

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor:

Het Kartonage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf

Looptijd:

1 juli 2010 tot en met 30 juni 2012

Inhoudsopgave

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor
het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf

Artikel	Bladzijde	Omschrijving
1	4 5	A. Werkingssfeer B. Definities
2	6	Algemene verplichtingen der partijen
3	6	Verplichtingen van de werkgever
4	9	Verplichtingen van de werknemer
5	10	Werkgelegenheid
6	12	Indienstneming en ontslag
7	14	Arbeidsduur en dienstrooster
8	15	Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen
9	17	Bijzondere beloningen
10	19	Zon- en feestdagen
11	19	Geoorloofd verzuim/schorsing
12	23	Vakantie
13	26	Vakantietoeslag
14	27	Arbeidsongeschiktheid
14A	27	Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt.
14B	28	Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004.
15	30	Vergoeding ziektekosten
16	30	Arbo-zorg, verzuimpreventie, controle- en handhavingsbeleid
17	31	Reglement functioneringsgesprekken

Artikel	Bladzijde	Omschrijving
18	32	Bijdrage spaarloon/levensloop
19	32	Pensioenregeling
20	32	Vaste Commissie
21	33	CAO à la carte
22	33	Bedrijfsreglement
23	33	Tussentijdse wijzigingen
24	34	Duur der collectieve arbeidsovereenkomst
Bijlage I	35 37	Referentieraster Beroepsprocedure functiewaardering
Bijlage II	39	Loonschalen
Bijlage III	42	Protocol
Bijlage IV	44	Reglement voor de Vaste Commissie

Collectieve arbeidsovereenkomst

Tussen de ondergetekenden

de Vereniging van Nederlandse Fabrikanten van Kartonnages en Flexibele Verpakkingen "Kartoflex"
gevestigd te 's-Gravenhage

als partij ter ene zijde,

en de

FNV Kunsten, Informatie en Media gevestigd te Amsterdam
CNV Vakmensen gevestigd te Utrecht

elk als partijen ter andere zijde

is overeengekomen dat de tussen hen van rechtswege geëxpireerde CAO met ingang van 1 juli 2010 voor de tijd van 24 maanden zal worden voortgezet tot en met 30 juni 2012 met de volgende inhoud:

Artikel 1

A

Werkings sfeer

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

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

- het bewerken of verwerken van karton of kartonproducten tot (andere) kartonproducten door middel van het snijden, buigen, rillen, ritsen, slitsen, stanzen, (be)plakken, rollen en drukken van karton of kartonproducten;
- het ontwerpen en vervaardigen van stansvormen en stempels;
- het bedrukken in flexographie en koperdiepdruk of offset;
- lamineren;
- het opbrengen van coatings;
- het vervaardigen van zakken en draagtassen;
- het vervaardigen van rollen ten behoeve van inpakmachines alsmede zgn. apparaatrollen;
- andere werkzaamheden ten behoeve van bewerking van zakken en rollen uit papier en kunststof en bewerking van karton.

B

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. Werkgever : Iedere natuurlijke of rechtspersoon aangesloten bij partij ter ene zijde die het kartonnage- en/of flexibele verpakkingenbedrijf als bedoeld in artikel 1A uitoefent;
- b. Vakvereniging : Elk der partijen ter andere zijde;
- c. Werknemer :
 - 1. Iedere werknemer in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze CAO; als werknemers in de zin van deze overeenkomst worden niet beschouwd stagiaires en vakantiewerkers;
 - 2. De thuiswerker, die een functie vervult die is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze CAO, indien en voor zover hij gewoon is:
 - I. Al het aangeboden werk, mits het passende arbeid is, dat binnen 36 uur per week gemiddeld op jaarbasis door de thuiswerker kan worden verricht, te aanvaarden. De werkweek kan met wederzijds goedvinden korter gesteld worden, echter niet korter dan de helft van de normale arbeidsduur van 36 uur per week;
 - II. Al het aangeboden werk binnen een door de werkgever naar redelijkheid – dit is met inachtneming van de wettelijke arbeidstijden en de mogelijkheden van de thuiswerker – te bepalen termijn af te leveren;
 - III. Het werk, althans in hoofdzaak, persoonlijk te verrichten, naar de door of namens de werkgever te geven aanwijzingen;
 - IV. Zich te houden aan de ingevolge artikel 12 lid 5 sub c met de werkgever overeengekomen vakantieperiode;
 - V. Meer dan 40% van het wettelijk minimumloon te verdienen en uit dien hoofde onder de sociale verzekeringswetten te vallen;
- d. Maand : Een kalendermaand;
- e. Week : Een periode van 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 werknemers hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- g. Normale arbeidsduur : Het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers volgens dienstrooster hun

- werkzaamheden verrichten;
- h. Uurloon : Het maandsalaris vermenigvuldigd met 1/156;
 - i. Uurinkomen : Het uurloon verhoogd met ploegentoeslag;
 - j. Maandsalaris : Het maandsalaris als geregeld in bijlage II van deze CAO;
 - k. Maandinkomen : Het maandsalaris verhoogd met ploegentoeslag;
 - l. Jaarinkomen : 12 maal het maandinkomen;
 - m. Ondernemingsraad : De ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
 - n. Ondernemings- : De personeelsvertegenwoordiging in ondernemingen commissie met in de regel minder dan 50 werknemers;
 - o. Vaste Commissie : De commissie bedoeld in artikel 21;
 - 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 arbeidsverhouding aangaat tot het verrichten van werkzaamheden (arbeid) ten behoeve van een werkgever.

Artikel 2

Algemene verplichtingen der partijen

1. Partij ter ene zijde verplicht zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toe te passen, noch toepassing daarvan te zullen bevorderen.
2. Partijen verplichten zich deze overeenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
3. Partijen zijn overeengekomen ten minste tweemaal per jaar met elkaar overleg te voeren over relevante ontwikkelingen in de bedrijfstak, waaronder het milieu en de gevolgen daarvan voor de werkgelegenheid in de bedrijfstak.

Artikel 3

Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toe te passen.
2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in artikel 24.
3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst (of het in artikel 23 bedoelde bedrijfsreglement) bepaalde. Evenmin zal de werkgever, anders dan via

erkende uitzendbureaus - rekening houdende met het bepaalde in artikel 5 lid 5 sub d - werkzaamheden, in het kader van het in bijlage I van deze CAO gestelde, laten verrichten tegen andere voorwaarden dan in deze CAO zijn overeengekomen. Tevens verbindt hij zich geen der bij hem in dienst zijnde werknemers zonder diens toestemming arbeid te laten verrichten in een andere onderneming dan die van de werkgever bij wie hij in dienstbetrekking is, tenzij zulks in noodgevallen voor de werkgever noodzakelijk is. In voorkomende gevallen komen de daaruit voor de werknemer voortvloeiende noodzakelijk te maken extra onkosten voor rekening van de werkgever.

4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende bedrijfsreglement. De werkgever verplicht zich bij iedere wijziging van het loon de werknemer een loonspecificatie te verstrekken bij de uitbetaling van het loon.
5. A Oproepkrachten
 - a. De werkgever die gebruik maakt van oproepkrachten verbindt zich met de oproepkrachten een overeenkomst aan te gaan waarin wordt bepaald dat:
 1. de arbeidsduur per week zo mogelijk minimaal 12 uur bedraagt;
 2. de werktijden zo mogelijk een week van te voren bekend worden gemaakt, waarbij de werkzaamheden zoveel mogelijk aaneengesloten worden verricht;
 3. uitsluitend voor de gewerkte uren
 - loonbetaling;
 - toekenning van vakantierechten;
 - toekenning van vakantietoeslag op basis van deze CAO geschiedt.Een en ander mag niet in strijd zijn met wettelijke bepalingen.
 - b. De werkgever en de oproepkracht zijn vrij om de oproep na te laten respectievelijk daaraan gevolg te geven.
 - c. De werkgever dient de krachtens de wet verschuldigde premies op het betaalde loon in te houden en af te dragen.
 - d. De werkgever die gebruik maakt van oproepkrachten zal overleg plegen met de ondernemingsraad op het moment dat hun aantal meer dan 5% van het personeelsbestand zou gaan omvatten.
 - e. Artikel 7:628 BW geldt niet voor oproepkrachten.
5. B Uitzendkrachten

Het (uur)loon van de uitzendkracht wordt gebaseerd op het wettelijk minimumloon vermeerderd met 5%, uitgaande van de normale arbeidsduur. Indien het loon van de uitzendkracht volgens de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Uitzendkrachten, de ABU-CAO, hoger is dan het wettelijk minimumloon vermeerderd met 5%, ontvangt de uitzendkracht dit loon op basis van de ABU-CAO.
6. Deeltijdbeleid
 - a. De werkgever zal een leidraad dan wel procedure ontwikkelen om deeltijd in principe in alle functies mogelijk te maken en om deeltijdarbeid een volwaardige structurele plaats in de organisatie te geven.
 - b. In deze leidraad zullen onder andere de volgende punten aan bod komen:
 - een procedure voor de omzetting van voltijd- naar deeltijdcontracten (en andersom) op verzoek van werknemers;

- organisatorische aanpassingen (zoals in taakverdeling en roosters), die noodzakelijk zijn om deeltijdwerk in te voeren in functies en op afdelingen waar deeltijdarbeid tot dusver niet of nauwelijks voorkomt;
 - een in alle opzichten gelijke behandeling van deeltijdarbeiders en voltijders met betrekking tot loopbaan en scholing, alsmede de van toepassing zijnde pensioenregeling (of BPF of een gedispenseerde regeling).
- c. Wanneer het verzoek van een werknemer om in deeltijd te mogen werken om zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen niet kan worden gehonoreerd, zal de werkgever de werknemer schriftelijk en gemotiveerd van dat besluit in kennis stellen.

7. Fusie, reorganisatie en sluiting

In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels, de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet melding collectief ontslag dient de werkgever die overweegt

- een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien,
- hierbij de sociale gevolgen te betrekken.

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

8. Bedrijvenwerk

Desgewenst krijgen de vakverenigingen - met inachtneming en erkenning van de eigen functie en taak van de ondernemingsraad - via een vertrouwenspersoon, die aan de directie bekend moet zijn, binnen de grenzen van de mogelijkheden in de onderneming de gelegenheid hun leden te informeren en te raadplegen omtrent bedrijfsaangelegenheden, daarbij inbegrepen het incasseren van vakbondscontributies, mits de goede gang van zaken in het bedrijf daardoor niet wordt verstoord. Deze activiteiten zullen slechts zo nodig binnen werktijd plaatsvinden. 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 werknemers:	3
51 tot 10 werknemers:	5
101 of meer werknemers:	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 werknemer. Met name zal dit toezicht betrekking hebben op beloning, beoordeling en promotie. De werkgever stelt kantoorfaciliteiten beschikbaar aan de vertrouwensperso(o)n(en).

