

**Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN  
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9909

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 4-4-2003, nr. 67

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN  
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET  
KARTONNAGE- EN FLEXIBELE VERPAKKINGENBEDRIJF**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW (AWVN) namens de Vereniging van Nederlandse Fabrikanten van Kartonnages en Flexibele Verpakkingen „Kartoflex” als partij te ener zijde mede namens FNV Kunsten, Informatie en Media en de CNV Bedrijvenbond als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek schriftelijke bedenkingen zijn ingediend door ITW Angleboard ten behoeve van de werknemers van Scanilec BV;

dat de bedenkingen van ITW Angleboard als volgt kunnen worden samengevat:

Bedenkinghebbende geeft door middel van een sociaal-economische bedrijfsanalyse aan welke kostenstijging de toepassing van de CAO Kartoflex zal veroorzaken. Met de werknemers- en werkgeversorganisaties zijn contacten geweest om eigen voorwaarden te regelen. Uit aanvullende correspondentie van bedenkinghebbende blijkt, dat het in de ver-

wachting ligt, dat in maart 2003 een rechtsgeldige CAO voor Scanilec BV wordt afgesloten.

Bedenkinghebbende is van mening, dat de toepassing van de AVV op de plaatsgevonden wijze niet meer in verhouding met de doelstelling van de wet is en niet meer van deze tijd.

Tevens is bedenkinghebbende van mening, dat Scanilec BV door AVV gedwongen zou kunnen worden lid te worden om invloed uit te oefenen op het te voeren beleid voor de CAO Kartoflex.

Verder verzoekt bedenkinghebbende partijen de CAO Kartoflex zo aan te passen, dat de werknemers van Scanilec BV niet onder de werkingssfeer van de CAO Kartoflex vallen.

Overwegende ten aanzien van de bedenkingen:

Bedenkingen van financiële aard geven geen aanleiding tot honorering van de bedenkingen, aangezien lastenverzwaring uit de aard van het instrument van AVV kan voortvloeien.

Op schriftelijke mededeling van bedenkingen tegen AVV wordt dispensatie van het AVV-besluit verleend aan werkgevers, die gebonden zijn aan een eigen rechtsgeldige CAO, welke dispensatie onder bepaalde voorwaarden geldig is voor opvolgende AVV-besluiten. Bij Scanilec BV is thans nog geen sprake van een eigen rechtsgeldige ondernemings-CAO op grond waarvan ingevolge het Toetsingskader AVV dispensatie van het AVV-besluit kan worden verleend. Overigens biedt artikel 21 van de CAO Kartoflex de mogelijkheid om aanvragen voor dispensatie van de CAO voor te leggen aan de Vaste Commissie.

Wat betreft het CAO-overleg kan worden opgemerkt, dat ook het verloop van het CAO-overleg primair een zaak is van CAO-partijen

Over het verzoek van bedenkinghebbende om de werkingssfeer van de CAO Kartoflex aan te passen kan worden opgemerkt, dat het bepalen van de werkingssfeer en de reikwijdte van een AVV-besluit primair een zaak is van CAO-partijen.

Overwegende tenslotte:

Gelet op het bovenstaande kan worden geconcludeerd, dat de bedenkingen van ITW Angeleboard van dien aard zijn, dat zij algemeen verbindendverklaring van de onderhavige CAO-bepalingen niet in de weg staan;

**Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen;

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Gezien het overleg met de Stichting van de Arbeid;

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 30 september 2003 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf alsmede de daarbij behorende statuten en het reglement van de Stichting Opleiding en Ontwikkeling voor de Kartonnage- en Flexibele Verpakkingen- en Behangselpapierindustrie (KABEFLEX), zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

**Artikel 1**

**Werkingssfeer**

**A**

Onder kartonnage- en/of flexibele verpakkingenbedrijf wordt verstaan ondernemingen of afdelingen van ondernemingen die uitsluitend of in hoofdzaak (tenminste 50% van de fte's) verpakkingen, ge- en verbruiksgoederen, displays, behangselpapier en/of halffabrikaten – alles in de ruimste zin des woords – maken door het be- of verwerken van één of meer van de volgende materialen; karton, papier, aluminiumfolie, cellulosefilm en flexibele kunststoffilm.

Hiertoe wordt gebruik gemaakt van één of meer van de volgende processen:

- het bewerken of verwerken van karton of kartonprodukten tot (andere) kartonprodukten door middel van het snijden, buigen, rillen, ritsen, slitsen, stanzen, (be)plakken, rollen en drukken van karton of kartonprodukten;
- het ontwerpen en vervaardigen van stansvormen en stempels;
- het bedrukken in flexographie en koperdiepdruk of offset;
- lamineren;
- het opbrengen van coatings;

- het vervaardigen van zakken en draagtassen;
- het vervaardigen van rollen ten behoeve van inpakmachines alsmede zgn. apparaatrollen;
- andere werkzaamheden ten behoeve van bewerking van zakken en rollen uit papier en kunststof en bewerking van karton.

B

#### Definities

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

- a. werkgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon die het kartonnage- en/of flexibele verpakkingenbedrijf als bedoeld in artikel 1A uitoefent;
- c. werknemer:
  1. iedere werknemer in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze CAO; als werknemers in de zin van deze overeenkomst worden niet beschouwd stagiaires en vakantiewerkers;
  2. de thuiswerker, die een functie vervult die is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze CAO, indien en voorzover hij gewoon is:
    - I. al het aangeboden werk, mits het passende arbeid is, dat binnen 36 uur per week gemiddeld op jaarbasis door de thuiswerker kan worden verricht, te aanvaarden. De werkweek kan met wederzijds goedvinden korter gesteld worden, echter niet korter dan de helft van de normale arbeidsduur van 36 uur per week;
    - II. al het aangeboden werk binnen een door de werkgever naar redelijkheid – dit is met inachtneming van de wettelijke arbeidstijden en de mogelijkheden van de thuiswerker – te bepalen termijn af te leveren;
    - III. het werk, althans in hoofdzaak, persoonlijk te verrichten, naar de door of namens de werkgever te geven aanwijzingen;
    - IV. zich te houden aan de ingevolge artikel 12 lid 5 sub c met de werkgever overeengekomen vakantieperiode;
    - V. meer dan 40% van het wettelijk minimumloon te verdienen en uit dien hoofde onder de sociale verzekeringswetten te vallen;
- d. maand: een kalendermaand;
- e. week: een periode van zeven etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- f. dienstrooster: een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;

**Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- g. normale arbeidsduur: het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- h. uurloon: het maandsalaris vermenigvuldigd met 1/156;
- i. uurinkomen: het uurloon verhoogd met ploegentoeslag;
- j. maandsalaris: het maandsalaris als geregeld in bijlage II van deze CAO;
- k. maandinkomen: het maandsalaris verhoogd met ploegentoeslag;
- l. jaarinkomen: 12 maal het maandinkomen;
- m. ondernemingsraad: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- n. ondernemingscommissie: de personeelsvertegenwoordiging in ondernemingen met in de regel minder dan 50 werknemers;
- o. Vaste Commissie: de commissie bedoeld in artikel 21;
- p. B.W.: Boek 7, titel 10 van het Burgerlijk wetboek;
- q. A.T.W.: Arbeidstijdenwet 1995;
- r. uitzendkracht: Iedere natuurlijke persoon die ingeschreven staat bij een uitzendbureau en met dat bureau een arbeidsverhouding aangaat tot het verrichten van werkzaamheden (arbeid) ten behoeve van een werkgever.

Artikel 3

**Verplichtingen van de werkgever**

- 1. De werkgever verplicht zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toe te passen.
- 4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende bedrijfsreglement. De werkgever verplicht zich bij iedere wijziging van het loon de werknemer een loonspecificatie te verstrekken bij de uitbetaling van het loon.
- 5. A Oproepkrachten
  - a. De werkgever die gebruik maakt van oproepkrachten verbindt zich met de oproepkrachten een overeenkomst aan te gaan waarin wordt bepaald dat:
    - 1. de arbeidsduur per week zo mogelijk minimaal 12 uur bedraagt;
    - 2. de werktijden zo mogelijk een week van te voren bekend

- worden gemaakt, waarbij de werkzaamheden zoveel mogelijk aaneengesloten worden verricht;
3. uitsluitend voor de gewerkte uren
    - loonbetaling;
    - toekenning van vakantierechten;
    - toekenning van vakantietoeslag
 op basis van deze CAO geschiedt.  
 Een en ander mag niet in strijd zijn met wettelijke bepalingen.
  - b. De werkgever en de oproepkracht zijn vrij om de oproep na te laten respectievelijk daaraan gevolg te geven.
  - c. De werkgever dient de krachtens de wet verschuldigde premies op het betaalde loon in te houden en af te dragen.
  - d. De werkgever die gebruik maakt van oproepkrachten zal overleg plegen met de ondernemingsraad op het moment dat hun aantal meer dan 5% van het personeelsbestand zou gaan omvatten.
  - e. Artikel 628 BW geldt niet voor oproepkrachten.
6. Deeltijdbeleid
- a. De werkgever zal een leidraad c.q. procedure ontwikkelen om deeltijd in principe in alle functies mogelijk te maken en om deeltijdarbeid een volwaardige structurele plaats in de organisatie te geven.
  - b. In deze leidraad zullen onder andere de volgende punten aan bod komen:
    - een procedure voor de omzetting van voltijd- naar deeltijdcontracten (en andersom) op verzoek van werknemers;
    - organisatorische aanpassingen (zoals in taakverdeling en roosters), die noodzakelijk zijn om deeltijdwerk in te voeren in functies en op afdelingen waar deeltijdarbeid tot dusver niet of nauwelijks voorkomt;
    - een in alle opzichten gelijke behandeling van deeltijdarbeiders en voltijders met betrekking tot loopbaan en scholing.
  - c. Wanneer het verzoek van een werknemer om in deeltijd te mogen werken om zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen niet kan worden gehonoreerd, zal de werkgever de werknemer schriftelijk en gemotiveerd van dat besluit in kennis stellen.
7. Fusie, reorganisatie en sluiting
- In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels, de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet melding collectief ontslag dient de werkgever die overweegt
- een fusie aan te gaan;
  - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
  - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien,
- hierbij de sociale gevolgen te betrekken.  
 De werkgever zal de vakverenigingen, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen

**Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

en voorts met de ondernemingsraad en de vakverenigingen overleg plegen over de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen.

Artikel 4

**Verplichtingen van de werknemer**

1. De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever naar zijn beste vermogen te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden ook andere dan zijn gewone dagelijkse arbeid te verrichten voorzover die kan worden beschouwd als in de onderneming gebruikelijke arbeid of daarmee rechtstreeks verband houdend.
3. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
4. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het eventueel in het bedrijf van de werkgever voor hem geldende bedrijfsreglement.
7. De werknemer is gehouden arbeid te verrichten in of ten behoeve van een andere onderneming dan die van de werkgever bij wie hij in dienstbetrekking is, alleen wanneer zulks in noodgevallen ten behoeve van zijn werkgever noodzakelijk is. In voorkomende gevallen komen de daaruit voor de werknemer voortvloeiende noodzakelijk te maken extra kosten voor rekening van de werkgever.
8. In ondernemingen waar meer CAO's van toepassing zijn (een zogenaamd „gemengd bedrijf”) is de werknemer verplicht, indien dit door de werkgever wordt verlangd, ook in andere afdelingen dan de kartonnage- of flexibele verpakkingen-afdeling voor hem passende arbeid te verrichten, wanneer bij wijze van uitzondering van hem wordt verlangd in die andere afdelingen gedurende korte tijd behulpzaam te zijn.

## Artikel 5

### Werkgelegenheid

1. De werkgever zal de vakverenigingen tijdig informeren over plannen die tot een aanmerkelijke verandering in de bedrijfssituatie, voor zover hieraan sociale gevolgen en/of gevolgen voor de werkgelegenheid verbonden zijn, aanleiding kunnen geven.  
Hierbij zal door de werkgever en vakverenigingen rekening worden gehouden met de positie en de taak van de ondernemingsraad.
2. De werkgever zal gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken.
3. In geval naar de mening van de werkgever sprake is van bijzondere omstandigheden, zal hij tijdig in overleg treden met de vakverenigingen en de ondernemingsraad.
4. In geval partijen niet tot overeenstemming komen, behoudt de werkgever zich het recht voor die beslissingen te nemen, die hij in het belang van de werkgelegenheid van de onderneming zelf noodzakelijk acht.
5. Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad, alsmede rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal:
  - a. de werkgever bij het ontstaan van vakatures binnen de onderneming, de werknemers in die onderneming eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming.  
Indien een interne sollicitatie leidt tot functiewijziging en daarvoor het volgen van een gerichte opleiding noodzakelijk wordt, zal hieraan door de werkgever zijn medewerking worden verleend, voorzover dit niet leidt tot een wezenlijke vertraging in de procedure;
  - b. de werkgever teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen alle daarvoor relevante vakatures (volledige en deeltijdvakatures en vakatures voor tijdelijke werkzaamheden) melden aan het desbetreffende R.B.A. c.q. afmelden;
  - c. de werkgever als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt;
  - d. de werkgever het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is zal de ondernemingsraad



## **Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf 2003** **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- hierover worden geïnformeerd; onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover inlichtingen te vragen;
- e. de werkgever optimaal pogen om voor werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn verklaard, passende arbeid in de onderneming beschikbaar te stellen.
- Waar in dit lid sprake is van de ondernemingsraad wordt daarmee tevens bedoeld de ondernemingscommissie, in die gevallen waar deze in de onderneming aanwezig is.
6. Overleg over werkgelegenheid in de onderneming
- a. Op ondernemingsniveau zal de werkgever met de ondernemingsraad, of bij het ontbreken daarvan met een representatieve personeelsvertegenwoordiging, gedurende de looptijd van het contract spreken over werkgelegenheid in de ruimste zin van het woord.
- b. Dit overleg zal gericht zijn op behoud en eventuele uitbreiding van werkgelegenheid, waarbij de concurrentiepositie en continuïteit van de onderneming betrokken dienen te worden. Doel van bedoeld overleg zal zijn het tot stand brengen van een plan van aanpak gericht op behoud en/of uitbreiding van de werkgelegenheid in de onderneming. Bij de directie blijft de verantwoordelijkheid en bevoegdheid berusten met betrekking tot de vaststelling van de omvang en samenstelling van de personeelsbezetting.
- c. In dit overleg dient aandacht te zijn voor:
- bevordering van deeltijdarbeid;
  - verzuimpreventiebeleid in de onderneming;
  - opleidingsmogelijkheden in de onderneming, ook voor laaggeschoolden;
  - ouderenbeleid bij technologische veranderingen;
  - afspraken die in de onderneming gemaakt worden met betrekking tot het inhuren van uitzendkrachten;
  - inhoud van functies bij technologische en/of organisatorische veranderingen;
  - werkgelegenheidseffecten voortvloeiende uit milieumaatregelen.
- d. De ondernemingsraad, of bij het ontbreken daarvan een representatieve personeelsvertegenwoordiging, kan zich betreffende dit overleg laten bijstaan door vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties.
7. Werken met behoud van uitkering
- Werken met behoud van uitkering is toegestaan voorzover het mede-

werkers „boven de sterkte” betreft en zij op initiatief van lokale of regionale overheidsinstanties die werkzaamheden verrichten. De controle zal worden toevertrouwd aan de ondernemingsraad.

