

CAO SAPPI 2017 – 2018

AANHANGSELS

Sappi Netherlands B.V.

AANHANGSELS BEHORENDE BIJ CAO SAPPI 2017 - 2018

- A.1. Ploegentoeslag werknemers in de salarisgroepen 9 en 10**
- A.2. Jubileumgratificatie**
- A.3. Vakantiewerk**
- A.4. Telefoonkostenvergoeding**
- A.5. Vergoeding dienstreizen**
- A.6. Collectieve persoonlijke ongevallenverzekering**
- A.7. Vakbondswerk op het niveau van de onderneming**
 - A. Faciliteiten.
 - B. Bescherming van vakbondskaderleden.
 - C. Samenstelling van besturen van bedrijfsledengroepen.
 - D. Vakverenigingsdelegatie.
- A.8. Reiskostenregeling**
- A.9. Dringende reden; artikel 7: 678 en 7: 679 BW**
 - A. Dringende redenen voor werkgever Artikel 7: 678 BW.
 - B. Dringende redenen voor werknemer Artikel 7: 679 BW.
- A.10. Bedrijfsspaarregelingen**
- A.11. Levensloopregeling**

A.1. Ploegentoeslag werknemers in de salarisgroepen 9 en 10

Ploegentoeslag wordt betaald over het schaalsalaris, doch maximaal over het maximum van de A-lijn van de respectievelijk groep volgens nieuwe schalen.
Voor de consignatieregeling gelden dezelfde bepalingen.

A.2. Jubileumgratificatie

Werknemer die een ononderbroken dienstverband heeft bij de onderneming van:

- 12,5 jaar, ontvangt bij die gelegenheid een uitkering ter grootte van een kwart maandsalaris;
- 25 jaar, ontvangt bij die gelegenheid een uitkering ter grootte van een maandsalaris;
- 40 jaar, ontvangt bij die gelegenheid een uitkering ter grootte van twee maandsalarissen.

Deze uitkeringen geschieden onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen.

Toelichting

Bij gelegenheid van het 12,5-jarig jubileum wordt eenmalig een gratificatie ter grootte van een kwart maandsalaris betaald. Het betreft het maandsalaris dat in de maand van het jubileum geldt.

De gratificatie wordt uitbetaald onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen.

Bij gelegenheid van het 25-jarig jubileum wordt eenmalig een gratificatie ter grootte van een volledig maandsalaris betaald. Het betreft het maandsalaris dat in de maand van het jubileum geldt.

De gratificatie wordt uitbetaald onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen.

Bij gelegenheid van een 25-jarig jubileum is deze gratificatie onder het huidige belastingregime volledig belastingvrij.

Bij gelegenheid van het 40-jarig jubileum wordt eenmalig een gratificatie ter grootte van twee volledige maandsalarissen betaald. Het betreft het maandsalaris dat in de maand van het jubileum geldt.

De gratificatie wordt uitbetaald onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen.

Bij gelegenheid van een 40-jarig jubileum is een gratificatie ter grootte van een maandsalaris onder het huidige belastingregime volledig belastingvrij. Het tweede maandsalaris is volledig belast.

Er geldt echter een regeling die het mogelijk maakt ook het tweede maandsalaris belastingvrij te geven indien het 25-jarig jubileum is gevierd vóór het jaar 1994. Met een jubileumuitkering van voor 1994 hoeft namelijk geen rekening te worden gehouden en mag alsnog een keer een maandsalaris ter gelegenheid van het 25-jarig jubileum worden gegeven.

Sappi maakt van deze mogelijkheid gebruik om bij een 40-jarig jubileum in de maand voorafgaande aan dit jubileum een gratificatie ter grootte van een maandsalaris te geven bij gelegenheid van het 25 jarig jubileum en de maand daarop, in de feitelijke 40-jarige jubileum maand, nogmaals een gratificatie ter grootte van een maandsalaris te geven bij gelegenheid van het 40-jarig jubileum.

A.3. Vakantiewerk

Voor vakantiewerkers geldt de onderstaande modelarbeidsovereenkomst. Deze wordt aangegaan van maximaal 3 maanden.