9. Fiscale facilitering vakbondscontributie

Werkgever is bereid voor zover en voor zolang dit is toegestaan medewerking te verlenen om de vakbondscontributie fiscaal te faciliteren. Alle eventuele (negatieve) gevolgen hiervan komen ten laste van werknemer. Een procedureregeling wordt door werkgever uitgewerkt.

Artikel 4

Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever naar zijn beste vermogen te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden ook andere dan zijn gewone dagelijkse arbeid te verrichten voor zover die kan worden beschouwd als in de onderneming gebruikelijke arbeid of daarmee rechtstreeks verband houdend.
3. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
4. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het eventueel in het bedrijf van de werkgever voor hem geldende bedrijfsreglement.
5. Het is de werknemer met een voltijddienstverband, tenzij de werkgever schriftelijk daartoe toestemming heeft verleend, verboden regelmatig enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren. Bedoelde werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden, waarvoor geen schriftelijke toestemming is verleend, verliest elke aanspraak op de in artikel 14 geregelde aanvullingen op loondoorbetaling van 70% van het maandinkomen en aanvulling op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
6. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard. In de arbeidsovereenkomst wordt tevens de van toepassing zijnde pensioenregeling vermeld.
7. De werknemer is gehouden arbeid te verrichten in of ten behoeve van een andere onderneming dan die van de werkgever bij wie hij in dienstbetrekking is, alleen wanneer zulks in noodgevallen ten behoeve van zijn werkgever noodzakelijk is. In voorkomende gevallen komen de daaruit voor de werknemer voortvloeiende noodzakelijk te maken extra kosten voor rekening van de werkgever.
8. In ondernemingen waar meer CAO's van toepassing zijn (een zogenaamd "gemengd bedrijf") is de werknemer verplicht, indien dit door de werkgever wordt verlangd, ook in andere afdelingen dan de kartonnage- of flexibele verpakkingen-afdeling voor hem passende arbeid te verrichten, wanneer bij wijze van uitzondering van hem wordt verlangd in die andere afdelingen gedurende korte tijd behulpzaam te zijn.

Artikel 5

Werkgelegenheid

1. De werkgever zal de vakverenigingen tijdig informeren over plannen die tot een aanmerkelijke verandering in de bedrijfssituatie, voor zover hieraan sociale gevolgen en/of gevolgen voor de werkgelegenheid verbonden zijn, aanleiding kunnen geven.
Hierbij zal door de werkgever en vakverenigingen rekening worden gehouden met de positie en de taak van de ondernemingsraad.
2. De werkgever zal gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken.
3. In geval naar de mening van de werkgever sprake is van bijzondere omstandigheden, zal hij tijdig in overleg treden met de vakverenigingen en de ondernemingsraad.
4. In geval partijen niet tot overeenstemming komen, behoudt de werkgever zich het recht voor die beslissingen te nemen, die hij in het belang van de werkgelegenheid van de onderneming zelf noodzakelijk acht.
5. Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad, alsmede rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal:
 - a. de werkgever bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming, de werknemers in die onderneming eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming. Indien een interne sollicitatie leidt tot functiewijziging en daarvoor het volgen van een gerichte opleiding noodzakelijk wordt, zal hieraan door de werkgever zijn medewerking worden verleend, 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 WERKbedrijf of afmelden;
 - c. de werkgever als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt;
 - d. de werkgever het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is zal de ondernemingsraad hierover worden geïnformeerd; onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover inlichtingen te vragen;
 - e. de werkgever optimaal pogen om voor werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn verklaard, passende arbeid in de onderneming beschikbaar te stellen.

Waar in dit lid sprake is van de ondernemingsraad wordt daarmee tevens bedoeld de ondernemingscommissie, in die gevallen waar deze in de onderneming aanwezig is.

6. Overleg over werkgelegenheid in de onderneming

- a. Op ondernemingsniveau zal de werkgever met de ondernemingsraad, of bij het ontbreken daarvan met een representatieve personeelsvertegenwoordiging, gedurende de looptijd van het contract spreken over werkgelegenheid in de ruimste zin van het woord.
 - b. Dit overleg zal gericht zijn op behoud en eventuele uitbreiding van werkgelegenheid, waarbij de concurrentiepositie en continuïteit van de onderneming betrokken dienen te worden. Doel van bedoeld overleg zal zijn het tot stand brengen van een plan van aanpak gericht op behoud en/of uitbreiding van de werkgelegenheid in de onderneming. Bij de directie blijft de verantwoordelijkheid en bevoegdheid berusten met betrekking tot de vaststelling van de omvang en samenstelling van de personeelsbezetting.
 - c. In dit overleg dient aandacht te zijn voor:
 - bevordering van deeltijdarbeid;
 - verzuimpreventiebeleid in de onderneming;
 - opleidingsmogelijkheden in de onderneming, ook voor laaggeschoolden;
 - ouderenbeleid bij technologische veranderingen;
 - afspraken die in de onderneming gemaakt worden met betrekking tot het inhuren van uitzendkrachten;
 - inhoud van functies bij technologische en/of organisatorische veranderingen;
 - werkgelegenheidseffecten voortvloeiende uit milieumaatregelen.
 - d. De ondernemingsraad, of bij het ontbreken daarvan een representatieve personeelsvertegenwoordiging, kan zich betreffende dit overleg laten bijstaan door vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties.
7. Werken met behoud van uitkering
- Werken met behoud van uitkering is toegestaan voorzover het 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. Een dienstbetrekking kan worden aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd. Bij het aangaan van een dienstverband voor bepaalde tijd kan een proeftijd van maximaal 1 maand worden afgesproken. Bij het aangaan van een dienstverband voor onbepaalde tijd kan een proeftijd van maximaal 2 maanden worden afgesproken.
2. Voor dienstbetrekkingen aangegaan voor bepaalde tijd geldt dat vanaf het moment dat:
 - a. voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekkingen elkaar hebben opgevolgd in een periode van langer dan 24 maanden met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden;
 - b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekkingen elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden geldt de laatste dienstbetrekking als aangegaan voor onbepaalde tijd;Dit lid 2b geldt niet indien de dienstbetrekking is aangegaan voor een periode van 3 maanden die onmiddellijk volgt op een dienstbetrekking voor 24 maanden of langer. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

Opzegtermijnen

3. 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 dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:
 - a. voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst die voor 1-1-05 bij werkgever in dienst zijn getreden
 1. door opzegging door de werkgever met een termijn van ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 13 weken; deze termijn wordt voor werknemers ouder dan 45 doch jonger dan 65 jaar verhoogd voor elk vol jaar dienstverband na de 45e verjaardag met een week, voor welke verlenging eveneens een maximum geldt van 13 weken;
 2. door opzegging door de werknemer met een termijn van ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na zijn meerderjarigheid tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, tot een maximum van 6 weken, met dien verstande dat voor beide partijen de termijn van opzegging na de proeftijd nooit minder dan twee weken zal bedragen en dat voor de werknemer, die door de werkgever wordt opgezegd op de dag van opzegging de leeftijd van 50 jaar doch niet die van 65 jaar heeft bereikt en die tenminste één jaar in dienst bij de werkgever is geweest, een minimum-opzeggingstermijn van drie weken zal gelden. In afwijking van het bepaalde in dit sublid kan schriftelijk tussen werkgever en werknemer een langere opzegtermijn worden overeengekomen. In dat geval geldt in afwijking van artikel 7:672 lid 6 BW voor de werkgever een gelijke opzegtermijn;
 3. de dienstbetrekking kan slechts eindigen op de laatste werkdag van de week respectievelijk periode, indien de loonbetaling per week of per periode

- plaatsvindt, of op de laatste werkdag van de maand, indien de loonbetaling per maand plaatsvindt, ook al heeft in de onderneming de loonbetaling op een andere dag plaats;
- b. voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst die vanaf 1-1-2005 in dienst zijn getreden gelden de wettelijke opzegtermijnen. Deze luiden als volgt:
- | | | |
|---------------------------|---|--|
| Bij 0 tot 5 dienstjaren | : | 1 maand opzegtermijn voor werkgever |
| Bij 5 tot 10 dienstjaren | : | 2 maanden opzegtermijn voor werkgever |
| Bij 10 tot 15 dienstjaren | : | 3 maanden opzegtermijn voor werkgever |
| Vanaf 15 dienstjaren | : | 4 maanden opzegtermijn voor werkgever. |
- Voor werknemer geldt een opzegtermijn van 1 maand.
Schriftelijk kan tussen werkgever en werknemer een langere opzegtermijn worden overeengekomen.
- c. voor werknemers voor bepaalde tijd in dienst van rechtswege en zonder dat opzegging vereist is op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip bepaald op grond van artikel 7:667 B.W. eerste lid en artikel 7:668 B.W.
4. Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking is voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer één week voor het tijdstip, waarop de aldus voortgezette dienstbetrekking van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijk mededeling doen.
5. Het bepaalde in artikel 7:670 BW eerste lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor werknemers met een dienstbetrekking voor bepaalde tijd alsmede voor werknemers als bedoeld in lid 6 van dit artikel niet van toepassing.
6. De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand, waarin de 65-jarige leeftijd is bereikt c.q. waarin de werknemer ten gevolge de in de onderneming geldende pensioenvoorziening, de vastgestelde pensioendatum heeft bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
7. Met instemming van de ondernemingsraad of ondernemingscommissie kan in afwijking van het in lid 6 bepaalde de dienstbetrekking worden voortgezet dan wel worden omgezet.
8. a. Onverminderd krachtens wettelijke of CAO-bepalingen vereiste toestemmingen gelden voor de beëindiging van de dienstbetrekking van een vertrouwenspersoon door de werkgever dezelfde waarborgen als die welke gelden voor ondernemingsraadsleden, zoals aangegeven in artikel 21 van de Wet op de Ondernemingsraden, met dien verstande dat deze bescherming uitsluitend geldt gedurende de periode dat hij optreedt in de hoedanigheid van vertrouwensman.
- b. Het in sub a van dit lid bepaalde is niet vereist, wanneer de beëindiging geschiedt wegens een dringende reden of door ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van gewichtige redenen.
9. De werkgever mag de werknemer geen ontslag aanzeggen gedurende de tijd dat deze door arbeidsongeschiktheid verhinderd is zijn arbeid te verrichten behalve in de volgende gevallen:
- gedurende de proeftijd;
 - na een gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van de werknemer van drie jaar;
 - nadat de werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.