## Artikel 6

### Indienstneming en ontslag

1. Bij het aangaan van de dienstbetrekking kan een proeftijd van maximaal 2 maanden (afhankelijk van de betalingsperiode) worden overeengekomen. In de regel echter zal een proeftijd van twee weken gelden.
2. Onverminderd het bepaalde in het eerste lid, wordt de dienstbetrekking aangegaan hetzij voor onbepaalde tijd, hetzij voor bepaalde tijd. Vanaf het moment dat:
  - a. voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekkingen elkaar hebben opgevolgd in een periode van langer dan 24 maanden met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden;
  - b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekkingen elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden geldt de laatste dienstbetrekking als aangegaan voor onbepaalde tijd;Dit lid 2b geldt niet indien de dienstbetrekking is aangegaan voor een periode van 3 maanden die onmiddellijk volgt op een dienstbetrekking voor 24 maanden of langer.  
In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.  
De Vaste Commissie kan desgevraagd dispensatie verlenen van het bepaalde in dit lid.

### Opzegtermijnen

3. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 B.W. en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:
  - a. voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst
    1. door opzegging door de werkgever met een termijn van ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 13 weken; deze termijn wordt voor werknemers ouder dan 45 doch jonger dan 65 jaar verhoogd voor elk vol jaar dienstverband na de 45e verjaardag met een

**Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- week, voor welke verlenging eveneens een maximum geldt van 13 weken;
2. door opzegging door de werknemer met een termijn van ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na zijn meerderjarigheid tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, tot een maximum van 6 weken, met dien verstande dat voor beide partijen de termijn van opzegging na de proeftijd nooit minder dan twee weken zal bedragen en dat voor de werknemer, die door de werkgever wordt opgezegd op de dag van opzegging de leeftijd van 50 jaar doch niet die van 65 jaar heeft bereikt en die tenminste één jaar in dienst bij de werkgever is geweest, een minimum-opzeggingstermijn van drie weken zal gelden. In afwijking van het bepaalde in dit sublid kan schriftelijk tussen werkgever en werknemer een langere opzegtermijn worden overeengekomen. In dat geval geldt in afwijking van artikel 672 lid 6 BW voor de werkgever een gelijke opzegtermijn;
  3. de dienstbetrekking kan slechts eindigen op de laatste werkdag van de week respectievelijk periode, indien de loonbetaling per week of per periode plaatsvindt, of op de laatste werkdag van de maand, indien de loonbetaling per maand plaatsvindt, ook al heeft in de onderneming de loonbetaling op een andere dag plaats;
    - b. voor werknemers voor bepaalde tijd in dienst van rechtswege en zonder dat opzegging vereist is op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip bepaald op grond van artikel 667 B.W. eerste lid en artikel 668 B.W.
  4. Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking is voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer één week voor het tijdstip, waarop de aldus voortgezette dienstbetrekking van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijk mededeling doen.
  5. Het bepaalde in artikel 670 BW eerste lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor werknemers met een dienstbetrekking voor bepaalde tijd alsmede voor werknemers als bedoeld in lid 6 van dit artikel niet van toepassing.
  6. De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand, waarin de 65-jarige leeftijd is bereikt c.q. waarin de werknemer ten gevolge de in de onderneming geldende pensioenvoorziening, de vastgestelde

pensioendatum heeft bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

7. Met instemming van de ondernemingsraad of ondernemingscommissie kan in afwijking van het in lid 6 bepaalde de dienstbetrekking worden voortgezet dan wel worden omgezet.
8. Het bepaalde in artikel 670 BW derde lid (opzeggingsverbod wegens vervulling militaire verbintenissen) is voor werknemers met een dienstbetrekking voor bepaalde tijd niet van toepassing.
9. a. Onverminderd krachtens wettelijke of CAO-bepalingen vereiste toestemmingen gelden voor de beëindiging van de dienstbetrekking van een vertrouwenspersoon door de werkgever dezelfde waarborgen als die welke gelden voor ondernemingsraadsleden, zoals aangegeven in artikel 21 van de Wet op de Ondernemingsraden, met dien verstande dat deze bescherming uitsluitend geldt gedurende de periode dat hij optreedt in de hoedanigheid van vertrouwensman.  
b. Het in sub a van dit lid bepaalde is niet vereist, wanneer de beëindiging geschiedt wegens een dringende reden of door ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van gewichtige redenen.
10. De werkgever mag de werknemer geen ontslag aanzeggen gedurende de tijd dat deze door arbeidsongeschiktheid verhinderd is zijn arbeid te verrichten dan in de volgende gevallen:
  - b. gedurende de proeftijd;
  - c. na een gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van de werknemer van drie jaar;
  - d. nadat de werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.

#### Artikel 7

##### **Arbeidsduur en dienstrooster**

1. De normale arbeidsduur bedraagt voor de werknemer met een voltijddienstverband (inclusief vakantie en op maandag tot en met zaterdag vallende feestdagen) gemiddeld 36 uur per week op kalenderjaarbasis.
2. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
  - a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat. In de dagdienst wordt gewerkt tussen 7.00 uur en 19.00 uur of naar keuze tussen 6.00 uur en 18.00 uur;
  - b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat;

**Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- c. een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat ;
  - d. een 4-ploegendienstrooster (semi-continu) dat een periode van 4 aaneengesloten weken omvat. Voor het werken op de zaterdag is vooraf instemming van de vakorganisaties vereist;
  - e. over een 5-ploegendienstrooster volcontinu worden afspraken gemaakt in overleg tussen werkgever en vakverenigingen;
  - f. in een incidenteel ingestelde nachtdienst wordt gewerkt conform de roosters zoals die gelden voor de 3- en/of 4-ploegendienst.
3. Met in achtneming van de leden 2 t/m 9 worden de roosters op ondernemingsniveau vastgesteld conform het bepaalde in de ATW.
  4. Het in lid 2 bepaalde ten aanzien van de dienstroosters is niet van toepassing op chauffeurs, rijders en bewakingspersoneel, zij het met dien verstande, dat de voor hen geldende arbeidsduur in dezelfde verhouding tot die van de overige werknemers zal blijven.
  5. Incidentele afwijkingen van de normale arbeidsduur van een kwartier of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 2 bedoelde werkweken.
  6. Voor werknemers in de onderhoudsdiensten kan in afwijking van het bepaalde in lid 2, zondig een dienstrooster worden vastgesteld waarin gewerkt wordt op de eerste 6 dagen van de week. In zodanig geval geldt terzake van de beloning voor de uren op zaterdagochtend het in artikel 9 lid 4 bepaalde.
  7. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.
  8. Vergadertijd van de ondernemingsraad en haar commissies wordt beschouwd als arbeidstijd in de zin van de A.T.W.
  9. De arbeidstijd voor de werknemers in dagdienst en ploegdiensten op 24 en 31 december zal niet later dan om 16.00 uur worden beëindigd, terwijl voor de hierdoor verzuimde uren het inkomen zal worden doorbetaald.
  10. Voor bedrijfstakinggerichte opleidingen, die nadrukkelijk zowel in het

belang van de werknemer als van de onderneming moeten zijn (dit ter beoordeling van de Vaste Commissie), zijn afhankelijk van de duur van de opleiding maximaal 48 uren per werknemer per jaar beschikbaar boven de in lid 1 genoemde normale jaarlijkse arbeidsduur.

11. Onverminderd het bepaalde in dit artikel is voor specialistenfuncties (solo- of eenmansfuncties) een andere invulling mogelijk van de arbeidsduurverkortung, zoals die geldt met ingang van 1 januari 1988. De Vaste Commissie moet daar toestemming voor geven. Deze mogelijkheid geldt nadrukkelijk ook voor die specialistenfuncties waarop de CAO door de uitbreiding met niet-productiefuncties per 1 juli 1994 respectievelijk 1 juli 1995 van toepassing is.

#### Artikel 8

##### **Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen**

1. a. De functies van de werknemers zijn op basis van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen.  
De indeling is vermeld in bijlage I van deze CAO.  
b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke een gedeelte omvat dat gebaseerd is op de leeftijd van de werknemer en een gedeelte dat gebaseerd is op functiejaren.  
De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze CAO.  
c. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, zijn schaalsalaris en eventueel van het aantal functiejaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.
2. Leeftijdschaal  
De werknemers die de voor hun groep geldende functievollwassen leeftijd nog niet hebben bereikt, vallen onder de leeftijdschaal en ontvangen het schaalsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt.  
Wijziging treedt op met ingang van de maand volgend op die waarin zij hun verjaardag hebben gevierd.
3. Functiejaarschaal
  - a. De werknemers die de voor hun groep geldende functievollwassen leeftijd hebben bereikt, worden beloond volgens de functiejaarschaal. Herzieningen vinden éénmaal per jaar plaats op 1 januari door toekenning van een functiejaar, totdat het maximum van hun schaal is bereikt. Bij onvoldoende functioneren kan na een gesprek met de werknemer toekenning van een functiejaar in de tijd worden verschoven. Het gesprek dient schriftelijk, voorzien van de argumenten, aan de werknemer te worden bevestigd.
  - b. Bij het verlaten van de leeftijdschaal c.q. bij indiensttreding na

## **Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf 2003**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- 30 juni van enig jaar, bestaat er géén recht op toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 januari.
- c. Bij aanstelling op of boven de functievolwassen leeftijd, ontvangt de werknemer in het algemeen het schaalsalaris bij 0 periodieken. 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 periodieken te belonen, kunnen hem – in overeenstemming met die ervaring – periodieken worden toegekend.
4. a. Werknemers die tijdelijk een functie, die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, volledig waarnemen, blijven ingedeeld in de functiegroep en de loongroep welke met hun eigen functie overeenkomt.
- b. Indien de tijdelijke waarneming, anders dan in verband met aanengesloten vakantie, tenminste 10 achtereenvolgende dagen of diensten heeft geduurd, ontvangt de werknemer voor daarop volgende dagen of diensten een uitkering.  
Deze uitkering wordt berekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen diensten op de grondslag van het verschil tussen de minimum-bedragen van de twee betrokken loongroepen.
- c. De uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.
5. Aanloopschaal  
Er geldt een aanloopschaal op het niveau van het wettelijk minimumloon vermeerderd met 5%. Nieuwe werknemers kunnen gedurende maximaal 1 jaar volgens de aanloopschaal worden beloond. De aanloopschaal is slechts van toepassing op werknemers waarmee een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd is aangegaan en waarvan de functie is ingedeeld in functiegroep 1 of 2.
6. De werkgever kan na instemming van de ondernemingsraad dan wel de ondernemingscommissie afwijken van het bepaalde in dit artikel. De ondernemingsraad of ondernemingscommissie is verplicht, alvorens tot een besluit terzake te komen, te overleggen met de werknemers conform het bepaalde in artikel 17 van de WOR. Indien bij de werkgever noch een OR noch een ondernemingscommissie is ingesteld, is afwijking van dit artikel alleen mogelijk met instemming van de vakverenigingen. De werkgever is verplicht overeengekomen afwijkingen te melden bij de Vaste Commissie.

## Artikel 9

### Bijzondere beloningen

1. Algemeen  
De lonen of salarissen, bepaald op grond van artikel 8, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functie-  
vervulling in dagdienst. Bijzondere beloningen in de vorm van toe-  
slagen op het loon of salaris of in de vorm van incidentele extra belo-  
ningen, worden slechts toegekend indien een groter beroep op de  
werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in  
dagdienst voortvloeit.
2. Toeslag voor het werken in ploegen  
Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het  
maandsalaris gegeven.
  - a. Deze toeslag bedraagt per uur of per maand voor de:
    - incidenteel ingestelde nachtploeg: 24,5% van het uurloon of  
maandsalaris;
    - 3-ploegendienst: 20% van het uurloon of maandsalaris;
    - 2-ploegendienst: 16% van het uurloon of maandsalaris.
  - b. Indien een werknemer die normaliter in ploegendienst werkt, op  
zijn verzoek niet gedurende een hele betalingsperiode arbeid in  
ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de  
onder sub a genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst  
gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
  - c. De werknemer die, na tenminste 1 jaar onafgebroken in ploegen-  
dienst gewerkt te hebben, door omstandigheden buiten zijn schuld  
wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager  
percentage toeslag beloond dienstrooster, behoudt gedurende vier  
weken zijn ploegentoeslag of het verschil tussen de oude en  
nieuwe ploegentoeslag. Daarna wordt het verschil in 20 weken  
in gelijke termijnen afgebouwd.
3. Overwerk en de beloning daarvan
  - a. Wanneer op verzoek van de werkgever arbeid is verricht waar-  
door de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt  
overschreden is er sprake van overwerk.  
Van overwerk is voor een deeltijdwerker eerst sprake indien de  
werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dien-  
strooster aangeeft en wanneer de normale arbeidsduur van een  
werknemer met een voltijd dienstverband wordt overschreden.  
Voor een deeltijdwerknemer is eveneens sprake van overwerk  
indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem gel-  
dende dienstrooster aangeeft en wanneer er wordt gewerkt op  
uren die liggen buiten de grenzen van het dienstrooster van  
gelijksoortige werknemers met een voltijd dienstverband.
  - b. Indien een werknemer in onmiddellijke aansluiting op de in de



**Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- onderneming voor hem vastgestelde arbeidstijd meer dan een uur arbeid verricht en dientengevolge meer dan 4,5 uur achtereen werkt, wordt hem voor de aanvang van deze overschrijding een kwartier rust gegeven met behoud van loon.
- c. 1. Overwerk zal worden gecompenseerd naar keuze van de werknemer in geld of vrije tijd. De overwerktoeslag zal worden uitgekeerd in geld, tenzij partijen anders met elkaar overeenkomen.
2. Indien overwerk wordt gecompenseerd in vrije tijd, dient deze vrije tijd binnen een termijn van drie maanden na het verrichte overwerk opgenomen te worden.
- d. Met inachtneming van het bepaalde in lid 3 van dit artikel gelden voor overwerk de navolgende toeslagen uitgedrukt in een percentage van het uurloon:
- uren op maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 20.00 uur: 25%
  - uren op zaterdag na 13.00 uur: 100%
  - uren op zondag en de feestdagen zoals bedoeld in artikel 10: 100%
  - uren op zaterdag voor 13.00 uur, alsmede voor alle overige uren: 50%
- Voor werknemers in de ploegdiensten, welke op zaterdag in aansluiting op hun normale ploegdienst overwerk verrichten, zijn de bovenvermelde toeslagen van toepassing op hun uurinkomen, zijnde het uurloon vermeerderd met de ploegtoeslag.
- e. 1. Overwerk dient zoveel mogelijk te worden vermeden en mag geen regel zijn.
2. De werkgever die overwerk wil laten verrichten, geeft hiervan aan de betrokken werknemer, zo mogelijke daags tevoren, doch als regel voor de laatste aan het overwerk voorafgegane schafttijd welke de werknemers in hun woning kunnen doorbrengen, kennis. Van deze regel kan wegens zeer bijzondere omstandigheden worden afgeweken.
4. Beloning voor roostermatig werken op zaterdag  
Indien werknemers in de onderhoudsdienst op grond van het bepaalde in artikel 7 lid 6 volgens rooster arbeid op zaterdag verrichten, ontvangen zij over de op zaterdag gewerkte uren een toeslag van 50%.
5. Deeltijdwerknemers die meer uren werken dan het voor hen geldende dienstrooster, maar waarbij nog geen sprake is van overwerk,

hebben over deze uren recht op een meerurentoeslag bovenop het voor de deeltijdwerknemer geldende uurloon.

