

Papierfabriek Schut

collectieve arbeidsovereenkomst

van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2024

Looptijd RVU van 1 juli 2023 tot en met 31 december 2025



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

Papierfabriek Schut BV te Heelsum,

als partij aan werkgeverszijde

en

FNV te Utrecht

als partij aan werknemerszijde

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst (cao) gesloten:

© 2023 cao-partijen en AWWN

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao alsmede AWWN te Den Haag.

Inhoudsopgave

ARTIKEL 1	Definities.....	3
ARTIKEL 1A	Deeltijdmedewerker	4
ARTIKEL 2	Algemene verplichtingen van	4
ARTIKEL 3	Kwaliteit van de onderneming en employability.....	5
ARTIKEL 4	Aanvang/einde dienstverband	5
ARTIKEL 5	Arbeidsduur en dienstroosters.....	7
ARTIKEL 6	Functiegroepen en salarisschalen en -banden	8
ARTIKEL 6A	Loonontwikkeling	11
ARTIKEL 7	Bijzondere beloningen/verzuimuren	11
ARTIKEL 8	Zon- en feestdagen	14
ARTIKEL 9	Bijzonder verlof met behoud van maandinkomen	16
ARTIKEL 10	Verlof zonder behoud van maandinkomen.....	17
ARTIKEL 11	Scholing en employability	17
ARTIKEL 12	Vakantie	17
ARTIKEL 13	Vakantietoelage, eindejaarsuitkering, winstdelingsregeling en resultaatafhankelijke uitkering	20
ARTIKEL 14	Arbeidsongeschiktheid	21
ARTIKEL 15	Uitkering bij overlijden	23
ARTIKEL 16	Zorgverzekering.....	23
ARTIKEL 17	Ouderenbeleid.....	23
ARTIKEL 18	Pensioenregeling	25
ARTIKEL 19	Vakbondscontributie	26
ARTIKEL 20	Tussentijdse wijziging	26
ARTIKEL 21	Duur van de overeenkomst.....	27
Bijlage I	Functiegroepen.....	28
Bijlage II	Salarisschalen en -banden.....	30
Bijlage III	Bijzondere afspraken	32
Bijlage IV	Wet verbetering poortwachter	33

ARTIKEL 1 Definities

In deze cao wordt verstaan onder:

Werkgever	:	Papierfabriek Schut BV.
Vakvereniging	:	FNV.
Werknemer	:	Iedere werknemer (m/v), die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever, met uitzondering van directieleden, vakantiewerkers en stagiaires.
Gehandicapte werknemer	:	De werknemer die een recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de ZW, WAO, WIA of Wajong of van wie op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling is vastgesteld dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid.
Maand	:	Een kalendermaand.
Week	:	Een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst na zondag 00.00 uur.
Dienst	:	De dagelijkse arbeidsduur, die volgens het dienstrooster voor de werknemer geldt.
Dienstrooster	:	Een arbeidstijdregeling, die aangeeft op welke dagen en tijdstippen (groepen van) werknemers als regel hun werkzaamheden aanvangen, beëindigen en onderbreken.
Normale arbeidsduur	:	Het gemiddelde aantal uren per week dat de werknemers als regel volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten.
Salaris	:	Het maandsalaris, zoals aangeduid in bijlage II bij de overeenkomst.
Uurloon	:	0,61% van het maandsalaris.
Inkomen	:	Het maandsalaris, vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag, een consignatietoeslag en een persoonlijke toeslag.
Partner	:	Echtgenoot of echtgenote van de werknemer, dan wel de persoon die met de werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding voert, mits tussen hen beiden geen bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld, is slechts sprake als de twee personen gezamenlijk voorzien in de huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
Ondernemingsraad	:	De ter zake bevoegde ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.
BW	:	Burgerlijk Wetboek.

ARTIKEL 1A Deeltijdmedewerker

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

ARTIKEL 2 Algemene verplichtingen van

A. Partijen:

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

B. Werkgever:

1. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met deze cao.
2. Voor elke werknemer is een exemplaar van deze cao ter beschikking. De werkgever streeft ernaar om binnen 2 maanden nadat een definitief akkoord over de cao is bereikt, aan alle werknemers de tekst van de nieuwe cao te geven.
3. Vacatures zullen bij voorkeur worden vervuld door reeds in dienst zijnde werknemers. Om de werknemers in staat te stellen een passende functie binnen de onderneming te blijven vervullen en in aanmerking te komen voor plaatsing in vacante functies, zal de werkgever eigen initiatief van werknemers, die hun kennis en bekwaamheden willen ontwikkelen om deze aan te passen aan technische en andere ontwikkelingen, bevorderen.
4. De werkgever zal de vakvereniging faciliteiten bieden voor het werk van de vakvereniging in de onderneming, voor zover door dit werk de voortgang van de werkzaamheden niet wordt geschaad en de bestaande overlegstructuur binnen de onderneming niet wordt doorkruist.
5. Werkgever werkt alleen samen met NEN-gecertificeerde uitzendbureaus.

C. Werknemer:

1. De werknemer is gehouden gegevens en informatie verkregen uit zijn dienstverband, waarvan hij redelijkerwijs kan vermoeden dat daarmee bij niet geheimhouding schade kan worden berokkend aan het bedrijf van de werkgever, niet aan derden te verschaffen. De geheimhoudingsplicht duurt tot een jaar na beëindiging van het dienstverband, tenzij in een individuele arbeidsovereenkomst een andere termijn is genoemd. De verplichting tot geheimhouding geldt niet indien de werknemer volgens de wet verplicht is mededelingen te verstrekken.
2. De werknemer is verplicht alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd en voor zover deze verband houden met de werkzaamheden in het bedrijf, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften op te volgen.