Artikel 7

Arbeidsduur en dienstrooster

1. De normale arbeidsduur bedraagt voor de werknemer met een voltijddienstverband (inclusief vakantie en op maandag tot en met zaterdag vallende feestdagen) gemiddeld 36 uur per week op kalenderjaarbasis.
2. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat. In de dagdienst wordt gewerkt tussen 7.00 uur en 19.00 uur of naar keuze tussen 6.00 uur en 18.00 uur;
 - b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat;
 - 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.
3. Met inachtneming van de leden 2 t/m 9 worden de roosters op ondernemingsniveau vastgesteld conform het bepaalde in de ATW. 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. 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. Het in lid 2 bepaalde ten aanzien van de dienstroosters is niet van toepassing op chauffeurs, rijders en bewakingspersoneel, zij het met dien verstande, dat de voor hen geldende arbeidsduur in dezelfde verhouding tot die van de overige werknemers zal blijven.
5. Incidentele afwijkingen van de normale arbeidsduur van een kwartier of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 2 bedoelde werkweken.
6. Voor werknemers in de onderhoudsdiensten kan in afwijking van het bepaalde in lid 2, 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.
7. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de

week volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.

8. Vergadertijd van de ondernemingsraad en haar commissies wordt beschouwd als arbeidstijd in de zin van de ATW.
9. De arbeidstijd voor de werknemers 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.
10. Voor bedrijfstakgerichte opleidingen, die nadrukkelijk zowel in het belang van de werknemer als van de onderneming moeten zijn, zijn afhankelijk van de duur van de opleiding maximaal 48 uren per werknemer per jaar beschikbaar boven de in lid 1 genoemde normale jaarlijkse arbeidsduur.
11. Onverminderd het bepaalde in dit artikel is voor specialistenfuncties (solo- of eenmansfuncties) een andere invulling mogelijk van de arbeidsduurverkorting, 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.
12. Levensfasebeleid
 - a. De werknemer kan, met inachtneming van het bepaalde in sub c, 4 jaar voorafgaand aan de pensioengerechtigde leeftijd (thans 65 jaar) 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. Deze regeling gaat in op 1 juli 2011.

Artikel 8

Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen

1.
 - a. De functies van de werknemers zijn op basis van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I en V van deze CAO.
 - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke een gedeelte omvat dat gebaseerd is op de leeftijd van de werknemer en een gedeelte dat gebaseerd is op functie jaren. De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze CAO.
 - c. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, zijn schaalsalaris en eventueel van het aantal functie jaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.
2. Leeftijdsschaal
De werknemers die de voor hun groep geldende functievolwassen leeftijd nog niet hebben bereikt, vallen onder de leeftijdsschaal en ontvangen het schaalsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt.
Wijziging treedt op met ingang van de maand volgend op die waarin zij hun verjaardag hebben gevierd.

3. Functiejaarschaal

- a. De werknemers die de voor hun groep geldende functievollwassen leeftijd hebben bereikt, worden beloond volgens de functiejaarschaal. Herzieningen vinden 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 werknemer toekenning van een functiejaar in de tijd worden verschoven. Het gesprek dient schriftelijk, voorzien van de argumenten, aan de werknemer te worden bevestigd.
 - b. Bij het verlaten van de leeftijdschaal c.q. bij indiensttreding na 30 juni van enig jaar, bestaat er géén recht op toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 januari.
 - c. Bij aanstelling op of boven de functievollwassen leeftijd, ontvangt de werknemer in het algemeen het schaalsalaris bij 0 periodieken. Indien een werknemer echter in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 periodieken te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - periodieken worden toegekend.
- a. Werknemers die tijdelijk een functie, die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, volledig waarnemen, blijven ingedeeld in de functiegroep en de loongroep welke met hun eigen functie overeenkomt.
 - b. Indien de tijdelijke waarneming, anders dan in verband met aaneengesloten vakantie, ten minste 10 achtereenvolgende dagen of diensten heeft geduurd, ontvangt de werknemer voor daarop volgende dagen of diensten een uitkering. Deze uitkering wordt berekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen diensten op de grondslag van het verschil tussen de minimumbedragen van de twee betrokken loongroepen.
 - c. De uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

5. Aanloopschaal

Er geldt een aanloopschaal op het niveau van het wettelijk minimumloon vermeerderd met 5%. Nieuwe werknemers kunnen gedurende maximaal 1 jaar volgens de aanloopschaal worden beloond. De aanloopschaal is slechts van toepassing op werknemers waarmee een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd is aangegaan en waarvan de functie is ingedeeld in functiegroep 1 of 2.

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 functievervulling 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 werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

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

a. Deze toeslag bedraagt per uur of per maand voor de:

- incidenteel ingestelde nachtploeg : 24,5% van het uurloon of maandsalaris;
- 3-ploegendienst : 20% van het uurloon of maandsalaris;
- 2-ploegendienst : 16% van het uurloon of maandsalaris.

b. Indien een werknemer die normaliter in ploegendienst werkt, op zijn verzoek niet gedurende een hele betalingsperiode arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder sub a genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.

c. De werknemer die, na ten minste 1 jaar onafgebroken in ploegendienst gewerkt te hebben, door omstandigheden buiten zijn schuld wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, behoudt gedurende vier weken zijn ploegentoeslag of het verschil tussen de oude en nieuwe ploegentoeslag. Daarna wordt het verschil in 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. Van overwerk is voor een deeltijdwerker eerst sprake indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en wanneer de normale arbeidsduur van een werknemer met een voltijd dienstverband wordt overschreden.

Voor een deeltijdwerknemer is eveneens sprake van overwerk indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en wanneer er wordt gewerkt op uren die liggen buiten de grenzen van het dienstrooster van gelijksoortige werknemers met een voltijd dienstverband.

b. Indien een werknemer in onmiddellijke aansluiting op de in de onderneming voor hem vastgestelde arbeidstijd meer dan een uur arbeid verricht en dientengevolge meer dan 4,5 uur achtereen werkt, wordt hem voor de aanvang van deze overschrijding een kwartier rust gegeven met behoud van loon.

c. 1. Overwerk zal worden gecompenseerd naar keuze van de werknemer in geld of vrije tijd. De overwerktoeslag zal worden uitgekeerd in geld, tenzij partijen anders met elkaar overeenkomen.

2. Indien overwerk wordt gecompenseerd in vrije tijd, dient deze vrije tijd binnen een termijn van drie maanden na het verrichte overwerk opgenomen te worden.
- d. Met inachtneming van het bepaalde in lid 3 van dit artikel gelden voor overwerk de navolgende toeslagen uitgedrukt in een percentage van het uurloon:
- uren op maandag tot en met vrijdag
tussen 06.00 en 20.00 uur : 25%
 - uren op zaterdag na 13.00 uur : 100%
 - uren op zondag en de feestdagen
zoals bedoeld in artikel 10 : 100%
 - uren op zaterdag voor 13.00 uur,
alsmede voor alle overige uren : 50%
- Voor werknemers in de ploegendiensten, welke op zaterdag direct na hun normale ploegendienst overwerk verrichten, zijn de bovenvermelde toeslagen van toepassing op hun uurinkomen, zijnde het uurloon vermeerderd met de ploegentoeslag.
- e. 1. Overwerk dient zoveel mogelijk te worden vermeden en mag geen regel zijn.
2. De werkgever die overwerk wil laten verrichten, geeft hiervan aan de betrokken werknemer, zo mogelijke daags tevoren, doch als regel voor de laatste aan het overwerk voorafgegane schafttijd welke de werknemers in hun woning kunnen doorbrengen, kennis. Van deze regel kan wegens zeer bijzondere omstandigheden worden afgeweken.
4. Beloning voor roostermatig werken op zaterdag
Indien werknemers in de onderhoudsdienst op grond van het bepaalde in artikel 7 lid 6 volgens rooster arbeid op zaterdag verrichten, ontvangen zij over de op zaterdag gewerkte uren een toeslag van 50%.
5. Deeltijdwerknemers die meer uren werken dan het voor hen geldende dienstrooster, maar waarbij nog geen sprake is van overwerk, hebben over deze uren recht op een meer urentoeslag bovenop het voor de deeltijdwerknemer geldende uurloon.
De meer urentoeslag 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.
2. Werken op zondag is niet verplicht. Indien de werkgever van mening is dat bij wijze van hoge uitzondering gewerkt moet worden op een zondag zal hij tijdig in overleg treden met de ondernemingsraad en vakverenigingen.
3. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen en de beide kerstdagen en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koninginnedag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale Bevrijdingsdag.
4. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
5. Indien een feestdag op een roosterdag valt, wordt over deze dag of dienst het normale inkomen over die dag of dienst doorbetaald. Wordt op deze dag of dienst gewerkt, dan geldt daar bovenop het bepaalde in artikel 9 lid 3d, tenzij een en ander per bedrijf anders is geregeld en schriftelijk is vastgelegd.

Artikel 11

Geoorloofd verzuim/schorsing

Geen loon is verschuldigd voor de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht (artikel 7:627 BW).

Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 7:629 en 4:1 Wet Arbeid en Zorg bepaalde geldt het volgende.

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 14 bepaalde van toepassing.
In dit artikel geldt de volgende definitie voor partner.
Partner:
Personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren. Hierbij zijn uitgesloten personen tussen wie bloedverwantschap in de eerste graad bestaat.
Van een gezamenlijke huishouding is sprake indien twee personen hun hoofdverblijf in dezelfde woning hebben en zij blijken geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel anderszins.
2. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in hoofdstuk 4 van de Wet arbeid en zorg mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het

desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.