De meerurentoeslag bestaat uit een evenredig deel van de vakantietoeslag, vakantiedagen, pensioenrechten en eventuele andere extra vaste uitkeringen.

6. De werkgever kan na instemming van de ondernemingsraad dan wel de ondernemingscommissie afwijken van het bepaalde in dit artikel. De ondernemingsraad of ondernemingscommissie is verplicht, alvorens tot een besluit terzake te komen, te overleggen met de werknemers conform het bepaalde in artikel 17 van de WOR. Indien bij de werkgever noch een OR noch een ondernemingscommissie is ingesteld, is afwijking van dit artikel alleen mogelijk met instemming van de vakverenigingen. De werkgever is verplicht overeengekomen afwijkingen te melden bij de Vaste Commissie.

#### Artikel 10

##### **Zon- en feestdagen**

1. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
2. Werken op zondag is niet verplicht. Indien de werkgever van mening is dat bij wijze van hoge uitzondering gewerkt moet worden op een zondag zal hij tijdig in overleg treden met de ondernemingsraad en vakverenigingen.
3. 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.
4. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
5. Indien een feestdag op een roosterdag valt, wordt over deze dag of dienst het normale inkomen over die dag of dienst doorbetaald. Wordt op deze dag of dienst gewerkt, dan geldt daar bovenop het bepaalde in artikel 9 lid 3d, tenzij een en ander per bedrijf anders is geregeld en schriftelijk is vastgelegd.

Artikel 11

**Geoorloofd verzuim/schorsing**

Geen loon is verschuldigd voor de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht (artikel 627 BW).

Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 629 en 629b BW bepaalde geldt het volgende.

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 14 bepaalde van toepassing.

In dit artikel geldt de volgende definitie voor partner.

Partner:

Personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren. Hierbij zijn uitgesloten personen tussen wie bloedverwantschap in de eerste graad bestaat.

Van een gezamenlijke huishouding is sprake indien twee personen hun hoofdverblijf in dezelfde woning hebben en zij blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel anderszins.

2. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in hoofdstuk 4 van de Wet arbeid en zorg mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.

Het recht bestaat in ieder geval:

- a. gedurende de bevalling van de echtgenote of geregistreerde partner met wie de werknemer samenwoont;
- b. na bevalling van de echtgenote of geregistreerde partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent heeft de werknemer recht op twee dagen of diensten kraamverlof, mits deze dagen worden opgenomen binnen vier weken dat het kind op het huisadres van de moeder woont;
- c. gedurende een dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap;
- d. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, ouder, broer en zuster, mits hij de plechtigheid bijwoont;
- e. gedurende één dag of dienst bij 25- respectievelijk 40- en 50-jarige huwelijksherenking van de werknemer respectievelijk zijn ouders of schoonouders;

- f. gedurende één dag of dienst bij de professie van een kind, pleegkind, broer, zuster van de werknemer
- g. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of geregistreeerde partner of van een inwonend kind of pleegkind van de werknemer;
- h. gedurende één dag of dienst bij overlijden van de ouders, schoonouders, kinderen of pleegkinderen die niet inwonend zijn in het gezin, waarvan de werknemer deel uitmaakt en van bloed- of aanverwanten die in het gezin waarvan de werknemer deel uitmaakt, inwonend zijn;
- i. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis/crematie van een niet inwonende grootouder, ouder, schoonouder, kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster van de werknemer of van diens echtgeno(o)t(e) of geregistreeerde partner of inwonende bloed- of aanverwante;
- j. gedurende ten hoogste twee uur, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de daarvoor benodigde tijd bij de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loon- doorbetaling plaats. Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
- k. bij noodzakelijk dokters- of polikliniekbezoek, gedurende de daarvoor vereiste tijd tot ten hoogste twee uren (of een langere termijn indien dat onvermijdelijk is), mits, indien de werkgever zulks verlangt, de werknemer schriftelijk verklaart:
  - a. bij welke arts, specialist of polikliniek hij zich heeft gevoegd;
  - b. hoe lang hij in het gebouw, waarin de arts of specialist zitting heeft, aanwezig moet zijn en daadwerkelijk is geweest;
  - c. dat het bezoek in verband met zijn gezondheidstoestand noodzakelijk was;
  - d. dat het bezoek uitsluitend onder werktijd kon geschieden.
- l. gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden, mits, indien de werkgever zulks verlangt, de werknemer schriftelijk verklaart dat er geen ander gezinslid de noodzakelijke voorzieningen kon treffen;
- m. na opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever, ten hoogste gedurende vijf uren, achtereenvolgens of bij gedeelten, indien de werknemer tenminste gedurende vier weken, onmiddellijk voorafgaande aan de opzegging, onafgebroken bij zijn werk-

### **Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf 2003** **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- gever in dienstbetrekking is geweest, voorzover de werknemer de werkgever kan aantonen, dat het verzuim noodzakelijk is voor het zoeken van een nieuwe dienstbetrekking;
- n. gedurende de benodigde tijd bij het optreden als donor voor bloedafgifte, voorzover het optreden niet als zodanig buiten werktijd kan geschieden;
  - o. gedurende de benodigde tijd voor aangifte, keuring, verplichte inlevering van wapenen of kleding bij inspectie, voorzover hiervoor van overheidswege geen vergoeding wordt verleend;
  - p. gedurende de benodigde tijd met een maximum van drie dagen of diensten bij opkomen voor militaire dienst, anders dan in geval van oefening, voorzover hiervoor van overheidswege geen vergoeding wordt verleend.”
3. De werknemer die de 18-jarige leeftijd nog niet heeft bereikt, heeft – indien hij geen opleiding volgt krachtens de Wet op het leerlingwezen – het recht gedurende maximaal één dag of dienst per week de arbeid te verzuimen voor een opleiding in het belang van de door hem vervulde of te vervullen functie in het Kartonnage- of Flexibele Verpakkingenbedrijf of voor het volgen van een cursus voor algemene vorming.  
De werkgever is verplicht de werknemer hiervoor vrijaf te geven met behoud van loon, indien de werknemer aantoonbaar dat hij een dergelijke opleiding of cursus volgt.
4. Aan werknemers die lid zijn van een van de vakverenigingen zal desverlangd vrijaf worden gegeven zonder behoud van loon, indien zij als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad of vergaderingen van andere daarmee vergelijkbare, in de statuten van de vakvereniging opgenomen, bestuursorganen.  
De werknemer die deelneemt aan een door de vakorganisatie georganiseerde scholingscursus zal daarvoor, mits het bedrijfsbelang dit toelaat, maximaal drie dagen of diensten vrijaf, zonder behoud van loon, mogen opnemen. Aan ondernemingsraadsleden, waaronder leden van de vaste commissie van de ondernemingsraad respectievelijk leden van de ondernemingscommissie, zal vrijaf worden gegeven, met behoud van loon, voor deelneming aan door de vakorganisaties georganiseerde scholingscursussen.  
Op voorwaarde dat het houden van vergaderingen van de ondernemingscommissie met instemming van de directie geschiedt en deze ook het tijdstip van bijeenkomst heeft goedgekeurd, hebben de leden van de ondernemingscommissie recht op doorbetaling van

loon dan wel vervangend vrijaf overeenkomstig de perioden van vergaderen. Voor wat betreft de vergaderingen van de ondernemingsraad en haar commissies geldt het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden.

5. De werkgever zal, mits het bedrijfsbelang het toelaat, de werknemer toestaan een vrije snipperdag op te nemen ter viering van de 1e mei, indien deze de dag tijdig aanvraagt.
6. Artikel 628 BW is van toepassing, met dien verstande dat de werkgever niet gehouden is het loon aan de betrokken werknemer door te betalen over de uren waarin door deze geen arbeid wordt verricht in de hieronder sub a en b genoemde gevallen, een en ander uiteraard met inachtneming van terzake geldende overheidsbepalingen en beschikkingen:
  - a. ingeval van invoering van werktijdverkorting, waaronder een 0-urenwerkweek begrepen, na daartoe verkregen vergunning;
  - b. ingeval van schorsing van een werknemer.
7. Schorsing
  - a. Onverminderd het overige terzake bepaalde in deze overeenkomst, in de arbeidsovereenkomst of in het bedrijfsreglement, heeft de werkgever de bevoegdheid een werknemer met inhouding van loon voor de duur van ten hoogste 3 werkdagen per overtrekking te schorsen ingeval de werknemer zich schuldig maakt aan een ernstige overtrekking, dan wel bij herhaling zich schuldig maakt aan overtrekking van een der bepalingen dezer overeenkomst of van een in de onderneming van kracht zijnde rechtsgeldig bedrijfsreglement, dan wel anderszins in ernstige mate tekortschiet respectievelijk bij herhaling tekortschiet in de nakoming van (enige) uit de arbeidsverhouding met de werkgever voor de werknemer voortvloeiende verplichting respectievelijk verplichtingen.
  - b. Als (een) ernstige gedraging(en) of nalatighe(i)d(en) van de zijde van de werknemer in de zin van het in sub a van dit lid bepaalde, zal de werkgever in ieder geval kunnen aanmerken zodanige gedraging(en) of nalatighe(i)d(en), die hem grond mag (mogen) zijn de werknemer al dan niet op staande voet uit de dienstbetrekking te ontslaan.
  - c. De reden en de duur der schorsing zullen de werknemer bij de aanzegging van deze maatregel worden medegedeeld en vervolgens schriftelijk bevestigd.
  - d. Tevens heeft de werkgever de bevoegdheid een werknemer, al dan niet met de gehele of gedeeltelijke inhouding van loon, te schorsen, indien de werkgever zulks noodzakelijk acht in verband met een in te stellen onderzoek naar de schuld van de betrokken werknemer aan naar het inzicht van de werkgever ontoelaatbare of strafbare feiten of gedragingen.

**Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- e. Indien in het in sub d van dit lid bedoelde geval de schuld van de betrokken werknemer niet komt vast te staan, dan wel de werkgever generlei strafmaatregel tegenover de betrokken werknemer noodzakelijk acht, zal hem in het desbetreffende geval het ingehouden loon over de schorsingstijd alsnog worden uitbetaald.
  - g. De duur van de in sub d van dit lid bedoelde schorsing bedraagt indien generlei loon dan wel het loon slechts ten dele wordt uitbetaald, ten hoogste 2 werkweken per overtreding.
8. De werknemer kan onbetaald verlof als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg opnemen gedurende vier aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV. Gedurende de eerste twee dagen of diensten van dit verlof wordt het loon doorbetaald.
9. In afwijking van het bepaalde in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg bestaat recht op verlof ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
- a. Een inwonend kind of pleegkind tot wie de ouder in een familie-rechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen of pleegkinderen van de onder b genoemde persoon;
  - b. De echtgeno(o)t(e) of geregistreerde partner met wie hij samenwoont;
  - c. De ouder van de werknemer.
- Voor werknemers met een voltijd dienstverband omvat dit verlof maximaal 10 dagen per kalenderjaar. Van deze 10 dagen worden de eerste 7 dagen doorbetaald tegen 100% van het loon en de resterende 3 dagen tegen 70% van het loon.
- Voor werknemers met een deeltijd dienstverband geldt het bovenstaande naar rato.

Artikel 12

**Vakantie**

1. Vakantiejaar
- Het vakantiejaar loopt van 1 mei van elk kalenderjaar tot en met 30 april van het daaropvolgende kalenderjaar of een andere periode van 12 maanden, mits deze periode binnen het betreffende bedrijf expliciet is vastgesteld en is vastgelegd in overleg met de ondernemingsraad.

2. Omvang van vakantierechten
  - a. De werknemer die van 1 mei tot en met 30 april zonder onderbreking bij dezelfde werkgever in dienst is, heeft in die periode recht op 180 uur vakantie met behoud van salaris. Van dit totaal aantal mogen als regel niet meer uren worden opgenomen dan in het vakantiejaar proportioneel zijn opgebouwd.
  - b. De werknemer die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt, heeft per vakantiejaar recht op 21,6 uur extra vakantie met behoud van salaris.
  - c. Werknemers die in ploegdienst werken, hebben per vakantiejaar recht op 7,2 uur extra vakantie met behoud van salaris.
  - d. De werknemer die bij de aanvang van het vakantiejaar de 50-, 55- respectievelijk 60-jarige leeftijd heeft bereikt, heeft in afwijking van de in sub a van dit lid genoemde vakantierechten per vakantiejaar recht op 194,4, 201,6 respectievelijk 208,8 uren vakantie met behoud van salaris.
  - e. Voor werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst minder dan het normale aantal uren per week arbeid verrichten, wordt het recht op vakantie proportioneel vastgesteld.
  - f. 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-uren, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.
  - g. Bij het opnemen van vakantie worden zoveel uren van het vakantiegoed afgeboekt, als de werknemer volgens rooster zou moeten werken.
3. Berekening van vakantierechten  
Voor de berekening van vakantierechten wordt een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten, en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
4. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten  
De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel vakantie-uren zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.
5. Aaneengesloten vakantie
  - a. Van de in lid 2 sub a genoemde vakantie zullen als regel 15



**Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- dagen (drie kalenderweken) of diensten aaneengesloten worden verleend.
- b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer.
  - 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 vakantiedagen te geven, moeten de betrokken werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever met instemming van de ondernemingsraad aangegeven tijdvak met vakantie gaan.
  - d. In geval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantie-uren heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele vakantie-uren zonder behoud van salaris als bedoeld in lid 4 voldoende zijn voor de sub c bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
    1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
    2. zoveel vakantierechten reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld in sub c en/of
    3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
    4. teveel genoten vakantie-uren inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
6. Resterende vakantierechten
- a. De werkgever kan van de resterende vakantierechten ten hoogste 3 dagen of diensten als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing bij de aanvang van het kalenderjaar met instemming van de ondernemingsraad geschiedt.
  - b. De werknemer kan de overblijvende vakantie-uren opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, in blokken van minimaal vier uur, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.
7. Niet opgenomen vakantierechten/verjaring
- a. Indien vakantierechten voor 31 maart direct volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven door de werknemer buiten zijn schuld niet zijn opgenomen, wordt door de werkgever in overleg met de werknemer vastgesteld wanneer deze vakantie-uren worden opgenomen.
  - b. Vakantierechten, welke niet zijn opgenomen voor het tijdstip lig-

gend 5 jaar na het einde van het kalenderjaar waarin deze zijn verworven, vervallen. In bijzondere gevallen kan in overleg tussen werkgever en werknemer hiervan worden afgeweken. Dit dient schriftelijk te worden vastgelegd. Indien tijdens de looptijd van deze CAO de gewijzigde wetgeving inzake verjaring van vakantierechten wordt ingevoerd, geldt het in de wet bepaalde.

8. Het verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden
  - c. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verworft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.
9. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
  - a. Dagen of diensten waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen genoemd in lid 8 sub b onder 1, lid 8 sub c alsmede in artikel 11 lid 2 sub a, b, c, g, h, m, n en t gelden niet als vakantiedagen.
  - b. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of een snipperdag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd, dan wel over die dagen een wettelijke uitkering terzake van ziekte is ontvangen.
  - c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen of diensten niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe tijdstippen vaststellen waarop die vakantierechten alsnog worden opgenomen.
10. Vakantie bij ontslag
  - a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande, dat deze uren niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
  - b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie-uren niet heeft opgenomen, zal hem voor elk niet genoten uur een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.
  - c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
  - d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris, welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

**Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

11. Vervangende schadevergoeding  
Rechten op het genieten van vakantie kunnen behoudens in het in lid 10 sub b bedoelde geval nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld. Indien tijdens de looptijd van deze CAO de gewijzigde wetgeving inzake uitbetaling van vakantierechten wordt ingevoerd, geldt het in de wet bepaalde.
12. Uitvoeringsbepalingen  
De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad bepalen, dat de werknemer behoudens in geval van overmacht de aanvraag voor vakantie of snipperdagen een bepaalde termijn voor de begeerde datum moet indienen.

Artikel 13

**Vakantietoeslag**

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 mei van elk kalenderjaar tot en met 30 april van het daarop volgende kalenderjaar.
2. Aan de werknemer die bij aanvang van het vakantietoeslagjaar een vol jaar in dienst van de werkgever is, wordt uiterlijk op 1 juni van het vakantiejaar een vakantietoeslag gegeven ten bedrage van 8% van zijn jaarinkomen, met inachtneming van een minimum van € 1.253,- voor de vakantietoeslag van mei 2003 per vol vakantietoeslagjaar dienstverband voor functievolwassen werknemers. De werknemers die jonger zijn dan 22 jaar ontvangen bovengstaand minimum naar rato, afhankelijk van de jeugdloonpercentages als bedoeld in lid 5.  
In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
3. De werknemer die na 1 mei in dienst van de werkgever is getreden, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer wiens dienstbetrekking in de loop van het vakantiejaar eindigt.
5. De jeugdloonpercentages als bedoeld in lid 2 bedragen voor werknemers met de leeftijd van:
  - 16 jaar: 50%
  - 17 jaar: 60%
  - 18 jaar: 70%
  - 19 jaar: 80%

- 20 jaar: 90%
- 21 jaar: 100%

#### Artikel 14

##### **Arbeidsongeschiktheid**

1. Indien een werknemer ten gevolge van arbeidsongeschiktheid niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem, zulks in afwijking van het in artikel 629 B.W. bepaalde – zulks voorzover toegestaan – uitsluitend de bepalingen van de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, voorzover hierna niet uitdrukkelijk anders is bepaald.
2.
  - a. Aan de werknemer zal in geval van arbeidsongeschiktheid gedurende maximaal 52 weken 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldend maximum dagloon inzake de Coördinatiewet SV) worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het netto-inkomen.
  - b. Voor de in sub a van dit lid bedoelde werknemer zal bij volledige arbeidsongeschiktheid de uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering gedurende maximaal 2 jaar worden aangevuld tot 100% van het netto-inkomen.
  - c. Voor de in sub a van dit lid bedoelde werknemer zal bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid de uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering gedurende maximaal 2 jaar worden aangevuld tot 100% van dat deel van het netto-inkomen.
3. Onder netto-inkomen als bedoeld in lid 2 wordt verstaan het gederfde inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen, indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest, onder aftrek van de sociale verzekeringspremies welke normaliter ingehouden worden.
4. De in lid 2 bedoelde bovenwettelijke uitkeringen c.q. aanvullingen worden beëindigd, wanneer de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt en worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
5. Indien een werknemer van 50 jaar of ouder met een onafgebroken dienstverband in de bedrijfstak van tenminste 10 jaar arbeidsongeschikt wordt, zal – met inachtneming van het bepaalde in lid 2 – na 3 jaar volledige arbeidsongeschiktheid het dienstverband worden beëindigd. Indien de werknemer na beëindiging van het dienstverband een volledige WAO-uitkering ontvangt zal de werkgever daarop een aanvulling verstrekken van 10% bruto van het inkomen. Deze aanvulling zal zonedig worden verstrekt tot de pensioengerechtigde leeftijd.

**Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

6. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullende uitkeringen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van werknemers die:
  - a. geweigerd hebben gebruik te maken van door de werkgever of wettelijk voorgeschreven veiligheidsmiddelen;
  - b. misbruik maken van deze voorzieningen;
  - c. de controlevoorschriften overtreden.

Artikel 16

**Tegemoetkoming ziektekosten**

1. De werknemer die niet ingevolge de Ziekenfondswet verplicht verzekerd is, heeft, indien hij aan zijn werkgever het bewijs overlegt dat hij zich vrijwillig tegen ziektekosten heeft verzekerd, recht op een tegemoetkoming in de kosten van deze vrijwillige verzekering.
2. De tegemoetkoming bedoeld in het vorige lid, is op jaarbasis gelijk aan de maximum-bijdrage van de werkgever in de premie Ziekenfondswet, met dien verstande dat de tegemoetkoming nooit meer zal bedragen dan de helft van de feitelijk door de werknemer te betalen premie.
3. De tegemoetkoming bedoeld in dit artikel, vervalt met ingang van de datum waarop de werknemer wederom onder de bepalingen van de Ziekenfondswet komt te vallen.

Artikel 17

**Arbo-zorg, verzuimpreventie, controle- en handhavingsbeleid**

1. In navolging van het reeds ingezette beleid inzake het terugdringen van het ziekteverzuimvolume en arbeidsongeschiktheid, spreken partijen af het overleg binnen ondernemingen te zullen stimuleren. Uitgangspunt hierbij is een evenwichtige verantwoordelijkheidsverdeling van rechten en plichten tussen werknemers en werkgevers op het terrein van gezondheidsbeleid.
2. Daartoe zal op ondernemingsniveau periodiek overleg worden gevoerd tussen werkgever en ondernemingsraad of ondernemingscommissie, met als doel overeenstemming te bereiken over een pakket maatregelen betreffende arbo-zorg, verzuimpreventie en een

doeltreffend controle- en handhavingsbeleid. Op ondernemingsniveau zal onder meer overleg gevoerd worden over:

- het inventariseren en evalueren van verzuimoorzaken in de onderneming;
- het bevorderen van deskundigheid van leidinggevenden op het terrein van arbo-zorg en verzuimbeleid;
- het ontwikkelen van een herkenbaar verzuimbeleid;
- het ontwikkelen van een registratiemodel ten behoeve van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid;
- het bespreken van de organisatie van de arbeid binnen de onderneming;
- het geven van voorlichting aan werknemers over eventuele risico's en de in dat verband genomen maatregelen;
- het daar waar nodig opzetten van trainingsprogramma's; e.e.a. in overleg met de deskundige dienst en op basis van de risico-analyse;
- het opnemen van de verplichting voor de werknemer om uitvoering te geven aan de overeengekomen maatregelen, waaronder het gebruik van door de werkgever beschikbaar gestelde beschermingsmiddelen en het deelnemen aan trainingsprogramma's.

Daar waar een ondernemingsraad of een ondernemingscommissie ontbreekt wordt een vergelijkbare procedure afgesproken.

3. Indien overeenstemming bestaat tussen werkgever en Ondernemingsraad/Ondernemingscommissie (indien er geen Ondernemingsraad of Ondernemingscommissie is: de vakvereniging) worden op ondernemingsniveau afspraken gemaakt over arbeidsvoorwaardelijke stimulansen bij ziekte. Binnen het te ontwikkelen pakket van maatregelen in het kader van volumebeleid arbeidsongeschiktheid wordt op evenwichtige wijze inhoud gegeven aan de persoonlijke betrokkenheid en verantwoordelijkheid van de werknemer onder meer door:
  - het geven van voorlichting aan de werknemer over eventuele risico's en de in dat verband genomen maatregelen;
  - het waar nodig opzetten van trainingsprogramma's; e.e.a. in overleg met de deskundige arbo-dienst en op basis van risico-analyse;
  - het opnemen van de verplichting voor de werknemer om uitvoering te geven aan de overeengekomen maatregelen, waaronder het gebruik van de door de werkgever beschikbaar gestelde beschermingsmiddelen en het deelnemen aan trainingsprogramma's;
  - het maken van afspraken over positieve en/of negatieve arbeidsvoorwaardelijke stimulansen, die betrekking kunnen hebben op alle in geld te waarden arbeidsvoorwaarden. Onaangetast blijft daarbij het recht op loon bij arbeidsongeschiktheid, zoals vastgelegd in deze CAO;

**Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

De regeling m.b.t. arbeidvoorwaardelijke stimulansen wordt niet toegepast in geval de ziekte is veroorzaakt door een bedrijfsongeval, tenzij er sprake is van schuld of grove nalatigheid van de betreffende werknemer.

Artikel 18

**Opleiding en scholing**

1. Ten behoeve van opleidings- en scholingsactiviteiten in de bedrijfstak hebben partijen de Stichting Kabeflex opgericht. De statuten en reglementen van de stichting maken een geïntegreerd onderdeel uit van de CAO.
2. Ten behoeve van de door de stichting Kabeflex te ontwikkelen activiteiten zal de werkgever 0,5% afdragen van de loonsom van die werknemers die werkzaam zijn in een productiefunctie. Voor de periode van 1 januari 2003 tot en met 30 september 2003 wordt 0,5% geheven over de loonsom van 1 januari 2003 tot en met 30 september 2003.
3. Voor de activiteiten en het reglement van de Stichting Kabeflex wordt verwezen naar bijlage IV van deze CAO.

Artikel 18 A

**Reglement functioneringsgesprekken**

De werkgever is gehouden om minimaal 1 keer per jaar met zijn medewerkers een functioneringsgesprek te voeren. In het functioneringsgesprek worden de volgende zaken aan de orde gesteld:

- De medewerker zal aangeven middels een eigen loopbaanvisie hoe hij/zij zijn/haar toekomst vorm wil geven.
- De werkgever zal aangeven welke mogelijkheden en onmogelijkheden er binnen de onderneming zijn.
- In individuele gevallen kan tot een extern loopbaanadvies worden overgegaan.

Bovenstaande zal resulteren in een bedrijfsopleidingsplan nader uitgewerkt in een individueel opleidingstraject.

## Artikel 21

### **Vaste Commissie**

Geschillen omtrent de uitvoering of interpretatie van de artikelen opgenomen in de CAO en aanvragen voor dispensaties worden voorgelegd aan de Vaste Commissie, waarvan taak en werkwijze zijn geregeld in een door partijen bij deze CAO vastgesteld reglement, dat als bijlage V bij deze CAO is opgenomen.

## Artikel 22

### **CAO à la carte**

- a. Indien daarover overeenstemming bestaat tussen de werkgever en Ondernemingsraad/Ondernemingscommissie (indien er geen Ondernemingsraad/Ondernemingscommissie is: de vakverenigingen) kunnen op ondernemingsniveau schriftelijke afspraken worden gemaakt over een arbeidsvoorwaardenpakket op maat.
- b. Dit keuzepakket mag niet in strijd zijn met de wet en slechts onderdelen van de CAO betreffen die „toegekend” worden aan de individuele werknemer, waarbij de zogeheten collectieve regelingen zoals: Kabeflex, WAO-hiaat, Spaarloonregeling en VUTen pensioenregeling buiten beschouwing dienen te blijven.
- c. Toepassing van (onderdelen) van dit pakket kan slechts op verzoek en na instemming van de werknemer.
- d. Het keuzepakket gaat uit van kostenneutraliteit op ondernemingsniveau.
- e. Binnen de randvoorwaarden van het keuzepakket kunnen op ondernemingsniveau aanvullende afspraken worden gemaakt.
- f. De keuze die de werknemer maakt mag de standaard arbeidsduur van 1872 uur op jaarbasis niet aantasten.
- g. Rechten die over het kalenderjaar heen lopen dienen financieel extern gezekerd te worden.
- h. Indien gekozen wordt voor het sparen van tijd voor tijd in het kader van ouderenbeleid, verstrekt de werkgever eens per vijf jaar een bonus van 10% over maximaal de eerste 8 dagen per jaar.

