



Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf 2020-2022 Verbindendverklaring cao-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 5 augustus 2020 tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Kartonnage en Flexibele Verpakkingenbedrijf

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Kartoflex mede namens de overige partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: de Koninklijke Vereniging van Nederlandse Fabrikanten van Kartonnages en Flexibele Verpakkingen 'Kartoflex';

Partijen ter andere zijde: FNV en CNV Vakmensen.

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

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV en V is bepaald:

Artikel 1 A. Werkingsfeer

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op ondernemingen of afdelingen van ondernemingen die uitsluitend of in hoofdzaak het kartonnage- en/of flexibele verpakkingenbedrijf uitoefenen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is tevens van toepassing op ondernemingen of afdelingen van ondernemingen die uitsluitend of in hoofdzaak papier ver- en bewerken tot verpakkingen, cadeaupapier en behang.

Onder in hoofdzaak wordt verstaan: tenminste 50% van de fte's.

Kartonnagebedrijf

Het ver- en bewerken van karton (massief-, golf-, vouw-, honingraatkarton en rondkartonnage) tot eindproducten en halffabricaten, waaronder verpakkingen displays, mappen en ordners en andere gebruiks- en verbruiksgoederen.

Flexibele Verpakkingenbedrijf

Het ver- en bewerken van flexibele kunststoffilm (thermoplasten), aluminiumfolie en biologisch afbreekbare kunststoffen (kunststoffilm) tot verpakkingen, dit in de ruimste zin van het woord.

De volgende processen, echter niet uitsluitend, worden toegepast:

- flexodruk, diepdruk, offset en digitale druk.
- Snijden, buigen, stansen en (be)plakken.

Artikel 1 B. Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- | | | | |
|----|--------------|---|---|
| a. | Werkgever | : | ledere natuurlijke of rechtspersoon aangesloten bij partij ter ene zijde die het Kartonnage- en/of Flexibele Verpakkingenbedrijf als bedoeld in artikel 1A uitoefent; |
| c. | - Medewerker | : | ledere medewerker in dienst van de werkgever
– waarvan de functie is opgenomen in bijlage I van deze cao |



		– of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen Medewerker in dienst bij werkgever: – Die in overleg met werkgever na zijn AOW-gerechtigde leeftijd door blijft werken.	in bijlage I van deze cao – Die in overleg met werkgever na zijn AOW-gerechtigde leeftijd door blijft werken. Werkgever en medewerker moeten het beide willen; – medewerker mag niet in concurrentie treden door er meer geld aan over te houden. <u>Let op:</u> Er gelden afwijkende arbeidsvoorwaarden, zie artikelen 3 lid 6 sub c, 6 leden 2 en 3, 14 lid 3 sub I en 15 lid 4.
d.	Maand	Een kalendermaand;	
e.	Week	: Een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;	
f.	Dienstrooster	: Een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de medewerkers hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;	
g.	Normale arbeidsduur	: Het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de medewerkers volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;	
h.	Uurloon	: Het maandsalaris vermenigvuldigd met $1/156 = 0,64\%$;	
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 eventuele ploegentoeslag, eventuele hoger maandsalaris zoals bedoeld in bijlage II lid 2 sub a en eventuele persoonlijke toeslag zoals bedoeld in bijlage II lid 2 sub b;	
l.	Jaarinkomen	: 12 maal het maandinkomen;	
m.	Ondernemingsraad	: De ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;	
n.	Personeelsvertegenwoordiging	: De personeelsvertegenwoordiging in ondernemingen met in de regel minder dan 50 medewerkers, als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;	
o.	Vaste Commissie	: De commissie bedoeld in artikel 18 van deze CAO;	
p.	BW	: Boek 7, titel 10 van het Burgerlijk Wetboek;	
q.	ATW	: Arbeidstijdenwet;	
r.	Uitzendkracht	: Iedere natuurlijke persoon die ingeschreven staat bij een uitzendbureau en met dat bureau een arbeidsovereenkomst heeft voor het verrichten van werkzaamheden (arbeid) ten behoeve van een werkgever;	
s.	Oproepkracht	: Iedere natuurlijke persoon met een arbeidsovereenkomst met de werkgever in de zin van artikel 7:628a lid 9 BW.	
t.	Partner	1. De echtgenoot/echtgenote of geregistreerde partner van de medewerker of de persoon met wie de medewerker ongehuwd samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. 2. Van een gezamenlijke huishouding is sprake indien twee personen hun hoofdverblijf in dezelfde woning hebben en zij blijfven geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel anderszins;	
u.	WOR	De Wet op de ondernemingsraden;	
v.	Dag/dienst	Bij een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week is de dagwaarde normaliter 7,2 uur (36 uur per week/5 werkdagen per week). Bij een hogere arbeidsduur dan 36 uur per week, is de dag/dienst normaliter naar rato hoger. Voor zowel medewerkers werkzaam in voltijd als in deeltijd, kan een dag/dienst korter of langer zijn als gevolg van een dienstrooster of individuele afspraken tussen werkgever en medewerker. In dat geval geldt als dagwaarde de volgens dienstrooster of afspraak te werken uren.	

Artikel 1 C. Karakter van de cao

1. Het karakter van de cao is een minimum-cao. Dit betekent dat werkgever niet ten nadele van de werknemer van de afspraken in deze cao mag afwijken. De werkgever mag wel ten voordele van de werknemer van de cao afwijken. Dit gebeurt schriftelijk en in overleg met de medewerker. Deze afwijkende afspraken kunnen alleen gewijzigd worden worden door de partijen die de afspraak hebben gemaakt, te weten werkgever en medewerker.

Artikel 1 D. Dispensatie

1. Een werkgever kan dispensatie aanvragen voor de cao voor het Kartonage en Flexibele Verpakkingenbedrijf.
2. Een dergelijk dispensatieverzoek wordt door de Vaste Commissie beoordeeld waarbij de volgende criteria worden gehanteerd:
 - a. Er is sprake van een eigen arbeidsvoorwaarden-cao, die afgesloten is met één of meer vakverenigingen die voldoen aan de Wet op de CAO;
 - b. De eigen arbeidsvoorwaarden-cao is minimaal gelijkwaardig aan het arbeidsvoorwaardenpakket van de cao voor het Kartonage en Flexibele Verpakkingenbedrijf.
4. Bij een dergelijk dispensatieverzoek hanteert de vaste commissie het criterium dat dispensatie wordt verleend, indien de werkgever in voldoende mate heeft aangetoond dat er redelijkerwijs af dient te worden geweken van de wettelijke oproeptermijn conform de Wet arbeidsmarkt in balans.



5. Dispensatie wordt ten hoogste verleend voor de looptijd van de cao. Indien een nieuwe cao van toepassing wordt, dient de werkgever opnieuw een dispensatieverzoek in te dienen.
6. Dispensatieverzoeken worden schriftelijk ingediend bij de Vaste Commissie, conform de bijlage IV en V van de cao.

Artikel 3 Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toe te passen.

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, maar ten minste 4 dagen, van te voren bekend worden gemaakt, waarbij de werkzaamheden zoveel mogelijk aaneengesloten worden verricht;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.

B Uitzendkrachten

De werkgever dient zich ervan te vergewissen, dat het in Nederland gevestigde uitzendbureau waarmee wordt samengewerkt gecertificeerd is op basis van de NEN 4400-1 norm. De werkgever dient zich ervan te vergewissen dat het niet in Nederland gevestigde uitzendbureau waarmee wordt samengewerkt aan vergelijkbare eisen voldoet als die aan in Nederland gevestigde uitzendbureaus op grond van deze cao worden gesteld.

6. Gelijke behandeling

- a. Werknemers werkzaam in deeltijd en in voltijd ontvangen een in alle opzichten gelijke behandeling met betrekking tot loopbaan en scholing, alsmede de van toepassing zijnde pensioenregeling (of BPF of een gedispenseerde regeling).
- b. Wanneer het verzoek van een medewerker om in deeltijd te mogen werken om zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen niet kan worden gehonoreerd, zal de werkgever de medewerker schriftelijk en gemotiveerd van dat besluit in kennis stellen.
- c. Voor AOW-gerechtigde medewerkers is, conform de Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd, de Wet Flexibel Werken buiten toepassing verklaard, zodat werkgever niet verplicht is om in te gaan op verzoeken van een AOW-gerechtigde medewerker om uitbreiding of vermindering van het aantal te werken uren.

7. Fusie, reorganisatie en sluiting

- a. 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.
- b. De werkgever zal de vakverenigingen, de ondernemingsraad en de betrokken medewerkers inlichten omtrent de overwogen maatregelen en voorts met de vakverenigingen overleg plegen over de eventueel daaruit voor de betrokken medewerkers voortvloeiende sociale gevolgen, waarbij van werk naar werk prioriteit heeft.

8. Bedrijvenwerk

Indien een vakvereniging overgaat tot aanwijzing van één of meerdere vertrouwenspersonen, zal de leiding van de betrokken onderneming daarover onmiddellijk worden geïnformeerd. Ten behoeve van activiteiten die verband houden met een eventueel decentralisatieproces verkrijgt de vertrouwenspersoon per onderneming een maximaal aantal dagen vrijaf met behoud van loon volgens de onderstaande staffel:

Onderneming met:	Aantal dagen vrijaf:
0 tot 50 medewerkers:	3
51 tot 100 medewerkers:	5



Onderneming met:	Aantal dagen vrijaf:
101 of meer medewerkers:	7

Indien voor een onderneming meer vertrouwenspersonen zijn aangesteld, geldt bovenstaand aantal dagen voor alle vertrouwenspersonen gezamenlijk. De werkgever ziet er op toe dat een vertrouwenspersoon door het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed zal ondervinden in zijn positie als medewerker. Met name zal dit toezicht betrekking hebben op beloning, beoordeling en promotie.