3. De werknemer is verplicht ook buiten de op het voor hem geldende rooster arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de wettelijke voorschriften en bepalingen van deze cao in acht neemt. Deze verplichting geldt tot 10 jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd.
4. De werknemer is verplicht binnen het kader van orde en veiligheid in het bedrijf van de werkgever de betreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens werkgever gegeven, op te volgen.
5. Het is de werknemer zonder toestemming van de werkgever niet toegestaan regelmatig enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een bedrijf te voeren. De werkgever kan deze toestemming weigeren als hij dit kan rechtvaardigen op grond van objectieve redenen. Hiervan is in ieder geval sprake als er strijdigheid ontstaat met het de regels van de Arbeidstijdenwet en hiervan kan onder andere sprake zijn als het gaat om nevenbezigheden die concurrerend zijn voor het bedrijf van de werkgever.
6. In geval de werkgever op grond van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.
7. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen in overeenstemming met deze cao.

ARTIKEL 3 Kwaliteit van de onderneming en employability

1. De kwaliteit van de onderneming wordt niet alleen bepaald door de cijfers van groei en winst maar ook door de wijze waarop de onderneming bijdraagt aan de kwaliteit van het bestaan. Dit betreft allen die er werken, de afnemers en de omgeving. De onderneming erkent de vakvereniging als een partij aan wie, evenals aan aandeelhouders, publiek, overheid en klanten, de onderneming verantwoording aflegt over aspecten van het gevoerde beleid. Daartoe nodigt de onderneming de vakvereniging tweemaal per jaar uit voor een bespreking van de algemene gang van zaken in de onderneming.
Daarbij komt aan de orde:
 - a. belangrijke technische of commerciële ontwikkelingen;
 - b. plannen, waaronder investeringsplannen, die tot belangrijke veranderingen in de bedrijfsproductie kunnen leiden;
 - c. ontwikkelingen in de kwantiteit en kwaliteit van de personeelsbezetting, waaronder informatie over andersoortige arbeidsovereenkomsten;
 - d. toetsing van bijzondere afspraken die per periode bij protocol worden gemaakt, waaronder interne milieuzorg.

ARTIKEL 4 Aanvang/einde dienstverband

1. a. Bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een proeftijd van ten hoogste twee maanden worden overeengekomen.
b. Er kan geen proeftijd worden overeengekomen, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden, kan een proeftijd worden overeengekomen van 1 maand, indien de overeenkomst

is aangegaan voor korter dan twee jaren.

- c. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 2 jaren of langer, kan een proeftijd worden overeengekomen van 2 maanden.
 - d. Indien het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste 1 maand.
- 2. Een dienstverband wordt aangegaan:**
- a. hetzij voor een onbepaalde tijd
 - b. hetzij voor een bepaalde tijd
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden
 - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

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

- 3. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1 van dit artikel, kan de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang worden opgezegd. In alle andere gevallen eindigt de arbeidsovereenkomst:**

a. voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst

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

b. voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst

de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijdsduur eindigt op de laatste dag van de periode, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip bepaald op grond van de artikelen 7:667 en 7:668 BW.

c. voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden bij het beëindigen van de werkzaamheden, waarvoor de werknemer is aangenomen.

d. voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van één dag, met dien verstande dat deze termijn na twee maanden dienstverband een week bedraagt.

4. Het wettelijke opzegverbod tot ontslag militaire dienst, geldt niet voor dienstverbanden waarvoor volgens het BW geen opzegtermijn vereist is.
5. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag dat de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

ARTIKEL 5 Arbeidsduur en dienstroosters

- 5.1.** Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
- a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 8 uur per dag. In de regel wordt gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur. Door inroostering van 12 A.T.V.-dagen bedraagt op jaarbasis de arbeidsduur 38 uur gemiddeld per week.
 - b. een ploegdienstrooster, dat een periode van 2 weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 8 uur per dienst. In de regel wordt gewerkt op de eerste 5 dagen van de week, en wel afwisselend 1 week ochtenddienst en 1 week middagdienst. Door inroostering van 12 A.T.V.-dagen bedraagt op jaarbasis de arbeidsduur 38 uur gemiddeld per week.
 - c. een 3-ploegdienstrooster, dat een periode van 3 weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 8 uur per dienst. In de regel wordt gewerkt op de eerste 5 dagen van de week, waarbij de werknemers beurtelings in de ochtend-, middag- of nachtdienst zijn ingedeeld. Door inroostering van 12 A.T.V.-dagen bedraagt op jaarbasis de arbeidsduur 38 uur gemiddeld per week.
 - d. een 3-ploegdienstrooster, dat een periode van 3 weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 8 uur per dienst. In de regel wordt gewerkt op de eerste 6 dagen van de week, waarbij de werknemers beurtelings in de ochtend-, middag-, of nachtdienst zijn ingedeeld. De werktijden liggen tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 14.00 uur. Voor de op zaterdag na 06.00 uur gewerkte uren ontvangt men vrij opneembare cyclus-uren. Door de inroostering van 12 A.T.V.-dagen en genoemde cyclusdagen bedraagt op jaarbasis de arbeidsduur 38 uur gemiddeld per week.
- 5.2.** Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de normale arbeidsduur.
- 5.3.** Iedere werknemer wordt door de werkgever geïnformeerd over het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
- 5.4.** Werknemers die niet in ploegdienst werken, kunnen vanaf 10 jaar voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd daartoe niet meer verplicht worden. Tevens kunnen werknemers die in twee- respectievelijk in drieploegdienst werken, vanaf 10 jaar voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd niet meer verplicht worden te gaan werken in een drie- respectievelijk vijfploegdienstrooster. Betreft het echter een collectieve omschakeling naar een zwaarder dienstrooster waarbij plaatsing in een passende functie in het oorspronkelijke of minder zware dienstrooster niet mogelijk is, dan zal overleg gepleegd worden met de vakvereniging en de ondernemingsraad.