## Artikel 23

### **Kinderopvang**

- a. De werknemer kan aanspraak maken op een bijdrage van de werkgever in de kosten van kinderopvang voor kinderen van 0 tot 4 jaar. Per werkgever is maximaal 0,1% van de loonsom beschikbaar voor de financiering van de regeling. De werkgeversbijdrage wordt, voor zover het budget dit toelaat, onder de volgende condities toegekend.
- b. De betrokken ouders zijn zelf verantwoordelijk voor de eventuele



**Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- plaatsing in een erkend kinderdagverblijf of gastouderopvang onder deskundige begeleiding en voor de daaruit voortvloeiende kosten.
- c. De werkgever zal tegen overlegging van een deugdelijke rekening van een erkende instelling voor kinderopvang en gastoudergezinnen, een bijdrage in de kosten van de kinderopvang betalen ter grootte van 50% van het werkgeversdeel van de totale kosten.
  - d. Ingeval van een eenoudergezin wordt 100% van het werkgeversdeel betaald.
  - e. Het werkgeversdeel van de kosten bestaat uit de kosten van opvang na aftrek van de door de werknemer te betalen ouderbijdrage conform de adviestabel van het ministerie van VWS.
  - f. Voor parttimers gelden de hiervoor genoemde aanspraken naar rato van de omvang van het dienstverband.
  - g. De regeling zal na een jaar worden geëvalueerd.

Artikel 24

**Bedrijfsreglement**

De werkgever is bevoegd een bedrijfsreglement in te voeren, houdende nadere regelen ten aanzien van de arbeid in het bedrijf.

## BIJLAGE I

A

### Functierangschikingslijst

#### 1. Productiefuncties

Functiegroep	Functiebenaming	Punten ORBA
1	Inpakker	0-35
2	Kartonette	
2	Handhechter	35-50
	Transporteur	
3	Algemeen produktiemedewerker	
3	Heftruckchauffeur	50-70
	Bediener guillotinesnijmachine	
	Bediener stansdegel	
	Bediener bekermachine	
	Bediener rollensnijmachine	
	Bediener hechtmachine	
	Bediener vellensnijmachine	
4	Magazijnbeheerder	70-90
	Bediener stansmachine	
	Bediener koudlijmplakmachine	
	Bediener (2-kleuren) natte offsetdrukmachine	
	Bediener rechte zakkenmachine	
	Bediener boekdrukmachine	
5	Bediener lak- en lamineer- machine	90-110
	Bediener langsnaadplakmachine	
	Bediener inliner	
	Bediener stansdrukmachine	
	Stansvormmaker	
6	Drukker offset (6-kleuren offset)	110-130
	Onderhoudsmonteur	
7	Ploegbaas kartonnage	130-150
8	Ploegbaas/monteur	150-170

#### 2. Horizontale uitbreiding van de werkingssfeer met niet-productiefuncties

- a. Met inachtneming van het gestelde in sub b, c en d van dit lid zal de CAO tevens van toepassing zijn op de niet-productiefuncties tot 170 ORBA-punten.

**Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Funcatiegroep	Funcatiebenaming	Punten ORBA
1	-	0-35
2	-	35-50
3	Medewerker huishoudelijke dienst	50-70
	Medewerker expeditie	
	Medewerker tekstverwerking	
4	Medewerker administratie	70-90
	Telefoniste/receptioniste	
	Chauffeur	
5	Ordervoorbereider	90-110
6	Electromonteur	110-130
	Beheerder technisch magazijn	
	Kwaliteitscontroleur	
	Afdelingssecretaresse	
	Inkoopassistent	
7	E&I-monteur	130-150
	Productieplanner	
	Chef magazijn/expeditie	
	Crediteuren/ debiteurenadministrateur	
	Verpakkingsontwerper	
8	Administrateur	150-170
	Medewerker automatisering	
	Medewerker verkoop- binnendienst	
	Medewerker personeelsbeheer	

- b. Per 1 juli 1994 zullen de bepalingen van de CAO van toepassing zijn op alle nieuwe intreders in de bedrijfstak met een functie als aangegeven in sub a van dit lid.  
 Voor werknemers in dienst getreden vóór 1 juli 1994 geldt het bepaalde in sub c en d van dit lid.
- c. Voor werknemers met een functie als aangegeven in sub a van dit lid en vóór 1 juli 1994 in dienst van een werkgever met 50 of meer personeelsleden (fte's) geldt de toepassing van de CAO vanaf 1 juli 1995.
- d. Voor werknemers met een functie als aangegeven in sub a van dit lid en vóór 1 juli 1994 in dienst van een werkgever met minder dan 50 personeelsleden (fte's) geldt de toepassing van de CAO vanaf 1 januari 1996.

3. Nadere invulling van de horizontale uitbreiding van de werkingssfeer  
Ten aanzien van de horizontale uitbreiding van de werkingssfeer met de niet-productiefuncties tot 170 ORBA-punten, zoals bedoeld in lid 2 van deze bijlage, geldt met betrekking tot de werknemers als bedoeld in lid 2 sub b, c en d van deze bijlage het volgende.
  - a.
    1. De arbeidsduur bedraagt – conform het bepaalde in artikel 7 van deze CAO – gemiddeld 36 uur per week op kalender jaarbasis.
    2. Voor zittende werknemers als bedoeld in lid 2 sub c en d van deze bijlage geldt het volgende:  
óf: een eventueel hogere arbeidsduur wordt teruggebracht tot gemiddeld 36 uur per week op jaarbasis. Daarbij blijft de thans geldende beloning gehandhaafd, tenzij deze groep in 1982 en/of 1988 (bij de invoering van de 38- respectievelijk 36-urige werkweek voor het productiepersoneel) een toeslag voor niet uitgekeerde prijscompensatie heeft ontvangen; in dat geval mag de toeslag komen te vervallen;  
óf: een eventueel hogere arbeidsduur blijft gehandhaafd, waarbij het salaris tenminste evenredig hoger moet zijn dan het in bijlage II van deze CAO bepaalde. Hiervoor is dispensatie vereist bij de Vaste Commissie. Dispensatieverzoeken die zijn ondertekend door de werkgever en de desbetreffende werknemer(s), zullen door de Vaste Commissie in beginsel worden gehonoreerd.
    3. Voor nieuwe intreders als bedoeld in lid 2 sub b van deze bijlage kan een hogere arbeidsduur worden overeengekomen. Hiervoor is dispensatie vereist bij de Vaste Commissie. Uit de dispensatieverzoeken moet blijken dat het gaat om specialistenfuncties in de zin van artikel 7 lid 11 van deze CAO, waarvoor een 36-urige werkweek belangrijke bedrijfsorganisatorische problemen met zich mee zou brengen.
    4. De conform dit sublid onder 2 of 3 overeengekomen arbeidsduur zal gelden als de normale arbeidsduur voor de bepaling van overwerk, in de zin van artikel 9 lid 3 van deze CAO. Van overwerk is dus pas sprake als de – eventueel afwijkende – overeengekomen arbeidsduur wordt overschreden.
  - b. Het bepaalde in artikel 18 van deze CAO, betreffende opleiding en scholing, is van toepassing.  
Conform het bepaalde in artikel 18 lid 2 van deze CAO is voor desbetreffende werknemers geen afdracht van 0,5% van het loon verschuldigd.

B

### **Beroepsprocedure functiewaardering**

1. Beroepsgronden  
Een werknemer kan beroep aantekenen, indien hij van mening is dat:

## **Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf 2003**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- de voor zijn functie opgestelde omschrijving niet of niet meer in overeenstemming is met de feitelijke inhoud van zijn functie;
- de waardering respectievelijk de indeling van zijn functie niet in overeenstemming is met zijn gevoelens daaromtrent.

#### **2. Beroepscommissie**

In de beroepsprocedure kan een beroepscommissie een nuttige rol vervullen. In dat geval dient een reglement te worden opgesteld, waarin de samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van de commissie worden vastgelegd. In ieder geval dienen de leden van een commissie waarin beroepsaangelegenheden worden behandeld voldoende te zijn opgeleid om hun taak naar behoren te kunnen vervullen. Overwogen kan worden om een begeleidingscommissie, die bij de aanvang van een onderzoek functiewaardering werd ingesteld, na de invoering van de functiewaardering tevens de behandeling van beroepszaken toe te vertrouwen, of die commissie daartoe te vormen.

#### **3. Beroepsprocedure**

Een verantwoorde beroepsprocedure kan de navolgende fasen doorlopen.

##### **a. Procedure via de chef**

De klager bespreekt de aangelegenheid met zijn chef. Indien in dit gesprek de bezwaren niet door de chef worden afgewezen, legt de chef de klacht voor aan de interne instantie die de toepassing van de functiewaardering „bewaakt”, derhalve vaak een afdeling personeelszaken of organisatie. De klacht doorloopt dan de normale procedure die gevolgd wordt om de continuïteit van de ORBA-methode in de onderneming te verzekeren. Had de klacht betrekking op de inhoud van de functie, dan kan op basis van die gewijzigde functie-inhoud herwaardering van de functie het gevolg zijn.

##### **b. Zelfstandige procedure**

De chef kan de door de klager ingebrachte argumenten afwijzen. Indien de klager niet bereid is zich bij deze afwijzing neer te leggen, heeft hij vervolgens het recht zich, met medeweten van zijn chef, zelfstandig tot bovengenoemde instantie te wenden. Deze instantie wordt in de gelegenheid gesteld de klacht te onderzoeken volgens de normale procedure. De klager wordt van het resultaat van het onderzoek op de hoogte gesteld.

##### **c. Beroepscommissie**

Leidt dit onderzoek niet tot een voor de klager aanvaardbaar resultaat, dan staat hem de mogelijkheid open nogmaals in beroep te gaan bij een in de onderneming in te stellen beroeps-

commissie. Het is ook mogelijk de beroepscommissie reeds in de eerste beroepsfase in te schakelen. In het algemeen zal een beroepscommissie erop toezien, dat een bezwaar op de juiste wijze wordt behandeld en zal zij zich hetzij een eigen oordeel over de klacht vormen, dan wel de redelijkheid van de genomen beslissing beoordelen. Is in de onderneming geen beroepscommissie aanwezig, dan wordt deze fase overgeslagen.

**Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE II

LOONSCHALEN EN AANLOOPSCHALEN PER 1 MAART 2003:

**1. Salarisschalen per 1 juli 2002 (inclusief een verhoging van 3,25%)**

Funciejarenschaal

Funciegroep	0	1	2	3	4	5	6	7	8
Punten ORBA	Aanloop- schaal	0-35	35-50	50-70	70-90	90-110	110- 130	130- 150	150- 170
0 functiejaar		1393	1415	1424	1476	1539	1629	1744	1870
1 functiejaar		1419	1447	1461	1514	1584	1681	1799	1933
2 functiejaar		1445	1481	1501	1554	1629	1734	1852	1995
3 functiejaar		1471	1513	1538	1594	1673	1785	1906	2058
4 functiejaar		1498	1545	1577	1633	1719	1836	1958	2118
5 functiejaar					1673	1762	1889	2011	2180
6 functiejaar								2065	2241

Jeugdschaal

Funciegroep	%	0	1	2	3	4	5	6	7	8
16 jaar	50%		697	708	712	725	740	765	825	880
17 jaar	60%		836	849	855	865	885	935	1002	1030
18 jaar	70%		975	991	997	1010	1039	1100	1177	1215
19 jaar	80%		1115	1132	1140	1160	1195	1265	1350	1405
20 jaar	90%		1254	1274	1282	1305	1345	1385	1483	1590
21 jaar	100%		1393	1415	1424	1450	1475	1510	1570	1660
22 jaar						1476	1539	1570	1660	1730
23 jaar								1629	1744	1800
24 jaar										1870

**2. Salarisschalen per 1 maart 2003 (inclusief een verhoging van 0,75%)**

## Functiejarenschaal

Functiegroep	0	1	2	3	4	5	6	7	8
Punten ORBA	Aanloop-0-35 schaal	35-50	50-70	70-90	90-110	110-130	130-150	150-170	
0 functiejaren	1403	1425	1435	1487	1550	1641	1757	1884	
1 functiejaar	1429	1459	1472	1525	1596	1694	1812	1947	
2 functiejaren	1455	1492	1512	1566	1641	1747	1866	2010	
3 functiejaren	1484	1524	1549	1605	1686	1798	1920	2073	
4 functiejaren	1510	1556	1589	1645	1731	1850	1972	2134	
5 functiejaren				1686	1775	1903	2026	2196	
6 functiejaren							2081	2258	

### Jeugdschaal

Functiegroep	%	0	1	2	3	4	5	6	7	8
16 jaar	50%	702	713	717	730	746	771	831	887	
17 jaar	60%	842	855	861	871	892	942	1010	1038	
18 jaar	70%	982	998	1004	1018	1047	1108	1186	1224	
19 jaar	80%	1123	1140	1149	1169	1204	1274	1360	1416	
20 jaar	90%	1263	1284	1292	1315	1355	1395	1494	1602	
21 jaar	100%	1403	1425	1435	1461	1486	1521	1582	1672	
22 jaar					1487	1550	1582	1672	1743	
23 jaar							1641	1757	1814	
24 jaar									1884	

N.B.: Aanloopschaal is het wettelijk minimumloon verhoogd met 5%.  
Het maximum van de aanloopschaal is gelijk aan inschaling 0-functiejaren

### 5. Salarisaanpassingen

Per 1 juli 2002 worden de werkelijk betaalde lonen en de CAO-loonschalen van 1 juli 2001 verhoogd met 3,25%. Per 1 maart 2003 worden de werkelijk betaalde lonen en de CAO-loonschalen van 1 juli 2002 verhoogd met 0,75%. Daarnaast zijn de salarisgroepen 1 en 2 per 1 juli 2002 met 0,5% extra verhoogd en is de jeugdloonstaffel aangepast.



