet mee met de salarisverhoging. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de aanloop- of functiejaarschaal, wordt de toeslag evenveel verminderd als het salaris stijgt. Ter gelegenheid van algemene verhogingen vindt voorts afbouw plaats van de persoonlijke toeslag ten bedrage van jaarlijks 1% van het schaalloon bij 0 functie jaren. Na het bereiken van de 57,5 jarige leeftijd wordt de persoonlijke toeslag of het eventuele restant ervan niet meer afgebouwd.

c. Op grond van medische redenen

Indien werknemers op grond van medische redenen naar een lagere ingedeelde functie worden overgeplaatst, is – rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten – sub b.1 en de afbouwregeling als genoemd in sub b.2 op overeenkomstige wijze van toepassing.

### **6.8. Arbeidsgehandicapte werknemer**

1. De werkgever zal de indeling in een salarisschaal van een arbeidsgehandicapte werknemer zodanig vaststellen dat deze gelijk is aan de indeling van een niet-arbeidsgehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster.
2. Indien op grond van medische redenen de arbeidsprestatie van de arbeidsgehandicapte werknemer duidelijk minder is dan in de desbetreffende functie als normaal wordt beschouwd, kan de werkgever dispensatie van het salaris aanvragen bij het UWV.
3. De afbouwregeling - rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten - als genoemd onder lid 6 sub b.2 is voor een werknemer die als gevolg van medische redenen wordt teruggeplaatst van overeenkomstige toepassing.

### **6.9. Plaatsing in een lager ingedeelde functie waarvoor een salarisband geldt**

Werknemers die worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de desbetreffende salarisband ingedeeld. Daarbij zal het bepaalde in dit artikel sub 7 en 8 gelden.

### **6.10. Uitvoeringsbepalingen**

- a. Werknemers die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheid en ervaring beschikken, welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een bepaalde tijd in een lagere salarisschaal of -band worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. De duur van deze periode zal ten hoogste 6 maanden bedragen, met dien verstande dat indien de werkgever zulks noodzakelijk oordeelt deze termijn met ten hoogste 6 maanden kan worden verlengd.
- b. Het salaris van hen die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het salaris van voor de vervulling van hun functie minder validen, kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
- c. Werknemers die op grond van hun individuele arbeidsovereenkomst niet een volledige

normale dagtaak verrichten en/of minder dan het normale aantal dagen per week arbeid verrichten - zogenaamde parttime werknemers - ontvangen een evenredig verlaagd inkomen.

## **ARTIKEL 7**

### **Bijzondere beloningen/verzuimuren**

#### **7.1. Algemeen**

De salarissen, bepaald op grond van artikel 6, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling gedurende een maand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het salaris of in de vorm van incidentele extra beloningen, worden slechts toegekend indien een groter beroep wordt gedaan dan uit een normale functievervulling voortvloeit. Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

#### **7.2. Toeslag voor het werken in ploegen**

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het salaris gegeven.

Deze toeslag bedraagt per maand voor de:

3-ploegendienst incl. zaterdag:	20 % van het salaris
3-ploegendienst :	18 % van het salaris
2-ploegendienst :	12 % van het salaris.

#### **7.3. Toeslag bij overplaatsing naar een andere dienst of naar een andere ploeg**

- a. Indien een werknemer definitief wordt overgeplaatst van de dagdienst naar de ploegendienst of van een ploegendienst met een lagere toeslag naar een ploegendienst met een hogere toeslag wordt hem, indien de overplaatsing plaatsvindt in de loop van de maand, de ploegentoeslag resp. de hogere ploegentoeslag over die maand toegekend.
- b. Indien een werknemer op eigen verzoek, of als gevolg van een disciplinaire maatregel wordt overgeplaatst van een ploegendienst naar dagdienst, of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, vindt direct aanpassing aan de nieuwe dienstroosterbetaling plaats.
- c. Voor de werknemer, die anders dan op eigen verzoek of wegens disciplinaire maatregel wordt overgeplaatst van een ploegendienst naar dagdienst, of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, wordt vastgesteld welk bedrag aan inkomstenderving dit voor hem met zich meebrengt.
- d. Ter overbrugging van de onder c. bedoelde inkomstenderving wordt aan de werknemer, met inachtneming van de overige bepalingen van dit artikel, de volledige ploegentoeslag betaald in de betrokken maand, wanneer de overplaatsing in de eerste helft van de maand plaatsvindt. Wanneer de overplaatsing in de tweede helft van de maand plaatsvindt wordt de volledige ploegentoeslag ook betaald over de volgende maand.  
Daarna wordt gedurende 4 tijdvakken een toeslag toegekend als volgt:  
1e. tijdvak 80% van de inkomstenderving;  
2e. tijdvak 60% van de inkomstenderving;  
3e. tijdvak 40% van de inkomstenderving;  
4e. tijdvak 20% van de inkomstenderving.

Elk tijdvak bedraagt 1/32 van de tijd gedurende welke de werknemer in de ploegendienst, waaruit hij wordt overgeplaatst, werkzaam is geweest. Het aldus berekende tijdvak wordt naar boven afgerond op een veelvoud van een maand. De duur van elk tijdvak bedraagt echter ten hoogste 8 maanden.



- e. De toeslagen komen niet voor verhoging in aanmerking.
- f. Indien betrokkene wordt herplaatst in een ploegendienst resp. in een hoger betaalde ploegendienst, vindt herrekening van de toeslag plaats dan wel komt de toeslag te vervallen.
- g. Indien de in sub. c. bedoelde werknemer de leeftijd van 57,5 jaar heeft bereikt, zal de dan geldende toeslag niet meer worden verlaagd. Het restant van de toeslag stijgt mee met de CAO verhogingen.