ARTIKEL 6 Functiegroepen en salarisschalen en -banden

6.1. Indeling in functiegroepen en salarisschalen en -banden

- a. De functies van de werknemers zijn op basis van een door partijen aanvaarde methode van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in Bijlage I van deze cao.
- b. Bij elke functiegroep hoort een salarisschaal of een salarisband met een minimumsalaris en een maximumsalaris. De salarisschalen en -banden zijn opgenomen in bijlage II van deze cao.
- c. Voor het verrichten van specifieke inpakwerkzaamheden uitgevoerd door scholieren en studenten is een salaristabel opgenomen in Bijlage II van deze cao.
- d. Voor werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het Wettelijk Minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep van loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet geldt een aparte loonschaal: participatieschaal opgenomen in Bijlage II van deze cao.
- e. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal of -band waarin hijzelf is ingedeeld en eventueel het aantal functie jaren waarop zijn salaris is gebaseerd.
- f. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn indeling, kan hij gebruik maken van de beroepsprocedure die in Bijlage I is opgenomen.

6.2. Aanloopschaal

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

6.3. Toepassing van functiejaarschalen

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

6.4. Toepassing van salarisbanden

Voor zover voor werknemers, afhankelijk van hun functiegroepindeling een salarisband van toepassing is, wordt jaarlijks een persoonlijk salaris vastgesteld. Bij de vaststelling spelen ervaring in de functie en vooral de beoordeling van de wijze van functievervulling een rol. Nadere regels over de toepassing van salarisbanden zijn opgenomen in Bijlage II.

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

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

Gedurende de tijd waarin nog geen indeling in de hogere salarisschaal plaatsvindt, wordt per dienst waarneming een toeslag van 0,15% van het salaris betaald voor elke salarisschaal die de functie, die hij waarneemt, hoger is ingedeeld dan de eigen functie. Indien het gaat om waarneming in een functie in ploegendienst wordt de toeslag verhoogd met het voor de betreffende ploegendienst geldende percentage.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden

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

2. Na deze drie maanden wordt via inschaling een salaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van functie jaren niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag stijgt niet mee met de algemene salarisverhoging. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging volgens de aanloop- of functie jaren schaal, wordt de toeslag evenveel verminderd als het salaris stijgt. Ter gelegenheid van algemene salarisverhogingen vindt voorts afbouw plaats van de persoonlijke toeslag ten bedrage van jaarlijks 1% van het schaalsalaris bij 0 functie jaren. Vanaf 7 jaar voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd wordt de persoonlijke toeslag of het eventuele restant ervan niet meer afgebouwd.

c. Op grond van medische redenen

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

6.8. Arbeidsgehandicapte werknemer

1. De werkgever zal de indeling in een salarisschaal van een arbeidsgehandicapte werknemer zodanig vaststellen dat deze gelijk is aan de indeling van een niet-arbeidsgehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie, bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster.
2. Indien op grond van medische redenen de arbeidsprestatie van de arbeidsgehandicapte werknemer duidelijk minder is dan in de betreffende functie als normaal wordt beschouwd, kan de werkgever het salaris evenredig verlagen.
3. De afbouwregeling - rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale Verzekeringswetten - als genoemd onder lid 6.7 onder b.2 is voor een werknemer die als gevolg van medische redenen wordt teruggeplaatst van overeenkomstige toepassing.

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

Werknemers die worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de betreffende salarisband ingedeeld. Daarbij zal het bepaalde in lid 6.7 en 6.8 gelden.

6.10. Uitvoeringsbepalingen

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

- c. Werknemers die op grond van hun individuele arbeidsovereenkomst niet een volledige normale dagtaak verrichten en/of minder dan het normale aantal dagen per week arbeid verrichten - zogenaamde parttime werknemers - ontvangen een evenredig verlaagd salaris.

ARTIKEL 6A Loonontwikkeling

De salarissen en de salarisschalen worden per 1 juli 2023 met € 242 verhoogd.

ARTIKEL 7 Bijzondere beloningen/verzuimuren

7.1. Algemeen

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

7.2. Toeslag voor het werken in ploegen

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

Deze toeslag bedraagt per maand voor de:

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

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

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

Daarna wordt gedurende 4 periodes een toeslag toegekend als volgt:

1^e periode : 80% van de inkomstenderving;

2^e periode : 60% van de inkomstenderving;

3^e periode : 40% van de inkomstenderving;

4^e periode : 20% van de inkomstenderving.

Elke periode bedraagt 1/32 van de tijd waarin de werknemer in de ploegdienst, waaruit hij wordt overgeplaatst, werkzaam is geweest. De aldus berekende periode wordt naar boven afgerond op een veelvoud van een maand. De duur van elke periode bedraagt echter ten hoogste 8 maanden.

- e. De toeslagen komen niet voor verhoging in aanmerking.
- f. Indien betrokkene wordt herplaatst in een ploegdienst resp. in een hoger betaalde ploegdienst, vindt herrekening van de toeslag plaats, dan wel komt de toeslag te vervallen.
- g. Vanaf 7 jaar voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd zal de dan geldende toeslag niet meer worden verlaagd. Het restant van de toeslag stijgt mee met de algemene salarisverhogingen.