Ten behoeve van de berekening van de uurlonen gelden de volgende bepalingen:

- Het aan de vakantiewerker te betalen bruto uurloon is inclusief de wettelijke vakantietoeslag en een proportioneel deel van het wettelijk aantal vakantiedagen. Voor de bepaling van de uurlonen wordt uitgegaan van het wettelijke minimum (jeugd-)loon.
- Het uurloon voor vakantiewerkers in ploegendienst wordt verhoogd met de geldende percentages voor ploegentoeslag.
- Voor vakantiewerkers niet werkzaam in een vast ploegenschema worden de uurlonen verhoogd met de afwijkende ploegentoeslag naar gelang de onaangenaamheid van de te werken dienst(en).

Voorbeeld arbeidsovereenkomst vakantiewerker is beschikbaar.

A.4. Telefoonkostenvergoeding

Indien het voor de uitoefening van de functie of t.b.v. de bereikbaarheid van werknemer noodzakelijk is, wordt het telefoonabonnement – na voorafgaande toestemming van de directie – vergoed.

A.5. Vergoeding dienstreizen

1. Dienstreizen geschieden alleen in opdracht van **Sappi**, zij worden door **Sappi** geregeld en betaald.
2. Als middel van vervoer wordt gebruik gemaakt van:
 - a. het openbaar vervoer 2^e klasse;
 - b. dienstauto's zonder chauffeur, voor zover beschikbaar.
3. Indien werknemer er de voorkeur aangeeft te reizen met zijn eigen auto, worden maximaal de reiskosten per openbaar vervoermiddel vergoed.
4. Indien de werknemer gebruik maakt van zijn eigen auto – op uitdrukkelijk verzoek van Sappi – hetgeen slechts bij hoge uitzondering zal plaatsvinden (bv. Voor een dienstreis, 's nachts of ingeval van urgentie of voor vervoer van goederen) worden hem de kilometerkosten vergoed volgens de ANWB-tarieven op basis van een gebruiksduur van 5 jaar, een aantal kilometers van 20.000 per jaar, met inachtneming van een maximum zoals dat jaarlijks door de directie zal worden bekend gemaakt.
5. Voor ritten per eigen auto tussen de Sappi-locaties wordt de kilometervergoeding betaald indien tot de rit voorafgaande toestemming is verleend door het betrokken Hoofd van Dienst, d.m.v. het bekende toelatingsbewijs.

A.6. Collectieve persoonlijke ongevallenverzekering

Aan werknemer wordt de gelegenheid geboden om in collectief verband tegen gereduceerd tarief een persoonlijke ongevallenverzekering te sluiten voor zichzelf en eventuele echtgenote en eventuele kind(eren).

Deze verzekering verleent dekking in en buiten beroep, 24 uren per dag over de gehele wereld.

De verzekering verleent uitkering:

- a. in geval van overlijden,
- b. in geval van algehele blijvende invaliditeit of bij gedeeltelijke blijvende invaliditeit volgens bepaalde percentages.

De verzekering eindigt door:

- a. opzegging door verzekerde,
- b. beëindiging van het dienst verband met werkgever.

De premie wordt maandelijks op het salaris ingehouden. Inlichtingen worden verstrekt door **de pensioen- en verzekeringsadministratie**.

A.7. Vakbondswerk op het niveau van de onderneming

De directie van Sappi erkent de vakverenigingen, die betrokken zijn bij het tot stand brengen van een collectieve arbeidsovereenkomst, als gesprekspartner bij het overleg over het bereiken van goede sociale verhoudingen en het welzijn van de medewerkers in de onderneming.

Voor het realiseren van deze doelstellingen achten de vakverenigingen een goed contact tussen de leden onderling en tussen de leden en hun bezoldigde vertegenwoordigers gewenst. Daartoe hebben zij, ieder voor zich, een bedrijfsledengroep (BLG) onder leiding van een bestuurd in het leven geroepen. De directie wenst te benaderen, dat de ondernemingsraad als intern overlegorgaan van haar de meest voor de hand liggende partners is ter bespreking van sociale verhoudingen en welzijn van de medewerkers. De ondernemingsraad ziet dit bevestigd in de Wet op de Ondernemingsraden, het geldende reglement, de diverse cao-artikelen, waarvan de uitwerking en het toezicht op de naleving is overgelaten aan de raad en een recht, gevormd uit de gewoonte om een aantal onderwerpen in de raad aan de orde te stellen.

Het vakbondswerk op het niveau van de onderneming wordt beschouwd als een bedrijfsextern gebeuren.

A. Faciliteiten

De directie verklaart zich bereid aan de vakverenigingen voor hun functioneren op bedrijfsniveau een aantal faciliteiten toe te staan, mits dit de uitoefening en uitbouw van de taken en de bevoegdheden van de ondernemingsraden onverlet laat.

Deze faciliteiten bestaan uit:

1. Het gebruik maken van publicatieborden voor de bekendmaking van vergaderingen en het doen van mededelingen door vakverenigingen. De afspraken daartoe dienen te worden gemaakt via het Hoofd P&O.
2. Het gelegenheid geven tot het bijwonen van belangrijke vergaderingen van de bedrijfsledengroep door vakvereniging(kader)leden. Het eventueel ruilen van diensten is mogelijk en behoort te worden geregeld met de betrokken chef en collega's. Deze mogelijkheden bestaan uiteraard voor zover de werkzaamheden in de onderneming dit toelaten en tijdig een aanvraag daartoe is ingediend via het Hoofd P&O.
3. Het verlenen van vrijaf met behoud van salaris aan vakverenigingskaderleden voor het bijwonen van statutaire vergaderingen van de vereniging, mits de werkzaamheden in de onderneming dit toelaten en tijdig een aanvraag daartoe is ingediend via het Hoofd P&O.
4. Het beschikbaar stellen van bedrijfsruimte, indien mogelijk, voor het beleggen van vakverenigingsvergaderingen over bedrijfsaangelegenheden. De vergaderingen zullen als regel buiten werktijd plaatsvinden. De aanvraag voor het beschikbaar stellen van bedrijfsruimte zal geschieden via het Hoofd P&O.
5. Het toestaan van contacten tussen kaderleden onderling, tussen kaderleden en leden en de bezoldigde bestuurders der vakverenigingen. De contacten tussen kaderleden onderling en tussen kaderleden en leden vinden plaats na toestemming van de betrokken chefs en voor zover het werk dit toelaat. De contacten tussen kaderleden en bezoldigde bestuurder vinden plaats na overleg met het Hoofd P&O.
6. Het ter beschikking stellen van de agenda en notulen van de lokale ondernemingsraadvergaderingen aan de voorzitters van de lokale bedrijfsledengroepen. De totale ondernemingsraden zullen hieraan elk voor zich de

- goedkeuring dienen te hechten.
7. Het doen toekomen van algemene mededelingen aan de voorzitters van de bedrijfsleden groepen.
 8. Het in dringende gevallen toestaan van vermenigvuldiging en verspreiding van informatie onder de leden der vakverenigingen in de onderneming. De toestemming wordt verleend door het Hoofd P&O.
 9. De voorzitter BLG heeft toestemming om tijdens werktijd telefonisch contact op te nemen met (uitsluitend) een bezoldigde.

B. Bescherming van vakbondskaderleden

Het ontslagbeleid van Sappi is gebaseerd op de wettelijke bepalingen en de regels vastgelegd in de cao. De directie zal ieder voorliggende ontslagbeslissing zorgvuldig overwegen om elke willekeur te vermijden.

Hiermee is gegeven, dat geen enkele personeelslid op louter gronden van vakbondsactiviteit zal worden ontslagen.

C. Samenstelling besturen van bedrijfsledengroepen

De vakverenigingen zullen de onderneming schriftelijk mededelen, welke personeelsleden een functie bekleden binnen het vakverenigingswerk op het niveau van de onderneming.

D. Vakverenigingsdelegatie

Werknemers die werkzaam zijn in ploegendienst en deel uitmaken van de vakverenigingsdelegatie, ontvangen compensatie voor maximaal 3 diensten, wanneer overleg met werkgever in het kader van de cao-onderhandelingen en het periodiek overleg tijdens hun vrije dagen plaats vindt.

A.8. Reiskostenregeling

Voor de onder de werking van deze cao vallende werknemers geldt de volgende reiskostenregeling.

1. Aan de werknemer wordt met inachtneming van het in deze regeling bepaalde een vergoeding verstrekt voor het reizen van zijn woonplaats naar de plaats waar hij gewoonlijk de bedongen arbeid verricht.
2. Definities
Werknemer: onder werknemer wordt in deze regeling verstaan, de man of vrouw, die met de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten, met uitzondering van vakantiewerkers, weekendhulpen en stagiaires.
Werkgever: Sappi Netherlands B.V.
3. De vergoedingen bedragen bij een afstand van:

0 t/m 10km	1,00 Euro bruto
meer dan 10, maar niet meer dan 15 km	2,00 Euro netto
meer dan 15, maar niet meer dan 20 km	3,00 Euro netto
meer dan 20 km	4,00 Euro netto

Deze bedragen zijn per gewerkte dag of dienst.
4. Onder 'afstand' wordt verstaan: eenmaal de lengte van de weg, welke de woonplaats en de plaats van tewerkstelling verbindt, gemeten langs de meest gebruikelijke kortste weg, rekening houdend met het vervoermiddel.

5. Onder 'gewerkte dag' of 'dienst' wordt verstaan: die dagen of diensten, welke werknemer reëel aanwezig is op zijn arbeidsplaats t.b.v. door hem te verrichten werkzaamheden.
6. Voor vergoeding komen derhalve niet in aanmerking de dagen waarop werknemer niet op zijn arbeidsplaats is dan wel op grond van een andere bepaling een vergoeding voor de gemaakte reis ontvangt, zoals feestdagen, studieverlof, opkomst tijdens consignatie, roostervrije dagen, VV-dagen, compensatiedagen overwerk, extra gangen naar het bedrijf, betaald of onbetaald verlof.
7. Géén vergoeding ontvangen:
 - a. Medewerkers die gebruik maken van bedrijfsvervoer;
 - b. Medewerker die dienstreizen maken, waarbij de reisvergoeding vanaf de woonplaats wordt berekend.
8. Regelingen, die op 1 oktober 1979 in een der betrokken bedrijven van kracht waren, vinden enkel nog toepassing indien ze wat vergoedingen betreft, positief afwijken met dien verstande, dat deze afwijkende hogere bedragen worden 'bevroren', d.w.z. niet meer worden aangepast, totdat ze op het peil zijn van de betreffende vergoeding in deze regeling. Wel wordt gehanteerd het begrip gewerkte dag, hetgeen inhoudt, dat op de heer voor onder 6 vermelde dagen geen vergoeding plaatsvindt. Ongunstige regeling zijn m.i.v. 1 oktober 1979 vervallen.
9. Werknemers dienen, met inachtneming van onderhavige regeling, middels een opgaveformulier, jaarlijks en/of bij wijziging tussentijds de enkele reisafstand in kilometers op te geven aan de afdeling P&O. Bij niet-juiste opgave behoudt werkgever zich het recht voor betreffende werknemer voor een termijn van een jaar uit te sluiten van elke vorm van reiskostenvergoeding.

A.9. A. Dringende redenen voor werkgever Artikel 7: 678 BW.

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd; zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben, dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geachte kunnen worden
 - a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
 - b. wanneer hij in ernstige mate, de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid, waarvoor hij zich heeft verbonden;
 - c. Wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
 - d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
 - e. wanneer hij de werkgever diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerknemers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
 - f. wanneer hij de werkgever diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerknemers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
 - g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing, roekeloos eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
 - h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
 - i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever die hij behoorde geheim te houden, bekend maakt;
 - j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten hem door of namens de werkgever verstrekt;
 - k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de overeenkomst hem oplegt;
 - l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waardoor aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

A.9. B. Dringende redenen voor werknemer Artikel 7: 679 BW.

1. Voor de werknemer worden als dringende redenen in de zin van artikel 677 lid 1 beschouwd zodanige omstandigheden, die ten gevolge hebben, dat van de werknemer redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder ander aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. Wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
 - b. wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden, of gedooft dat een dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een zijner huisgenoten of ondergeschikten wordt gepleegd;
 - c. wanneer hij het loon niet op de daarvoor bepaalde tijd voldoet;
 - d. wanneer hij, waar kost en inwoning overeengekomen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;
 - e. wanneer hij de werknemer, wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft; wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;
 - f. wanneer hij op ander wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de overeenkomst hem oplegt;
 - g. wanneer hij, zonder dat de aard van de arbeidsovereenkomst dit medebrengt, de werknemer niettegenstaande diens weigering, gelast arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;
 - h. wanneer de voortdoring van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer zo verbonden zin met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam, die niet duidelijk waren ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst;
 - i. wanneer de werknemer door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen, waarbij aan de werknemer de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

A.10. Spaarloonregeling

Bepaling is vervallen als gevolg van beëindiging per 31 december 2011 van wettelijke mogelijkheid.

A.11. Levensloopregeling

Nieuwe deelname mogelijkheid is vervallen als gevolg van beëindiging per 31 december 2011 van wettelijke mogelijkheid.