BIJLAGE IV

OPLEIDING EN SCHOLING

1. Ten behoeve van de in dit artikel genoemde activiteiten hebben partijen de stichting Kabeflex opgericht.  
Ook ten behoeve van toekomstige totstandkoming en uitvoering via terzake deskundigen van de gewenste om-, her- en bijscholingen in de bedrijfstak zal Kabeflex als expertise-centrum fungeren en heeft daarnaast tot taak:
  - te inventariseren welke opleidingsbehoefte bij de ondernemingen bestaat;
  - de hierboven bedoelde ondernemingen te adviseren en te begeleiden bij het opstellen van een door partijen wenselijk geacht opleidingsplan, met het doel dat deze ondernemingen (kunnen) opleiden;
  - gevraagd en ongevraagd adviezen te verstrekken aan partijen bij deze cao, die bevorderen dat ook bedrijven die niet (kunnen) opleiden daartoe mogelijkheden geboden krijgen c.q. daartoe overgaan;
  - alsmede eveneens te inventariseren welke ondernemingen in voldoende mate opleiden, om de hieruit voortvloeiende kennis en ervaring te benutten voor de opleiding in de gehele bedrijfstak.
2. Ten behoeve van de door de stichting Kabeflex te activeren, stimuleren en initiëren opleiding in de bedrijfstak zal de werkgever 0,5% afdragen van de loonsom van die werknemers die werkzaam zijn in een produktiefunctie.  
Bij uitvoering door een onderneming van het onder lid 1 tot stand gekomen opleidingsplan kan een door het bestuur van Kabeflex vast te stellen deel van de 0,5% terugvloeien naar die onderneming.
3. Beroepsopleidingen moeten aansluiten bij de mogelijkheden en wensen die in de bedrijfstak en bij de hieronder ressorterende segmenten bestaan. Doelstelling daarbij is de problemen met betrekking tot de kwalitatieve en kwantitatieve opleidingsbehoeften bij de ondernemingen en werknemers in de bedrijfstak op te lossen.
4. Gestreefd wordt naar vergroting van de nieuwe instroom in de bedrijfstak, waaronder ook leerlingen worden begrepen. Overeengekomen is een jaarinstroom van 180 nieuwe leerlingen (bij voorkeur schoolverlaters) als streefcijfer te kiezen. Werkgevers maken zich sterk dit aantal te realiseren.

5. Organisaties van werkgevers en werknemers, partijen bij deze cao, zullen de realisering van het onder lid 4 genoemde doel bevorderen en stimuleren, teneinde daardoor te bereiken dat (ook toekomstige) knelpunten op de arbeidsmarkt worden opgeheven.  
Mede hiertoe zullen partijen door middel van Kabeflex bevorderen dat een beleid tot stand zal worden gebracht, welke de instroom bevordert van specifieke doelgroepen, waarbij de aandacht in het bijzonder op allochtonen zal zijn gericht.
6. Partijen zullen door middel van Kabeflex bevorderen dat reeds in dienst zijnde allochtone werknemers die in onvoldoende mate de Nederlandse taal machtig zijn, een cursus „Nederlands op de werkvloer” zullen volgen.
7. Partijen zijn het eens dat Kabeflex geen uitvoerende opleidingsinstantie is en dat Kabeflex voor de uitvoering van opleidingsinhoudelijke taken samenwerking met – respectievelijk uitbesteding aan – derden moet aangeven.
8. Indien een werkgever gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds loopt de aanvraag in principe via de Stichting Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie (OVP). De werkgever verstrekt een vrijwillige bijdrage aan het OVP teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor publiekrechtelijke co-financiering.

## REGLEMENT

Stichting Opleiding en Ontwikkeling voor de Kartonnage- en Flexibele Verpakkingen- en Behangselpapierindustrie (KABEFLEX)

### Artikel 1

#### **Begripsbepalingen**

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. de Stichting:  
de Stichting Opleiding en Ontwikkeling voor de Kartonnage- en Flexibele Verpakkingen- en Behangselpapierindustrie;
- b. de CAO:  
de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf
- c. de werkgever:  
iedere werkgever in de zin van artikel 1B sub a van de CAO;
- d. de werknemer:  
iedere werknemer in de zin van artikel 1B sub c, onder 1 van de CAO;
- e. het bestuur:

**Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- het bestuur van de Stichting.
- f. de Stimuleringsregeling  
de jaarlijks vast te stellen Stimuleringsregeling Bedrijfsopleidings-  
projecten Kabeflex

Artikel 2

**Hoogte, vaststelling en betaling van de bijdrage**

1. Ten behoeve van de door de Stichting te ontwikkelen activiteiten zal de werkgever 0,5% afdragen van de loonsom van die werknemers, die werkzaam zijn in een productiefunctie.  
De bijdrage wordt afgedragen ten behoeve van het verwezenlijken van de doelstellingen van de Stichting, zoals vermeld in artikel 2 van de Statuten.
2. De werkgever is verplicht op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door de Stichting bepaald, de gegevens te verstrekken die de Stichting nodig heeft om de door de werkgever – op grond van de op hem van toepassing zijnde CAO – verschuldigde bijdrage vast te stellen.  
Indien de werkgever niet, niet tijdig of onvolledig de benodigde gegevens aan de Stichting verstrekt, is de Stichting bevoegd zelf de hoogte van de bijdrage of het voorschot naar beste weten vast te stellen. De kosten van het vergaren en verstrekken van de door de Stichting gewenste informatie komen voor rekening van de werkgever.
3. De Stichting is bevoegd voorschotten te heffen op het totaal van de verschuldigde bijdrage over enig jaar. De werkgever dient het voorschot vóór 1 juni van het jaar waarover deze is geheven te voldoen.
4. De werkgever is verplicht de vastgestelde verschuldigde bijdrage binnen 14 dagen na dagtekening van de desbetreffende nota van de Stichting te voldoen, onder verrekening van de daarop reeds betaalde voorschotten.
5. Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage of het van hem gevorderde voorschot is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in verzuim.  
De Stichting is dan bevoegd te vorderen:
  - rente over het verschuldigde bedrag van de dag af dat het verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn;
  - vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten, zoals bedoeld in artikel 96 lid 2 sub c. boek 6 van het Burgerlijk Wet-

boek, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd ingevolge de wet. De rente wordt berekend naar het wettelijke rentepercentage, als bedoeld in de artikelen 119 juncto 120 boek 6 van het Burgerlijk Wetboek, dat geldt voor de periode waarover de rente door de Stichting wordt gevorderd. De buitengerechtigde invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag, met een minimum van 75,-.

### Artikel 3

#### Scholing van werknemers

1. Werkgevers, die aan de financiële verplichtingen ex artikel 2 voldoen, kunnen ten behoeve van hun werknemers:
  - a. gebruik maken van de diensten en/of produkten van het Grafisch Opleidingscentrum (GOC) onder dezelfde voorwaarden als de bedrijven die bijdragen aan het opleidingsfonds voor de grafische industrie;  
Dit betreft:
    - met ingang van 10 april 1989 een korting van 25% op alle te volgen cursussen en/of opleidingen;
  - b. tegen bijzondere voorwaarden deelnemen aan alle overige scholingsactiviteiten, welke onder rechtstreekse verantwoordelijkheid of door bemiddeling van de Stichting tot stand zijn gekomen, en voor welke uitvoering de Stichting zich (geheel of gedeeltelijk) financieel garant heeft gesteld;
  - c. in aanmerking komen voor een vergoeding van maximaal 25% van de uitvoeringskosten van bedrijfsopleidingsplannen terzake van niet-reguliere scholing van werknemers, tot een totaalbedrag van maximaal f 45.000,- per scholingsproject.
2. De voorwaarden voor de in lid 1, sub c. bedoelde vergoeding alsmede de hoogte van de maximale vergoeding per scholingsproject worden jaarlijks door het bestuur vastgesteld. Deze vastgestelde voorwaarden worden vastgelegd in de Stimuleringsregeling voor het desbetreffende jaar.  
De inhoud van de Stimuleringsregeling, de betreffende voorwaarden, alsmede de werkwijze van de Stichting worden tijdig, dat wil zeggen: voorafgaande aan het jaar waarop de regeling van toepassing is, bekendgemaakt aan werkgevers en werknemers.
3. Het bestuur stelt jaarlijks een begroting op, welke ter inzage van de bij de Stichting betrokken werkgevers en werknemers wordt neergelegd:
  - a. ten kantore van de secretaris
  - b. ten kantore van de betrokken werkgeversorganisatie
  - c. ten kantore van de betrokken werknemersorganisaties

**Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

4. De door (bemiddeling van) de Stichting te organiseren scholingsactiviteiten zullen tijdig worden bekendgemaakt aan werkgevers en werknemers. Deze ontvangen daartoe periodiek de Kabeflex Scholingscatalogus, het Kabeflex-bulletin, de Nieuwsbrief „Kabeflitsen” alsmede andere informatie met betrekking tot de (mogelijke) scholingsactiviteiten, waarbij de Stichting direct of indirect is betrokken.

Artikel 4

**Onvoorziene gevallen en onbillijkheden**

1. In gevallen waarin het reglement niet voorziet, beslist het bestuur.
2. In gevallen waarin toepassing van de reglementsbepalingen tot onbillijkheden leidt, kan het bestuur naar redelijkheid en billijkheid een hiervan afwijkende beslissing nemen.

## BIJLAGE V

### REGLEMENT VOOR DE VASTE COMMISSIE

#### **ex artikel 21 van de CAO voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf**

##### Artikel 1

##### **Algemeen**

In de CAO voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf is op grond van artikel 21 van die CAO de Vaste Commissie ingesteld met taken en bevoegdheden op het gebied van de beslechting van alle arbeidsgeschillen en de dispensatie en interpretatie van de bepalingen van de CAO en de VUT-CAO, dit laatste zonder in de bevoegdheden van het VUKAFLEX-bestuur te treden.

##### Artikel 2

##### **Bevoegdheid**

1. De Vaste Commissie heeft de bevoegdheid en tot taak:
  - a. Beslissingen te geven in geschillen, welke tussen een werkgever en een werknemer zijn ontstaan, betrekking hebbend op de arbeidsverhouding met uitzondering van geschillen met betrekking tot beëindiging van het dienstverband.
  - b. Indien zulks nodig is, in de vorm van algemene voorschriften of bindende besluiten uitleg te geven aan de bepalingen der collectieve arbeidsovereenkomsten.
  - c. Aan contractpartijen voorstellen te doen en te beslissen in alle gevallen, waarin de collectieve arbeidsovereenkomsten niet voorzien.
  - d. In bijzondere op zichzelf staande gevallen afwijkingen toe te staan van de bepalingen der collectieve arbeidsovereenkomsten, al dan niet voor enig tegelijkertijd vast te stellen tijdsverloop.
  - e. De onderwerpen te behartigen, welke door contractpartijen aan haar worden gedelegeerd:
  - f. Uit haar midden een of meer subcommissies in te stellen, waaraan zij onder door haar te bepalen voorwaarden een of meer aan haar toekomende taken kan overdragen.
  - g. Voorts alles te verrichten dat haar bij de collectieve arbeidsovereenkomsten wordt opgedragen.

**Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 3

**Samenstelling Vaste Commissie**

1. De Vaste Commissie bestaat uit vier leden en vier plaatsvervangende leden. Hiervan worden aangewezen:
  - a. Twee leden en twee plaatsvervangende leden door partij ter ene zijde bij de CAO.
  - b. Twee leden en twee plaatsvervangende leden door de vakverenigingen partij ter andere zijde bij de CAO.
2. De Vaste Commissie kiest uit haar midden een voorzitter en een secretaris.
3. Het lidmaatschap resp. plaatsvervangend lidmaatschap van een Vaste Commissie eindigt:
  - a. Door intrekking van de aanwijzing door de organisatie die het betrokken lid resp. plaatsvervangend lid heeft aangewezen.
  - b. Door bedanken.
  - c. Door overlijden.

Artikel 4

**Secretariaat Vaste Commissie**

1. Het secretariaat van de Vaste Commissie is gevestigd ten kantore van de AWWN, Postbus 568, 2003 RN Haarlem.
2. Het secretariaat van de Vaste Commissie draagt zorg voor de schriftelijke behandeling van de binnengekomen zaken bij de Vaste Commissie en voor haar archief, inclusief een lijst van verleende dispensaties en een openbaar archief van de uitspraken.

Artikel 5

**Vergadering Vaste Commissie**

Datum en tijdstip vergaderingen

1. De Vaste Commissie vergadert ten minste eenmaal per maand, tenzij er geen punten te behandelen zijn of de te behandelen punten uitstel gedogen.

2. De Vaste Commissie bepaalt datum en tijdstip van de vergadering. In de oproep dient een agenda met o.a. een opgave van de te behandelen zaken te worden vermeld.
3. De secretaris stelt in elk geval een vergadering vast, binnen uiterlijk acht dagen nadat tenminste de helft van de leden, eventueel hun plaatsvervangende leden, dit van hem vorderen. Deze leden zijn bevoegd zelf een vergadering bijeen te roepen als de secretaris niet tijdig aan de vordering heeft voldaan. In de oproep dient een opgave van de te behandelen zaken te worden vermeld.

#### Artikel 6

##### **Agenda vergaderingen, nagekomen zaken en stukken**

De voorzitter en secretaris kunnen nagekomen zaken aan de agenda toevoegen. De op deze nagekomen zaken betrekking hebbende stukken dienen tenminste tweemaal 24 uur van tevoren aan de leden te worden toegezonden. De nadien ontvangen stukken en de door partijen in het geding ter vergadering overgelegde stukken, kunnen in aanmerking worden genomen met instemming van een gewone meerderheid van stemmen.

#### Artikel 7

##### **Vereist quorum**

1. De Vaste Commissie is alleen bevoegd tot het voeren van beraadslagingen en het nemen van besluiten, indien tenminste de helft van de leden of hun plaatsvervangende leden ter vergadering aanwezig is.
2. Indien de leden of hun plaatsvervangende leden, aangewezen uit de kring van ofwel de werkgeversvereniging ofwel de vakverenigingen, allen afwezig zijn, hoewel zij tijdig voor de vergadering zijn uitgenodigd, zijn de wel aanwezige leden, mits zij voltallig zijn, bevoegd tot het voeren van beraadslagingen en het nemen van beslissingen over de in de agenda vermelde geschillen.

#### Artikel 8

##### **Uitnodigingen voor de vergadering**

Een lid, dat verhinderd is aan de uitnodiging gehoor te geven, dient de secretaris onverwijld van zijn verhindering in kennis te stellen en draagt zelf zorg voor vervanging door een plaatsvervangend lid van de vereniging waardoor hij zelf is aangewezen.



**Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 9

**Behandeling geschillen/ Bevoegdheid**

1. Alle geschillen, als bedoeld in artikel 1.1.a van dit reglement, die tussen een werkgever en een werknemer in de zin van deze CAO en de VUT-CAO ontstaan en die de rechten en plichten betreffen uit de tussen hen gesloten arbeidsovereenkomst, moeten, voordat deze aan het oordeel van de burgerlijke rechter kunnen worden onderworpen, voor advies worden voorgelegd aan de daartoe bevoegde Vaste Commissie.
2. De werkgever of de werknemer, die zich ter afwering van een door de wederpartij bij de kantonrechter ingediende vordering op grond van de verplichting uit het eerste lid van dit artikel op de niet-ontvankelijkheid van de wederpartij beroept, dient dit, op straffe van verval van deze bevoegdheid, te doen voorafgaande aan alle andere wren in die zaak.
3. Het eerste lid van dit artikel belet partijen in het geding niet zich tot de gewone burgerlijke rechter te wenden met een verzoek tot een maatregel tot bewaring van recht, dan wel met een vordering in kort geding, overeenkomstig artikel 289 van het Wetboek van burgerlijke rechtsvordering.
4. De Vaste Commissie is gerechtigd, ambtshalve over haar bevoegdheid te oordelen. Indien de Vaste Commissie zich onbevoegd verklaart van het geschil kennis te nemen staat het partijen in het geding vrij het geschil aan de burgerlijke rechter voor te leggen.