7.4. Toeslag bij tijdelijke overplaatsing

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

7.5. Vergoeding voor consignatie

Werknemers, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per etmaal op maandag t/m vrijdag 1,25%, op zaterdagen 2,5% en op zon- en feestdagen 4% van hun salaris. In het geval men tijdens de consignatie werkzaamheden op het bedrijf moet verrichten ontvangt men een overwerkvergoeding volgens artikel 7.8.

7.6. Toeslag voor een extra gang naar het bedrijf

Indien een werknemer in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra gang van huis naar het werk en terug moet maken, ontvangt hij daarvoor een vergoeding van 0,75% van zijn salaris.

7.7. Overwerk

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

Van overwerk is voor parttime werknemers eerst sprake, wanneer zij meer uren per dag of meer dagen per week werken dan werknemers die een volledige dagtaak op alle werkdagen waarop als regel gewerkt wordt vervullen. De werkgever zal voordat hij de werknemer opdracht geeft tot overwerk ernstig rekening houden met de eventuele bezwaren van de werknemer.

7.8. Beloning overwerk

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

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

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

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

c. Beloning meeruren

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

7.9. Uitbetaling

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

7.10. BHV-vergoeding

BHV'ers ontvangen jaarlijks een VVV-bon ter waarde van € 50.-

7.11. Overbruggingsregeling bij vervallen van consignatie en/of afwijkende uren volgens rooster

- a. Bij beëindiging om bedrijfsredenen van volgens een vast rooster plaatsvindende consignatie en/of afwijkende uren zal tot de eerste dag van de maand, samenvallend met of volgend op bedoelde beëindiging de volledige betaling van die consignatie, resp. afwijkende uren worden voortgezet. Daarna zal ter overbrugging van de uit die beëindiging voortvloeiende inkomstenderving gedurende 4 periodes een persoonlijke toeslag worden toegekend van resp. 80-, 60-, 40- en 20% van die inkomstenderving.
- b. Elke periode bedraagt $1/32$ van de tijd waarover de werknemer aan de consignatie en/of afwijkende uren volgens rooster heeft deelgenomen. De aldus berekende periode wordt naar boven afgerond op een veelvoud van een maand. De duur van elke periode bedraagt echter ten hoogste 8 maanden.
- c. Naast de afbouw, als omschreven onder a, wordt de persoonlijke toeslag verminderd met inkomstenstijgingen uit hoofde van indeling in een hogere salarisschaal, toekenning van aanloop- of functie jarenverhogingen, (hoger betaalde) ploegendienst of hernieuwde deelname aan consignatie en/of afwijkende uren volgens rooster.
- d. Behalve bij hernieuwde deelname, zal vanaf 7 jaar voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd de dan geldende toeslag niet meer worden verlaagd.

7.12. Verzuimuren voor arbeid na 22.00 uur en voor 05.00 uur

- a. Indien een werknemer in dagdienst buiten zijn dienstrooster arbeid moet verrichten na 22.00 uur, worden hem ter verzekering van voldoende nachtrust, vanaf het begin van zijn eerstvolgende dienst in hetzelfde etmaal evenveel roosteruren, tot ten hoogste 9 uur, vrijaf gegeven als hij na 22.00 uur arbeid heeft verricht. De betrokken werknemer kan evenwel geen recht op deze verzuimuren doen gelden wanneer met deze arbeid op of na 05.00 uur in de ochtend is begonnen. Indien een werknemer recht heeft op verzuimuren, maar na 05.00 uur opnieuw werkzaamheden moet verrichten, vóórdát deze verzuimuren zijn genoten, wordt hem voor die te werken uren roostervrije tijd toegekend.
- b. Indien de betreffende arbeid in een week vaker door dezelfde werknemer wordt verricht tussen 22.00 uur en 05.00 uur, zal ook de tijd vrijaf worden gegeven die de werknemer nodig heeft om van zijn huis naar het bedrijf en van het bedrijf weer naar huis te gaan.
- c. Indien de uren niet worden opgenomen direct na afloop van het overwerk, hetzij dat in het algemeen op deze tijd geen arbeid wordt verricht door de betrokken werknemer, worden deze uren in het geheel niet toegekend.

ARTIKEL 8 Zon- en feestdagen

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

8.2. Onder feestdagen worden in deze cao verstaan:

Nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen en de beide kerstdagen en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei, ter viering van de nationale bevrijdingsdag.

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

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

Oudjaar/Nieuwjaar

Stop: Indien gewerkt wordt op 31 december geldt voor de middagdienst dat vanaf 18.00 uur verlof met behoud van maandinkomen wordt gegeven. Indien sprake is van collectief verlof op 30 en 31 december dan worden voor iedere werknemer vakantie-uren volgens dienstrooster afgeschreven. Valt 31 december op een zaterdag of zondag dan wordt de productie op resp. zaterdag 31 of 30 december op de gebruikelijke tijdstippen gestopt.

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

Pasen

Stop: zaterdag op de gebruikelijke tijdstippen.

Aanvang: op dinsdag na Pasen op het aanvangstijdstip van de ochtendploeg.

Hemelvaartsdag

Stop: woensdag vóór Hemelvaartsdag op het tijdstip einde middagploeg.

Aanvang: 32 uur ná begin stop.

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

Pinksteren

Stop: op zaterdag op de gebruikelijke tijdstippen.

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

Kerstdagen

Stop: Indien gewerkt wordt op 24 december geldt voor de middagdienst dat vanaf 18.00 uur verlof met behoud van maandinkomen wordt gegeven. Indien sprake is van collectief verlof op 23 en 24 december dan worden voor iedere werknemer vakantieuren volgens dienstrooster afgeschreven. Valt 24 december op een zaterdag of zondag, dan wordt op zaterdag op de gebruikelijke tijdstippen gestopt.