9. Fiscale facilitering vakbondscontributie

Als de medewerker daar schriftelijk om verzoekt zal de werkgever onder hierna genoemde voorwaarden de door de medewerker te betalen jaarcontributie aan de vakbond één maal per jaar aan hem vergoeden onder gelijktijdige verlaging van het brutoloon met het bedrag ter grootte van die vergoeding. Deze verplichting van de werkgever geldt alleen indien:

- deze constructie fiscaal is toegestaan;
- de medewerker een bewijs van betaling van de contributie aan de werkgever overlegt;
- de medewerker voor de uitvoering van de verplichting eventueel verder benodigde informatie vertrekt.

Artikel 4 Verplichtingen van de medewerker

1. De medewerker 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 medewerker is gehouden ook andere dan zijn gewone dagelijkse arbeid te verrichten voor zover die kan worden beschouwd als in de onderneming gebruikelijke arbeid of daarmee rechtstreeks verband houdend.
3. De medewerker 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.
5. d. De medewerker is gehouden arbeid te verrichten in of ten behoeve van een andere onderneming dan die van de werkgever met wie hij een arbeidsovereenkomst heeft, alleen wanneer zulks in noodgevallen ten behoeve van zijn werkgever noodzakelijk is. In voorkomende gevallen komen de daaruit voor de medewerker voortvloeiende noodzakelijk te maken extra kosten voor rekening van de werkgever.
e. In ondernemingen waar meer cao's van toepassing zijn (een zogenaamd 'gemengd bedrijf') is de medewerker 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 vacatures binnen de onderneming, de medewerkers in die onderneming eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren, alvorens wordt overge-

gaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming. Indien een interne sollicitatie leidt tot functiewijziging en daar voor het volgen van een gerichte opleiding noodzakelijk wordt, zal hieraan door de werkgever zijn medewerking worden verleend, voor zover dit niet leidt tot een wezenlijke vertraging in de procedure;

- b. de werkgever teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen alle daarvoor relevante vacatures (volledige en deeltijdvacatures en vacatures voor tijdelijke werkzaamheden) melden aan het desbetreffende UWV of afmelden;
- c. de werkgever als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van medewerkers 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 hierover worden geïnformeerd; onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover inlichtingen te vragen;
- e. de werkgever optimaal pogen om voor medewerkers 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 personeelsvertegenwoordiging, 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 de 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 de personeelsvertegenwoordiging, kan zich betreffende dit overleg laten bijstaan door vertegenwoordigers van de medewerkersorganisaties.

7. Werken met behoud van uitkering

Werken met behoud van uitkering is toegestaan voor zover het medewerkers '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. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd - Proeftijd

- a. Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
- b. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer dan 6 maanden kan een proeftijd van maximaal 1 maand worden afgesproken.
- c. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd van maximaal 2 maanden worden afgesproken.
- d. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld of sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

2. 3x2-regel bij opvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (uitgezonderd seizoensgebonden arbeid)

Een arbeidsovereenkomst (voor niet-seizoensgebonden arbeid) die is aangegaan voor bepaalde tijd verandert in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als wordt voldaan aan de volgende twee voorwaarden:

- a. Deze arbeidsovereenkomsten en de voorgaande arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

hebben elkaar opgevolgd in een periode van langer dan 36 maanden met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden;

- b. Er zijn meer dan 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aangegaan, die elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden.

Dit geldt niet als de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode van 3 maanden die onmiddellijk volgt op een dienstbetrekking voor 36 maanden of langer.

Voor AOW-gerechtigde medewerkers geldt, conform de Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd, een afwijkende ketenbepaling van maximaal 6 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in een periode van maximaal 4 jaar.

Ketenregeling bij seizoensgebonden arbeid

Voor seizoensgebonden arbeid geldt met ingang van 1 juli 2016 de uitgebreide ketenregeling. Voor seizoensgebonden arbeid is de uitgebreide ketenregeling mogelijk als daarover afstemming is geweest met de medezeggenschap (ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging). De uitgebreide ketenregeling bepaalt dat er 6 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in 4 jaar kunnen worden gesloten zonder dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Bij meerdere elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt dat de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, aangemerkt wordt als voor onbepaalde tijd indien:

- arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste 3 maanden hebben opgevolgd en een periode van 48 maanden (vier jaar), deze tussenpozen hierbij inbegrepen, hebben overschreden

en

- meer dan zes voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste 3 maanden.

De uitgebreide ketenregeling seizoensgebonden arbeid is van toepassing op medewerkers genoemd in onderstaande tabel:

Funcatiegroep	Productie	Techniek	Logistiek	Kwaliteit	Commercie	Finance/ICT	Staf/overig
8	Nee			Nee	Ja	Nee	Nee
7	Nee		Nee		Ja	Nee	
6	Ja	Nee		Nee	Ja		Nee
5	Ja					Ja	
4	Ja		Ja				Nee
3	Ja		Ja				Nee
2	Ja		Ja				
1	Ja						

De huidige functiegroep van de medewerker is hierbij maatgevend. De uitgebreide ketenregeling geldt alleen voor seizoensarbeid in de aangeduide functiegroepen en niveaus en geldt alleen voor zover de functie in het bedrijf van de werkgever een seizoensmatig karakter heeft als gevolg van klimatologische en natuurlijke omstandigheden of feestdagen en evenementen en waarvoor geldt dat de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering ertoe leidt dat het voor de werkgever niet mogelijk is om de medewerker een jaar rond arbeidsovereenkomst aan te bieden.

Medewerkers die vallen onder de uitgebreide ketenregeling worden daarvan schriftelijk in kennis gesteld. Als een onderneming een beroep doet op de ketenregeling zal hiervan melding worden gedaan bij de Vaste Commissie voor het Kartonage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf.

Deze ketenregeling geldt als enige en vervangt al eerder overeengekomen regelingen c.q. bepalingen ter zake.

3. Opzegtermijnen

Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de arbeidsovereenkomst een einde:

- a. voor medewerkers voor onbepaalde tijd die voor 1-1-2005 bij werkgever in dienst zijn getreden:
1. door opzegging door de werkgever met een termijn van ten minste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst na de meerderjarigheid van de medewerker gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 13 weken; deze termijn wordt voor medewerkers ouder dan 45 doch jonger dan 65 jaar verhoogd voor elk vol jaar dienstverband na de 45e verjaardag met een week, voor welke verlenging eveneens een maximum geldt van 13 weken;
 2. door opzegging door de medewerker met een termijn van ten minste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst 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 medewerker, 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 sub lid kan schriftelijk tussen werkgever en medewerker een langere opzegtermijn worden overeengekomen. In dat geval geldt in afwijking van artikel 7:672 lid 6 BW voor de werkgever een gelijke opzegtermijn;

3. de arbeidsovereenkomst 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; de aanzegging dient minimaal één maand van tevoren plaats te vinden.
- b. voor medewerkers voor onbepaalde tijd die vanaf 1-1-2005 in dienst zijn getreden gelden de wettelijke opzegtermijnen. Deze luiden als volgt:
 1. Bij 0 tot 5 dienstjaren : 1 maand opzegtermijn voor werkgever
 2. Bij 5 tot 10 dienstjaren : 2 maanden opzegtermijn voor werkgever
 3. Bij 10 tot 15 dienstjaren : 3 maanden opzegtermijn voor werkgever
 4. Vanaf 15 dienstjaren : 4 maanden opzegtermijn voor werkgever.Voor medewerker geldt een opzegtermijn van 1 maand.
Schriftelijk kan tussen werkgever en medewerker een langere opzegtermijn worden overeengekomen.
- c. voor medewerkers 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 7:667 BW eerste lid en artikel 7:668 BW.
- d. voor AOW-gerechtigde medewerkers geldt, conform de Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd, een opzegtermijn voor werkgever van 1 maand.
5. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de medewerker eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand, waarin voor de medewerker het (volledige) recht op AOW ontstaat zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
6. Met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kan in afwijking van het in lid 5 bepaalde de arbeidsovereenkomst worden voortgezet dan wel worden omgezet.
7. Vertrouwenspersoon
 - a. Onverminderd krachtens wettelijke of cao-bepalingen vereiste toestemmingen gelden voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een vertrouwenspersoon van een van de vakorganisaties, door de werkgever dezelfde waarborgen als die welke gelden voor ondernemingsraadsleden, zoals aangegeven in artikel 670 lid 4 BW, met dien verstande dat deze bescherming uitsluitend geldt gedurende de periode dat hij optreedt in de hoedanigheid van vertrouwenspersoon.
 - 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.
8. De werkgever mag de medewerker geen ontslag aanzeggen gedurende de tijd dat deze door arbeidsongeschiktheid verhinderd is zijn arbeid te verrichten behalve in de volgende gevallen:
 - a. gedurende de proeftijd;
 - b. na een gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van de medewerker van drie jaar. Deze bepaling geldt uitsluitend nog voor medewerkers waarbij de eerste ziektedag vóór 1 maart 2018 ligt;
 - c. nadat de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, mits voldaan is aan de termijn van art 7:629 lid 2 sub c BW.