Artikel 10

**Aanhangig maken geschillen**

1. Een geschil wordt geacht aanwezig te zijn wanneer een van de partijen in het geding dat aanwezig acht.
2. Geschillen worden aanhangig gemaakt, door een schriftelijk en gemotiveerd verzoek bij de Vaste Commissie in te dienen om over het geschil een uitspraak te doen.
3. Geschillen moeten zo spoedig mogelijk en uiterlijk binnen vier

weken na hun ontstaan bij de Vaste Commissie aanhangig zijn gemaakt.

#### Artikel 11

##### **Termijn voor het aanhangig maken van geschillen**

1. De Vaste Commissie is, indien zij hiertoe termen aanwezig acht, bevoegd ook over niet tijdig aanhangig gemaakte geschillen te beslissen.
2. De aanspraken en vorderingsrechten van partijen in het geding ten aanzien van de geschilpunten zijn vervallen, indien deze het geschil niet tijdig bij de bevoegde Vaste Commissie aanhangig heeft gemaakt en de Vaste Commissie geen termen aanwezig acht het bepaalde in lid 11.1 van dit artikel toe te passen.

#### Artikel 12

##### **Wraking**

1. Een lid of een fungerend plaatsvervangend lid van de Vaste Commissie kan worden gewraakt indien gerechtvaardigde twijfel bestaat over zijn onpartijdigheid.
2. De wrakende partij brengt de wraking, onder opgave van redenen, uiterlijk bij het begin van de (mondelijke) behandeling van de zaak ter kennis van de Vaste Commissie. De Vaste Commissie beslist onverwijld over de vraag of zij de wraking gegrond acht.

#### Artikel 13

##### **Plaats behandeling**

1. De Vaste Commissie bepaalt de plaats waar het geschil zal worden behandeld. De Vaste Commissie kan in elke plaats vergadering houden, beraadslagen en getuigen of deskundigen horen.
2. De vergaderingen van de Vaste Commissies zijn niet openbaar.

#### Artikel 14

##### **Wijze van behandelen**

1. De partijen in het geding worden op voet van gelijkheid behandeld. De Vaste Commissie geeft ieder van partijen in het geding de gelegenheid, voor haar rechten op te komen en haar stellingen voor te dragen.

**Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

2. De Vaste Commissie neemt geen beslissing in het geschil alvorens partijen in het geding een toelichting op hun stellingen hebben gegeven of zij althans in de gelegenheid zijn gesteld om een dergelijke toelichting te geven.
3. Partijen in het geding kunnen zich ter vergadering van de Vaste Commissie doen vergezellen, doen bijstaan en doen vertegenwoordigen door hun gemachtigde of hun raadsman. Als zodanig kunnen optreden een medewerker van een van de contracterende werkgevers- of vakverenigingen, een advocaat of een daartoe bij bijzondere schriftelijke volmacht gemachtigde.
4. De Vaste Commissie dient in voorkomende gevallen de oproep aan partijen in het geding ten minste vier volle werkdagen van tevoren per post te bezorgen voor de vergadering waarin zij hun mondelinge toelichting kunnen geven. In naar het oordeel van de secretaris van de Vaste Commissie bijzondere gevallen kan volstaan worden met een kortere termijn.
5. De in het vorige lid bedoelde oproep dient schriftelijk plaats te vinden. De oproep vermeldt de naam van de bij het geschil betrokken partijen in het geding alsmede en aanduiding van het onderwerp van het geschil. In de gevallen waarin de secretaris dit, gelet op de spoedeisendheid van de zaak, bepaalt, kan een schriftelijke oproep achterwege blijven.
6. Een werkgever is verplicht een werknemer, die door de Vaste Commissie als partij in het geding is opgeroepen, voldoende vrije tijd te geven om aan de oproep gevolg te geven.
7. De Vaste Commissie is vrij in de wijze van behandeling van het geschil mits zij de bepalingen van dit reglement in acht neemt.

Artikel 15

**Getuigen en deskundigen**

1. De Vaste Commissie kan een partij in het geding toestaan om getuigen of deskundigen voor te brengen. De Vaste Commissie is ook ambtshalve bevoegd getuigen of deskundigen op te roepen.
2. De getuigen en deskundigen worden in aanwezigheid van partijen in het geding gehoord tenzij de voorzitter oordeelt dat het belang van

de waarheidsvinding zich daartegen verzet. Als een getuige of deskundige buiten aanwezigheid van partijen in het geding is gehoord, deelt de voorzitter partijen in het geding mede wat deze heeft verklaard en stelt partijen in het geding in de gelegenheid zich over deze verklaring uit te laten.

3. De Vaste Commissie is bevoegd om een of enkele van haar leden aan te wijzen om de getuigen of de deskundigen te horen.
4. Een werkgever is verplicht een werknemer, die als getuige door de Vaste Commissie is opgeroepen, voldoende vrije tijd te geven om aan de oproep gevolg te geven. De werkgever is over deze vrije tijd geen loon verschuldigd.
5. Getuigen en deskundigen, die door de Vaste Commissie voor de mondelinge behandeling van het geschil worden opgeroepen, hebben aanspraak op vergoeding van hun reis-, verblijf- en verzuimkosten, een en ander volgens een door de Vaste Commissie vastgesteld tarief. Niet opgeroepen hebben geen aanspraak op een vergoeding van hun reis- en verblijfkosten, behalve zulks ter beoordeling van de Vaste Commissie, indien de billijkheid dit wel vordert.

#### Artikel 16

##### **Bewijsstukken**

De Vaste Commissie is in iedere stand van het geschil bevoegd, de overlegging van bewijsstukken te vragen.

#### Artikel 17

##### **Regels voor bewijslevering**

De Vaste Commissie is vrij ten aanzien van de toepassing van de regelen van het bewijsrecht en de waardering van het bewijs.

#### Artikel 18

##### **Verstek en verzuim**

1. Blijft een verzoeker in het geschil in gebreke zijn verzoek naar behoren te motiveren, ondanks het feit dat hij daartoe behoorlijk in de gelegenheid is gesteld en zonder dat hij daartoe gegronde redenen heeft aangevoerd, kan de Vaste Commissie de in het verzoek verwoorde klachtbehandeling van het geschil, kennelijk ongegrond verklaren.
2. Blijft een verweerder in gebreke verweer te voeren ondanks het feit

## **Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf 2003** **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

dat hij daartoe behoorlijk in de gelegenheid is gesteld en zonder dat hij daartoe een gegronde reden heeft aangevoerd, kan de Vaste Commissie het geschil ook zonder mondelinge behandeling van het geschil bij advies afdoen.

3. Bij het advies in het vorige lid van dit artikel bedoeld, wordt de in het verzoek verwoorde klacht toegewezen, tenzij deze aan de Vaste Commissie onrechtmatig of ongegrond voorkomt. De Vaste Commissie kan, alvorens te beslissen, van de eiser het bewijs van een of meer van zijn stellingen verlangen.

### Artikel 19

#### **Besluitvorming**

1. De Vaste Commissie zal in het geschil dat aan haar oordeel is onderworpen, zo spoedig mogelijk een beslissing nemen. De bepaling van het tijdstip, waarop de beslissing over de inhoud van het advies wordt genomen, is aan de Vaste Commissie voorbehouden.
2. Indien de meerderheid van de leden van de Vaste Commissie meent dat de feiten of omstandigheden in het geschil niet voldoende duidelijk zijn of meent dat er onvoldoende tijd is voor beraad, wordt de behandeling van het geschil tot de volgende vergadering aangehouden.

### Artikel 20

#### **Geheimhouding**

1. De leden en plaatsvervangende leden van de Vaste Commissie zijn verplicht geheimhouding te betrachten omtrent de feiten en bijzonderheden, die hun ten gevolge van het lidmaatschap van de Vaste Commissie bekend zijn ook als zij de Vaste Commissie hebben verlaten.
2. Mededelingen over hetgeen ter vergadering van de Vaste Commissie is behandeld of over de uitgebrachte stemmen tijdens de beraadslaging worden noch mondeling noch schriftelijk bekendgemaakt tenzij met goedkeuring van de Vaste Commissie.

## Artikel 21

### **Maatstaf bij beslissing**

1. De Vaste Commissie beslist als goede mensen naar billijkheid, met inachtneming van wetsbepalingen van dwingend recht en de voorschriften van de c.a.o.
2. De Vaste Commissie houdt rekening met de binnen de bedrijfstak geldende gebruiken en opvattingen.

## Artikel 22

### **Kosten behandeling geschil**

De Vaste Commissie is bevoegd de kosten van de behandeling van een geschil geheel of ten dele ten laste van één of van beide partijen in het geding te brengen, indien en voor zover deze kosten zijn veroorzaakt door opzet, onwilligheid of nalatigheid van de partij of partijen in het geding bij wie de kosten in rekening worden gebracht.

## Artikel 23

### **Beperking achterstallig loon**

Een uitspraak dat te weinig loon is uitbetaald, kan slechts terugwerkende kracht hebben tot ten hoogste twee jaar, te rekenen van de dag af, dat het geschil is ontstaan, althans geacht moet worden te zijn ontstaan.

## Artikel 24

### **Stemming**

1. De Vaste Commissie beslist bij meerderheid van stemmen.
2. De stemming vindt mondeling plaats, zowel over personen als over zaken, tenzij twee van de leden een schriftelijke stemming wensen.
3. De gezamenlijk aanwezige leden, aangewezen uit de kring van de werkgeversorganisatie, brengen evenveel stemmen uit als de gezamenlijk aanwezige leden, aangewezen uit de kring van de vakverenigingen. De stemmen van de leden die uit dezelfde kring zijn voortgekomen hebben ieder hetzelfde gewicht.
4. Indien bij het nemen van een beslissing de stemmen staken, wordt, bij voorkeur na de behandeling van andere zaken, nogmaals een stemming gehouden. De zaak wordt geacht onbeslist te zijn gebleven, indien de stemmen dan wederom staken.

**Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

5. Indien er een situatie is als bedoeld in artikel 7.2 dan is unanimititeit van de beslissing noodzakelijk.

Artikel 25

**Schriftelijke beslissing**

1. Het advies wordt door de secretaris op schrift gesteld en door de voorzitter en secretaris ondertekend.
2. Het advies bevat, naast de beslissing op het geschil, in elk geval:
  - a. De gronden voor de in het bindend advies gegeven beslissing;
  - b. de namen en woon- of vestigingsplaats van partijen in het geding;
  - c. De personen die ter vergadering als partij in het geding, getuige of deskundige aanwezig zijn geweest;
  - d. De datum van verzending van het schriftelijke besluit aan partijen in het geding;
  - e. De datum van de vergadering waarin het geschil is behandeld.
3. De Vaste Commissie draagt er zorg voor dat het advies in schriftelijke vorm en ondertekend door voorzitter en secretaris, zo spoedig mogelijk en uiterlijk binnen dertig dagen nadat de beslissing daarover tot stand is gekomen, aan partijen in het geding of, indien deze voor hen zijn opgetreden, aan hun gemachtigden wordt toegezonden.

Artikel 26

**Tenuitvoerlegging**

1. Een door de Vaste Commissie gegeven advies verkrijgt kracht van gewijsde op de dag waarop dit aan partijen in het geding is toegezonden.
2. Het door de Vaste Commissie gegeven advies moet onverwijld worden opgevolgd, nadat dit in kracht van gewijsde is gegaan.
3. De Vaste Commissie kan een langere termijn vaststellen, waarbinnen het advies uiterlijk dient te zijn opgevolgd.

## Artikel 27

### **Verbetering advies**

1. Een partij in het geding kan tot dertig dagen nadat het advies aan haar is toegezonden, de Vaste Commissie verzoeken, een kennelijke rekenfout of schrijffout in het advies te herstellen.
2. Een verzoek, bedoeld in het vorige lid, wordt in afschrift aan de wederpartij toegezonden.
3. Gaat de Vaste Commissie tot verbetering over, dan wordt deze verbetering op een apart stuk vermeld en, na ondertekening door voorzitter en secretaris, aan partijen in het geding toegezonden. Het desbetreffende stuk wordt geacht deel uit te maken van het advies.
4. Wijst de Vaste Commissie het verzoek tot verbetering af, dan deelt zij dit schriftelijk aan partijen in het geding mede.
5. De Vaste Commissie kan desverzocht bepalen, dat de behandeling van het in dit artikel bedoelde verzoek, de termijn waarop het advies dient te worden opgevolgd, opschort.

## Artikel 28

### **Aanvullend advies**

1. Heeft de Vaste Commissie in het advies nagelaten te beslissen omtrent een of meer geschilpunten die aan haar oordeel waren onderworpen, dan kan de meest gereede partij in het geding, tot dertig dagen na de dag waarop het bindend advies aan haar is verzonden, de Vaste Commissie verzoeken een aanvullend bindend advies te geven.
2. Het verzoek wordt door de secretaris in afschrift aan de wederpartij gezonden.
3. Het verzoek zal op dezelfde wijze worden behandeld als een nieuw aan de Vaste Commissie onderworpen geschil.
4. Het eventueel gegeven aanvullende advies wordt geacht deel uit te maken van het eerdere in het geschil gegeven advies.



**Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 29

**Bijzonder bepalingen**

De adviezen die door de Vaste Commissie worden gegeven, worden door haar secretariaat gezonden aan de werkgevers- en vakverenigingen, partij bij de c.a.o..

## BIJLAGE VII

### STATUTEN

#### **Stichting Opleiding en Ontwikkeling voor de Kartonnage- en Flexibele Verpakkingen- en Behangselpapierindustrie (KABEFLEX)**

##### Artikel 1

#### **Naam en zetel**

De Stichting draagt de naam: „STICHTING OPLEIDING EN ONTWIKKELING VOOR DE KARTONNAGE- EN FLEXIBELE VERPAKKINGEN- EN BEHANGSELPIEPERINDUSTRIE” (Kabeflex), hierna te noemen: de Stichting en is gevestigd te Den Haag.