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

Koningsdag en (eens in de 5 jaar) 5 mei

Stop: 27 april of 5 mei op het aanvangstijdstip van de ochtendploeg.

Aanvang: 24 uur ná begin stop.

Collectieve dagen worden in overeenstemming met de ondernemingsraad vastgesteld.

ARTIKEL 9 Bijzonder verlof met behoud van maandinkomen

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

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

9.2. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verlof met behoud van maandinkomen toekennen in de volgende gevallen:

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

Het verzoek om vrijaf voor één van deze activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

9.3. De werknemer kan aanvullend geboorteverlof opnemen cf. Wet arbeid en zorg. Gedurende maximaal 5 weken ontvangt de werknemer een uitkering van het UWV. Deze bedraagt maximaal 70% van het maximumdagloon. De werkgever vult het salaris aan tot 100%.

ARTIKEL 10 Verlof zonder behoud van maandinkomen

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

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

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

ARTIKEL 11 Scholing en employability

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

11.2. De werkgever biedt iedere werknemer de mogelijkheid om zich gedurende tenminste drie dagen per jaar (d.i. 24 uur) door scholing verder te bekwamen. Als regel zal dit scholing betreffen die door de werkgever bijvoorbeeld in de onder artikel 11.1 bedoelde scholingsprogramma's wordt aangeboden; indien de werkgever geen initiatief daartoe neemt, kan ook de werknemer het initiatief nemen.

11.3. Employability

Voor de uitvoering van het employability beleid wordt additioneel 1% van de loonsom ter beschikking gesteld. Het beleid is er op gericht te groeien naar een zoveel mogelijk persoonlijk budget.

Werknemers waarvan is komen vast te staan dat de functie komt te vervallen, worden hierover geïnformeerd en genieten een hoge prioriteit bij de toekenning van middelen voor bij- of omscholing of loopbaanbespreking met een externe deskundige ter verkrijging van een in- of externe functie.

ARTIKEL 12 Vakantie

12.1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

12.2. Duur van de vakantie

- a. Behoudens het wettelijk recht op vakantie van 160 uren verwerft de werknemer per vakantiejaar een bovenwettelijk recht op een vakantie met behoud van maandinkomen van 40 uren.
- b. De werknemer, die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft per vakantiejaar recht op 16 extra uren vakantie met behoud van maandinkomen.
- c. De werknemer, die ingedeeld is in een salarisband, ontvangt als compensatie voor het niet-honoreren van overwerk, 16 uren extra vakantie per jaar.

- d. In aanvulling op de in artikel 12.2.a genoemde 40 uur bovenwettelijke vakantie uren per vakantiejaar, heeft de werknemer afhankelijk van zijn leeftijd bij aanvang van het vakantiejaar recht op extra uren vakantie met behoud van maandinkomen volgens onderstaand schema.

Aantal jaren voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd	Extra bovenwettelijke vakantie uren
15 jaar	8 uur
10 jaar	16 uur
5 jaar	24 uur
3 jaar	32 uur

- e. De werknemer, die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit artikel genoemde vakantie.

12.3. Aaneengesloten vakantie

- a. Van de in artikel 12. 2 genoemde vakantie zullen als regel 21 kalenderdagen aaneengesloten worden verleend.
- b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever zo vroeg mogelijk vastgesteld na overleg met de werknemer. Als regel zal de aaneengesloten vakantie in de periode mei tot en met september worden genoten.
- c. Indien de werkgever echter het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet om gedurende die stopzetting aan alle of een deel van de werknemers de aaneengesloten vakantiedagen te geven, moeten de betrokken werknemers gedurende de daarvoor door de werkgever met instemming van de ondernemingsraad aangewezen periode met vakantie gaan.
- d. Indien de werkgever om redenen van bedrijfsbelang, na overleg met de werknemer het door hem vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigt, zal hij de materiële schade vergoeden die de werknemer als gevolg daarvan lijdt.

12.4. Overige vakantiedagen

- a. De werkgever kan van de overige vakantiedagen ten hoogste 3 dagen als vaste vakantiedagen aanwijzen; aanwijzing gebeurt als regel bij de aanvang van het kalenderjaar met instemming van de ondernemingsraad.
- b. De werknemer kan de overblijvende vakantiedagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.

12.5. Niet opgenomen vakantie

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

12.6. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd waarover hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op maandinkomen heeft.
- b. Het onder a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - 1. ziekte of ongeval tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 - 2. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - 3. zwangerschap of bevalling.
 - 4. verlof op grond van artikel 7:635 BW
- c. In het artikel 12.b genoemde gevallen worden nog vakantierechten verworven over een in de wet genoemde periode waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectievelijke oorzaken tezamen geteld worden.
- d. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als onder c bedoeld in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
- e. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantierechten over de tijd die hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem volgens de wet in gelegenheid moet stellen.

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

- a. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen, genoemd in artikel 12.6.b onder 1 en 2 alsmede in artikel 9.1, kunnen in een voorkomend geval met instemming van de werknemer worden aangemerkt als vakantie. De werknemer behoudt in dit geval tenminste recht op de wettelijke minimum vakantie.
- b. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is en vakantie wil opnemen dient de werknemer hiertoe een verzoek bij de werkgever in te dienen.

12.8. Vakantie bij ontslag

- a. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer op zijn verzoek in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande, dat deze dagen niet eenzijdig in de opzegtermijn mogen worden begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.
- c. Te veel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.

12.9. Vervangende betaling

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

12.10. Uitvoeringsbepaling

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

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

ARTIKEL 13 Vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, winstdelingsregeling en resultaatafhankelijke uitkering

13.1. Vakantietoeslag

- a. Per kalenderjaar wordt aan de werknemer een vakantietoeslag uitgekeerd ter hoogte van 8,33 % van het in het betreffende kalenderjaar door werknemer in totaal verdiende maandinkomens volgens dienstrooster. Voor werknemers die de functievouwen leeftijd hebben bereikt, geldt daarbij een minimum van € 2.345 met ingang van 1 juli 2023. Het minimumvakantietoeslag wordt telkens verhoogd met de geldende salarisverhoging. Op de vakantietoeslag wordt een voorschot ter grootte van het maandinkomen van de maand april uitbetaald in de maand mei.
- b. Bij in-dienst- of uitdiensttreding in de loop van het jaar, zal de vakantietoeslag naar evenredigheid worden vastgesteld.
- c. Eventueel te veel betaalde vakantietoeslag zal op het laatste salaris worden ingehouden.
- d. Tegelijk met de eindejaarsuitkering vindt de eindafrekening plaats. Deze eindafrekening wordt berekend door op een bedrag ter grootte van de eindejaarsuitkering, het in mei uitbetaald voorschot in mindering te brengen.

13.2. Eindejaarsuitkering

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

13.3. Winstdelingsregeling

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

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

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

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

Indien de gedefinieerde winst tenminste € 204.000 bedraagt wordt aan de werknemers 2,2% van 12x

hun inkomen uitbetaald. De resultaatafhankelijke uitkering wordt uitbetaald per april van het daaropvolgende jaar.

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

ARTIKEL 14 Arbeidsongeschiktheid

14.1 Verplichtingen van de werkgever

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

14.2 Verplichtingen van de werknemer

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

14.3 Loondoorbetaling en aanvulling tijdens de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid

a. Wetgeving

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

b. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

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

c. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

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

d. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

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

e. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

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

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

f. Maandinkomen

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

g. Arbeidsongeschiktheid en werken

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

h. De in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt.

14.4. Weigeren loonbetaling en of aanvullingen

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

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

14.5. Overtreding controlevoorschriften

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

14.6. Niet meewerken aan deskundigenoordeel/overtreding veiligheidsvoorschriften

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

- a.** weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;

- b. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen, dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.

14.7. Vervallen recht op vakantietoeslag en eindejaarsuitkering

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

ARTIKEL 15 Uitkering bij overlijden

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

15.2. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

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

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

15.4. Geen uitkering is verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 7:629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 7:629 lid 1 BW of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in 15.1.

ARTIKEL 16 Zorgverzekering

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

ARTIKEL 17 Ouderenbeleid

17.1. Vrije diensten voor oudere werknemers

- a. De werknemer die werkzaam is in de 3-ploegendienst kan met ingang van het kwartaal waarin hij de leeftijd bereikt van 10 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd extra vrije diensten opnemen, met inachtneming van het onder artikel 17.1. onder d bepaalde.

De extra vrije diensten bedragen:

10 jaar voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd: 1 dienst per kwartaal;

7 jaar voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd: 1,5 dienst per kwartaal.

b. De extra vrije tijd die alle werknemers kunnen opnemen bedraagt:

Aantal jaren voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd	Extra vrije tijd per kwartaal
7 jaar	8 uur
6 jaar	16 uur
5 jaar	24 uur
4 jaar	32 uur
3 jaar en minder	40 uur

c. Over de opgenomen vrije diensten ontvangt de werknemer 85% van zijn maandinkomen per dienst. Deze korting van 15% zal geen gevolgen hebben voor pensioenrechten, uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid en berekening van vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

d. De werknemer die van deze extra vrije diensten gebruik wenst te maken, zal vóór de aanvang van elk kalenderkwartaal in overleg met de werkgever vaststellen op welke dagen hij deze vrije diensten opneemt. Verschuiving naar een volgend kalenderkwartaal is niet mogelijk.

e. De intentie van deze regeling is de werknemer in de gelegenheid stellen extra hersteltijd op te nemen. Toepassing van deze regeling zou er niet toe moeten leiden dat de overige jaarlijkse vakantie- en verlofaanspraken in enig jaar niet worden genoten.

17.2. Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek

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

17.3. Pensioneringscursus

Werknemers kunnen een jaar voorafgaand aan het geplande pensioen, samen met hun partner, op kosten van de onderneming deelnemen aan een pensioneringscursus.

17.4 Regeling vervroegd uittreden (RVU)

Voortkomend uit het pensioenakkoord biedt de werkgever werknemers de mogelijkheid eerder te stoppen met werken door gebruik te maken van de tijdelijke fiscale regeling vervroegd uittreden (RVU). Voorwaarden en spelregels:

- Deelname aan de regeling is mogelijk tot en met 31 december 2025.
- Deelname is mogelijk voor de operator papierproductieproces, snijzaal en verwerking / expeditie die op het moment van deelname tenminste 15 jaar in dienst is.
- De werknemer gaat volledig met pensioen en uit dienst, op z'n vroegst 12 maanden voor de AOW leeftijd; uiterlijk op 31 december 2026.
- De werknemer moet minimaal 3 maanden voor de beoogde pensioendatum doorgeven aan de werkgever dat hij/zij gebruik wil maken van de regeling en uit dienst gaat en met pensioen.
- Het bedrag van de uitkering per maand volgt de RVU drempelvrijstelling en bedraagt € 2.037 bruto (bedrag 2023; parttime naar rato).

- f. De werkgever vindt het van belang dat de werknemer die deelneemt aan de regeling zich bewust is van de financiële gevolgen daarvan. De werkgever adviseert de werknemer zich op kosten van de werkgever, voorafgaand aan de deelname, goed te laten voorlichten over de financiële gevolgen van deelname aan de regeling door een financieel planningsgesprek met een deskundige / financiële adviseur. De werkgever coördineert dit planningsgesprek.
- g. Ingeval de deelnemer komt te overlijden gedurende de maandelijkse RVU uitkeringsperiode dan stopt de uitkering en keert Schut Papier eenmalig een bedrag uit ter hoogte van driemaal de maandelijkse uitkering.

ARTIKEL 18 Pensioenregeling

18.1 In de onderneming van werkgever geldt een pensioenregeling. Werknemers nemen verplicht deel aan deze regeling. De pensioenovereenkomsten die de werkgever met zijn werknemers sluit, voldoen aan deze pensioenregeling.

18.2 De hoofdkenmerken van de pensioenregeling van de werkgever zijn:

- a. De regeling betreft een uitkeringsovereenkomst in de vorm van een middelloonregeling.
- b. Het opbouwpercentage is voor 2023 vastgesteld op 1,655% van de pensioengrondslag voor ieder jaar van deelneming.
- c. De franchise bedraagt € 16.322 in 2023 en wordt jaarlijks aangepast aan de AOW-ontwikkeling.
- d. De opbouw van het partnerpensioen bedraagt 70% van het ouderdompensioen. Dit partnerpensioen is, zolang de werknemer in dienst is bij de werkgever, verzekerd op risicobasis.
- e. De pensioenen die worden toegezegd zijn: levenslang ouderdompensioen, partnerpensioen en wezenpensioen.
- f. De ingangsdatum van de vanaf 1 januari 2013 te verwerven aanspraken op ouderdompensioen is 67 jaar. De pensioendatum is vanaf 1 januari 2018 68 jaar.
- g. Het pensioengevend salaris is bepaald op het op 1 januari geldende vaste maandsalaris, allereerst vermeerderd met de ploegentoeslag en de persoonlijke toeslag en vervolgens vermenigvuldigd met 14.
- h. Opnameleeftijd: datum in dienst.
- i. Op de opgebouwde aanspraken op pensioen en op de pensioenrechten is de voorwaardelijke toeslagregeling van PGB van toepassing. De werkgever heeft geen verplichtingen om toeslagen te financieren.
- j. Er is een collectieve WIA-excedent verzekering. Bij algehele arbeidsongeschiktheid bedraagt het arbeidsongeschiktheidspensioen 70% van het verschil tussen het pensioengevend jaarinkomen verminderd met het maximum dagloon op jaarbasis dat ten grondslag ligt aan de berekening van de uitkeringen ingevolge de WIA.

18.3 De uitvoering van deze pensioenregeling is vanaf 1 januari 2013 ondergebracht bij het pensioenfonds Grafische Bedrijven (PGB). Ter uitvoering van deze pensioenregeling heeft PGB voor de werkgever een pensioenreglement opgesteld. De rechten en verplichtingen die werknemers aan de pensioenregeling ontleen zijn nader uitgewerkt in het pensioenreglement.

18.4 Voor de financiering van de in artikel 18 lid 2 genoemde aanspraken zijn de volgende premies beschikbaar:

- Werkgeversbijdrage premie: 17% van de pensioengrondslag
- Werknemersbijdrage premie: 9% van de pensioengrondslag

Het totaal van deze premie bijdragen in een jaar wordt hierna aangeduid als 'budget'. Indien en voor zover het budget over een kalenderjaar meer bedraagt dan de in dat jaar benodigde kostendeekkende premie voor de inkoop van de in dat jaar te verwerven aanspraken op pensioen volgens artikel 18 lid 2 komt het verschil beschikbaar voor de toeslagverlening over de bij PGB op te bouwen aanspraken van werknemers.

Wanneer in enig kalenderjaar het budget ontoereikend is om de kostendeekkende premie ten behoeve van de in artikel 18 lid 2 genoemde aanspraken op pensioen bij PGB in te kunnen kopen wordt het opbouwpercentage verlaagd op een zodanige wijze dat het hiervoor beschreven en beschikbare budget toereikend zal zijn voor een kostendeekkende inkoop van alsdan te verwerven aanspraken op pensioen, tenzij cao partijen anders overeenkomen.

18.5 Op de opgebouwde pensioenaanspraken van werknemers wordt onder door PGB te stellen voorwaarden en voor zover daartoe middelen beschikbaar komen mogelijk een toeslag verleend tot ten hoogste de geldende prijsindex. Het bestuur van PGB beslist jaarlijks of en in hoeverre pensioenrechten en pensioenaanspraken worden aangepast. Daarbij hanteert het bestuur de in het pensioenreglement genoemde bijlage II genoemde Richtlijn besluitvorming toeslagverlening. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is door PGB geen bestemmingsreserve gevormd en wordt door de werkgever geen premie betaald.

18.6 De werkgever kan de pensioenovereenkomst zonder instemming van de werknemer wijzigen indien er sprake is van een zodanig zwaar belang van de werkgever dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad daarvoor naar redelijkheid en billijkheid moet wijken. Voorafgaand aan eventueel beroep van de werkgever op dit beding zal de werkgever overleg plegen met de vakbond.

18.7 De werkgever behoudt zich het recht voor de premiebetaling, voor zover deze betrekking heeft op de bijdrage van de werkgever, te verminderen of beëindigen in geval van een ingrijpende wijzigingen van omstandigheden. Voorafgaand aan eventueel beroep van de werkgever op dit beding zal de werkgever overleg plegen met de vakbond.

ARTIKEL 19 Vakbondscontributie

Indien en voor zover fiscaal is toegestaan, kunnen werknemers de werkgever verzoeken de vakbondscontributie op fiscaal vriendelijke wijze te verrekenen. Het vakbondslid dient daartoe een bewijs van lidmaatschap en betaling te overleggen.

ARTIKEL 20 Tussentijdse wijziging

In geval van buitengewone ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland zijn partijen gerechtigd tijdens de duur van deze cao-wijzigingen daarin aan de orde te stellen, die met deze veranderingen in direct verband staan. Partijen zullen dan de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling nemen. Indien binnen twee maanden na indiening van deze

voorstellen geen overeenstemming is bereikt, is de partij die de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd de cao, met inachtneming van een opzegtermijn van één maand, op te zeggen.

ARTIKEL 21 Duur van de overeenkomst

De cao treedt in werking per 1 juli 2023 en eindigt per 30 juni 2024 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend,

Partij ter ene zijde

Partij ter andere zijde

PAPIERFABRIEK SCHUT BV
te Heelsum

FNV
te Utrecht

Bijlage I Functiegroepen

A. Lijst van functiegroepen

De indeling van de functiegroepen is als volgt :

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

B. Beroepsprocedure functie-indeling

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

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

Bijlage II Salarisschalen en -banden

Salarisschalen per 1-7-2023 (inclusief verhoging van € 242,00)

Salarisschaal tijdelijke inpakwerkzaamheden

GROEP	A
16 jaar	1041
17 jaar	1225
18 jaar	1474
19 jaar	1759
20 jaar	1946
21 jaar	2130
22 jaar	2180

Aanloopschaal

GROEP		A	B	C	D	E	F	G	H
1	jaar	1968	2152	2224	2312	2422	2547	2698	2859
2	jaar	2153	2204	2280	2368	2483	2607	2762	2927
3	jaar	2172	2223	2299	2389	2507	2633	2788	2952

Functiejarenschaal

GROEP		A	B	C	D	E	F	G	H
0	functie jaren	2259	2311	2388	2477	2597	2735	2895	3070
1	functie jaren	2298	2354	2434	2526	2650	2797	2958	3138
2	functie jaren	2334	2394	2480	2577	2706	2854	3018	3205
3	functie jaren	2374	2440	2527	2626	2760	2909	3085	3242
4	functie jaren	2416	2485	2579	2674	2812	2971	3151	3340
5	functie jaren	2449	2529	2626	2719	2865	3032	3212	3408
6	functie jaren			2671	2771	2918	3089	3283	3474
7	functie jaren				2821	2971	3150	3347	3541
8	functie jaren					3028	3208	3408	3613
9	functie jaren						3270	3470	3679
10	functie jaren							3535	3748
11	functie jaren								3814

Salarisbanden

Funcatiegroep	Funcatie-minimum	Funcatie-salaris	Persoonlijk maximum	Richtbedrag periodiek
I	2991	4173	4954	75
K	3299	4607	5465	89
L	3665	5121	6082	99
M	4060	5745	6833	107
N	4652	6507	7738	123
O	5299	7431	8852	146
P	6095	8567	10215	166

Toepassing van de salarisbanden:

1. Benoeming van een werknemer in een functiegroep I t/m P betekent dat zijn salaris tenminste 70% en ten hoogste 120% van het bij die functiegroep behorende functiesalaris bedraagt.
2. Bij een voldoende beoordeling zal een werknemer als regel het maximumfunctiesalaris (100%) bereiken. Bij een gedurig beter dan voldoende beoordeling kan een persoonlijk maximum worden bereikt tot ten hoogste 120% van het functiesalaris.
3. Zolang een werknemer het functiesalaris nog niet heeft bereikt, zal jaarlijks op basis van ervaring in de onderhavige functie en vooral de beoordeling van de wijze van functie vervulling een verhoging van zijn salaris worden overwogen. Als richtsnoer voor een verhoging geldt 2% van het functiesalaris. Afhankelijk van de beoordeling kan hiervan in opwaartse of neerwaartse richting worden afgeweken. Indien in enig jaar geen beoordeling heeft plaatsgevonden, geldt per definitie een minimum verhoging gelijk aan het percentage dat als richtsnoer wordt vermeld.

Minimumloonschaal in het kader van de Participatiewet (participatieschaal)

1. De participatieschaal is gebaseerd op de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) en bedraagt 100% WML en eindigt op 110% WML. Bedragen worden aangepast volgens de regeling tot aanpassing van het wettelijk minimumloon.
2. Betreffende werknemer komt na 1 jaar werken in aanmerking voor een stap naar 105% WML en na 2 jaar werken voor een volgende stap naar 110% WML.

Bijlage III Bijzondere afspraken

- 1.** De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen werkgeversvereniging AWWN, FNV en CNV Vakmensen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. Het aantal werknemers en de bijdrage per werknemer zal overeenkomstig bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld.
- 2.** Partijen bij deze cao zijn partij in de cao Private Aanvulling WW en WGA.
- 3. Roosters en inzetbaarheid**
Roosters, bezetting en inzetbaarheid blijven onderwerp van gesprek bij Schut Papier en tussen cao-partijen.
- 4.** Cao-partijen benadrukken de intentie van artikel 17 lid d. Werkgever zal in de praktijk nadrukkelijk toe zien op de uitvoering hiervan.
- 5. Pensioen**
Sociale partners starten een werkgroep met externe deskundigen om de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel nader uit te werken.

Bijlage IV Wet verbetering poortwachter

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