Artikel 7 Arbeidsduur en dienstrooster

1. Normale arbeidsduur
 - a. De normale arbeidsduur bedraagt voor de medewerker met een voltijddienstverband (inclusief vakantie en op maandag tot en met zaterdag vallende feestdagen) gemiddeld 36 uur per week op kalenderjaarbasis.
 - b. Op vrijwillige basis van zowel werkgever als medewerker kan de arbeidsduur worden verhoogd tot maximaal gemiddeld 40 uur per week op kalenderjaarbasis. De relevante arbeidsvoorwaarden worden pro rata aangepast op de verhoogde arbeidsduur.
2. Dienstroosters
Iedere medewerker 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;



- c. een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat;
 - d. een 4-ploegendienstrooster (semicontinu) 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 vakorganisaties;
 - f. in een incidenteel ingestelde nachtdienst wordt gewerkt conform de roosters zoals die gelden voor de 3- en/of 4-ploegendienst;
 - g. 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 medewerkers zal blijven;
 - h. Incidentele afwijkingen van de normale arbeidsduur van een kwartier of minder worden geacht deel uit te maken van de in dit lid bedoelde werkweken.
3. Vaststelling roosters
- a. De roosters worden op ondernemingsniveau vastgesteld conform het bepaalde in de ATW. Hierbij gelden de kaders zoals vermeld in lid 2 tot en met 9 van dit artikel.
 - b. Bij verandering van de roosters of werktijden binnen de onderneming dient de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging op grond van de wettelijke bepalingen geconsulteerd te worden.
 - c. Indien binnen de onderneming geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is, zullen bij verandering van roosters of werktijden die de grenzen van de standaardregeling ATW 1995 overschrijden, de werkgever en de vakorganisaties afspraken ter zake maken.
4. Dienstrooster in onderhoudsdiensten
Voor medewerkers in de onderhoudsdiensten kan in afwijking van het bepaalde in lid 2, zo nodig een dienstrooster worden vastgesteld waarin gewerkt wordt op de eerste 6 dagen van de week. In zodanig geval geldt ter zake van de beloning voor de uren op zaterdagochtend het in artikel 9 lid 4 bepaalde inzake de beloning voor medewerkers in de onderhoudsdienst die roostermatig werken op zaterdag.
5. Mededeling dienstrooster
Iedere medewerker 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.
6. Vergadertijd - arbeidstijd
Vergadertijd van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging en hun commissies wordt beschouwd als arbeidstijd in de zin van de ATW.
7. Inkorten arbeidstijd op bepaalde dagen
De arbeidstijd voor de medewerkers in dagdienst en ploegendiensten 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.
8. Arbeidsduur en opleidingen
Voor bedrijfstakinggerichte opleidingen, die nadrukkelijk zowel in het belang van de medewerker als van de onderneming moeten zijn, zijn afhankelijk van de duur van de opleiding maximaal 48 uren per medewerker per jaar beschikbaar boven de in lid 1 genoemde normale jaarlijkse arbeidsduur.
9. Invulling arbeidsduur voor specialistenfuncties
Onverminderd het bepaalde in dit artikel is voor specialistenfuncties (solo- of eenmansfuncties) een andere invulling mogelijk van de arbeidsduurverkortings, zoals die geldt met ingang van 1 januari 1988. 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.
10. Levensfasebeleid
- a. De medewerker kan 5 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd besluiten om 80% van zijn individuele arbeidsduur te gaan werken (1 dag of dienst per week minder) tegen een beloning van 85% van het bruto salaris.
 - b. De pensioenopbouw vindt plaats over het werkelijke salaris (85% van het salaris, vermeerderd met de eventuele toeslagen waarover pensioenpremie wordt geheven).
 - c. Medewerkers die werkzaam zijn in deeltijd en minimaal 30 uur per week werken kunnen ook gebruik maken van de regeling. Voor een medewerker werkzaam in deeltijd die minimaal 30 uur per week werkt, geldt dat de arbeidsduur in deeltijd met 20% wordt verminderd. De beloning is gebaseerd op 85% van het naar rato aangepaste lagere bruto salaris.



- d. Als een verzoek van een medewerker (werkzaam in voltijd of deeltijd) wordt afgewezen door werkgever, dan dient dit schriftelijk, onderbouwd en gemotiveerd plaats te vinden.

Artikel 8 Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen

1. Functiewaardering

- a. De functies van de medewerkers 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 medewerker en een gedeelte dat gebaseerd is op functiejaren. De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze cao.
- c. Iedere medewerker 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 medewerkers die de voor hun groep geldende functievulwasse leeftijd nog niet hebben bereikt, vallen onder de leeftijdschaal en ontvangen het schaalsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt.

tot en met 20 jaar voor de schalen 1, 2 en 3;

tot en met 21 jaar voor de schalen 4 en 5;

Wijziging treedt op met ingang van de maand volgend op die waarin zij hun verjaardag hebben gevierd.

3. Functiejaarschaal

- a. De medewerkers die de voor hun groep geldende functievulwasse leeftijd hebben bereikt, worden beloond volgens de functiejaarschaal.
vanaf 20 jaar voor de schalen 1, 2 en 3;
vanaf 21 jaar voor de schalen 4 en 5;
- b. Herzieningen vinden eenmaal 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 medewerker toekenning van een functiejaar in de tijd worden verschoven. Het gesprek dient schriftelijk, voorzien van de argumenten, aan de medewerker te worden bevestigd.
- c. Bij het verlaten van de leeftijdschaal c.q. bij indiensttreding na 30 juni van enig jaar, bestaat er géén recht op toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 januari.
- d. Bij aanstelling op of boven de functievulwasse leeftijd, ontvangt de medewerker in het algemeen het schaalsalaris bij 0 periodieken. Indien een medewerker 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. Tijdelijke waarneming

- a. Medewerkers 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 aaneengesloten vakantie, ten minste 10 achtereenvolgende dagen of diensten heeft geduurd, ontvangt de medewerker 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 minimumbedragen van de twee betrokken loongroepen.
- c. De uitkering wordt niet toegekend aan de medewerker 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 medewerkers kunnen gedurende maximaal 6 maanden volgens deze aanloopschaal worden beloond.

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 functievulling in dagdienst. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het loon of salaris of in de vorm van incidentele extra beloningen, worden slechts toegekend



indien een groter beroep op de medewerker 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 medewerker 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 medewerker die, na ten minste 1 jaar onafgebroken in ploegendienst heeft gewerkt, 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 ploegen-toeslag of het verschil tussen de oude en nieuwe ploegentoeslag. Daarna wordt het verschil in 26 weken in gelijke termijnen afgebouwd.

3. Overwerk en de beloning daarvan

- a. Wanneer op verzoek van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden is er sprake van overwerk.
- b. Van overwerk is voor een deeltijdwerker eerst sprake indien de medewerker meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en wanneer de normale arbeidsduur van een medewerker met een voltijd dienstverband wordt overschreden.
- c. Voor een deeltijdmedewerker is eveneens sprake van overwerk indien de medewerker meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en wanneer er wordt gewerkt op uren die liggen buiten de grenzen van het dienstrooster van gelijksoortige medewerkers met een voltijd dienstverband.
- d. Indien een medewerker in onmiddellijke aansluiting op zijn dienstrooster meer dan een uur arbeid verricht en diens gevolg meer dan 4,5 uur achtereen werkt, wordt hem voor de aanvang van deze overschrijding een kwartier rust gegeven met behoud van loon.
- e. Overwerk zal worden gecompenseerd naar keuze van de medewerker in geld of vrije tijd. Indien overwerk wordt gecompenseerd in vrije tijd, dient deze vrije tijd binnen een termijn van drie maanden na het verrichte overwerk opgenomen te worden.
- f. Daarnaast heeft de medewerker recht op de overwerktoeslag. De overwerktoeslag zal worden uitgekeerd in geld, tenzij partijen anders met elkaar overeenkomen.
- g. 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 medewerkers in de ploegendiensten, welke op zaterdag direct na hun normale ploegendienst overwerk verrichten, zijn de bovenvermelde toeslagen van toepassing op hun uur inkomen, zijnde het uurloon vermeerderd met de ploegentoeslag.

- h. 1. Overwerk dient zoveel mogelijk te worden vermeden en mag geen regel zijn.
2. De werkgever die overwerk wil laten verrichten, geeft dit bij voorkeur een dag van tevoren aan bij de medewerker. In uitzonderlijke gevallen kan hiervan worden afgeweken.

4. Beloning voor roostermatig werken op zaterdag

Indien medewerkers in de onderhoudsdiensten volgens rooster arbeid op zaterdag verrichten (zoals geregeld in artikel 7 lid 4 van deze cao), ontvangen zij over de op zaterdag gewerkte uren een toeslag van 50%.

5. Meerurentoeslag

Deeltijdmedewerkers 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 deeltijdmedewerker geldende uurloon.

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

Artikel 10 Zon- en feestdagen

1. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
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.

2. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen en de beide kerstdagen en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale Bevrijdingsdag.
3. 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.
4. 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 3g, tenzij een en ander per bedrijf anders is geregeld en schriftelijk is vastgelegd.

Artikel 11 Geoorloofd verzuim/schorsing

1. Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 7:629 en 4:1 Wet Arbeid en Zorg bepaalde geldt het volgende.
2. Bij arbeidsongeschiktheid van de medewerker is het in artikel 14 (Arbeidsongeschiktheid) bepaalde van toepassing.
3. In onderstaande gevallen heeft de medewerker recht op verlof:
 - a. De medewerker kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in hoofdstuk 4 van de Wet Arbeid en Zorg mits de medewerker 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 medewerker verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.
 - b. De hieronder vermelde dagen of diensten waarop de medewerker geen arbeid heeft verricht om een van de redenen gelden niet als vakantiedagen maar als doorbetaald verlof

Recht op verlof	Omvang van het verlof
1. Bij bevalling van de partner:	gedurende de bevalling gedurende éénmaal de arbeidsduur per week in geval van geboorteverlof, op te nemen in de eerste 4 weken na de bevalling
2. Na bevalling van de partner of degene van wie hij het kind erkent:	Aanvullend vanaf 1 juli 2020: gedurende maximaal 5 maal de arbeidsduur per week tegen 70% van het (maximum) dagloon, in geval van aanvullend geboorteverlof na het geboorteverlof, op te nemen in de eerste 6 maanden na de bevalling
3. * Bij ondertrouw van de medewerker:	een dag of dienst
4. * Bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap:	twee dagen of diensten
5. * Bij huwelijk van een kind, pleegkind, ouder, broer en zuster, mits hij de plechtigheid bijwoont:	één dag of dienst
6. * Bij 25- respectievelijk 40- en 50-jarige huwelijksherdenking van de medewerker respectievelijk zijn ouders of schoonouders:	één dag of dienst
7. Bij overlijden van de partner of van een kind of pleegkind van de medewerker:	van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie
8. Bij overlijden van de ouders en schoonouders en van bloed- of aanverwanten die in het gezin waarvan de medewerker deel uitmaakt inwonend zijn.	één dag of dienst
9. Bij de begrafenis/crematie van een familielid tot en met de tweede graad	één dag of dienst op de dag van de begrafenis/crematie
10. * Bij noodzakelijk dokters- of polikliniekbezoek: a. mits, indien de werkgever zulks verlangt, de medewerker schriftelijk verklaart: b. bij welke arts, specialist of polikliniek hij zich heeft vervoegd; c. hoe lang hij in het gebouw, waarin de arts of specialist zitting heeft, aanwezig moet zijn en daadwerkelijk is geweest; d. dat het bezoek in verband met zijn gezondheidstoestand noodzakelijk was; e. dat het bezoek uitsluitend onder werktijd kon geschieden.	de daarvoor vereiste tijd tot ten hoogste twee uren (of een langere termijn indien dat onvermijdelijk is)