#### **7.4. Toeslag bij tijdelijke overplaatsing**

- a. Indien een werknemer wegens bedrijfsredenen tijdelijk wordt overgeplaatst naar een dienst, waarvoor een hogere betaling geldt, ontvangt hij met onmiddellijke ingang de betaling, behorend bij de dienst, waarin hij is overgeplaatst.
- b. Indien een werknemer wegens bedrijfsredenen tijdelijk wordt overgeplaatst naar een dienst, waarvoor een lagere betaling geldt, dan zal de oorspronkelijk betaling blijven gelden.
- c. Bij tijdelijke overplaatsing wegens bedrijfsredenen, naar een andere dienst of naar een andere ploeg van dezelfde dienst wordt een éénmalige toeslag van 0,25% van het salaris toegekend.
- d. Indien een werknemer meer uren werkt wordt voor elk meer gewerkt uur een toeslag toegekend. Deze toeslag bedraagt 150% van het voor de werknemer geldend uurloon + ploegentoeslag van de van toepassing verklaarde dienst. Ter bepaling van de eventueel door tijdelijke overplaatsing meer gewerkte uren geldt als normale werktijd de werktijd van de ploeg of dienst waarin men in de betreffende kalendermaand het grootste aantal normale werkuren heeft gemaakt.
- e. De werkgever zal ernaar streven dat de werknemer, die ten gevolge van overplaatsing naar een andere dienst roostervrije dagen niet kan opnemen, daarvoor gelijkwaardige dagen toegewezen krijgt.

#### **7.5. Vergoeding voor consignatie**

Werknemers, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per etmaal op maandag t/m vrijdag 1,25%, op zaterdagen 2.5% en op zon- en feestdagen 4% van hun salaris. In het geval men tijdens de consignatie werkzaamheden op het bedrijf moet verrichten ontvangt men een overwerkvergoeding conform artikel 7.9.

#### **7.6. Toeslag voor een extra gang naar het bedrijf**

Indien een werknemer in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra gang van huis naar het werk en terug moet maken, ontvangt hij daarvoor een vergoeding van 0.75% van zijn salaris.

### **7.7. Overwerk**

Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster met meer dan een half uur wordt overschreden, is er sprake van overwerk.

Van overwerk is voor parttime werknemers eerst sprake, wanneer zij meer uren per dag of meer dagen per week werken dan werknemers die een volledige dagtaak op alle werkdagen waarop als regel gewerkt wordt vervullen.

De werkgever zal alvorens de werknemer opdracht te geven tot overwerk ernstig rekening houden met de eventuele bezwaren van de werknemer.

### **7.8. Beloning overwerk**

a. Voor werknemers in de salarisschalen A t/m H geldt de hiernavolgende regeling:

De overuren worden per uur betaald met een toeslag op het uurloon + ploegentoeslag. De totale vergoeding inclusief de toeslag bedraagt dan als volgt:

- voor uren vallende tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 12.00 uur 150% van het uurloon + ploegentoeslag
- voor uren vallende tussen zaterdag 12.00 uur en maandag 06.00 uur en uren op feestdagen tussen 00.00 uur en 24.00 uur 200% van het uurloon + ploegentoeslag
- voor uren, besteed aan productievoorbereidende werkzaamheden, vallende tussen 00.00 uur en 06.00 uur van de dag volgende op een feestdag of volgende op een algemene bedrijfsstilstand als gevolg van een aaneengesloten vakantie, mits voor wat betreft de aaneengesloten vakantie door betrokken werknemer daaraan is deelgenomen, 200% van het uurloon + ploegentoeslag.

b. Overuren kunnen, voorzover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, worden gecompenseerd door vrije uren. Deze vrije tijd moet uiterlijk voor het einde van de tweede daarop volgende maand worden opgenomen. Afwijkende uren op zaterdag en zondag worden bij voorkeur gecompenseerd door vrije uren op dezelfde dagen. Voor opgenomen compenserende vrije tijd wordt 100% van het uurloon + ploegentoeslag ingehouden voor elk verzuimd uur tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 12.00 uur en 150% van het uurloon + ploegentoeslag voor elk verzuimd uur tussen zaterdag 12.00 uur en maandag 06.00 uur.

c. Beloning meeruren

Indien een parttime werknemer op verzoek van de werkgever langer werkt dan in zijn contract is overeengekomen, zonder dat sprake is van overwerk als bedoeld in artikel 7.7, wordt over deze meeruren een toeslag van 30% betaald.

### **7.9. Uitbetaling**

Alle in dit artikel genoemde toeslagen, behalve ploegentoeslag, worden uitbetaald aan het eind van de maand, volgend op die waarin het recht daarop is ontstaan.

### **7.10. Overbruggingsregeling bij vervallen van consignatie en/of afwijkende uren volgens rooster**

1. Bij beëindiging om bedrijfsredenen van volgens een vast rooster plaatsvindende consignatie en/of afwijkende uren zal tot de eerste dag van de maand, samenvallende met of volgende op bedoelde beëindiging de volledige betaling van die consignatie resp. afwijkende uren worden voortgezet. Daarna zal ter overbrugging van de uit die beëindiging voortvloeiende inkomstenderving gedurende 4 tijdvakken een persoonlijke toeslag worden toegekend van resp. 80-, 60-, 40- en 20% van die inkomstenderving.

2. Elk tijdvak bedraagt 1/32 van de tijd gedurende welke de werknemer aan de consignatie en/of afwijkende uren volgens rooster heeft deelgenomen. Het aldus berekende tijdvak wordt naar boven afgerond op een veelvoud van een maand. De duur van elk tijdvak bedraagt echter ten hoogste 8 maanden.
3. Naast de afbouw, als omschreven in 1. wordt de persoonlijke toeslag verminderd met inkomstenstijgingen uit hoofde van indeling in een hogere salarisschaal, toekenning van aanloop- of functiejaarenverhogingen, (hoger betaalde) ploegendienst of hernieuwde deelname aan consignatie en/of afwijkende uren volgens rooster.
4. Behoudens bij hernieuwde deelname, zal vanaf de 57,5 jarige leeftijd de dan geldende toeslag niet meer worden verlaagd.

#### **7.11. Verzuimuren voor arbeid na 22.00 uur en voor 05.00 uur**

- a. Indien een werknemer in dagdienst buiten zijn dienstrooster arbeid moet verrichten na 22.00 uur, worden hem ter verzekering van voldoende nachtrust, vanaf het begin van zijn eerstvolgende dienst in hetzelfde etmaal evenveel roosteruren, tot ten hoogste 9 uur, vrijaf gegeven als hij na 22.00 uur arbeid heeft verricht. De betrokken werknemer kan evenwel geen recht op deze verzuimuren doen gelden wanneer met deze arbeid op of na 05.00 uur in de ochtend is begonnen. Indien een werknemer recht heeft op verzuimuren, maar na 05.00 uur opnieuw werkzaamheden moet verrichten, vóórdat deze verzuimuren zijn genoten, wordt hem voor die te werken uren roostervrije tijd toegekend. (Deze bepaling is, als experiment gedurende de periode van 1 april 2004 tot en met 31 december 2004, eveneens van toepassing op geconsigneerde werknemers die gedurende de in lid a bedoelde periode telefonisch worden geconsulteerd.)
- b. Indien de betreffende arbeid in een week herhaaldelijk door dezelfde werknemer wordt verricht tussen 22.00 uur en 05.00 uur zal ook de tijd vrijaf worden gegeven welke de werknemer nodig heeft om van zijn huis naar het bedrijf en van het bedrijf weer naar huis te gaan.
- c. Indien de uren niet worden opgenomen terstond na afloop van het overwerk, hetzij dat normaliter op deze tijd geen arbeid wordt verricht door de betrokken werknemer, worden ze in het geheel niet toegekend.

## **ARTIKEL 8**

### **Zon- en feestdagen**

**8.1.** Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt.

**8.2.** Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen en de beide Kerstdagen en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koninginnedag en in lustrumjaren 5 mei, ter viering van de nationale bevrijdingsdag.

**8.3.** Voor de toepassing van dit artikel en de nadere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten en te lopen van 00.00 tot 24.00 uur, met uitzondering van het in 8.4. bepaalde.

**8.4.** Stop- en aanvangstijden rond feestdagen voor werknemers in de 3-ploegendienst:

#### **Oudjaar/nieuwjaar**

Stop: als 31 december op een werkdag (maandag t/m vrijdag) valt: 18.00 uur; valt 31 december op een zaterdag of zondag dan wordt de productie op resp. zaterdag 31 of 30 december op de gebruikelijke tijdstippen gestopt.

Aanvang: op de 1e werkdag ná 1 januari op het aanvangstijdstip van de ochtendploeg.

#### **Pasen**

Stop: zaterdag op de gebruikelijke tijdstippen.

Aanvang: op dinsdag na Pasen op de aanvangstijden van de ochtendploeg.

#### **Hemelvaartsdag**

Stop: woensdag vóór Hemelvaartsdag op het tijdstip einde middagploeg.

Aanvang: 32 uur ná begin stop.

In overleg met de OR kan, indien de productiebehoefte dit noodzakelijk maakt, worden afgesproken dat op Hemelvaartsdag zal worden gewerkt.

#### **Pinksteren**

Stop: op zaterdag op de gebruikelijke tijdstippen.

Aanvang: op dinsdag ná Pinksteren op het aanvangstijdstip van de ochtendploeg.

#### **Kerstdagen**

Stop: als 24 december op een werkdag valt om 18.00 uur. Valt 24 december op een zaterdag of zondag dan wordt op zaterdag op de gebruikelijke tijdstippen gestopt.

Aanvang: op de 1e werkdag ná 26 december op de aanvangstijden van de ochtendploeg.

#### **Koninginnedag en (eens in de vijf jaar) 5 mei**

Stop: 30 april of 5 mei op het aanvangstijdstip van de ochtendploeg.

Aanvang: 24 uur ná begin stop.

## **ARTIKEL 9**

### **Bijzonder verlof met behoud van salaris**

**9.1.** Teneinde werknemers in de gelegenheid te stellen de navolgende gebeurtenissen bij te wonen, wordt verlof met behoud van inkomen toegekend:

- a.** van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden en begrafenis/crematie van de duurzame partner of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer, alsmede van één van de ouders of ouders van de duurzame partner
- b.** gedurende twee dagen of diensten bij het overlijden of begrafenis/crematie van niet tot het gezin behorende kinderen of pleegkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters
- c.** gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis/crematie van grootouders, grootouders der duurzame partner, kleinkinderen
- d.** gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk, te weten de dag van het huwelijk en de daaropvolgende dag of dienst in de betreffende of volgende week, waarin de betrokkene normaal arbeid had moeten verrichten;
- e.** gedurende één dag of dienst bij huwelijk van één zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters
- f.** gedurende één dag of dienst bij 12 ½, 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders of schoonouders
- g.** gedurende één dag of dienst bij bevalling van de duurzame partner
- h.** gedurende één dag of dienst bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer
- i.** gedurende de vereiste tijdsduur voor een bezoek aan huisarts, tandarts of specialist, indien dit bezoek niet buiten de werktijd mogelijk is.

**9.2.** De werkgever zal, voorzover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verlof met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen:

- a.** het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van de vakverenigingen
- b.** het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

Het verzoek om vrijaf voor één der onder a. en b. van dit sublid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

## **ARTIKEL 10**

### **Verlof zonder behoud van salaris**

De werkgever zal afwezigheid zonder doorbetaling van salaris (verlet) in bijzondere gevallen toestaan wanneer:

- de werknemer dit minstens twee dagen van tevoren aan de werkgever verzoekt
- het bedrijfsbelang afwezigheid toestaat.

Voor elk uur verlet zal aan de werknemer een evenredig deel van zijn inkomen in rekening worden gebracht.

## **ARTIKEL 11**

### **Scholing**

**11.1** Indien de door de werkgever opgestelde interne scholingsplannen daartoe aanleiding geven kan voor maximaal 20 uur per jaar over de tijd van de werknemer worden beschikt, zonder dat hiervoor een vergoeding wordt gegeven. Het aantal uren dat aan scholing wordt besteed zal gelijkelijk worden verdeeld door bedrijf en werknemer.

**11.2.** De werkgever biedt iedere werknemer de mogelijkheid om zich gedurende tenminste drie dagen per jaar (d.i. 24 uur) door scholing verder te bekwamen. Als regel zal dit scholing betreffen welke door de werkgever bijvoorbeeld in de onder sub.1 bedoelde scholingsprogramma's wordt aangeboden; indien de werkgever geen initiatief daartoe neemt, kan ook de werknemer het initiatief nemen.

## **ARTIKEL 12**

### **Vakantie**

#### **12.1. Vakantiejaar**

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

#### **12.2. Duur der vakantie**

- a. Behoudens het wettelijk recht op vakantie van 160 uren verwerft de werknemer per vakantiejaar een bovenwettelijk recht op een vakantie met behoud van salaris van 40 uren.
- b. De werknemer, die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft per vakantiejaar recht op 16 extra uren vakantie met behoud van salaris.
- c. De werknemer, die ingedeeld is in een salarisband, ontvangt als compensatie voor het niet-honoreren van overwerk, 16 uren extra vakantie per jaar.
- d. De werknemer, die bij de aanvang van het vakantiejaar de 50-, 55-, 60-, resp. 62-jarige leeftijd heeft bereikt, verwerft in afwijking van de in lid 2.a van dit artikel genoemde vakantie-rechten per vakantiejaar, recht op 48, 56, 64, resp. 72 uren vakantie met behoud van salaris.
- e. De werknemer, die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie.

#### **12.3. Aaneengesloten vakantie**

- a. Van de in lid 2 genoemde vakantie zullen als regel 21 kalenderdagen aaneengesloten worden verleend.
- b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever zo tijdig mogelijk vastgesteld na overleg met de werknemer. Als regel zal zij in de periode mei tot en met september worden genoten.
- c. Indien de werkgever echter het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet teneinde gedurende die stopzetting aan alle of een deel der werknemers de aaneengesloten vakantie-dagen te geven, moeten de betrokken werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever met instemming van de Ondernemingsraad aangewezen tijdvak met vakantie gaan.
- d. Indien de werkgever om redenen van bedrijfsbelang, na overleg met de werknemer het door hem vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigt, zal hij de materiële schade vergoeden die de werknemer als gevolg daarvan lijdt.

#### **12.4. Overige vakantiedagen**

- a. De werkgever kan van de overige vakantiedagen ten hoogste 3 dagen als vaste vakantiedagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het kalenderjaar met instemming van de Ondernemingsraad geschiedt.



- b. De werknemer kan de overblijvende vakantiedagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.

### **12.5. Niet opgenomen vakantie**

De werknemer wordt geacht zijn vakantie zoveel mogelijk op te nemen in het jaar waarin het vakantierecht is ontstaan, dan wel als dat niet mogelijk was, vóór 31 maart direct volgend op het betreffende vakantiejaar. Vakantierechten, die door de werknemer niet zijn opgenomen binnen 5 jaar na afloop van het jaar waarin zij zijn verworven, vervallen.

### **12.6. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden**

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op salaris heeft.
- b. Het onder a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
  1. ziekte of ongeval tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer
  2. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband
  3. zwangerschap of bevalling.
- c. In de sub b genoemde gevallen worden nog vakantierechten verworven over een in de wet genoemde periode waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectievelijke oorzaken tezamen geteld worden.
- d. Indien een onderbreking der werkzaamheden als sub c bedoeld in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
- e. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in gelegenheid moet stellen.

### **12.7. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht**

- a. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen, genoemd in lid 6 sub b onder 1 en 2 alsmede in artikel 9 lid 1, kunnen in een voorkomend geval met instemming van de werknemer worden aangemerkt als vakantie. De werknemer behoudt in dit geval tenminste recht op de wettelijke minimum vakantie.
- b. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is en vakantie wil opnemen dient de werknemer hiertoe een verzoek bij de werkgever in te dienen.

### **12.8. Vakantie bij ontslag**

- a. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige vakantie op te nemen met dien verstande, dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.

- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.
- c. Te veel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.

### **12.9. Vervangende betaling**

Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behoudens in het in lid 8 sub b bedoelde geval in principe niet worden vervangen door een uitbetaling in geld.

### **12.10. Uitvoeringsbepaling**

De werknemer die volgens rooster op zaterdag en zondag moet werken, kan in zijn vakantie niet meer dan 3 zaterdagen en 3 zondagen opnemen.

De werknemer die volgens rooster in de nacht van zondag op maandag moet werken, kan in zijn vakantie niet meer dan 3 maal de nacht van zondag op maandag opnemen.

## **ARTIKEL 13**

### **13.1. Vakantietoeslag**

- a. Per kalenderjaar wordt aan de werknemer een vakantietoeslag uitgekeerd ter hoogte van 8,33 % van het in het betreffende kalenderjaar door werknemer bij de onderneming in totaal verdiende inkomen volgens dienstrooster. Voor werknemers die de functievouwwassen leeftijd hebben bereikt geldt daarbij een minimum van €1719,- met ingang van 1 juli 2007, €1762,- met ingang van 1 juli 2008 en €1771 met ingang van 1 januari 2009. Op de vakantietoeslag wordt een voorschot ter grootte van het inkomen van de maand april uitbetaald in de maand mei.
- b. Bij indienst- of uitdiensttreding in de loop van het jaar, zal de vakantietoeslag naar evenredigheid worden vastgesteld.
- c. Eventueel te veel betaalde vakantietoeslag zal op het laatste salaris worden ingehouden.
- d. Tegelijk met de eindejaarsuitkering vindt de eindafrekening plaats. Deze eindafrekening wordt berekend door op een bedrag ter grootte van de eindejaarsuitkering, het in mei uitbetaald voorschot in mindering te brengen.

### **13.2. Eindejaarsuitkering**

- a. De werknemer heeft per jaar recht op een extra uitkering ter hoogte van 8,33 % van het in het betreffende kalenderjaar door werknemer bij de onderneming in totaal verdiende inkomen volgens dienstrooster.
- b. De uitkering vindt plaats in december.
- c. Bij indienst- dan wel uitdiensttreding in de loop van het jaar, zal de eindejaarsuitkering naar evenredigheid worden vastgesteld, met dien verstande dat bij uitdiensttreding de uitkering zal worden gedaan in de maand volgend op het uit dienst gaan.

### **13.3. Resultaatafhankelijke uitkering**

Indien de winst uit de gewone bedrijfsuitoefening na belasting over het boekjaar tenminste € 45.000 bedraagt, wordt aan de werknemers 0,8% van 12x hun inkomen uitbetaald.

Indien de gedefinieerde winst tenminste €90.000 doch niet meer dan €113.000 bedraagt wordt aan de werknemers 1,0% van 12x hun inkomen uitbetaald.

Indien de gedefinieerde winst tenminste €113.000 doch niet meer dan €158.000 bedraagt wordt aan de werknemers 1,3% van 12x hun inkomen uitbetaald.

Indien de gedefinieerde winst tenminste €158.000 doch niet meer dan €204.000 bedraagt wordt aan de werknemers 1,9% van 12x hun inkomen uitbetaald.

Indien de gedefinieerde winst tenminste €204.000 bedraagt wordt aan de werknemers 2,2% van 12x hun inkomen uitbetaald. De resultaatafhankelijke uitkering wordt uitbetaald per april van het daaropvolgende jaar.

Voor de uitkering komen in aanmerking de werknemers, die op 31 december van het betreffende boekjaar én op de betaaldatum in dienst zijn, alsmede werknemers die op 31 december van het betreffende boekjaar in dienst zijn en vóór de betaaldatum met pensioen of prepensioen gaan. Werknemers, die in de loop van het bepalende boekjaar in dienst zijn getreden, ontvangen een uitkering naar evenredigheid.

## **Artikel 14**

### **Arbeidsongeschiktheid**

#### **14.1 Verplichtingen van de werkgever**

Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is de werkgever verplicht zich in te spannen om de betrokken werknemer te laten hervatten in de eigen functie. Daarbij zal maximaal gebruik worden gemaakt van de wettelijke reïntegratie-instrumenten. Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, zal de werkgever zich inspannen de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf. Indien herplaatsing en een passende functie binnen het bedrijf niet mogelijk is zal de werkgever zich inspannen de werknemer te herplaatsen in passend werk buiten het bedrijf van de werkgever

#### **14.2 Verplichtingen van de werknemer**

De werknemer is in geval van arbeidsongeschiktheid verplicht actieve medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe reïntegratie.

#### **14.3 Loondoorbetaling en aanvulling tijdens de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid**

##### **a. Wetgeving**

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichtengelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet Arbeid en Zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

##### **b. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald met als ondergrens het minimumloon.

##### **c. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**

Gedurende de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

##### **d. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**

Gedurende de tweede periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

##### **e. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**

Gedurende de tweede periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 70% van het maandinkomen.

Werknemers bij wie volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid is of wordt vastgesteld (IVA criteria), ontvangen gedurende de tweede periode van 52 weken een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

**f. Maandinkomen**

Onder inkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

**g. Arbeidsongeschiktheid en werken**

Werknemers die aantoonbaar en optimaal meewerken aan activiteiten die overeengekomen en uitgevoerd zijn in het reïntegratieplan ontvangen een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. Onder aantoonbaar en optimaal meewerken wordt verstaan het volgen van om- en bijscholing, werken op basis van arbeidstherapie of het verrichten van (aangepast) werk.

**h.** De in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.

**14.4. Weigeren loonbetaling en of aanvullingen**

De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
- b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
- c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
- d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
- e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
- f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot reïntegratie.

**14.5. Overtreding controle voorschriften**

De werkgever heeft het recht de in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen en de aanvullingen op te schorten dan wel de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte.

**14.6. Niet meewerken aan deskundigenoordeel / overtreding veiligheidsvoorschriften**

De werkgever heeft het recht de in dit artikel bedoelde aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- a. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
- b. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
- c. misbruik maakt van de voorziening.

**14.7. Vervallen recht op vakantietoeslag**

Indien de werknemer op grond van het bepaalde in de voorgaande leden geen recht heeft op loonbetaling en/of aanvulling dan heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering.