##### Artikel 2

#### **Doel**

De Stichting stelt zich het volgende ten doel:

1. het initiëren en bevorderen van opleidingen en van de kwaliteit van de opleidingen, alsmede het egaliseren van opleidingskosten, één en ander ten behoeve van werkgevers en (toekomstige) werknemers in het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf.
2. het financieren en subsidiëren van activiteiten, die erop zijn gericht om de omstandigheden op het gebied van scholing, opleiding, alsmede werkgelegenheid in de bedrijfstak te verbeteren.

##### Artikel 3

#### **Middelen om het doel te bereiken**

De Stichting tracht haar doelstellingen te bereiken door de op grond van het bepaalde in de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf (hierna te noemen: „de CAO”) bijdragen te innen bij de werkgevers, die onder de werkingssfeer van de CAO vallen.

Deze bijdragen worden tezamen met andere baten van de Stichting aangewend voor de financiering, dan wel subsidiëring van:

- a. de praktijkopleiding van jongeren, die een opleiding volgen in het kader van de wet op het leerlingwezen;
- b. cursorische opleidingen ten bate van om- en bijscholing van werknemers;
- c. het verrichten van onderzoek naar de verwachte behoefte in de toekomst aan werknemers met bepaalde scholing in de bedrijfstak;
- d. onderzoek naar de invloed van technische, sociale respectievelijk

## **Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf 2003 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- wettelijke ontwikkelingen op de benodigde respectievelijk gewenste opleidingen, en de verwerking van de gevonden gegevens in bestaande dan wel nieuwe opleidingen;
- e. het stimuleren van opleidingen van landelijke organen, genoemd in de wet op het leerlingwezen, alsmede om-, her- en bijscholingsactiviteiten;
  - f. de werkzaamheden die nodig worden geacht voor het naleven van de in de CAO overeengekomen bepalingen inzake scholing en opleiding, waaronder mede begrepen:
    1. advisering en begeleiding bij het opstellen van de voor werkgevers en werknemers wenselijk geachte opleidingsplannen;
    2. advisering van en bemiddeling bij werkgevers en (potentiële) werknemers inzake werkgelegenheids- en scholingsaspecten;
  - g. alle overige activiteiten die aan de invulling van de doelstellingen van de Stichting dienstbaar zijn.

### Artikel 4

#### **Financiële middelen**

De financiële middelen van de Stichting bestaan uit:

1. het Stichtingskapitaal;
2. bijdragen van de werkgevers, vallende onder de werkingssfeer van de CAO;
3. eventuele bijdragen van de overheid;
4. inkomsten uit het vermogen van de Stichting;
5. eventuele andere baten.

### Artikel 5

#### **Bestuur**

1. Het bestuur van de Stichting bestaat uit zes leden, waarvan worden benoemd:
  - drie leden door de Vereniging van Nederlandse Fabrikanten van Kartonages en Flexibele Verpakkingen „Kartoflex” te Den Haag
  - twee leden door FNV Kunsten, Informatie en Media te Amsterdam
  - één lid door de CNV Bedrijvenbond te Houten.
2. De leden worden voor onbepaalde tijd benoemd. Niet benoembaar is hij die de leeftijd van vijf en zestig jaar heeft bereikt.

3. De in lid 2 vermelde organisaties hebben te allen tijde het recht de door hen benoemde bestuursleden te vervangen en andere bestuursleden in hun plaats te benoemen.
4. Het bestuurslidmaatschap eindigt, onverminderd het in artikel 298 boek 2 Burgerlijk Wetboek bepaalde, door:
  - a. overlijden;
  - b. schriftelijke ontslagneming;
  - c. verlies van een bestuurslid van het vrije beheer over zijn vermogen;
  - d. vervanging als bedoeld in lid 3 door de benoemende organisaties,
  - e. het bereiken van de vijf en zestigjarige leeftijd door een bestuurslid.

#### Artikel 6

##### **Ministerieel vertegenwoordiger**

Indien door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de wens daartoe te kennen wordt gegeven, wordt in overleg tussen het bestuur van de Stichting en de Minister een waarnemer toegelaten. De waarnemer is gerechtigd tot het bijwonen van alle bestuursvergaderingen en ontvangt de voor bestuursleden bestemde stukken.

#### Artikel 7

##### **Bevoegdheden van het bestuur en vertegenwoordiging**

1. Het bestuur wijst telken jare uit zijn midden een voorzitter en een vice-voorzitter aan, met dien verstande dat indien het voorzitterschap wordt bekleed door één van de werkgeversleden, het vice-voorzitterschap wordt bekleed door één van de werknemersleden en zo eveneens andersom.
2. Het bestuur wijst al dan niet uit zijn midden een secretaris aan die tevens belast is met het financieel beheer.
3. Indien de secretaris geen bestuurslid is, dan heeft hij toegang tot de vergaderingen en daarin een adviserende stem.
4. Het bestuur is belast met de zorg voor de uitvoering en handhaving van de statuten en het reglement. Het is bevoegd tot alle daden van beheer en beschikking binnen de doelstellingen van de Stichting.
5. Het bestuur is bevoegd tot het sluiten van overeenkomsten, tot het kopen, vervreemden of bezwaren van registergoederen, mits een dergelijk besluit is genomen met ten hoogste één tegenstem, in een ver-

**Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

gadering waarin ten minste vijf bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd zijn.

Voor het geven van kwijting van ontvangen gelden is de handtekening van de secretaris voldoende.

6. Het bestuur kan zijn bevoegdheden geheel of gedeeltelijk delegeren aan de voorzitter en vice-voorzitter respectievelijk aan de secretaris of aan de administrateur, zoals bedoeld in lid 7 van dit artikel. De gedelegeerde bevoegdheden worden uitgeoefend onder toezicht en verantwoordelijkheid van het bestuur.
7. Het administratief en geldelijk beheer wordt in opdracht van de secretaris en onder verantwoordelijkheid van het bestuur alsmede met inachtneming van een door het bestuur vastgestelde instructie gevoerd door een door het bestuur tot wederopzegging benoemde administrateur.
8. De voorzitter en vice-voorzitter van het bestuur vertegenwoordigen gezamenlijk de Stichting in en buiten rechte.  
Bij ontstentenis of belet van één van beiden treedt een ander bestuurslid op in diens plaats.

Artikel 8

**Vergaderingen en besluitvorming**

1. Het bestuur vergadert zo dikwijls de voorzitter of ten minste de helft van het aantal bestuursleden dit gewenst acht.
2. Het bestuur kan slechts rechtsgeldige besluiten nemen over onderwerpen, die zijn geagendeerd, tenzij de aanwezige bestuursleden besluiten daarvan af te wijken.
3. Het bestuur kan geen besluiten nemen, indien niet ten minste twee bestuursleden aangewezen door de werkgeversorganisatie en twee bestuursleden aangewezen door een werknemersorganisatie, zoals vermeld in artikel 5 lid 1, aanwezig of vertegenwoordigd zijn.
4. Elk bestuurslid heeft het recht persoonlijk of bij volmacht ter vergadering een stem uit te brengen.  
Een bestuurslid kan daarbij slechts voor één medebestuurslid als gevolmachtigde optreden.

5. Voor zover niet anders bepaald, worden bestuursbesluiten genomen met gewone meerderheid der geldig uitgebrachte stemmen.
6. Over zaken wordt mondeling gestemd, over personen schriftelijk. Bij onduidelijkheid over de vraag of het een zaak, dan wel een persoon betreft, beslist in laatste instantie de voorzitter.
7. Bij staking van stemmen wordt het voorstel in een volgende vergadering opnieuw aan de orde gesteld. Indien dan opnieuw geen meerderheid verkregen wordt, wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.
8. In afwijking van het bepaalde in lid 2 tot en met 8 van dit artikel kan de besluitvorming ook schriftelijk tot stand komen, mits alle bestuursleden hun stem uitbrengen en het besluit met algemene stemmen wordt genomen. Indien deze unanimiteit niet wordt bereikt, wordt het voorstel in de volgende vergadering opnieuw aan de orde gesteld. Alsdan geldt het bepaalde in lid 5 juncto lid 7.

#### Artikel 9

#### **Financiën**

1. Het boekjaar van de Stichting is gelijk aan het kalenderjaar.
2. De secretaris legt jaarlijks uiterlijk op dertig juni aan het bestuur rekening en verantwoording af van het door hem over het voorgaand boekjaar gevoerde beheer onder bijvoeging van het rapport van de door het bestuur aangewezen externe registeraccountant.
3. Op basis van de in lid 2 bedoelde verantwoording stelt het bestuur jaarlijks de balans, rekening van lasten en baten en verslag over de financiële toestand van de Stichting vast. Ten blijke van de vaststelling worden deze stukken door de voorzitter en de vice-voorzitter van de Stichting ondertekend. De rekening en verantwoording vindt plaats onder overlegging van het in lid 2 bedoelde accountantsrapport.
4. Het bestuur legt in het verslag rekenschap af van het gevoerde beleid.
5. Het in lid 2 bedoelde verslag wordt ter inzage van de bij de Stichting betrokken werkgevers en werknemers neergelegd:
  - a. ten kantore van de secretaris;
  - b. ten kantore van de administrateur;
  - c. op één of meer plaatsen aangewezen door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

**Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

6. De in lid 3 bedoelde stukken worden op aanvraag aan de bij de Stichting betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen vergoeding van de daaraan verbonden kosten.
7. De secretaris legt tevens jaarlijks uiterlijk op dertig oktober een begroting over van de inkomsten en uitgaven van het eerstvolgende boekjaar.  
Het bestuur stelt de begroting vast en formuleert tevens een advies aan de bij de CAO betrokken partijen inzake financiering van de begroting.
8. Het besluit tot het verlenen van decharge aan de secretaris wordt genomen met ten hoogste één stem tegen of blanco.

Artikel 10

**Statutenwijziging**

1. Het bestuur is bevoegd de statuten te wijzigen.
2. Een besluit als in lid 1 bedoeld kan slechts genomen worden in een vergadering, waarin ten minste vijf van de zes bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd zijn en met ten hoogste één stem tegen of blanco.
3. Een statutenwijziging is slechts van kracht, nadat zij is goedgekeurd door partijen bij de CAO, bij notariële akte is gepasseerd en is neergelegd bij het openbaar Stichtingenregister, waaronder de Stichting ressorteert.

Artikel 11

**Reglement**

1. Het bestuur stelt een reglement vast.
2. Bepalingen in het reglement mogen niet in strijd zijn met deze statuten.
3. Voor besluiten tot vaststelling of wijziging van het reglement is het bepaalde in artikel 10, lid 2, van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat besluiten tot wijziging van het reglement ook

schriftelijk tot stand komen, mits alle bestuursleden hun stem uitbrengen en het besluit met algemene stemmen worden genomen.

#### Artikel 12

##### **Stimuleringsregeling bedrijfsopleidingsprojecten kabeflex**

1. Het bestuur stelt jaarlijks vast de inhoud van, alsmede de voorwaarden verbonden aan de Stimuleringsregeling Bedrijfsopleidingsprojecten Kabeflex, hierna te noemen: de Stimuleringsregeling.
2. Bepalingen in de Stimuleringsregeling mogen niet in strijd zijn met deze statuten, noch met het reglement van de Stichting.
3. Voor besluiten tot vaststelling of wijziging van de Stimuleringsregeling is het bepaalde in artikel 10, lid 2 juncto artikel 11, lid 3 eveneens van overeenkomstige toepassing.
4. De bepalingen van de Stimuleringsregeling worden voorafgaande aan het jaar voor welke de bepalingen zijn vastgesteld, bekendgemaakt aan werkgevers en werknemers.

#### Artikel 13

##### **Overige projectbijdragen**

1. De Stichting kan bijdragen verstrekken ter gehele of gedeeltelijke financiering van projecten welke zijn gericht op verwezenlijking van de in artikel 2 genoemde doelstellingen van de Stichting, maar niet als zodanig worden benoemd in de in artikel 12 van deze statuten bedoelde Stimuleringsregeling;
2. Werkgevers die onder de werkings sfeer van de CAO vallen, en partijen betrokken bij de CAO kunnen hiertoe een gemotiveerde aanvraag indienen bij het bestuur van de Stichting;
3. De aanvraag dient te zijn voorzien van een projectvoorstel, waarin doelstellingen middelen en tijdsfasering zijn opgenomen, alsook van een begroting, met een specificatie naar de te onderscheiden projectkosten;
4. Als projectkosten worden uitsluitend in aanmerking genomen die kosten welke rechtstreeks aan het project zijn toe te rekenen;
5. Onder projectkosten vallen niet eventuele kosten van reis en verblijf, alsook verletkosten van de aanvrager of werknemers in dienst van de aanvrager;



**Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

6. Het bestuur van de Stichting toetst of het ingediende projectvoorstel voldoet aan de onder lid 1 t/m 5 van dit artikel omschreven voorwaarden.
7. De aanvrager dient – na toekenning van de projectbijdrage– het project uit te voeren overeenkomstig de bij de aanvraag verstrekte gegevens, tenzij het bestuur schriftelijke toestemming heeft verstrekt om hiervan af te wijken;
8. De aanvrager zal jaarlijks een door een externe registeraccountant gewaarmerkte verklaring overleggen aan het bestuur over de besteding van de ontvangen gelden;
9. Na afloop van het project dient de aanvrager een einddeclaratie te overleggen aan het bestuur ter definitieve vaststelling van de hoogte van de bijdrage.

Artikel 14

**Ontbinding van de stichting**

1. Het bestuur is bevoegd tot ontbinding der Stichting over te gaan, wanneer er geen redenen tot voortbestaan zijn en er onvoldoende middelen voor de Stichting ontstaan.
2. Het bepaalde in artikel 10, lid 2 is hierbij van overeenkomstige toepassing.
3. Het bestuur dient een besluit tot ontbinding aan partijen bij de CAO voor te leggen ter goedkeuring.  
De bepaling van artikel 10, lid 2 is van overeenkomstige toepassing.
4. Na ontbinding van de Stichting geschiedt de liquidatie door het bestuur.  
Aan een eventueel batig saldo na liquidatie der Stichting zal een bestemming moeten worden gegeven, welke zoveel mogelijk overeenkomt met het doel en karakter der Stichting.

Artikel 15

**Onvoorziene gevallen**

In alle gevallen waarin de statuten, reglement of de Stimuleringsregeling van de Stichting niet voorzien, beslist het bestuur.

**Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

II. Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de onder I opgenomen bepaling(en) houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepaling(en) de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

III. Indien en voor zover de onder I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Staatscourant en heeft geen terugwerkende kracht.

V. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Staatscourant.

's-Gravenhage, 2 april 2003

*De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De wnd. Directeur Uitvoerings-  
taken, Juridische Zaken en  
Beleidsinformatie van de Arbeids-  
inspectie,*

mr. M. H. M. van der Goes.