Recht op verlof	Omvang van het verlof
11. In zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden of in verband met noodsituaties die vergen dat de medewerker onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de medewerker kan geschieden, mits, indien de werkgever zulks verlangt, de medewerker schriftelijk verklaart dat er geen ander gezinslid de noodzakelijke voorzieningen kon treffen:	de benodigde tijd
12. Na opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, indien de medewerker tenminste gedurende vier weken, onmiddellijk voorafgaande aan de opzegging, onafgebroken bij zijn werkgever in arbeidsovereenkomst is geweest, voor zover de medewerker de werkgever kan aantonen, dat het verzuim noodzakelijk is voor het zoeken van een nieuwe arbeidsovereenkomst:	ten hoogste gedurende vijf uren, achtereenvolgens of bij gedeelten
13. Voor aangifte, keuring, verplichte inlevering van wapenen of kleding bij inspectie, voor zover hiervoor van overheidswege geen vergoeding wordt verleend:	de benodigde tijd
14. Bij opkomen voor militaire dienst, anders dan in geval van oefening, voor zover hiervoor van overheidswege geen vergoeding wordt verleend:	de benodigde tijd met een maximum van drie dagen of diensten

4. Het planbare geoorloofd verzuim in lid 3.b onderdelen 3, 4, 5, 6 en 10 (deze laatste voor zover het een bezoek aan de huisarts, tandarts, mondhygiënist en fysiotherapeut of daarmee gelijkgestelden betreft; bezoek aan een specialist/polikliniek/ziekenhuis blijft geregeld in lid 3.b), alle weergegeven met een *, kunnen komen te vervallen en omgezet worden in een jaarlijks toe te kennen verlof ter hoogte van 7,7 uur per kalenderjaar. Deze 7,7 uur kan door medewerker ook voor andere doeleinden dan verlof worden ingezet, zie hiervoor artikel 19 van deze cao. Op ondernemingsniveau wordt bepaald of aan deze regeling collectief wel of niet wordt meegegaan. Dit wordt bepaald aan de hand van een instemmingsprocedure via de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of, in geval van kleine bedrijven die geen medezeggenschap hebben, via een stemming bij meerderheid onder medewerkers.
5. De medewerker die de 18-jarige leeftijd nog niet heeft bereikt, heeft - indien hij geen opleiding volgt krachtens de Wet Educatie en Beroepsopleiding (WEB) - 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 medewerker hiervoor vrijaf te geven met behoud van loon, indien de medewerker aantoont dat hij een dergelijke opleiding of cursus volgt.
6. Vrijaf voor vakbondsleden
Aan medewerkers die lid zijn van een vakvereniging 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.

Recht op verlof	Omvang verlof
a. De medewerker die deelneemt aan een door de vakorganisatie georganiseerde scholingscursus zal daarvoor mogen opnemen, mits het bedrijfsbelang dit toelaat:	Maximaal drie dagen of diensten vrijaf, zonder behoud van loon.
b. Ondernemingsraadsleden, waaronder leden van de vaste commissie van de ondernemingsraad respectievelijk leden van de personeelsvertegenwoordiging, hebben recht op:	Vrijaf met behoud van loon, voor deelneming aan door de vakorganisaties georganiseerde scholingscursussen
c. Leden van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging hebben voor het houden van vergaderingen recht op: (Op voorwaarde dat het houden van vergaderingen van de personeelsvertegenwoordiging met instemming van de directie geschiedt en deze ook het tijdstip van bijeenkomst heeft goedgekeurd). Voor wat betreft de vergaderingen van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging en hun commissies geldt het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden.	Doorbetaling van loon dan wel vervangend vrijaf overeenkomstig de perioden van vergaderen

7. De werkgever zal, mits het bedrijfsbelang het toelaat, de medewerker toestaan een vrije snipperdag op te nemen ter viering van de 1e mei, indien deze de dag tijdig aanvraagt.
8. De werkgever is niet gehouden het loon aan de betrokken medewerker 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 ter zake geldende overheidsbepalingen en beschikkingen:

- a. ingeval van invoering van werktijdverkorting, waaronder een 0-uren werkweek begrepen, na daartoe verkregen vergunning;

10. Verlof bij adoptie

De medewerker kan onbetaald verlof als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet Arbeid en Zorg opnemen in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De medewerker 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.

11. Verlof bij verzorging zieke

Conform 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 kind of pleegkind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de kinderen of pleegkinderen van de onder b genoemde persoon;
- b. De echtgenoot, geregistreerde partner of de persoon met wie de medewerker ongehuwd samenwoont;
- c. Een bloedverwant in de 1^e of 2^e graad;
- d. Degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de medewerker; of;
- e. Degene met wie de medewerker anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de medewerker moet worden verleend.

12. Voor medewerkers met een voltijd dienstverband omvat het verlof uit lid 10 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 medewerkers met een deeltijd dienstverband geldt het bovenstaande naar rato.

Artikel 12 Vakantie

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar loopt van 1 januari t/m 31 december van enig jaar.

2. Omvang van vakantierechten

Recht op vakantie-uren	Omvang vakantie-uren
a. De medewerker die van 1 januari tot en met 31 december 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 medewerker 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. Medewerkers die in ploegendienst werken, hebben per vakantiejaar recht op:	7,2 uur extra vakantie met behoud van salaris
d. De medewerker van 50 jaar of ouder 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:	- Bij 50 jaar: 194,4 uur - Bij 55 jaar: 201,6 uur - Bij 60 jaar: 208,8 uur vakantie met behoud van salaris.

- e. Voor medewerkers die op grond van hun arbeidsovereenkomst meer of minder dan het normale aantal uren per week arbeid verrichten, wordt het recht op vakantie naar rato van hun arbeidsduur vastgesteld.
- f. De medewerker 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.
- g. Bij het opnemen van vakantie worden zoveel uren van het vakantietegoed afgeboekt, als de medewerker volgens rooster zou moeten werken.

3. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten

De medewerker dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst 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 medewerker aanspraak kan maken.

4. Aaneengesloten vakantie

- a. Van de in lid 2 sub a genoemde vakantie zullen als regel 15 dagen (drie kalenderweken) of diensten aaneengesloten worden verleend.
 - b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de medewerker.
 - c. Indien de werkgever echter het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet teneinde gedurende die stopzetting aan alle of een deel der medewerkers de aaneengesloten vakantiedagen te geven, moeten de betrokken medewerkers gedurende het daarvoor door de werkgever met instemming van de ondernemingsraad aangewezen tijdvak met vakantie gaan.
 - d. In geval een medewerker 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 zoals als bedoeld in lid 3 voldoende zijn voor de in sub c. bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken medewerker:
 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.
5. Resterende vakantierechten
- a. De werkgever kan van de resterende vakantierechten ten hoogste 21,6 vakantie-uren als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing bij de aanvang van het kalenderjaar met instemming van de ondernemingsraad geschiedt.
 - b. De medewerker 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.
6. Niet opgenomen vakantierechten/verjaring
- a. Indien vakantierechten voor 1 januari direct volgend op het vakantiejaar, waarin zij zijn verworven door de medewerker op uitdrukkelijk verzoek van de werkgever niet zijn opgenomen, wordt door de werkgever en medewerker uiterlijk per 31 januari van het zelfde jaar in onderling overleg vastgesteld wanneer deze vakantierechten worden opgenomen in het jaar volgend op het jaar na verwerving.
 - b. Indien vakantierechten voor 1 januari direct volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven niet zijn opgenomen, zonder dat dit expliciet door de werkgever is gevraagd, dan zal de medewerker voor 31 januari van datzelfde jaar een schema overleggen hoe deze rechten alsnog dat jaar worden opgenomen. Dit schema zullen werkgever en medewerker nader bespreken en in overleg vaststellen. Overlegt de medewerker dit schema niet dan is de werkgever gerechtigd de opname van de vakantierechten dwingend op te leggen in het jaar volgend op het jaar van verwerving.
 - c. Bovenwettelijke vakantierechten, die niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggend 5 jaar na verwerving vervallen. Wettelijke vakantierechten vervallen in beginsel 5 jaar na het jaar van verwerving, zij het dat strikte toepassing van het bepaalde onder a en b leidt tot opname uiterlijk in het jaar na verwerving ervan.
 - d. Het staat werkgevers en medewerkers vrij om, in onderlinge overeenstemming, afspraken te maken over het uitbetalen van bovenwettelijke vakantierechten.
7. Het verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden
- a. De medewerker verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft. Dagen of diensten waarop de medewerker geen arbeid heeft verricht om een van de redenen genoemd in lid 7 sub b onder 1 gelden niet als vakantiedagen.
 - b. 1. Het in sub a bepaalde is niet van toepassing indien de medewerker zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens de in artikel 7:635 BW genoemde gevallen. Het recht op verwerven van vakantie bestaat in ieder geval bij:
 - a. arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de medewerker;
 - b. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de openbare orde;
 - c. het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet opgenomen verlof;
 - d. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de medewerker georganiseerde bijeenkomst;
 - e. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;

- f. zwangerschaps- en bevallingsverlof.
- c. De medewerker die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.
8. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
- a. Dagen of diensten waarop de medewerker geen arbeid heeft verricht om een van de redenen genoemd in lid 7 sub b onder 1, lid 7 sub c alsmede in artikel 11 lid 3 sub b gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien de medewerker arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of een snipperdag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld.
- c. Indien ingevolge het sub a bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen of diensten niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de medewerker nieuwe tijdstippen vaststellen waarop die vakantierechten alsnog worden opgenomen.
9. Vakantie bij ontslag
- a. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de medewerker 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 medewerker 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 medewerker bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris, welke de medewerker op dat tijdstip nog toekomt.
10. Uitvoeringsbepalingen
- De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad bepalen, dat de medewerker behoudens in geval van overmacht de aanvraag voor vakantie of snipperdagen een bepaalde termijn voor de begeerde datum moet indienen.