Het recht bestaat in ieder geval:

- a. gedurende de bevalling van de echtgenote of geregistreerde partner met wie de werknemer samenwoont;
- b. na bevalling van de echtgenote of geregistreerde partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent heeft de werknemer recht op twee dagen of diensten kraamverlof, mits deze dagen worden opgenomen binnen vier weken nadat het kind op het huisadres van de moeder woont;
- c. gedurende een dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap;
- d. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, ouder, broer en zuster, mits hij de plechtigheid bijwoont;
- e. gedurende één dag of dienst bij 25- respectievelijk 40- en 50-jarige huwelijksherdenking van de werknemer respectievelijk zijn ouders of schoonouders;
- f. gedurende één dag of dienst bij de professie van een kind, pleegkind, broer, zuster van de werknemer
- g. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of geregistreerde partner of van een inwonend kind of pleegkind van de werknemer;
- h. gedurende één dag of dienst bij overlijden van de ouders, schoonouders, kinderen of pleegkinderen die niet inwonend zijn in het gezin, waarvan de werknemer deel uitmaakt en van bloed- of aanverwanten die in het gezin waarvan de werknemer deel uitmaakt, inwonend zijn;
- i. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis/crematie van een niet inwonende grootouder, ouder, schoonouder, kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster van de werknemer of van diens echtgeno(o)t(e) of geregistreerde partner of inwonende bloed- of aanverwante;
- j. gedurende ten hoogste twee uur, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de daarvoor benodigde tijd bij de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats. Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
- k. bij noodzakelijk dokters- of polikliniekbezoek, gedurende de daarvoor vereiste tijd tot ten hoogste twee uren (of een langere termijn indien dat onvermijdelijk is), mits, indien de werkgever zulks verlangt, de werknemer schriftelijk verklaart:
 - a. bij welke arts, specialist of polikliniek hij zich heeft vervoegd;
 - b. hoe lang hij in het gebouw, waarin de arts of specialist zitting heeft, aanwezig moet zijn en daadwerkelijk is geweest;
 - c. dat het bezoek in verband met zijn gezondheidstoestand noodzakelijk was;
 - d. dat het bezoek uitsluitend onder werktijd kon geschieden.
- l. gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden, mits, indien de werkgever zulks verlangt, de werknemer schriftelijk verklaart dat er geen ander gezinslid de noodzakelijke voorzieningen kon treffen;
- m. na opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever, ten hoogste gedurende vijf uren, achtereenvolgens of bij gedeelten, indien de werknemer tenminste gedurende vier weken, onmiddellijk voorafgaande aan de opzegging,

- onafgebroken bij zijn werkgever in dienstbetrekking is geweest, voor zover de werknemer de werkgever kan aantonen, dat het verzuim noodzakelijk is voor het zoeken van een nieuwe dienstbetrekking;
- n. gedurende de benodigde tijd bij het optreden als donor voor bloedafgifte, voor zover het optreden niet als zodanig buiten werktijd kan geschieden;
 - o. gedurende de benodigde tijd voor aangifte, keuring, verplichte inlevering van wapenen of kleding bij inspectie, voor zover hiervoor van overheidswege geen vergoeding wordt verleend;
 - p. gedurende de benodigde tijd met een maximum van drie dagen of diensten bij opkomen voor militaire dienst, anders dan in geval van oefening, voor zover hiervoor van overheidswege geen vergoeding wordt verleend.”
3. De werknemer die de 18-jarige leeftijd nog niet heeft bereikt, heeft - indien hij geen opleiding volgt krachtens de Wet op het leerlingwezen - het recht gedurende maximaal één dag of dienst per week de arbeid te verzuimen voor een opleiding in het belang van de door hem vervulde of te vervullen functie in het Kartonage- of Flexibele Verpakkingenbedrijf of voor het volgen van een cursus voor algemene vorming. De werkgever is verplicht de werknemer hiervoor vrijaf te geven met behoud van loon, indien de werknemer aantoont dat hij een dergelijke opleiding of cursus volgt.
4. Aan werknemers die lid zijn van een van de vakverenigingen zal desverlangd vrijaf worden gegeven zonder behoud van loon, indien zij als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad of vergaderingen van andere daarmee vergelijkbare, in de statuten van de vakvereniging opgenomen, bestuursorganen.
De werknemer die deelneemt aan een door de vakorganisatie georganiseerde scholingscursus zal daarvoor, mits het bedrijfsbelang dit toelaat, maximaal drie dagen of diensten vrijaf, zonder behoud van loon, mogen opnemen. Aan ondernemingsraadsleden, waaronder leden van de vaste commissie van de ondernemingsraad respectievelijk leden van de ondernemingscommissie, zal vrijaf worden gegeven, met behoud van loon, voor deelneming aan door de vakorganisaties georganiseerde scholingscursussen.
Op voorwaarde dat het houden van vergaderingen van de ondernemingscommissie met instemming van de directie geschiedt en deze ook het tijdstip van bijeenkomst heeft goedgekeurd, hebben de leden van de ondernemingscommissie recht op doorbetaling van loon dan wel vervangend vrijaf overeenkomstig de perioden van vergaderen. Voor wat betreft de vergaderingen van de ondernemingsraad en haar commissies geldt het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden.
5. De werkgever zal, mits het bedrijfsbelang het toelaat, de werknemer toestaan een vrije snipperdag op te nemen ter viering van de 1e mei, indien deze de dag tijdig aanvraagt.
6. Artikel 7:628 BW is van toepassing, met dien verstande dat de werkgever niet gehouden is het loon aan de betrokken werknemer door te betalen over de uren waarin door deze geen arbeid wordt verricht in de hieronder sub a en b genoemde gevallen, een en ander uiteraard met inachtneming van ter zake geldende overheidsbepalingen en beschikkingen:
- a. ingeval van invoering van werktijdverkorting, waaronder een 0-uren werkweek begrepen, na daartoe verkregen vergunning;
 - b. ingeval van schorsing van een werknemer.

7. Schorsing
 - a. Onverminderd het overige ter zake bepaalde in deze overeenkomst, in de arbeidsovereenkomst of in het bedrijfsreglement, heeft de werkgever de bevoegdheid een werknemer met inhouding van loon voor de duur van ten hoogste 3 werkdagen per overtreding te schorsen ingeval de werknemer zich schuldig maakt aan een ernstige overtreding, dan wel bij herhaling zich schuldig maakt aan overtreding van een der bepalingen dezer overeenkomst of van een in de onderneming van kracht zijnde rechtsgeldig bedrijfsreglement, dan wel anderszins in ernstige mate tekortschiet respectievelijk bij herhaling tekortschiet in de nakoming van (enige) uit de arbeidsverhouding met de werkgever voor de werknemer voortvloeiende verplichting respectievelijk verplichtingen.
 - b. Als (een) ernstige gedraging(en) of nalatighe(i)d(en) van de zijde van de werknemer in de zin van het in sub a van dit lid bepaalde, zal de werkgever in ieder geval kunnen aanmerken zodanige gedraging(en) of nalatighe(i)d(en), die hem grond mag (mogen) zijn de werknemer al dan niet op staande voet uit de dienstbetrekking te ontslaan.
 - c. De reden en de duur der schorsing zullen de werknemer bij de aanzegging van deze maatregel worden medegedeeld en vervolgens schriftelijk bevestigd.
 - d. Tevens heeft de werkgever de bevoegdheid een werknemer, al dan niet met de gehele of gedeeltelijke inhouding van loon, te schorsen, indien de werkgever zulks noodzakelijk acht in verband met een in te stellen onderzoek naar de schuld van de betrokken werknemer aan naar het inzicht van de werkgever ontoelaatbare of strafbare feiten of gedragingen.
 - e. Indien in het in sub d van dit lid bedoelde geval de schuld van de betrokken werknemer niet komt vast te staan, dan wel de werkgever generlei strafmaatregel tegenover de betrokken werknemer noodzakelijk acht, zal hem in het desbetreffende geval het ingehouden loon over de schorsingstijd alsnog worden uitbetaald.
 - f. De duur van de in sub d van dit lid bedoelde schorsing bedraagt indien generlei loon dan wel het loon slechts ten dele wordt uitbetaald, ten hoogste 2 werkweken per overtreding.
8. De werknemer kan onbetaald verlof als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet Arbeid en Zorg opnemen gedurende vier aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV. Gedurende de eerste twee dagen of diensten van dit verlof wordt het loon doorbetaald.
9. In afwijking van het bepaalde in artikel 5:1 van de Wet Arbeid en Zorg bestaat recht op verlof ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
 - a. Een inwonend kind of pleegkind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen of pleegkinderen van de onder b genoemde persoon;
 - b. De echtgenote of geregistreerde partner met wie hij samenwoont;
 - c. De ouder van de werknemer.Voor werknemers met een voltijd dienstverband omvat dit verlof maximaal 10 dagen per kalenderjaar. Van deze 10 dagen worden de eerste 7 dagen doorbetaald tegen 100% van het loon en de resterende 3 dagen tegen 70% van het loon. Voor werknemers met een deeltijd dienstverband geldt het bovenstaande naar rato.

Artikel 12

Vakantie

1. Vakantiejaar
Het vakantiejaar loopt van 1 mei van elk kalenderjaar tot en met 30 april van het daaropvolgende kalenderjaar of een andere periode van 12 maanden, mits deze periode binnen het betreffende bedrijf expliciet is vastgesteld en is vastgelegd in overleg met de ondernemingsraad.
2. Omvang van vakantierechten
 - a. De werknemer die van 1 mei tot en met 30 april zonder onderbreking bij dezelfde werkgever in dienst is, heeft in die periode recht op 180 uur vakantie met behoud van salaris. Van dit totaal aantal mogen als regel niet meer uren worden opgenomen dan in het vakantiejaar proportioneel zijn opgebouwd.
 - b. De werknemer die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt, heeft per vakantiejaar recht op 21,6 uur extra vakantie met behoud van salaris.
 - c. Werknemers die in ploegdienst werken, hebben per vakantiejaar recht op 7,2 uur extra vakantie met behoud van salaris.
 - d. De werknemer die bij de aanvang van het vakantiejaar de 50-, 55- respectievelijk 60-jarige leeftijd heeft bereikt, heeft in afwijking van de in sub a van dit lid genoemde vakantierechten per vakantiejaar recht op 194,4, 201,6 respectievelijk 208,8 uren vakantie met behoud van salaris.
 - e. Voor werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst minder dan het normale aantal uren per week arbeid verrichten, wordt het recht op vakantie proportioneel vastgesteld.
 - f. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie uren, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.
 - g. Bij het opnemen van vakantie worden zoveel uren van het vakantietegoed afgeboekt, als de werknemer volgens rooster zou moeten werken.
3. Berekening van vakantierechten
Voor de berekening van vakantierechten wordt een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten, en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
4. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten
De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel vakantie-uren zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.
5. Aaneengesloten vakantie
 - a. Van de in lid 2 sub a genoemde vakantie zullen als regel 15 dagen (drie kalenderweken) of diensten aaneengesloten worden verleend.

- b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer.
 - c. Indien de werkgever echter het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet teneinde gedurende die stopzetting aan alle of een deel der werknemers de aaneengesloten vakantiedagen te geven, moeten de betrokken werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever met instemming van de ondernemingsraad aangewezen tijdvak met vakantie gaan.
 - d. In geval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantie-uren heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele vakantie-uren zonder behoud van salaris zoals als bedoeld in lid 4 voldoende zijn voor de in sub c. bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
 - 1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
 - 2. zoveel vakantierechten reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld in sub c en/of
 - 3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
 - 4. teveel genoten vakantie-uren inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
6. Resterende vakantierechten
- a. De werkgever kan van de resterende vakantierechten ten hoogste 3 dagen of diensten als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing bij de aanvang van het kalenderjaar met instemming van de ondernemingsraad geschiedt.
 - b. De werknemer kan de overblijvende vakantie-uren opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, in blokken van minimaal vier uur, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.
7. Niet opgenomen vakantierechten/verjaring
- a. Indien vakantierechten voor 31 maart direct volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven door de werknemer buiten zijn schuld niet zijn opgenomen, wordt door de werkgever in overleg met de werknemer vastgesteld wanneer deze vakantie-uren worden opgenomen.
 - b. Vakantierechten, welke niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggend 5 jaar na het einde van het kalenderjaar waarin deze zijn verworven, vervallen. In bijzondere gevallen kan in overleg tussen werkgever en werknemer hiervan worden afgeweken. Dit dient schriftelijk te worden vastgelegd.
8. Het verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden
- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
 - b. 1. Het in sub a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer 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 werknemer;

- 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 dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - d. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - e. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - f. zwangerschaps- en bevallingsverlof.
- In het hiervoor onder lid b. sub 1. onder a. van dit artikellid bedoelde geval wordt slechts vakantie verworven over de wettelijk vastgestelde periode zijnde de laatste 6 maanden van arbeidsongeschiktheid waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstande dat de tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen.
- 2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sublid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
 - 3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 3 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.
 - 4. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de vakantierechten verworven naar rato van werken.
- c. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.
9. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
- a. Dagen of diensten waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen genoemd in lid 8 sub b onder 1, lid 8 sub c alsmede in artikel 11 lid 2 sub a, b, c, g, h, m, n en t gelden niet als vakantiedagen.
 - b. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of een snipperdag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd, dan wel over die dagen een wettelijke uitkering ter zake van ziekte is ontvangen.
 - c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen of diensten niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe tijdstippen vaststellen waarop die vakantierechten alsnog worden opgenomen.
10. Vakantie bij ontslag
- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige vakantie op te nemen met dien verstande, dat deze uren niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
 - b. Indien de werknemer de hem toekomstige vakantie-uren niet heeft opgenomen, zal hem voor elk niet genoten uur een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.
 - c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
 - d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris, welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

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

Artikel 13

Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 mei van elk kalenderjaar tot en met 30 april van het daarop volgende kalenderjaar.
2. Aan de werknemer die bij aanvang van het vakantietoeslagjaar een vol jaar in dienst van de werkgever is, wordt uiterlijk op 1 juni van het vakantiejaar een vakantietoeslag gegeven ten bedrage van 8% van zijn jaarinkomen, met inachtneming van een minimum voor de vakantietoeslag per vol vakantietoeslagjaar dienstverband voor functievolwassen werknemers. De nieuwe bedragen zijn als volgt:
Per 1-7-2010: 0,50% = € 1.408
Per 1-1-2011: 0,50% = € 1.415
Per 1-7-2011: 0,50% = € 1.422
Per 1-1-2012: 0,50% = € 1.429

De werknemers van 16, 17, 18 en 19 jaar oud ontvangen bovenstaand minimum naar rato, afhankelijk van de jeugdloonpercentages als bedoeld in lid 5. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
3. De werknemer die na 1 mei in dienst van de werkgever is getreden, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer wiens dienstbetrekking in de loop van het vakantiejaar eindigt.
4. Bij beëindiging van de dienstbetrekking, anders dan dat deze op onrechtmatige wijze door de werknemer is verbroken, wordt aan de werknemer uitbetaald de vakantietoeslag waarop hij overeenkomstig het bepaalde in dit artikel aanspraak kan maken, tenzij hem dit bedrag reeds bij het ingaan der aaneengesloten vakantie is uitbetaald.
5. De jeugdloonpercentages als bedoeld in lid 2 bedragen voor werknemers met de leeftijd van:
 - 16 jaar: 60%
 - 17 jaar: 70%
 - 18 jaar: 80%
 - 19 jaar: 90%
 - 20 jaar: 100%

Artikel 14 Arbeidsongeschiktheid

Artikel 14A – Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt.

1. Indien een werknemer ten gevolge van arbeidsongeschiktheid niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 B.W., de Ziektewet (zoals die luiden tot 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, voor zover hierna niet uitdrukkelijk anders is bepaald.
2.
 - a. Aan de werknemer zal in geval van arbeidsongeschiktheid gedurende maximaal 52 weken 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldend maximum dagloon inzake de Wet financiering sociale verzekeringen) worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het netto-inkomen.
 - b. Voor de in sub a van dit lid bedoelde werknemer zal bij volledige arbeidsongeschiktheid de uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering gedurende maximaal 2 jaar worden aangevuld tot 100% van het netto-inkomen.
 - c. Voor de in sub a van dit lid bedoelde werknemer zal bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid de uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering gedurende maximaal 2 jaar worden aangevuld tot 100% van dat deel van het netto-inkomen.
3. Onder netto-inkomen als bedoeld in lid 2 wordt verstaan het gederfde inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen, indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest, onder aftrek van de sociale verzekeringspremies welke normaliter ingehouden worden.
4. De in lid 2 bedoelde bovenwettelijke uitkeringen c.q. aanvullingen worden beëindigd, wanneer de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt en worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
5. Indien een werknemer van 50 jaar of ouder met een onafgebroken dienstverband in de bedrijfstak van tenminste 10 jaar arbeidsongeschikt wordt, zal - met inachtneming van het bepaalde in lid 2 - na 3 jaar volledige arbeidsongeschiktheid het dienstverband worden beëindigd. Indien de werknemer na beëindiging van het dienstverband een volledige WAO-uitkering ontvangt zal de werkgever daarop een aanvulling verstrekken van 10% bruto van het inkomen. Deze aanvulling zal zo nodig worden verstrekt tot de pensioengerechtigde leeftijd.
6. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullende uitkeringen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van werknemers die:
 - a. geweigerd hebben gebruik te maken van door de werkgever of wettelijk voorgeschreven veiligheidsmiddelen;
 - b. misbruik maken van deze voorzieningen;
 - c. de controlevoorschriften overtreden.

Artikel 14B– Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet Arbeid en Zorg en de Wet op Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen (WAO), dan wel de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) voor zover hierna niet anders is bepaald

1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 8 maanden
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 8 maanden van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het oude inkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 8 maanden
Gedurende de eerste 8 maanden van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het oude inkomen.
3. Wettelijke loondoorbetaling gedurende de 9e t/m 12e maand
Gedurende de 9e t/m 12e maand van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het oude inkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
4. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling gedurende de 9e t/m 12e maand
Gedurende de 9e t/m 12e maand van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 90% van het oude inkomen.
5. Wettelijke loondoorbetaling gedurende de 13e t/m 24e maand
Gedurende de 13e t/m 24e maand van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het oude inkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
6. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling gedurende de 13e t/m 24e maand
Gedurende de 13e t/m 24e maand van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 85% van het oude inkomen.
7. Bij het bepaalde onder 3 t/m 6 geldt dat de pensioenopbouw gedurende deze 16 maanden plaatsvindt als ware 100% van het oude inkomen toegekend geworden.
8. Bij werken naar loonwaarde en reïntegratie activiteiten (werken op therapeutische basis, cursussen/trainingen) wordt beloond tegen 100% van het oude inkomen gedurende de periode zoals hierboven onder 1 t/m 6 bedoeld.
9. In geval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer 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 inkomen.

10. Bij arbeidsongeschiktheid (WGA) van 35-80% ontvangt de werknemer 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 inkomen.
11. Bij arbeidsongeschiktheid (IVA/WGA) van 80-100% wordt gedurende het derde jaar 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 inkomen aangevuld worden.
Voor werknemers die 25 tot en met 35 jaar in de branche werkzaam zijn, zal de IVA- of WGA-uitkering bij 80-100% tot de pensioengerechtigde leeftijd worden 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 inkomen worden aangevuld tot de pensioengerechtigde leeftijd.
12. Onder oude inkomen wordt in dit artikel verstaan het feitelijk inkomen dat de werknemer genoot op het moment dat de arbeidsongeschiktheid is ingetreden, rekeninghoudend met eventueel reeds met de werknemer specifiek overeengekomen afspraken.
13. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullende uitkeringen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van werknemers die:
 - a. geweigerd hebben gebruik te maken van door de werkgever of wettelijk voorgeschreven veiligheidsmiddelen;
 - b. misbruik maken van deze voorzieningen;
 - c. de controlevoorschriften overtreden.
14. 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 werknemer over de ontstane situatie, waarbij de werknemer zich kan laten bijstaan.

Artikel 15

Vergoeding ziektekosten

Ingevolge de Zorgverzekeringswet is de werkgever verplicht de inkomensafhankelijke premie voor de werknemer op het loon van de werknemer in te houden en deze aan de werknemer te vergoeden. Deze vergoeding zal de werkgever bij de periodieke salarisbetaling betalen.

Artikel 16

Arbo-zorg, verzuimpreventie, controle- en handhavingsbeleid

1. In navolging van het reeds ingezette beleid inzake het terugdringen van het ziekteverzuimvolume en arbeidsongeschiktheid, spreken partijen af het overleg binnen ondernemingen te zullen stimuleren. Uitgangspunt hierbij is een evenwichtige verantwoordelijkheidsverdeling van rechten en plichten tussen werknemers en werkgevers op het terrein van gezondheidsbeleid.
2. Daartoe zal op ondernemingsniveau periodiek overleg worden gevoerd tussen werkgever en ondernemingsraad of ondernemingscommissie, met als doel overeenstemming te bereiken over een pakket maatregelen betreffende 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 werknemers over eventuele risico's en de in dat verband genomen maatregelen;
 - het daar waar nodig opzetten van trainingsprogramma's; e.e.a. in overleg met de deskundige dienst en op basis van de risicoanalyse;
 - het opnemen van de verplichting voor de werknemer om uitvoering te geven aan de overeengekomen maatregelen, waaronder het gebruik van door de werkgever beschikbaar gestelde beschermingsmiddelen en het deelnemen aan trainingsprogramma's.Daar waar een ondernemingsraad of een ondernemingscommissie ontbreekt wordt een vergelijkbare procedure afgesproken.
3. Indien overeenstemming bestaat tussen werkgever en Ondernemingsraad/Ondernemingscommissie (indien er geen Ondernemingsraad of Ondernemingscommissie is: de vakvereniging) worden op ondernemingsniveau afspraken gemaakt over arbeidsvoorwaardelijke stimulansen bij ziekte. Binnen het te ontwikkelen pakket van maatregelen in het kader van volumebeleid arbeidsongeschiktheid wordt op evenwichtige wijze inhoud gegeven aan de persoonlijke betrokkenheid en verantwoordelijkheid van de werknemer onder meer door:

- het geven van voorlichting aan de werknemer over eventuele risico's en de in dat verband genomen maatregelen;
- het waar nodig opzetten van trainingsprogramma's; e.e.a. in overleg met de deskundige Arbo-dienst en op basis van risicoanalyse;
- het opnemen van de verplichting voor de werknemer om uitvoering te geven aan de overeengekomen maatregelen, waaronder het gebruik van de door de werkgever beschikbaar gestelde beschermingsmiddelen en het deelnemen aan trainingsprogramma's;
- het maken van afspraken over positieve en/of negatieve arbeidsvoorwaardelijke stimulansen, die betrekking kunnen hebben op alle in geld te 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 werknemer.