#### **14.8 Ziekte­dag voor 1 januari 2005**

Voor een werknemer waarvan de eerste ziekte­dag voor 1 januari 2004 ligt, blijven de afspraken omtrent loon­doorbetaling bij arbeids­ongeschiktheid van toepassing, zoals die zijn vastgelegd in de CAO met een looptijd tot 1 april 2007.

## **ARTIKEL 15**

### **Uitkering bij overlijden**

**15.1.** Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan 3 maal het bedrag van het voor de werknemer geldende inkomen, bruto voor netto. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering en/of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Toeslagenwet.

**15.2.** Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. de duurzame partner
- b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden; de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

**15.3.** Onder laatstelijk rechtens toekomend inkomen wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voorzover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

**15.4.** Geen uitkering is verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 BW of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in 15.1.

## **ARTIKEL 16**

### **Ziektekostenverzekering**

De werknemer kan deelnemen aan een door de werkgever gesloten collectieve ziektekostenverzekering.



## **ARTIKEL 17** **Ouderenbeleid**

### **17.1. Vrije diensten voor oudere werknemers**

- a. De werknemer die werkzaam is in de 3-ploegendienst kan m.i.v. het kwartaal waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt extra vrije diensten opnemen met inachtneming van het onder d. bepaalde.

De extra vrije diensten bedragen:

bij 55 jaar 1 dienst per kwartaal

bij 58 jaar 1,5 dienst per kwartaal.

- b. De extra vrije tijd die alle werknemers kunnen opnemen wordt als volgt:

58 jaar	8 uur per kwartaal
59 jaar	16 uur per kwartaal
60 jaar	24 uur per kwartaal
61 jaar	32 uur per kwartaal
62 jaar en ouder	40 uur per kwartaal

- c. Over de opgenomen vrije diensten ontvangt de werknemer 85% van zijn inkomen per dienst. Deze korting van 15% zal geen gevolgen hebben voor pensioenrechten, uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid en berekening van vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
- d. De werknemer die van deze extra vrije diensten gebruik wenst te maken zal vóór de aanvang van elk kalenderkwartaal in overleg met de werkgever vaststellen op welke dagen hij deze vrije diensten opneemt. Verschuiving naar een volgend kalenderkwartaal is niet mogelijk.

### **17.2. Periodiek Bedrijfsgeneeskundig Onderzoek**

Werknemers van 50 jaar en ouder zullen 1 x per 2 jaar worden uitgenodigd voor deelname aan het Periodiek Bedrijfsgeneeskundig Onderzoek.

### **17.3. Pensioneringscursus**

Werknemers van 62 jaar kunnen, samen met hun partner, op kosten van de onderneming deelnemen aan een pensioneringscursus.

**ARTIKEL 18**  
**Pensioenregeling**

- 18.1** In de bedrijven van de werkgever bestaat een pensioenregeling waarvan deelname voor de werknemers verplicht is op basis van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden.
- 18.2** De pensioenregeling is ondergebracht bij een pensioenverzekeraar. Op de ingangsdatum van deze CAO kent de pensioenregeling de onderstaande kenmerken:
- a. De regeling betreft een middelloonregeling met voorwaardelijke indexatie.
  - b. De hoogte van de franchise wordt jaarlijks door de verzekeraar vastgesteld en met de deelnemers gecommuniceerd.
  - c. De regeling kent een werknemersbijdrage, waarvan de hoogte 7% bedraagt
  - d. Het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen bedraagt 2,1%.
- 18.3** De bestaande pensioenregeling zal pas worden gewijzigd als voor deze wijziging overeenstemming is bereikt met de Vakverenigingen.

**ARTIKEL 19**  
**Tussentijdse wijziging**

In geval van buitengewone ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland zijn partijen gerechtigd tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen daarin aan de orde te stellen, welke met deze veranderingen in direct verband staan. Partijen zullen dan de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling nemen. Indien binnen twee maanden na indiening van deze voorstellen geen overeenstemming is bereikt, is de partij welke de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd de overeenkomst, met inachtneming van een opzeggingstermijn van één maand, op te zeggen.

**ARTIKEL 20**

**Duur van de overeenkomst**

De collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 april 2007 en eindigt per 30 juni 2009 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend,

Partij ter ene zijde

PAPIERFABRIEK SCHUT BV  
te Heelsum

Partij ter andere zijde

FNV Bondgenoten  
te Utrecht

## **Bijlage I**

### **A. Lijst van functiegroepen**

De indeling van de functiegroepen is als volgt :

Functiegroep A	34,5	t/m	53,5	punten.
Functiegroep B	54	t/m	73	punten.
Functiegroep C	73,5	t/m	92,5	punten.
Functiegroep D	93	t/m	112	punten.
Functiegroep E	112,5	t/m	131,5	punten.
Functiegroep F	132	t/m	151	punten.
Functiegroep G	151,5	t/m	170,5	punten.
Functiegroep H	171	t/m	190	punten.
Functiegroep I	191	t/m	210	punten.
Functiegroep K	211	t/m	230	punten.
Functiegroep L	231	t/m	250	punten.
Functiegroep M	251	t/m	275	punten.
Functiegroep N	276	t/m	300	punten.
Functiegroep O	301	t/m	325	punten.
Functiegroep P	326	t/m	350	punten.

### **B. Beroepsprocedure functie-indeling**

- 1.1. Voor iedere functievervuller of diens leidinggevende die zich niet kan verenigen met de procedure en/of de indelingsbeslissing, bestaat de mogelijkheid tegen deze beslissing in beroep te gaan. Het beroep wordt ingediend bij het hoofd P&O, schriftelijk en voldoende beargumenteerd. Het hoofd P&O draagt zorg voor tijdige doorzending (binnen 2 weken) aan de begeleidingscommissie en bevestigt schriftelijk de ontvangst van het beroep aan de betrokkene.
- 1.2. De begeleidingscommissie nodigt in haar vergadering het hoofd P&O uit tot het geven van een toelichting op de bij de functie-indeling gevolgde procedure en toetst het beroep aan de gegeven toelichting.
- 1.3. Indien de begeleidingscommissie het beroep niet gegrond acht, wordt door het hoofd P&O aan de indiener hiervan schriftelijk mededeling gedaan, alsmede van de motieven op grond waarvan de begeleidingscommissie tot haar standpunt is gekomen.
- 1.4. Indien de begeleidingscommissie het beroep gegrond acht, verzoekt de commissie het hoofd P&O de indeling te heroverwegen. Dit leidt tot een tweede indelingsadvies aan de directie en een tweede indelingsbeslissing door de directie. Aan de functievervuller, de leidinggevende en de begeleidingscommissie wordt hiervan schriftelijk mededeling gedaan, alsmede van de motieven op grond waarvan de directie tot haar standpunt is gekomen.
- 1.5. De beroepsprocedure wordt als afgerond beschouwd indien de indiener instemt met de niet-gegrond-verklaring van zijn beroep (punt 1.3) resp. instemt met de tweede indelingsbeslissing van de directie (punt 1.4).

- 2.1. Indien de onder 1. aangegeven weg niet binnen twee maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan deze werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten. Een dergelijk beroep wordt dan overeenkomstig bestaande afspraken behandeld door een ad-hoc-commissie, bestaande uit één of meer deskundigen van de betrokken vakvereniging(en) en één of meer deskundigen van AWVN. Deze commissie neemt het bezwaar in behandeling, hoort partijen, stelt een onderzoek in, zo nodig ter plaatse, en doet een bindende uitspraak. Bij dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van de beschikbare schriftelijke functie-informatie; indien de deskundigen het noodzakelijk vinden wordt alsnog een functieomschrijving opgesteld.
- 2.2 Voor niet-georganiseerde werknemers geldt dezelfde procedure, met dien verstande dat het bezwaar, vermeld onder punt 2.1. wordt ingediend bij de directeur van de onderneming. De directeur laat zich bij de behandeling van het betrokken bezwaar adviseren door een deskundige functiewaardering van AWVN.
- 2.3 Indien een beroepsprocedure leidt tot wijziging in de indeling van de functie, zal deze wijziging terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiening van het bezwaarschrift, tenzij bij de aanvraag tot indeling een vroeger tijdstip is overeengekomen.

## **Bijlage II**

### **Salarisschalen per 1 juli 2007 (inclusief verhoging van 3,0 %)**

#### aanloopschaal

Groep		A	B	C	D	E	F	G	H
1	jaar	1357	1503	1559	1626	1714	1813	1928	2057
2	jaar	1504	1543	1602	1671	1763	1861	1982	2110
3	jaar	1544	1585	1644	1713	1810	1911	2032	2164

#### Functiejarenschaal

Groep		A	B	C	D	E	F	G	H
0	functie jaren	1585	1625	1686	1757	1854	1958	2086	2223
1	functie jaar	1615	1660	1723	1796	1895	2007	2136	2276
2	functie jaren	1645	1692	1760	1835	1937	2053	2185	2329
3	functie jaren	1677	1728	1797	1873	1980	2097	2235	2381
4	functie jaren	1709	1764	1836	1913	2020	2145	2287	2436
5	functie jaren	1737	1798	1873	1948	2063	2193	2336	2490
6	functie jaren			1911	1987	2104	2238	2389	2542
7	functie jaren				2026	2145	2286	2439	2595
8	functie jaren					2189	2332	2490	2650
9	functie jaren						2378	2539	2702
10	functie jaren							2590	2756
11	functie jaren								2810

#### Salarisbanden

Funcatiegroep	Funcatie - minimum	Funcatie - salaris	Persoonlijk maximum	Richtbedrag periodiek
I	2162	3091	3704	61
K	2403	3432	4108	70
L	2690	3836	4590	78
M	3002	4327	5180	87
N	3466	4924	5894	97
O	3976	5652	6769	114
P	4601	6546	7841	132

## Salarisschalen per 1 juli 2008 (inclusief verhoging van 2,5 %)

### aanloopschaal

Groep		A	B	C	D	E	F	G	H
1	jaar	1391	1541	1598	1667	1757	1858	1976	2108
2	jaar	1541	1582	1642	1712	1807	1908	2031	2163
3	jaar	1583	1625	1685	1756	1855	1958	2083	2218

### Functiejaarschaal

Groep		A	B	C	D	E	F	G	H
0	functiejaar	1625	1666	1728	1801	1900	2007	2138	2278
1	functiejaar	1655	1702	1766	1841	1943	2058	2190	2333
2	functiejaar	1686	1735	1804	1881	1986	2104	2239	2387
3	functiejaar	1719	1772	1842	1919	2029	2150	2291	2441
4	functiejaar	1751	1808	1882	1961	2070	2199	2344	2497
5	functiejaar	1780	1843	1919	1996	2115	2248	2394	2552
6	functiejaar			1958	2037	2157	2294	2448	2606
7	functiejaar				2077	2199	2343	2500	2659
8	functiejaar					2243	2390	2552	2716
9	functiejaar						2438	2602	2769
10	functiejaar							2655	2825
11	functiejaar								2880

### Salarisbanden

Functiegroep	Functie - minimum	Functie - salaris	Persoonlijk maximum	Richtbedrag periodiek
I	2216	3168	3796	62
K	2463	3518	4210	72
L	2758	3932	4704	80
M	3078	4435	5309	89
N	3553	5048	6041	99
O	4075	5793	6938	117
P	4716	6709	8037	135



## Salarisschalen per 1 januari 2009 (inclusief verhoging van 0,5 %)

### aanloopschaal

Groep		A	B	C	D	E	F	G	H
1	jaar	1398	1548	1606	1675	1766	1868	1986	2119
2	jaar	1549	1589	1650	1721	1816	1917	2041	2174
3	jaar	1590	1633	1693	1764	1864	1968	2093	2229

### Functiejaarschaal

Groep		A	B	C	D	E	F	G	H
0	functiejaar	1633	1674	1737	1810	1910	2017	2149	2290
1	functiejaar	1664	1710	1775	1850	1952	2068	2201	2345
2	functiejaar	1694	1743	1813	1891	1996	2115	2250	2399
3	functiejaar	1727	1780	1851	1929	2039	2160	2302	2453
4	functiejaar	1760	1818	1892	1970	2081	2210	2355	2509
5	functiejaar	1789	1853	1929	2006	2125	2259	2406	2565
6	functiejaar			1968	2047	2168	2306	2461	2619
7	functiejaar				2087	2210	2354	2513	2673
8	functiejaar					2255	2402	2565	2730
9	functiejaar						2450	2615	2783
10	functiejaar							2668	2839
11	functiejaar								2894

### Salarisbanden

Functiegroep	Functie - minimum	Functie - salaris	Persoonlijk maximum	Richtbedrag periodiek
I	2227	3815	3815	63
K	2475	4231	4231	72
L	2771	4728	4728	81
M	3093	5336	5336	89
N	3570	6071	6071	100
O	4096	6973	6973	118
P	4740	8078	8078	136

Toepassing van de salarisbanden:

1. Benoeming van een werknemer in een functiegroep I t/m P betekent dat zijn salaris tenminste 70% en ten hoogste 120% van het bij die functiegroep behorende functiesalaris bedraagt.
2. Bij een voldoende beoordeling zal een werknemer als regel het functiesalaris bereiken. Bij een gedurig beter dan voldoende beoordeling kan een persoonlijk maximum worden bereikt tot ten hoogste 120% van het functiesalaris.
3. Zolang een werknemer het functiesalaris nog niet heeft bereikt, zal jaarlijks op basis van ervaring in de onderhavige functie en vooral de beoordeling van de wijze van functie vervulling een verhoging van zijn salaris worden overwogen. Als richtsnoer voor een verhoging geldt 2% van het functiesalaris. Afhankelijk van de beoordeling kan hiervan in opwaartse of neerwaartse richting worden afgeweken. Indien in enig jaar geen beoordeling heeft plaatsgevonden geldt per definitie een minimum verhoging gelijk aan percentage dat als richtsnoer wordt vermeld.

### **Bijlage III**

#### **Bijzondere afspraken**

1. De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen werkgeversvereniging AWWN, FNV Bondgenoten, CNV BedrijvenBond en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakbonden. Het aantal werknemers en de bijdrage per werknemer zal overeenkomstig bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld.
2. Werknemers die voor hun kind van 0 jaar tot en met het laatste basisschooljaar gebruik maken van een erkende instelling voor kinderopvang ontvangen een bruto tegemoetkoming ter grootte van 1/6 deel van de kosten. In geval van een eenoudergezin bedraagt de bruto tegemoetkoming 1/3 deel van de kosten.
3. Er wordt een levensloopregeling geïntroduceerd. In overleg met de ondernemingsraad wordt een levensloopreglement en verlofregeling opgesteld.
4. Werknemers zullen in de gelegenheid worden gesteld deel te nemen aan een spaarloonregeling binnen de grenzen van de fiscale wetgeving.
5. Employability  
Voor de uitvoering van het employability beleid wordt additioneel 1% van de loonsom ter beschikking gesteld. Het beleid is er op gericht te groeien naar een zoveel mogelijk persoonlijk budget.  
Werknemers waarvan is komen vast te staan dat de functie komt te vervallen, worden hierover geïnformeerd en genieten een hoge prioriteit bij de toekenning van middelen voor bij- of omscholing of loopbaanbespreking met een externe deskundige ter verkrijging van een in- of externe functie.
6. Scholingsfonds.  
Indien Papierfabriek Schut B.V. gebruik wenst te maken van opleidingssubsidies uit het Europees Sociaal Fonds, zal de aanvraag daartoe worden ingediend via de Stichting Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie (OVP). De onderneming verstrekt via de VNP of zelf een vrijwillige bijdrage teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor de publiekrechtelijke co-financiering.
7. Terugdringing afvalpercentage.  
Voor ieder kwartaal waarin het afvalpercentage onder een afgesproken maximum ligt, ontvangen werknemers een eenmalige bruto uitkering volgens de onderstaande normering.  
Gedurende de looptijd van de CAO:  
< 14% : €75,=  
< 13% : €150,=
8. Vakbondscontributie.  
Indien en voor zover fiscaal is toegestaan kunnen werknemers de werkgever verzoeken de vakbondscontributie op fiscaal vriendelijke wijze te verrekenen. Het vakbondslid dient daartoe een bewijs van lidmaatschap en betaling te overleggen.

## **Bijlage IV**

### **Wet verbetering Poortwachter**

1. Indien na afloop van het ziektejaar de WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte loonbetaling conform artikel 14.3 worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling zal maximaal 104 weken bedragen.
2. De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.
3. Indien in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon van de werknemer.
4. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen conform artikel 14.3 aanvullen.
5. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent ondermeer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, reïntegratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
6. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer reïntegratie bedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de reïntegratiediensten ook worden geleverd door de ARBO-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal ondermeer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.