Artikel 13 Vakantietoeslag

1. Vakantietoeslagjaar
Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 mei van elk kalenderjaar tot en met 30 april van het daarop volgende kalenderjaar.
2. Hoogte van de vakantietoeslag
- a. Aan de medewerker 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 het wettelijk minimum voor de vakantietoeslag per vol vakantietoeslagjaar dienstverband voor functievulwassen medewerkers. |
| – voor medewerkers die op het wettelijk minimumloon zijn ingeschaald, wordt overwerk wel meegenomen in de grondslag van de vakantietoeslag. |
- b. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
3. De medewerker die na 1 mei in dienst van de werkgever is getreden, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de medewerker wiens arbeidsovereenkomst in de loop van het vakantiejaar eindigt.

Artikel 14 Arbeidsongeschiktheid

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte

1. Indien een medewerker 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.
2. In de onderstaande bepalingen zijn de aanvullingstermijnen gebaseerd op de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW.
3. Aanvullingsperiode en hoogte van de aanvulling



Periode	Hoogte
a. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 8 maanden:	70% van het oude maandinkomen – tot maximaal het voor de medewerker geldende dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen.
b. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 8 maanden:	tot 100% van het oude maandinkomen.
c. Wettelijke loondoorbetaling gedurende de 9e t/m 12e maand:	70% van het oude maandinkomen – tot maximaal het voor de medewerker geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen. De pensioenopbouw gedurende deze maanden vindt plaats als ware 100% van het oude inkomen toegekend geworden.
d. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling gedurende de 9e t/m 12e maand:	een aanvulling tot 90% van het oude maandinkomen. De pensioenopbouw gedurende deze maanden vindt plaats als ware 100% van het oude inkomen toegekend geworden.
e. Wettelijke loondoorbetaling gedurende de 13e t/m 24e maand:	70% van het oude maandinkomen – tot maximaal het voor de medewerker geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald. De pensioenopbouw gedurende deze maanden vindt plaats als ware 100% van het oude maandinkomen toegekend geworden.
f. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling gedurende de 13e t/m 24e maand:	een aanvulling tot 85% van het oude maandinkomen. De pensioenopbouw gedurende deze maanden vindt plaats als ware 100% van het oude maandinkomen toegekend geworden.
g. Bij werken naar loonwaarde en re-integratie activiteiten (werken op therapeutische basis, cursussen/trainingen) ontvangt de medewerker:	100% van het oude maandinkomen per uur dat daadwerkelijk re-integratie activiteiten worden verricht.
De bepalingen h t/m k gelden uitsluitend nog voor medewerkers waarbij de eerste ziekte dag vóór 1 maart 2018 ligt:	
h. In geval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid ontvangt de medewerker:	gedurende de 25e t/m de 42e maand na de wettelijke periode als bedoeld in artikel 7:629 BW, naast hetgeen hij verdient met werken, een aanvulling van 5% met een bodem van 80% van het oude maandinkomen.
i. Bij arbeidsongeschiktheid (WGA) van 35-80% ontvangt de medewerker:	gedurende de 25e t/m 42e maand na de wettelijke periode als bedoeld in artikel 7:629 BW een aanvulling van 10% van het oude maandinkomen.
j. Bij arbeidsongeschiktheid (IVA/WGA) van 80-100% geldt het volgende:	gedurende het derde jaar wordt de IVA- of WGA-uitkering aangevuld tot 100% van het oude inkomen en zal met terugwerkende kracht ook de eerste 2 jaar van arbeidsongeschiktheid tot 100% van het oude maandinkomen aangevuld worden.
k. Voor medewerkers die 25 tot en met 35 jaar in de branche werkzaam zijn, wordt de IVA- of WGA-uitkering bij 80-100% tot de AOW-gerechtigde leeftijd aangevuld met:	5% van het oude inkomen en in geval van meer dan 35 jaar werkzaam in de branche zal de IVA- of WGA-uitkering met 10% van het oude maandinkomen worden aangevuld tot de AOW-gerechtigde leeftijd.
l. Voor AOW-gerechtigde medewerkers geldt, conform de Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd, dat de loondoorbetalingsplicht, de re-integratieverplichtingen van de werkgever en het opzegverbod bij ziekte zijn beperkt tot een periode van 13 weken. Deze periode van 13 weken is een tijdelijke uitbreiding van de periode van 6 weken zoals die in de wet is opgenomen. Bij evaluatie van de wet in 2018 wordt bekeken of, en zo ja wanneer, de tijdelijke uitbreiding eindigt. Die uitkomst is dan ook van toepassing op deze CAO. Als de medewerker al ziek was voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, dan begint de periode van 13 c.q. 6 weken te lopen bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. De totale periode zal niet langer zijn dan 104 weken.	
m. Onder oude maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het feitelijke maandinkomen plus de vakantietoeslag dat de medewerker genoot op het moment dat de arbeidsongeschiktheid is ingetreden, rekening houdend met eventueel reeds met de medewerker specifiek overeengekomen afspraken.	
n. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullende uitkeringen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van medewerkers die: a. geweigerd hebben gebruik te maken van door de werkgever of wettelijk voorgeschreven veiligheidsmiddelen en veiligheidsregels; b. de binnen het bedrijf van toepassing zijnde voorschriften waar de OR mee heeft ingestemd, overtreden.	

Periode	Hoogte
o. Naast de verplichtingen die voortvloeien uit de Wet Verbetering Poortwachter, vindt uiterlijk 90 weken na de eerste ziektedag een gesprek plaats tussen de werkgever en de medewerker over de ontstane situatie, waarbij de medewerker zich kan laten bijstaan	

Artikel 15 Arbozorg, verzuimpreventie, controle- en handhavingsbeleid

- 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 medewerkers en werkgevers op het terrein van gezondheidsbeleid.
- Daartoe zal op ondernemingsniveau periodiek overleg worden gevoerd tussen werkgever en ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, met als doel overeenstemming te bereiken over een pakket maatregelen betreffende Arbozorg, 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 Arbozorg 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 medewerkers 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 risicoanalyse;
 - het opnemen van de verplichting voor de medewerker 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 personeelsvertegenwoordiging ontbreekt, wordt een vergelijkbare procedure afgesproken.
- Indien overeenstemming bestaat tussen werkgever en de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging (indien er geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging 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 medewerker onder meer door:

 - het geven van voorlichting aan de medewerker 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 Arbodienst en op basis van risicoanalyse;
 - het opnemen van de verplichting voor de medewerker 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 waarderen arbeidsvoorwaarden. Onaangetast blijft daarbij het recht op loon bij arbeidsongeschiktheid, zoals vastgelegd in deze cao;De regeling m.b.t. arbeidsvoorwaardelijke 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 medewerker.
- Voor AOW-gerechtigde medewerkers geldt, conform de Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd, dat re-integratie bij een andere werkgever (tweede spoor) niet aan de orde is en geldt er geen verplichting om een plan van aanpak op te stellen.

Artikel 16 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.



- b. De werkgever zal aangeven welke mogelijkheden en onmogelijkheden er binnen de onderneming zijn.
 - c. In individuele gevallen kan tot een extern loopbaanadvies worden overgegaan.
2. Bovenstaande zal resulteren in een bedrijfsopleidingsplan dat nader wordt uitgewerkt in een individueel opleidingstraject.
3. Gedurende de looptijd van de cao dient een verzoek tot extern loopbaanadvies via het Fonds Collectieve Belangen Kartonage- en Flexibele Verpakkingen te lopen. Zowel werkgevers als medewerkers kunnen dergelijke verzoeken indienen. De kosten van het extern loopbaanadvies worden doorberekend aan de werkgever minus 25% subsidie op dit bedrag vanuit het Fonds Collectieve Belangen Kartonage- en Flexibele Verpakkingen.
4. Werkgevers die zelf initiatieven hebben ontplooid ten aanzien van extern loopbaanadvies kunnen hiervoor niet met additionele kosten worden geconfronteerd. Reeds uitgevoerde activiteiten op het gebied van loopbaanadvies kunnen niet achteraf via het Fonds Collectieve Belangen Kartonage- en Flexibele Verpakkingen lopen.

Artikel 18 Vaste Commissie

Geschillen omtrent de uitvoering of interpretatie van de artikelen opgenomen in de cao voor het Kartonage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf alsmede de cao Fonds Collectieve Belangen voor het Kartonage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf, geschillen of vragen over de werkingssfeer van de hiervoor genoemde cao's en aanvragen voor dispensaties voor de cao voor het Kartonage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf of voor het inkorten van de oproeptermin voor oproepkrachten van 4 dagen tot 24 uur, worden voorgelegd aan de Vaste Commissie, waarvan taak en werkwijze zijn geregeld in een door partijen bij deze cao vastgesteld reglement, dat als bijlage IV bij de cao is opgenomen en met inachtneming van het gestelde t.a.v. dispensatie, dat als bijlage V bij de cao is opgenomen.