Artikel 17

Reglement functioneringsgesprekken

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

- De medewerker zal aangeven middels een eigen loopbaanvisie hoe hij/zij zijn/haar toekomst vorm wil geven.
- De werkgever zal aangeven welke mogelijkheden en onmogelijkheden er binnen de onderneming zijn.
- In individuele gevallen kan tot een extern loopbaanadvies worden overgegaan. Werknemers hebben eens per 5 jaar recht op een loopbaanadvies. De kosten hiervan bedragen maximaal € 1.500,- per 5 jaar.

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

- 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 werknemers 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.
- 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

Bijdrage spaarloon / levensloop

1. De werkgever stelt jaarlijks 1% van het loon van de werknemer, berekend over het loon in het jaar voorafgaand aan het boekjaar, beschikbaar. De werknemer kan deze 1% van het herleide jaarloon naar keuze storten in de spaarloonregeling of een levensloopregeling. Een en ander in overeenstemming met de fiscale wetgeving.
2. Onder het loon als bedoeld in het eerste lid van dit artikel wordt verstaan het loon in de zin van de wet financiering sociale verzekeringen , met uitzondering van de uitkeringen ingevolge de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering/Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, de Werkloosheidswet en/of Toeslagenwet, vermeerderd met het op het loon ingehouden bedrag aan spaarloon/levensloop en het werknemersdeel in alle pensioenregelingen en het werknemersdeel in de Vutbijdrage.
3. De werkgever zal aan de werknemers een spaarloonregeling aanbieden.
4. Deelname aan de spaarloonregeling geschiedt op vrijwillige basis.
5. Alleen werknemers die op 1 januari van enig jaar in dienst zijn bij de werkgever, kunnen in dat kalenderjaar deelnemen aan de spaarloonregeling.

Artikel 19

Pensioenregeling

Werkgevers en werknemers zijn - behoudens ingeval van dispensatie - gehouden de verplichtingen na te komen neergelegd in de statuten en het reglement van het Bedrijfspensioenfonds voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf. Zie tevens het bepaalde in Protocol Bijlage III.

Artikel 20

Vaste Commissie

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

Artikel 21

CAO à la carte

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

Artikel 22

Bedrijfsreglement

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

Artikel 23

Tussentijdse wijzigingen

Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.

Artikel 24

Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 juli 2010 en eindigt 30 juni 2012 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde:

Koninklijke Vereniging van Nederlandse Fabrikanten
van Kartonnages en Flexibele Verpakkingen
"Kartoflex" te 's-Gravenhage

Partijen ter andere zijde:

FNV Kunsten, Informatie en
Media
te Amsterdam

CNV Vakmensen
te Utrecht

Bijlage I

Referentieraster

1. 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, fax: 070-3636348 of e-mail: mail@kartoflex.nl. Het functiehandboek is te downloaden op www.kartoflex.nl bij het kopje: publicaties.

Functie- groep	Productie					Techniek		Logistiek	Kwaliteits- dienst	Commercie	Finance / ICT	Staf / Overig
	drukken	stansen	vouwen en lijmen	sealen	overig	monteurs	overig					
(ORBA- punten)												
8 (150–170)					Ploegbaas Productie en Techniek				QA-mede- werker	Mdw. verk. binnendienst	Administrateur Applicatie- beheerder	Medewerker pers.zaken
7 (130–150)					Productieplanner Ploegbaas kartonnage			Chef magazijn / expeditie		Verpakkingsont- werper	Systeembh. / medewerker helpdesk Crediteuren / debiteuren administrateur	
6 (110-130)	Drukker C				Voorman	Elektromonteur B	Beheerder technisch magazijn		Kwaliteits- controleur	Inkoopassistent		Secretaresse
5 (90–110)					Ordervoorbereider Bediener inliner						Medewerker administratie	
4 (70–90)	Drukker A	Stanser B	Mach- voerder B		Bediener rechte zakkenmachine			Vrachtwagen- chauffeur Beheerder magazijn en expeditie				Telefoniste / receptioniste
3 (50–70)				Sealer A	Bediener rollensnijmachine			Heftruckchauffeur grondstoffenmag.				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

1. Beroepsgronden

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

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

2. Beroepscommissie

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

3. Beroepsprocedure

Een verantwoorde beroepsprocedure kan de navolgende fasen doorlopen.

a. Procedure via de chef

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

b. Zelfstandige procedure

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

c. Beroepscommissie

Leidt dit onderzoek niet tot een voor de klager aanvaardbaar resultaat, dan staat hem de mogelijkheid open nogmaals in beroep te gaan bij een in de onderneming in te stellen beroepscommissie. Het is ook mogelijk de beroepscommissie reeds in de eerste beroepsfase in te schakelen. In het algemeen zal een beroepscommissie erop toezien, dat een bezwaar op de juiste wijze wordt behandeld en zal zij zich hetzij een eigen oordeel over de klacht vormen, dan wel de redelijkheid van de genomen beslissing beoordelen. Is in de onderneming geen beroepscommissie aanwezig, dan wordt deze fase overgeslagen.

d. Commissie van deskundigen

Leidt de bemiddeling evenmin tot een bevredigende oplossing voor de klager, dan kan hij zijn klacht tenslotte voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is

aangesloten. Een dergelijk beroep wordt dan overeenkomstig daartoe bestaande afspraken behandeld door een ad-hoc commissie, bestaande uit één of meer ter zake deskundigen van de betrokken vakvereniging(en) en één of meer deskundigen van de onderneming respectievelijk van het Organisatiebureau van de AWWN (indien dit bureau verantwoordelijk is voor de technische aspecten van de functiewaardering in de desbetreffende onderneming). Deze commissie van deskundigen neemt het bezwaar in behandeling, hoort partijen, stelt een onderzoek in, zo nodig ter plaatse, en doet een bindende uitspraak. Indien de klager niet bij een vakvereniging is aangesloten, doet de verantwoordelijke deskundige van de onderneming c.q. van het Organisatiebureau van de AWWN een uitspraak.

e. Geen uitspraak

Zouden de deskundigen niet tot een gezamenlijke uitspraak kunnen komen, dan zal door de directie van de onderneming en de beleidsinstantie van de betrokken vakvereniging(en) een oplossing in het niet-technische vlak gezocht moeten worden.

BIJLAGE II

Op 1 juli 2010 worden de salarisschalen en de feitelijke salarissen met 0,5% verhoogd.

Op 1 januari 2011 worden de salarisschalen en de feitelijke salarissen met 0,5% verhoogd.

Op 1 juli 2011 worden de salarisschalen en de feitelijke salarissen met 0,5% verhoogd.

Op 1 januari 2012 worden de salarisschalen en de feitelijke salarissen met 0,5% verhoogd.

Werknemers ontvangen in januari 2011 een eenmalige uitkering van € 150,- bruto. Parttimers ontvangen deze uitkering naar rato.

De loonsverhogingen worden toegekend over de feitelijk uitbetaalde salarissen van de functies tot 170 ORBA punten. Hieronder wordt verstaan de salarissen die de werkgever om haar moverende redenen toekent boven de CAO-schaalsalarissen. 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.

Salarisschalen per 1 juli 2010 (inclusief een verhoging van 0,5%)

Funciejarenschaal

Funcatiegroep	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		1565	1589	1599	1659	1729	1830	1960	2101
1 functiejaar		1593	1628	1641	1700	1780	1889	2021	2173
2 functiejaar		1624	1664	1685	1748	1830	1949	2081	2242
3 functiejaar		1654	1699	1727	1790	1881	2005	2140	2312
4 functiejaar		1683	1737	1771	1835	1930	2064	2199	2380
5 functiejaar					1881	1982	2122	2259	2449
6 functiejaar								2322	2519

Jeugdschaal

Funcatiegroep	%	0	1	2	3	4	5	6	7	8
16 jaar	60%		941	956	962	971	995	1050	1127	1157
17 jaar	70%		1096	1114	1121	1135	1168	1236	1323	1364
18 jaar	80%		1252	1273	1282	1302	1342	1421	1518	1580
19 jaar	90%		1409	1431	1440	1466	1513	1557	1666	1787
20 jaar	100%		1565	1589	1599	1629	1658	1697	1764	1864
21 jaar						1659	1729	1764	1864	1945
22 jaar								1832	1960	2023
23 jaar										2101

Salarisschalen per 1 januari 2011 (inclusief een verhoging van 0,5%)

Funciejarenschaal

Funcatiegroep	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		1573	1597	1607	1667	1738	1839	1970	2112
1 functiejaar		1601	1636	1649	1709	1789	1898	2031	2184
2 functiejaar		1632	1672	1693	1757	1839	1959	2091	2253
3 functiejaar		1662	1708	1736	1799	1890	2015	2151	2324
4 functiejaar		1691	1746	1780	1844	1940	2074	2210	2392
5 functiejaar					1890	1992	2133	2270	2461
6 functiejaar								2334	2532

Jeugdschaal

Funcatiegroep	%	0	1	2	3	4	5	6	7	8
16 jaar	60%		946	961	967	976	1000	1055	1133	1163
17 jaar	70%		1101	1120	1127	1141	1174	1242	1330	1371
18 jaar	80%		1258	1279	1288	1309	1349	1428	1526	1588
19 jaar	90%		1416	1438	1447	1473	1521	1565	1674	1796
20 jaar	100%		1573	1597	1607	1637	1666	1705	1773	1873
21 jaar						1667	1738	1773	1873	1955
22 jaar								1841	1970	2033
23 jaar										2112

Salarisschalen per 1 juli 2011 (inclusief een verhoging van 0,5%)

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		1581	1605	1615	1675	1747	1848	1980	2123
1 functiejaar		1609	1644	1657	1718	1798	1907	2041	2195
2 functiejaar		1640	1680	1701	1766	1848	1969	2101	2264
3 functiejaar		1670	1717	1745	1808	1899	2025	2162	2336
4 functiejaar		1699	1755	1789	1853	1950	2084	2221	2404
5 functiejaar					1899	2002	2144	2281	2473
6 functiejaar								2346	2545

Jeugdschaal

Functiegroep	%	0	1	2	3	4	5	6	7	8
16 jaar	60%		951	966	972	981	1005	1060	1139	1169
17 jaar	70%		1107	1126	1133	1147	1180	1248	1337	1378
18 jaar	80%		1264	1285	1294	1316	1356	1435	1534	1596
19 jaar	90%		1423	1445	1454	1480	1529	1573	1682	1805
20 jaar	100%		1581	1605	1615	1645	1674	1714	1782	1882
21 jaar						1675	1747	1782	1882	1965
22 jaar								1850	1980	2043
23 jaar										2123

Salarisschalen per 1 januari 2012 (inclusief een verhoging van 0,5%)

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		1589	1613	1623	1683	1755	1857	1990	2134
1 functiejaar		1617	1652	1665	1727	1807	1917	2051	2206
2 functiejaar		1648	1688	1710	1775	1857	1979	2112	2275
3 functiejaar		1678	1726	1753	1817	1909	2035	2173	2348
4 functiejaar		1708	1764	1798	1862	1960	2094	2232	2416
5 functiejaar					1909	2012	2155	2292	2485
6 functiejaar								2358	2558

Jeugdschaal

Functiegroep	%	0	1	2	3	4	5	6	7	8
16 jaar	60%		956	971	977	986	1010	1065	1145	1175
17 jaar	70%		1113	1132	1139	1153	1186	1254	1344	1385
18 jaar	80%		1270	1291	1300	1323	1363	1442	1542	1604
19 jaar	90%		1430	1452	1461	1487	1537	1581	1690	1814
20 jaar	100%		1589	1613	1623	1653	1682	1723	1791	1891
21 jaar						1683	1756	1791	1891	1975
22 jaar								1859	1990	2053
23 jaar										2134

BIJLAGE III

PROTOCOL

1. Arbo-samenwerking binnen sector

In de sector papier- en kartonproducerende industrie, golfkartonproducerende en – verwerkende en papier- en kartonverwerkende industrie (pkgv) is tijdens de periode 1 november 2001 tot 1 juli 2007 een Arbo-convenant van kracht geweest. Tegelijkertijd is specifiek voor het kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf een branche RI&E tot stand gebracht. De samenwerkende partijen, werkgeversverenigingen Koninklijke VNP, VG en Koninklijke Kartoflex en de werknemersorganisaties FNV Bondgenoten, FNV KIEM, CNV Vakmensen en De Unie, willen de tijdens het Arbo-convenant behaalde resultaten continueren en willen voorts een voor de sector geldende Arbo-catalogus tot stand brengen. De partijen zijn voor de periode van 1 juli 2007 tot 31 december 2010 op het gebied van Arbo wederom een samenwerking aangegaan. Doel van de samenwerking is het vergroten en het borgen van veilige en gezonde arbeidsomstandigheden binnen de sector en de bedrijven hierbij concreet te ondersteunen.

2. Extra pensioentoezegging

Voor werknemers geboren op of na 1 januari 1950 is een extra voorwaardelijke pensioentoezegging (+ nabestaandenpensioen) over dienstjaren uit het verleden overeengekomen. Deze toezegging maakt een aanvulling tot ca. 80% bij uitreden op leeftijd 63 mogelijk. Om een evenwichtig stelsel te realiseren kan het pensioenfondsbestuur besluiten een geleidelijke staffel in te voeren voor de geboortejaren 1950 en 1951. Werknemers hebben recht op deze toezegging indien zij voor 1 januari 2001 werkzaam waren in de bedrijfstak. De methodiek van “15-jaarsfinanciering” wordt toegepast: alleen recht indien nog 15 jaar in de bedrijfstak of eerder aansluitend aan dienstverband met pensioen. Deze pensioentoezegging zal gefinancierd worden uit de op termijn vrijvallende VUT premie. Het resterende deel van de VUT premie zal beschikbaar zijn voor arbeidsvoorwaardelijke arrangementen.

3. Employability

Het Fonds Collectieve Belangen voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf (FCB) wordt tijdens de looptijd van de CAO gemoderniseerd tot een op scholing en arbeidsmarkt gericht sectoraal fonds. Daarin passen onderwerpen als EVC, loopbaanadvies en opleidingsadvies. Aandacht voor jongeren gericht op instroom en opleiding wordt een activiteit van FCB. FCB zal innovatie in de sector stimuleren. Aandachtsgebied van FCB is tevens het Arbobeleid in de sector. Gedurende de looptijd van de cao zal FCB een onderzoek verrichten naar de mogelijkheden van ‘zelf roosteren’ in de sector.

4. Leeftijdbewust personeelsbeleid

De aanbevelingen zoals aangegeven door bureau A-advies met betrekking tot leeftijdbewust personeelsbeleid worden verder uitgewerkt, met name zal de aanbeveling ten aanzien van deeltijdpensioen nader worden uitgewerkt. Afgesproken is om deeltijdpensioen in de sector mogelijk te maken.

5. World Class Manufacturing (WCM)

Partijen zijn overeengekomen ten aanzien van World Class Manufacturing (WCM) verder te gaan op de ingeslagen weg.

BIJLAGE IV

REGLEMENT VOOR DE VASTE COMMISSIE

ex artikel 20 van de CAO voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf

Artikel	Bladzijde	Omschrijving
1	58	ALGEMEEN
2	58	BEVOEGDHEID
3	59	SAMENSTELLING VASTE COMMISSIE
4	59	SECRETARIAAT VASTE COMMISSIE
5	59	VERGADERING VASTE COMMISSIE
		Datum en tijdstip vergaderingen
6	60	AGENDA VERGADERINGEN, NAGEKOMEN ZAKEN EN STUKKEN
7	60	VEREIST QUORUM
8	60	UITNODIGINGEN VOOR DE VERGADERING
9	61	BEHANDELING GESCHILLEN
		Bevoegdheid
10	61	AANHANGIG MAKEN GESCHILLEN
11	61	TERMIJN VOOR HET AANHANGIG MAKEN VAN GESCHILLEN
12	62	WRAKING
13	62	PLAATS BEHANDELING
14	62	WIJZE VAN BEHANDELEN
15	63	GETUIGEN EN DESKUNDIGEN
16	63	BEWIJSSTUKKEN
17	64	REGELS VOOR BEWIJSLEVERING
18	64	VERSTEK EN VERZUIM
19	64	BESLUITVORMING
20	64	GEHEIMHOUDING
21	65	MAATSTAF BIJ BESLISSING
22	65	KOSTEN BEHANDELING GESCHIL
23	65	BEPERKING ACHTERSTALLIG LOON
24	65	STEMMING
25	66	SCHRIFTELIJKE BESLISSING
26	66	TENUITVOERLEGGING
27	67	VERBETERING BINDEND ADVIES
28	67	AANVULLEND BINDEND ADVIES
29	67	BIJZONDERE BEPALINGEN
30	68	FINANCIËN

Artikel 1

Algemeen

In de CAO voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf is op grond van artikel 21 van die CAO de Vaste Commissie ingesteld met taken en bevoegdheden op het gebied van de beslechting van alle arbeidsrechtelijke geschillen in relatie tot de bepalingen van de CAO, de werkingssfeer van de CAO en de dispensatie en interpretatie van de bepalingen van de CAO.

Artikel 2

Bevoegdheid

De Vaste Commissie heeft de bevoegdheid en tot taak:

- a. Bindend advies te geven in geschillen welke tussen werkgever en werknemer zijn ontstaan, omtrent de uitvoering of interpretatie van de in de CAO opgenomen artikelen.
- b. Indien zulks nodig is, in de vorm van voorschriften of bindende besluiten 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. Aan CAO-partijen voorstellen te doen in alle gevallen waarin de CAO niet voorziet.
- e. In bijzondere op zichzelf staande gevallen afwijkingen toe te staan van de bepalingen van de CAO, al dan niet voor enig tegelijkertijd vast te stellen periode.
- f. De onderwerpen te behartigen, welke door CAO-partijen aan haar worden gedelegeerd.
- g. Uit haar midden een 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

- 3.1 De Vaste Commissie bestaat uit vier leden en vier plaatsvervangende leden. Hiervan worden aangewezen:
 - a. Twee leden en twee plaatsvervangende leden door partij ter ene zijde bij de CAO.
 - b. Twee leden en twee plaatsvervangende leden door de vakverenigingen partij ter andere zijde bij de CAO.

- 3.2. De Vaste Commissie kiest uit haar midden een voorzitter en een secretaris.
- 3.3. Het lidmaatschap resp. plaatsvervangend lidmaatschap van een Vaste Commissie eindigt:
 - a. Door intrekking van de aanwijzing door de organisatie die het betrokken lid resp. plaatsvervangend lid heeft aangewezen.
 - b. Door bedanken.
 - c. Door overlijden.

Artikel 4

Secretariaat Vaste Commissie

- 4.1 Het secretariaat van de Vaste Commissie voor het kartonnage en flexible verpakkingsbedrijf is gevestigd te Den Haag, Laan Copes van Cattenburch 79, Postbus 85612, 2508 CH Den Haag.
- 4.2. Het secretariaat van de Vaste Commissie draagt zorg voor de schriftelijke behandeling van de binnengekomen zaken bij de Vaste Commissie en voor haar archief, inclusief een lijst van verleende dispensaties en een openbaar archief van de uitspraken.

Artikel 5

Vergadering Vaste Commissie

Datum en tijdstip vergaderingen

- 5.1. De Vaste Commissie vergadert ten minste eenmaal per 2 maanden, tenzij er geen punten te behandelen zijn of de te behandelen punten uitstel gedogen.
- 5.2. De Vaste Commissie bepaalt datum en tijdstip van de vergadering. In de oproep dient een agenda met o.a. een opgave van de te behandelen zaken te worden vermeld.
- 5.3. De secretaris stelt in elk geval een vergadering vast, binnen uiterlijk acht dagen nadat tenminste de helft van de leden, eventueel hun plaatsvervangende leden, dit van hem vorderen. Deze leden zijn bevoegd zelf een vergadering bijeen te roepen als de secretaris niet tijdig aan de vordering heeft voldaan. In de oproep dient een opgave van de te behandelen zaken te worden vermeld.