Artikel 19 Cao à la carte

- a. CAO à la carte stelt medewerkers in staat om zelf keuzes te maken. Het is een vrijwillige keuze voor de medewerker om arbeidsvoorwaarden uit te ruilen tussen tijd en geld.
- b. De volgende bronnen kunnen worden ingezet:
 - Tijdbronnen:
 - i. Bovenwettelijke vakantie-uren: 36 uur/43,2 uur i.g.v. ploegendienst (artikel 12);
 - ii. Leeftijdsuren vanaf 50 jaar (artikel 12);
 - iii. Extra verlof in geval van het uitruilen van planbaar geoorloofd verzuim: 7,7 uur (artikel 11 lid 4);
 - Geldbronnen:
 - i. Bruto loon (het meerdere boven het wettelijk minimumloon);
 - ii. Vakantietoeslag (het meerdere boven het wettelijke minimumloon; artikel 13);
 - iii. De uren boven de gemiddelde arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week (artikel 7 lid 1)
 - iv. Overwerkvergoeding (het deel boven de 100%; artikel 9 lid 3);
 - v. Ploegentoeslag (artikel 9 lid 2).
- c. De volgende doelen zijn van toepassing:
 - Bruto loon;
 - Studiekosten/opleidingen (exclusief FCB subsidie en verplichte bedrijfsopleidingen);
 - Gezondheid/vitaliteit (o.a. health scan; exclusief gratis FCB-tools);
 - Extra (levensfase)verlof (o.a. t.b.v. mantelzorg, aanvullen van ouderschapsverlof en het aanvullen van loon of pensioen in de 80/85/85-regeling of varianten daarop).
- d. De mogelijke uitruilmogelijkheden zijn als volgt:

Doelen Bronnen	bruto loon	studiekosten/ opleidingen	gezondheid/ vitaliteit	extra (levensfase) verlof	pensioen bijstorting
bovenwettelijke vakantie-uren	ja	ja	ja	n.v.t.	ja
leeftijdsuren	nee	ja	ja	n.v.t.	ja
extra verlof i.g.v. inleveren planbaar geoorloofd verzuim	ja	ja	ja	n.v.t.	ja
bruto maandsalaris	n.v.t.	ja	ja	ja	ja
vakantietoeslag	n.v.t.	ja	ja	ja	ja
meerurentoeslag	n.v.t.	ja	ja	ja	ja
overwerktoeslag	n.v.t.	ja	ja	ja	ja



Doelen Bronnen	bruto loon	studiekosten/ opleidingen	gezondheid/ vitaliteit	extra (levensfase) verlof	pensioen bijstorting
ploegentoeslag	n.v.t.	ja	ja	ja	ja

- e. Het uitruilen van tijd en geld dient zowel voor werkgever als medewerker kostenneutraal te zijn. Als basis voor de uitruil in geld, geldt de uurwaarde zoals gedefinieerd in artikel 1B sub h van de cao.
- f. Een medewerker dient jaarlijks in november een keuze te maken voor het komende jaar en zijn keuze uiterlijk medio december bij werkgever te hebben ingediend. Als een medewerker geen keuze maakt of zijn/haar verzoek niet tijdig indient, dan ontvangt hij/zij de arbeidsvoorwaarden in tijd en geld zoals is geregeld in de cao.
- g. Als een medewerker wel een keuze maakt voor het komende jaar en de ingezette bronnen worden in dat jaar niet benut, dan volgt uitbetaling in januari een jaar later. Dit is ook het geval als ingezette arbeidsvoorwaarden niet in tijd zijn genoten of arbeidsvoorwaarden vanuit fiscaal of gewenst oogpunt niet mee kunnen naar het nieuwe kalenderjaar, ook dan volgt uitbetaling. Deze uitbetaling vindt plaats in januari. In alle gevallen geldt dat als uitbetaling consequenties heeft, zoals verlies van of juist recht hebben op toeslagen of verandering van SV-loon of pensioengevend loon, deze voor risico en rekening komen van medewerker. Cao-partijen/werkgevers dienen medewerker(s) in algemene zin wel over deze mogelijke effecten voor te lichten.

Artikel 20 Bedrijfsreglement

De werkgever is bevoegd een bedrijfsreglement in te voeren, met nadere regels voor de arbeid in het bedrijf, zulks met inachtneming van de WOR.

Artikel 21 Fonds Collectieve Belangen

1. In de sector kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf is het Fonds Collectieve Belangen (FCB) actief. Voor meer informatie kan de website worden geraadpleegd: www.fcb-verpakkingen.nl.
2. Het Fonds Collectieve Belangen heeft als doelstelling om activiteiten die gericht zijn op het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen in het kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf te financieren, subsidiëren en/of uit te voeren dan wel te laten uitvoeren.
3. Het Fonds Collectieve Belangen is geregeld in de cao Fonds Collectieve Belangen Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf.

BIJLAGE I REFERENTIERASTER

De functies vermeld in deze bijlage zijn gewaardeerd op basis van ORBA de Nieuwe Generatie. De bij de functies en functiegroepen behorende functiebeschrijvingen zijn vastgelegd in het handboek Functiewaardering Kartoflex. Exemplaren van het Functiehandboek kunnen worden besteld bij het Kartoflex-secretariaat, Postbus 85612, 2508 CH Den Haag, tel: 070-3123912, of e-mail: mail@kartoflex.nl. Het functiehandboek is gepubliceerd in het avv-besluit van 20 december 2012 (Staatscourant nr. 24805) en is te downloaden op www.kartoflex.nl bij het kopje: goed werkgeverschap / cao.

Functie-groep (ORBA-punten)	Productie					Techniek		Logistiek	Kwaliteits-dienst	Commercie	Finance / ICT	Staf / Overig
	drukken	stansen	vouwen en lijmen	sealen	overig	monteurs	overig					
8 (150-170)					Ploegbaas Productie en Techniek				QA-medewerker	Mdw. verk. binnendienst	Administrateur	Medewerker pers. zaken
7 (130-150)					Productie-planner Ploegbaas kartonnage			Chef magazijn/expeditie		Verpakkings-ontwerper	Applicatie-beheerder Systeembeh. /medewerker helpdesk	Crediteuren/debiteuren administrateur
6 (110-130)	Drukker C				Voorman	Elektromonteur B	Beheerder technisch magazijn		Kwaliteits-controleur	Inkoop-assistent		Secretaresse
5 (90-110)					Ordevoorbereider Bediener inliner						Medewerker administratie	
4 (70-90)	Drukker A	Stanser B	Machine voerder B		Bediener rechte zakken-machine			Vrachtwagen chauffeur				Telefoniste/receptioniste
3 (50-70)				Sealer A	Bediener rollensnij-machine			Beheerder magazijn en expeditie			Heftruck chauffeur grondstoffen mag.	Medewerker secretariaat Medewerker kantine
2 (35-50)								Medewerker intern transport				
1 (0-35)					Inpakker							

De gearceerde kolommen vormen de Niveau Onderscheidende Kenmerken (NOK's)

Beroepsprocedure functiewaardering

a. Beroepsprocedure ORBA

Bij de toepassing van de ORBA-methode voor functieonderzoek en -waardering, bestaat voor medewerkers de mogelijkheid bezwaar te maken tegen het onderzoeksresultaat zoals dit schriftelijk door de werkgever kenbaar is gemaakt.

1. Vooraf gaande aan de bezwaar en beroepsprocedure is er een overlegfase, waarin de medewerker met zijn leidinggevende in overleg treedt omdat:
 - a. hij zich niet (meer) kan vinden in de in de functieomschrijving vastgelegde functie-inhoud en/of
 - b. de vastgestelde functiegroepindeling
2. Indien de overlegfase niet leidt tot een bevredigende oplossing kan de medewerker via de personeelsafdeling bezwaar aantekenen volgens de procedure bezwaar en beroep.

b. Stappen in de procedure

De procedure kent na afronding van de overlegfase een tweetal opeenvolgende stappen, te weten:

- a. de bezwaarfase
- b. de externe beroepsfase.
- c. Gronden voor bezwaar en beroep

Er zijn twee gronden voor het maken van bezwaar en eventueel beroep:

- a. De in de functieomschrijving vastgelegde functie-inhoud komt naar de mening van de medewerker niet of niet meer overeen met de feitelijke werkzaamheden
 - b. De medewerker is het niet of niet meer eens met de vastgestelde functiegroepindeling
- Voor de externe beroepsfase kan uitsluitend als grond worden aangevoerd het feit dat de medewerker het niet eens is met de voor zijn functie vastgestelde functiegroepindeling.

d. De bezwaarfase

1. De medewerker kan de bezwaarfase in gaan als hij zich niet kan vinden in het resultaat uit de overlegfase. Hij dient dit na in kennisstelling van het resultaat van de overlegfase schriftelijk kenbaar te maken aan de personeelsafdeling.
2. Op initiatief van de personeelsafdeling wordt de behandeling van het bezwaar door AWWN uitgevoerd, binnen 2 maanden nadat medewerker zijn bezwaar kenbaar heeft gemaakt.
3. AWWN rapporteert de werkgever schriftelijk over de uitkomsten van dit onderzoek. De werkgever neemt vervolgens de beslissing over de implementatie van het resultaat. De medewerker wordt hiervan schriftelijk in kennis gesteld.

e. De externe beroepsfase

1. Indien de medewerker zich niet kan verenigen met het resultaat uit de bezwaarfase staat het de medewerker vrij om, bij bezwaar tegen de vastgestelde functiegroepindeling, extern in beroep te gaan.
2. De medewerker start de behandeling van het extern beroep door het aan te melden bij zijn vakvereniging. Tevens stelt hij de werkgever hiervan in kennis.



3. Indien de medewerker niet is aangesloten bij een vakvereniging, meldt hij het beroep aan bij zijn werkgever. Behandeling van het externe beroep vindt plaats binnen 2 maanden nadat medewerker het externe beroep heeft ingediend.
4. Voor de behandeling vormen de ORBA-systeemdeskundigen (van de betrokken vakvereniging en AWWN) een ad hoc Commissie Extern Beroep. De Commissie Extern Beroep hoort de medewerker en de leidinggevende in een zitting. De leden van deze commissie komen tot een unanieme en bindende uitspraak over de indeling van de functie en rapporteren het oordeel aan resp. de werkgever en de bestuurder.
5. De werkgever en/of de bestuurder van de vakvereniging dragen zorg voor het schriftelijk in kennis stellen van de medewerker van het resultaat uit dit onderzoek.
6. Indien de medewerker niet is aangesloten bij een vakvereniging wordt de externe beroepsbehandeling uitgevoerd door een niet direct bij het functieonderzoek betrokken ORBA-systeemdeskundige van AWWN.