Artikel 6

Agenda vergaderingen, nagekomen zaken en stukken

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

stukken, kunnen in aanmerking worden genomen met instemming van een gewone meerderheid van stemmen.

Artikel 7

Vereist quorum

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

Artikel 8

Uitnodigingen voor de vergadering

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

Artikel 9

Behandeling geschillen

Bevoegdheid

- 9.1. Alle geschillen, als bedoeld in artikel 1 en 2.a van dit reglement, die tussen een werkgever en een werknemer in de zin van deze CAO ontstaan, moeten, voordat deze aan het oordeel van de burgerlijke rechter kunnen worden onderworpen, voor bindend advies worden voorgelegd aan de daartoe bevoegde Vaste Commissie.
- 9.2. De werkgever of de werknemer, die zich ter afwering van een door de wederpartij bij de kantonrechter ingediende vordering op grond van de verplichting uit het eerste lid van dit artikel op de niet-ontvankelijkheid van de wederpartij beroept, dient dit, op straffe van verval van deze bevoegdheid, te doen voorafgaande aan alle andere werven in die zaak.
- 9.3. Het eerste lid van dit artikel belet partijen in het geding niet zich tot de gewone burgerlijke rechter te wenden met een verzoek tot een maatregel tot bewaring van recht, dan wel met een vordering in kort geding, overeenkomstig artikel 289 van het Wetboek van burgerlijke rechtsvordering.

- 9.4 De Vaste Commissie is gerechtigd, ambtshalve over haar bevoegdheid te oordelen. Indien de Vaste Commissie zich onbevoegd verklaart van het geschil kennis te nemen staat het partijen in het geding vrij het geschil aan de burgerlijke rechter voor te leggen.

Artikel 10

Aanhangig maken geschillen

- 10.1. Een geschil wordt geacht aanwezig te zijn wanneer een van de partijen in het geding dat aanwezig acht.
- 10.2. Geschillen worden aanhangig gemaakt, door een schriftelijk en gemotiveerd verzoek bij de Vaste Commissie in te dienen om over het geschil een uitspraak te doen.
- 10.3. Geschillen moeten zo spoedig mogelijk en uiterlijk binnen vier weken na hun ontstaan bij de Vaste Commissie aanhangig zijn gemaakt.

Artikel 11

Termijn voor het aanhangig maken van geschillen

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

Artikel 12

Wraking

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

Artikel 13

Plaats behandeling

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

Artikel 14

Wijze van behandelen

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

Artikel 15

Getuigen en deskundigen

- 15.1. De Vaste Commissie kan een partij in het geding toestaan om getuigen of deskundigen voor te brengen. De Vaste Commissie is ook ambtshalve bevoegd getuigen of deskundigen op te roepen.
- 15.2. De getuigen en deskundigen worden in aanwezigheid van partijen in het geding gehoord tenzij de voorzitter oordeelt dat het belang van de waarheidsvinding zich daartegen verzet. Als een getuige of deskundige buiten aanwezigheid van partijen in het geding is gehoord, deelt de voorzitter partijen in het geding mede wat deze heeft verklaard en stelt partijen in het geding in de gelegenheid zich over deze verklaring uit te laten.
- 15.3. De Vaste Commissie is bevoegd om een of enkele van haar leden aan te wijzen om de getuigen of de deskundigen te horen.
- 15.4. Een werkgever is verplicht een werknemer, die als getuige door de Vaste Commissie is opgeroepen, voldoende vrije tijd te geven om aan de oproep gevolg te geven. De werkgever is over deze vrije tijd geen loon verschuldigd.
- 15.5. Getuigen en deskundigen, die door de Vaste Commissie voor de mondelinge behandeling van het geschil worden opgeroepen, hebben aanspraak op vergoeding van hun reis-, verblijf- en verzuimkosten, een en ander volgens een door de Vaste Commissie vastgesteld tarief. Niet opgeroepen en hebben geen aanspraak op een vergoeding van hun reis- en verblijfkosten, behalve zulks ter beoordeling van de Vaste Commissie, indien de billijkheid dit wel vordert.

Artikel 16

Bewijsstukken

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

Artikel 17

Regels voor bewijslevering

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

Artikel 18

Verstek en verzuim

- 18.1. Blijft een verzoeker in het geschil in gebreke zijn verzoek naar behoren te motiveren, ondanks het feit dat hij daartoe behoorlijk in de gelegenheid is

gesteld en zonder dat hij daartoe gegronde redenen heeft aangevoerd, kan de Vaste Commissie de in het verzoek verwoorde klachtbehandeling van het geschil, kennelijk ongegrond verklaren.

18.2. Blijft een verweerder in gebreke verweer te voeren ondanks het feit dat hij daartoe behoorlijk in de gelegenheid is gesteld en zonder dat hij daartoe een gegronde reden heeft aangevoerd, kan de Vaste Commissie het geschil ook zonder mondelinge behandeling van het geschil bij bindend advies afdoen.

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

Artikel 19

Besluitvorming

19.1. De Vaste Commissie zal in het geschil dat aan haar oordeel is onderworpen, zo spoedig mogelijk een beslissing nemen. De bepaling van het tijdstip, waarop de beslissing over de inhoud van het bindend advies wordt genomen, is aan de Vaste Commissie voorbehouden.

19.2. Indien de meerderheid van de leden van de Vaste Commissie meent dat de feiten of omstandigheden in het geschil niet voldoende duidelijk zijn of meent dat er onvoldoende tijd is voor beraad, wordt de behandeling van het geschil tot de volgende vergadering aangehouden.

Artikel 20

Geheimhouding

20.1. De leden en plaatsvervangende leden van de Vaste Commissie zijn verplicht geheimhouding te betrachten omtrent de feiten en bijzonderheden, die hun ten gevolge van het lidmaatschap van de Vaste Commissie bekend zijn ook als zij de Vaste Commissie hebben verlaten.

20.2. Mededelingen over hetgeen ter vergadering van de Vaste Commissie is behandeld of over de uitgebrachte stemmen tijdens de beraadslaging worden noch mondeling noch schriftelijk bekendgemaakt tenzij met goedkeuring van de Vaste Commissie.

Artikel 21

Maatstaf bij beslissing

- 21.1. De Vaste Commissie beslist als goede mensen naar billijkheid, met inachtneming van wetsbepalingen van dwingend recht en de voorschriften van de CAO.
- 21.2. De Vaste Commissie houdt rekening met de binnen de bedrijfstak geldende gebruiken en opvattingen.

Artikel 22

Kosten behandeling geschil

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

Artikel 23

Beperking achterstallig loon

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

Artikel 24

Stemming

- 24.1. De Vaste Commissie beslist bij meerderheid van stemmen.
- 24.2. De stemming vindt mondeling plaats, zowel over personen als over zaken, tenzij twee van de leden een schriftelijke stemming wensen.
- 24.3. De gezamenlijk aanwezige leden, aangewezen uit de kring van de werkgeversorganisatie, brengen evenveel stemmen uit als de gezamenlijk aanwezige leden, aangewezen uit de kring van de vakverenigingen. De stemmen van de leden die uit dezelfde kring zijn voortgekomen hebben ieder hetzelfde gewicht.
- 24.4. Indien bij het nemen van een beslissing de stemmen staken, wordt, bij voorkeur na de behandeling van andere zaken, nogmaals een stemming

gehouden. De zaak wordt geacht onbeslist te zijn gebleven, indien de stemmen dan wederom staken.

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

Artikel 25

Schriftelijke beslissing

25.1. Het bindende advies wordt door de secretaris op schrift gesteld en door de voorzitter en secretaris ondertekend.

25.2. Het bindende advies bevat, naast de beslissing op het geschil, in elk geval:

- a. De gronden voor de in het bindend advies gegeven beslissing;
- b. de namen en woon of vestigingsplaats van partijen in het geding;
- c. De personen die ter vergadering als partij in het geding, getuige of deskundige aanwezig zijn geweest;
- d. De datum van verzending van het schriftelijke besluit aan partijen in het geding;
- e. De datum van de vergadering waarin het geschil is behandeld.

25.3. De Vaste Commissie draagt er zorg voor dat het bindend advies in schriftelijke vorm en ondertekend door voorzitter en secretaris, zo spoedig mogelijk en uiterlijk binnen dertig dagen nadat de beslissing daarover tot stand is gekomen, aan partijen in het geding of, indien deze voor hen zijn opgetreden, aan hun gemachtigden wordt toegezonden.

Artikel 26

Tenuitvoerlegging

26.1. Een door de Vaste Commissie gegeven bindend advies verkrijgt kracht van gewijsde op de dag waarop dit aan partijen in het geding is toegezonden.

26.2. Het door de Vaste Commissie gegeven bindend advies moet onverwijld worden opgevolgd, nadat dit in kracht van gewijsde is gegaan.

26.3. De Vaste Commissie kan een langere termijn vaststellen, waarbinnen het advies uiterlijk dient te zijn opgevolgd.

Artikel 27

Verbetering bindend advies

27.1. Een partij in het geding kan tot dertig dagen nadat het bindend advies aan haar is toegezonden, de Vaste Commissie verzoeken, een kennelijke rekenfout of schrijffout in het advies te herstellen.

- 27.2. Een verzoek, bedoeld in het vorige lid, wordt in afschrift aan de wederpartij toegezonden.
- 27.3. Gaat de Vaste Commissie tot verbetering over, dan wordt deze verbetering op een apart stuk vermeld en, na ondertekening door voorzitter en secretaris, aan partijen in het geding toegezonden. Het desbetreffende stuk wordt geacht deel uit te maken van het bindend advies.
- 27.4. Wijst de Vaste Commissie het verzoek tot verbetering af, dan deelt zij dit schriftelijk aan partijen in het geding mede.
- 27.5. De Vaste Commissie kan des verzocht bepalen, dat de behandeling van het in dit artikel bedoelde verzoek, de termijn waarop het bindend advies dient te worden opgevolgd, opschort.

Artikel 28

Aanvullend bindend advies

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

Artikel 29

Bijzonder bepalingen

De bindende adviezen die door de Vaste Commissie worden gegeven, worden door haar secretariaat gezonden aan de werkgevers en vakverenigingen, partij bij de CAO.

Artikel 30

Financiën

- 29.1. De contracterende verenigingen bij deze CAO zorgen dat de Vaste Commissies te allen tijde over de voor hun taak benodigde geldmiddelen beschikken.
- 29.2. De benodigde middelen worden voor de helft door partij ter ene zijde bij de CAO en VUT-CAO gefourneerd en de ander helft door partijen ter andere zijde, die zelf een verdeelsleutel vaststellen.