BIJLAGE II ALGEMENE LOONSVERHOGING

1. Met ingang van 1 maart 2020 worden de salarisschalen en feitelijke salarissen structureel verhoogd met 3%, met ingang van 1 maart 2021 met 2,5% en met ingang van 1 januari 2022 met 1%.
2. De loonsverhogingen worden toegekend over de feitelijk uitbetaalde salarissen van de functies tot 170 ORBA-punten.
 - a. Hieronder wordt eveneens verstaan de salarissen die de werkgever om haar moverende redenen toekent boven de cao-schaalsalarissen.
 - b. Onder feitelijk uitbetaalde salarissen wordt hier niet verstaan de feitelijke salarissen die de werkgever toekent op grond van individuele omstandigheden zoals in geval van een persoonlijke toeslag, tenzij er afwijkende afspraken over de persoonlijke toeslag schriftelijk en ondertekend zijn vastgelegd.

Salarisschalen per 1 maart 2020 (inclusief een verhoging van 3%)

Funktiejarenschaal									
Functiegroep	0	1	2	3	4	5	6	7	8
Punten ORBA	Aanloopschaal	0-35	35-50	50-70	70-90	90-110	110-130	130-150	150-170
0 funktiejaren		1.870	1.899	1.913	1.981	2.068	2.187	2.344	2.513
1 funktiejaar		1.904	1.946	1.961	2.033	2.129	2.258	2.414	2.596
2 funktiejaren		1.942	1.986	2.013	2.091	2.187	2.329	2.485	2.681
3 funktiejaren		1.976	2.030	2.066	2.139	2.247	2.398	2.561	2.766
4 funktiejaren		2.010	2.079	2.118	2.192	2.307	2.466	2.627	2.845
5 funktiejaren					2.247	2.369	2.537	2.699	2.925
6 funktiejaren								2.777	3.012
Jeugdschaal									
Functiegroep	0	1	2	3	4	5	6	7	8
16 jaar		1.122	1.140	1.147	1.160	1.190	1.258	1.347	1.382
17 jaar		1.309	1.330	1.338	1.358	1.397	1.477	1.582	1.633
18 jaar		1.496	1.519	1.531	1.555	1.604	1.695	1.817	1.885
19 jaar		1.683	1.711	1.721	1.753	1.810	1.858	1.991	2.137
20 jaar		1.870	1.899	1.913	1.951	1.976	2.024	2.108	2.225

Salarisschalen per 1 maart 2021 (inclusief een verhoging van 2,5%)

Funktiejarenschaal									
Functiegroep	0	1	2	3	4	5	6	7	8
Punten ORBA	Aanloopschaal	0-35	35-50	50-70	70-90	90-110	110-130	130-150	150-170
0 funktiejaren		1.917	1.946	1.961	2.031	2.120	2.242	2.403	2.576
1 funktiejaar		1.952	1.995	2.010	2.084	2.182	2.314	2.474	2.661
2 funktiejaren		1.991	2.036	2.063	2.143	2.242	2.387	2.547	2.748
3 funktiejaren		2.025	2.081	2.118	2.192	2.303	2.458	2.625	2.835
4 funktiejaren		2.060	2.131	2.171	2.247	2.365	2.528	2.693	2.916
5 funktiejaren					2.303	2.428	2.600	2.766	2.998
6 funktiejaren								2.846	3.087



Functiejaarschaal									
Functiegroep	0	1	2	3	4	5	6	7	8
Punten ORBA	Aanloopschaal	0-35	35-50	50-70	70-90	90-110	110-130	130-150	150-170
Jeugdschaal									
Functiegroep	0	1	2	3	4	5	6	7	8
16 jaar		1.150	1.169	1.176	1.189	1.220	1.289	1.381	1.417
17 jaar		1.342	1.363	1.371	1.392	1.432	1.514	1.622	1.674
18 jaar		1.533	1.557	1.569	1.594	1.644	1.737	1.862	1.932
19 jaar		1.725	1.754	1.764	1.797	1.855	1.904	2.041	2.190
20 jaar		1.917	1.946	1.961	2.000	2.025	2.075	2.161	2.281

Salarisschalen per 1 januari 2022 (inclusief een verhoging van 1%)

Functiejaarschaal									
Functiegroep	0	1	2	3	4	5	6	7	8
Punten ORBA	Aanloopschaal	0-35	35-50	50-70	70-90	90-110	110-130	130-150	150-170
0 functiejaar		1.936	1.965	1.981	2.051	2.141	2.264	2.427	2.602
1 functiejaar		1.972	2.015	2.030	2.105	2.204	2.337	2.499	2.688
2 functiejaar		2.011	2.056	2.084	2.164	2.264	2.411	2.572	2.775
3 functiejaar		2.045	2.102	2.139	2.214	2.326	2.483	2.651	2.863
4 functiejaar		2.081	2.152	2.193	2.269	2.389	2.553	2.720	2.945
5 functiejaar					2.326	2.452	2.626	2.794	3.028
6 functiejaar								2.874	3.118
Jeugdschaal									
Functiegroep	0	1	2	3	4	5	6	7	8
16 jaar		1.162	1.181	1.188	1.201	1.232	1.302	1.395	1.431
17 jaar		1.355	1.377	1.385	1.406	1.446	1.529	1.638	1.691
18 jaar		1.548	1.573	1.585	1.610	1.660	1.754	1.881	1.951
19 jaar		1.742	1.772	1.782	1.815	1.874	1.923	2.061	2.212
20 jaar		1.936	1.965	1.981	2.020	2.045	2.096	2.183	2.304
21 jaar					2.051	2.141	2.183	2.306	2.406
22 jaar							2.264	2.427	2.511

Alle weergegeven schaaalsalarissen zijn gebaseerd op een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week op kalenderjaarbasis. In het geval dat er tussen werkgever en medewerker een lagere of hogere gemiddelde arbeidsduur is overeengekomen dan gemiddeld 36 uur, gelden de schaaalsalarissen naar rato. Ter illustratie een tweetal rekenvoorbeelden:

- I.g.v. een gemiddelde arbeidsduur van 18 uur per week: schaaalsalaris / 36 x 18 (rekenkundig afronden op heel getal; $\geq 0,5$ naar boven en $\leq 0,49$ naar beneden);
- I.g.v. een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week: schaaalsalaris / 36 x 40 (rekenkundig afronden op heel getal; $\geq 0,5$ naar boven en $\leq 0,49$ naar beneden).

Participatieschaal

Voor de medewerkers 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 voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, wordt een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen.

Participatieschaal, bedragen in euro's per 1 juli 2020, voor 21 jarigen en ouder. Voor medewerkers jonger dan 21 jaar gelden de jeugdminimumloonbedragen uit de WML. Bedragen worden aangepast volgens de regeling tot aanpassing van het wettelijk minimumloon.		
0 functiejaar	WML 100%	1.680,00
1 functiejaar	WML 105%	1.764,00
2 functiejaar	WML 110%	1.848,00
3 functiejaar	WML 115%	1.931,00
4 functiejaar	WML 120%	2.016,00



BIJLAGE IV REGLEMENT VOOR DE VASTE COMMISSIE

Ex artikel 18 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 18) de Vaste Commissie ingesteld. Geschillen of vragen omtrent de uitvoering of interpretatie van de artikelen opgenomen in de cao voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf, geschillen of vragen over de werkingssfeer van de cao voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf en aanvragen voor dispensaties voor de cao voor het kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf worden voorgelegd aan de Vaste Commissie, waarvan taak en werkwijze zijn geregeld in een door partijen bij deze cao vastgesteld reglement, dat als bijlage bij de cao voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf is opgenomen.

Artikel 2 Taken en bevoegdheden

De Vaste Commissie heeft de volgende taken en bevoegdheden:

- a. Advies te geven in geschillen die tussen werkgever en medewerker zijn ontstaan, omtrent de uitvoering of interpretatie van de in de cao opgenomen artikelen.
- b. Indien nodig in de vorm van een voorschrift of besluit uitleg te geven aan de bepalingen van de cao.
- c. Het vaststellen of een onderneming of een onderdeel van een onderneming al dan niet onder de werkingssfeer van de cao valt.
- d. Verzoeken tot dispensatie te beoordelen en hierover een uitspraak te doen
- e. Aan cao-partijen voorstellen te doen in alle gevallen waarin de cao niet voorziet.
- f. De onderwerpen te behartigen, welke door cao-partijen aan haar worden gedelegeerd.
- g. Uit haar midden één of meer subcommissies in te stellen, waaraan zij door haar te bepalen voorwaarden een of meer taken kan overdragen.
- h. Voorts alles te verrichten dat haar bij cao wordt opgedragen.

Artikel 3 Samenstelling Vaste Commissie

1. De Vaste Commissie bestaat uit vier leden:
 - a. Twee leden worden aangewezen door de werkgeversorganisatie betrokken bij de cao.
 - b. Twee leden worden aangewezen door de werknemersorganisaties betrokken bij de cao.
 - c. De betrokken organisaties zijn gerechtigd om een (tijdelijke) plaatsvervanger te benoemen.
2. De Vaste Commissie kiest uit haar midden een voorzitter en een secretaris.
3. Het lidmaatschap van de 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 Vergadering Vaste Commissie

1. De Vaste Commissie vergadert eenmaal per drie maanden, tenzij er geen punten te behandelen zijn of de te behandelen punten uitstel gedogen.
2. Indien de helft van de leden dit vraagt, wordt een extra vergadering belegd.
3. De secretaris stelt de agenda op en draagt zorg voor de benodigde stukken.
4. Vergaderstukken dienen uiterlijk 48 uur voorafgaande aan de vergadering bij de leden van de Vaste Commissie aanwezig te zijn.
5. De Vaste Commissie is bevoegd tot het nemen van besluiten als er minimaal drie leden aanwezig zijn. De commissie besluit bij meerderheid van stemmen. Indien een commissielid afwezig is gaat diens stem naar het andere commissielid van dezelfde geleding.
6. Indien een lid van de Vaste Commissie persoonlijk betrokken is of een persoonlijk belang heeft bij het verzoek om een uitspraak of het aanhangig maken van het geschil, zal deze niet deelnemen aan de behandeling van het verzoek en zal ook geen stem uitbrengen. De stem van het desbetreffende commissielid gaat over naar het andere commissielid van dezelfde geleding.



7. De leden van de Vaste Commissie zijn tot geheimhouding verplicht.
8. De Vaste Commissie bepaalt gezamenlijk de plaats waar de vergaderingen gehouden worden. De vergaderingen zijn niet openbaar, tenzij de commissie anders besluit.

Artikel 5: Behandeling geschillen

1. Alle geschillen, als bedoeld in artikel 1 en 2 van dit reglement, die tussen een werkgever en een medewerker, in de zin van deze cao ontstaan dienen aan de Vaste Commissie te worden voorgelegd.
2. Nadat de Vaste Commissie tot een uitspraak is gekomen staat het partijen vrij om het geschil voor te leggen aan de burgerlijke rechter.
3. Een uitspraak van de Vaste Commissie wordt van kracht op de dag waarop deze aan partijen in het geding is toegezonden, tenzij de Vaste Commissie in haar uitspraak een andere ingangsdatum heeft vastgelegd.
4. Indien de Vaste Commissie zich niet bevoegd acht om een geschil in behandeling te nemen of niet tot een inhoudelijke beoordeling van een geschil komt, staat het partijen vrij om zich tot de burgerlijke rechter te wenden.

Artikel 6 Voorwaarden indiening geschil

1. Een geschil wordt geacht aanwezig te zijn wanneer één van de partijen in het geding dat vindt.
2. Een geschil wordt schriftelijk of per e-mail aangemeld bij de Vaste Commissie en dient de volgende informatie te bevatten:
 - Personalia/gegevens van de verzoekende partij.
 - Personalia/gegevens van de wederpartij.
 - De feiten en omstandigheden die tot het geschil hebben geleid.
 - Een duidelijke en gemotiveerde omschrijving van het geschil voorzien van de benodigde bewijsstukken.
3. Indien de verzoekende partij niet voldoet aan de gestelde vereisten in artikel 6.2 is de Vaste Commissie bevoegd om het geschil niet in behandeling te nemen en wordt de verzoekende partij hiervan op de hoogte gesteld.
4. Na het ontstaan van een geschil dient deze zo spoedig mogelijk en uiterlijk binnen 6 weken, bij de Vaste Commissie te zijn aangemeld.
5. De Vaste Commissie kan ook over niet tijdig aanhangig gemaakte geschillen beslissen, indien zij daarvoor gegronde redenen ziet.

Artikel 7 Wijze van behandelen

1. Alle partijen in het geding zijn voor de Vaste Commissie gelijk. Elke partij in het geding wordt in de gelegenheid gesteld om een toelichting te geven op de eigen zienswijze. Dit gebeurt schriftelijk. Op verzoek van de Vaste Commissie kan dit ook mondeling plaatsvinden.
2. Na ontvangst van een geschil stuurt het secretariaat een kopie van het geschil naar de andere partij, met het verzoek om binnen vier weken hierop te reageren. Na ontvangst van de reactie van de wederpartij zal een kopie hiervan naar de verzoekende partij worden verstuurd. Hierna kan eventueel een schriftelijke hoor en wederhoor ronde plaatsvinden, waarbij elke partij in het geding uiterlijk vier weken de tijd heeft om te reageren.
3. Als de verzoekende partij of de wederpartij niet of niet tijdig reageert is de Vaste Commissie bevoegd het geschil zonder deze schriftelijke of mondelinge reactie af te handelen.
4. Indien de Vaste Commissie besluit dat een mondelinge toelichting noodzakelijk is, worden partijen uiterlijk twee weken voorafgaand aan de bijeenkomst van de Vaste Commissie daarover geïnformeerd. Partijen in het geding kunnen zich bij deze mondelinge bijeenkomst van de Vaste Commissie laten bijstaan of vertegenwoordigen door een gemachtigde of advocaat.
5. Partijen in het geding kunnen bij een mondelinge behandeling van het geschil getuigen of deskundigen aandragen om gehoord te worden. Uiterlijk één week voorafgaand aan de bijeen-



komst van de Vaste Commissie wordt de commissie hierover geïnformeerd. De Vaste Commissie besluit of en hoe zij deze getuigen c.q. deskundigen zal horen.

6. De Vaste Commissie kan zowel bij een schriftelijke als een mondelinge behandeling van een geschil besluiten om getuigen en deskundigen te raadplegen.
7. De Vaste Commissie is te allen tijde bevoegd om nadere bewijsstukken op te vragen.
8. Als een werknemer door de Vaste Commissie wordt opgeroepen, is de werkgever verplicht om de werknemer daarvoor vrijaf te verlenen, met behoud van inkomen.
9. Getuigen en deskundigen die door de Vaste Commissie worden opgeroepen, ontvangen een door de Vaste Commissie nader te bepalen reiskostenvergoeding.

Artikel 8 Besluitvorming

1. De Vaste Commissie houdt in haar besluitvorming rekening met wetsbepalingen van dwingend recht, voorschriften van de cao en met de binnen de bedrijfstak geldende gebruiken en opvattingen.
2. De Vaste Commissie streeft ernaar om binnen 4 weken nadat de commissie bijeen is geweest partijen in kennis te stellen van de uitspraak van de commissie. De uitspraak van de Vaste Commissie wordt schriftelijk en met redenen omkleed aan de partijen in het geding toegestuurd. Indien de termijn van 4 weken niet wordt gehaald worden partijen daarvan in kennis gesteld.
3. Indien de Vaste Commissie constateert of door één der partijen erop wordt gewezen dat er sprake is van een kennelijke (reken- of schrijf) fout in de uitspraak, of haar uitspraak niet volledig is weergegeven, dan kan de Vaste Commissie dit herstellen en dit schriftelijk bevestigen aan partijen.

Artikel 9 Kosten behandeling geschil

De Vaste Commissie is bevoegd de kosten van de behandeling van een geschil geheel of ten dele aan één of beide partijen in rekening te brengen, als deze kosten zijn veroorzaakt door opzet, onwilligheid of nalatigheid van één of beide partijen.

Artikel 10 Overige bepalingen

1. Een afschrift van de uitspraken door de Vaste Commissie gegeven, worden door het secretariaat gezonden aan de commissieleden.
2. De partijen bij de cao zorgen ervoor dat de Vaste Commissie te allen tijde over voldoende financiële middelen beschikt om haar taken uit te voeren.

Artikel 11 Secretariaat Vaste Commissie

1. Het secretariaat van de Vaste Commissie voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingsbedrijf is gevestigd te Den Haag, Laan van Nieuw Oost Indië 131-G, Postbus 85612, 2508 CH Den Haag.
2. Geschillen kunnen worden ingediend op het in artikel 11.1 vermelde postadres of per e-mail naar: mail@kartoflex.nl

BIJLAGE V DISPENSATIEVERZOEKEN

1. Partijen betrokken bij de cao hebben een Vaste Commissie ingesteld bestaande uit leden van werknemers- en werkgeverszijde. Deze Vaste Commissie is bevoegd om namens cao-partijen over een dispensatieverzoek te beslissen.
2. Een verzoek tot dispensatie dient schriftelijk te worden ingediend bij het secretariaat van de Vaste Commissie voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingsbedrijf. Deze is gevestigd te Den Haag, Laan van Nieuw Oost Indië 131-G, Postbus 85612, 2508 CH Den Haag. Verzoeken kunnen worden ingediend op het weergegeven postadres of per e-mail naar: mail@kartoflex.nl.
3. Het verzoek voor dispensatie voor de cao voor het Kartonnage en Flexibelen Verpakkingsbedrijf dient ten minste te bevatten;
 - Naam en adres van de werkgever;
 - De ondertekening van de werkgever;
 - Ondertekening van de bij de eigen cao van de werkgever betrokken vakverenigingen dan wel



- een vermelding dat werkgever de bij de eigen cao van de werkgever betrokken vakverenigingen vooraf heeft geïnformeerd over het indienen van een dispensatieverzoek;
- Een nauwkeurige beschrijving van de aard van het verzoek;
 - De motivering van het verzoek;
 - De geldende eigen arbeidsvoorwaarden-cao;
 - Een (geanonimiseerd) personeelsbestand inclusief in ieder geval de datum in dienst per medewerker.
5. De Vaste Commissie kan indien nodig, om nadere toelichting vragen en kan eventueel bepalen om de werkgever uit te nodigen voor nadere toelichting.
 6. Kosten die de werkgever maakt ter zake van het dispensatieverzoek, zijn voor rekening van de desbetreffende werkgever.
 7. De Vaste Commissie neemt binnen 3 maanden na datum ontvangst van het dispensatieverzoek een beslissing.
 8. Het secretariaat van de Vaste Commissie deelt de beslissing schriftelijk en met redenen omkleed mee aan de werkgever.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2022.

Dictum III

Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen. Dit betekent in het licht van de gelijke behandelingswetgeving dat ten aanzien van bepalingen waarin onderscheid wordt gemaakt terwijl daarvoor een objectieve rechtvaardiging vereist is, partijen in de uitvoeringspraktijk moeten zorgen voor een legitiem doel waarbij de ingezette middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Dictum IV

Voor zover in de in dictum I opgenomen bepalingen wordt verwezen naar informatie die gepubliceerd is op een website, geldt dat de informatie zoals opgenomen op die website geen onderdeel uit maakt van dit besluit tot algemeenverbindendverklaring. Deze informatie wordt aangemerkt als toepassingspraktijk van cao-bepalingen, zoals bedoeld in paragraaf 3.1. van het Toetsingskader AVV. De inhoud van deze informatie valt niet onder de verantwoordelijkheid van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Uitgezonderd zijn de verwijzingen die wettelijk zijn toegestaan.

Dictum V

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 juli 2022 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 5 augustus 2020

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes*