

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR

VISKO TEEPAK B.V.

TE

DELFIJL

Looptijd: 1 april 2021 – 1 april 2022

© 2021 Cao-partijen en AWWN

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

Inhoudsopgave

Behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor ViskoTeepak B.V. te Delfzijl

Artikel 1.....	4
Definities.....	4
Artikel 2.....	5
Algemene verplichtingen van de werkgever.....	5
Artikel 3.....	5
Werkgelegenheid.....	5
Artikel 4.....	7
Algemene verplichtingen van de vakverenigingen.....	7
Artikel 5.....	8
Algemene verplichtingen van de werknemer.....	8
Artikel 6.....	9
Indiensttreding en ontslag.....	9
Artikel 7.....	10
Dienstrooster en arbeidsduur.....	10
Artikel 8.....	11
Functiegroepen en salarisschalen.....	11
Artikel 9.....	11
Overwerk.....	11
Artikel 10.....	12
Verschoven uren.....	12
Artikel 11.....	13
Ploegendienst.....	13
Artikel 12.....	13
Zon- en feestdagen.....	13
Artikel 13.....	14
Geoorloofd verzuim.....	14
Artikel 14.....	15
Vakantie.....	15
Artikel 15.....	17
Levensloop en verlofsparen.....	17
Artikel 16.....	17
Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.....	17
Artikel 17.....	18
Arbeidsongeschiktheid.....	18
Artikel 18.....	19
Wet verbetering poortwachter.....	19
Artikel 19.....	21
Uitkering bij overlijden.....	21
Artikel 20.....	21
Bedrijfsreglement.....	21
Artikel 21.....	21
Pensioenregeling.....	21
Artikel 22.....	22
Tussentijdse wijziging.....	22

Artikel 23.....	23
Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst	23
Bijlage I.....	24
Groepsindeling en functielijst	24
Bijlage II.....	25
Salarisschalen	25
Toepassing van de salarisschalen	26
Bijlage III.....	28
Reglement verlofsparen	28
Bijlage IV.....	30
Protocolafspraken 2021-2022	30

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

ViskoTeepak B.V. te Delfzijl

als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht

CNV Vakmensen te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever : de partij ter ene zijde;
- b. vakvereniging : elk van de partijen ter andere zijde;
- c. werknemer : elke werknemer in dienst van de werkgever, van wie de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze cao;
- d. maand : een kalendermaand;
- e. week : een periode van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- f. dienstrooster : een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- g. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week dat de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- h. schaalsalaris : het per volle kalendermaand geldende salaris als geregeld in bijlage II;
- i. maandinkomen : het schaalsalaris + eventuele ploegentoeslag + eventuele persoonlijke toeslag;
- j. uurloon : het uurloon bedraagt 1/165^e van het schaalsalaris;
- k. echtgenoot : met echtgenoot wordt gelijkgesteld de levenspartner waarmee betrokkene, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gezamenlijke huishouding voert, wanneer deze positie kan worden aangetoond door middel van het wettelijk geregistreerd partnerschap of een notarieel samenlevingscontract.

Artikel 2

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te zullen komen.
2. De werkgever verplicht zich geen enkele actie te zullen voeren of te zullen steunen, die ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in artikel 23.
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 20 bedoelde bedrijfsreglement bepaalde, dan wel bedrijfsarbeid te doen verrichten op voorwaarden die per jaar en in totaliteit bezien een andere waarde hebben dan de in deze overeenkomst vastgestelde voorwaarden.
4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst, die aan elke werknemer wordt uitgereikt, en naar het eventueel geldend bedrijfsreglement.
5. De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN en FNV, CNV Vakmensen en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.
6. De werkgever zal handelen binnen het kader van de Wet gelijke behandeling.
7. Arbeidsgehandicapte werknemers
De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als mogelijk is gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten en niet-arbeidsgehandicapten. De werkgever zal de dienstbetrekking met een arbeidsgehandicapte werknemer niet vanwege die handicap beëindigen.

Artikel 3

Werkgelegenheid

1. a. Indien de continuïteit en de daarmee samenhangende werkgelegenheid in de onderneming hierdoor niet in gevaar gebracht worden, zullen tijdens de looptijd van de cao geen gedwongen collectieve ontslagen plaatsvinden voor werknemers die op het moment van het afsluiten van de cao in dienst zijn, respectievelijk tijdens de looptijd van de cao zullen worden aangenomen.
In dit geval zal werkgever hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de vakverenigingen en de ondernemingsraad in welk overleg met name aandacht zal worden besteed aan eerdergenoemde omstandigheden.
- b. Indien de werkgever voorts op grond van bedrijfseconomische omstandigheden dan wel ten gevolge van reorganisatie of verdere automatisering of mechanisering heeft besloten tot ontslagaanzegging aan een in het licht van de ondernemingsgrootte gezien belangrijk aantal werknemers, zal hij de betrokkenen passende voorlichting geven en de uit het ontslag voor betrokkenen voortvloeiende sociale consequenties met hen bespreken.
In geval de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat, zullen de werknemers die vroeger in dienst van de werkgever zijn geweest en om buiten hun persoon liggende redenen zijn ontslagen, bij sollicitatie in principe het eerst voor aanstelling in aanmerking komen, mits sinds hun ontslag niet meer dan 1 jaar is verlopen en het bedrijfsbelang zich tegen de aanstelling niet verzet.

2.
 - a. Indien er reële vacatures ontstaan door onder meer natuurlijk verloop, zal werkgever deze vacatures opvullen en daarbij eerst het eigen personeel in de gelegenheid stellen naar deze vacatures te solliciteren.
Reële vacatures zijn vacatures die opgevuld moeten worden om een doelmatige bedrijfsvoering te garanderen.
De werkgever zal de ondernemingsraad en de vakverenigingen tijdig, doch ten minste eenmaal per jaar, informeren over functies die niet of niet meer reëel zijn.
 - b. Werkgever zal voorts alle voorkomende, extern te vervullen vacatures melden bij UWV WERKbedrijf en deze na vervulling afmelden.
In geval het vacatures van tijdelijke aard betreft, waarin UWV WERKbedrijf niet op passende wijze kan voorzien, zal de werkgever over deze dringende gevallen een beroep kunnen doen op een uitzendbureau.
In dat geval zal werkgever hiervan tevens kennisgeven aan de ondernemingsraad en aan de vakverenigingen.
Het is de intentie van de werkgever het aantal uitzendkrachten zo beperkt mogelijk te houden.
 - c. Wanneer de werkgever gebruik maakt van uitzendkrachten, waarvoor op grond van het gestelde sub b voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
 1. naam en adres van de uitzendbureaus;
 2. aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
 3. het aantal uitzendkrachten
 Voor wat betreft beloning, toeslagen en arbeidstijdregelingen worden uitzendkrachten behandeld conform de van toepassing zijnde cao, indien zij het niveau van vakkracht hebben. De beloning, toeslagen en arbeidstijdregelingen voor vakkrachten betekenen concreet:
 - het salaris op basis van de bij de werkgever geldende/gebruikelijke arbeidsduur;
 - toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegentoeslag;
 - kostenvergoedingen zoals reiskosten, gereedschapskosten, kleding- en/of schoeiselkosten en koffiegeld;
 - kerstpakket;
 - kerstgratificatie, indien op het moment van uitbetaling minimaal 12 maanden werkzaam voor ViskoTeepak.
 In principe hebben nieuwe uitzendkrachten het niveau van vakkracht na 3 maanden bereikt.
3. Tijdens periodiek plaatshebbend overleg met de vakverenigingen zal o.a. aandacht worden besteed aan investeringsplannen die tot een duidelijke verandering in de werkgelegenheidssituatie aanleiding geven.
4. De werkgever zal - behoudens indien in overleg met de vakverenigingen vastgestelde zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten - alvorens een opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de werknemers mogelijk sociale consequenties zijn verbonden, de vakverenigingen inlichten.
5.
 - a. Veiligheid
De werkgever zal alle maatregelen nemen die nodig zijn voor de veiligheid in de onderneming. Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake zal de werkgever in samenwerking met het personeel regelingen treffen.
De werknemer is verplicht om, in geval van onmiddellijk dreigend gevaar dat te melden aan zijn directe chef, c.q. aan de aanwezige veiligheidsfunctionaris, teneinde deze situatie te kunnen opheffen.
 - b. Milieu
De werkgever zal alle milieuhygiënische aspecten, verbonden aan het productieproces aan de orde stellen in de ondernemingsraad en maatregelen die dienaangaande genomen dienen te worden zullen zo mogelijk in overleg met het personeel worden uitgevoerd.

6. Aanstellingskeuring
Bij de opdracht tot en de uitvoering van een eventueel medisch aanstellingsonderzoek houden opdrachtgever, onderzoeksarts en onderzochte persoon zich aan de regels van de Wet op de medische keuringen.
Uitkomsten hiervan zullen door de werkgever met de ondernemingsraad worden besproken.
7. Scholing/employability
a. Werkgever en vakverenigingen benadrukken het belang van scholing en employability en onderkennen een gezamenlijk belang in deze. Er gelden de volgende afspraken:
1. in de jaarlijkse functioneringscyclus wordt aandacht besteed aan scholing en employability;
2. er is aandacht voor functie- en niet-functiegerichte scholing;
3. Ook een EVC-traject (Erkenning van Verworven Competenties) kan hiervan onderdeel uitmaken;
4. het geheel aan scholing wordt vastgelegd in een scholingsplan dat jaarlijks door de werkgever met de ondernemingsraad wordt besproken.
b. Indien de scholing of de opleiding direct verband houdt met het werk en/of in opdracht van de werkgever plaatsvindt dan zal, indien mogelijk, de opleiding worden gevolgd in werktijd. Indien dit niet mogelijk is, dan zal de werktijd worden verminderd met de tijd die de scholing of opleiding in beslag neemt.
8. Vakbondsfaciliteiten
Met inachtneming van de in de onderneming geldende regels zijn ten behoeve van vakbondswerk de volgende faciliteiten overeengekomen:
a. de werkgever zal op verzoek van de vakvereniging toestemming verlenen tot het doen van zakelijke mededelingen op het daartoe aangewezen publicatiebord;
b. de werkgever zal - als regel buiten werktijd - bedrijfsruimte ter beschikking stellen voor vergaderingen van de vakvereniging over bedrijfsaangelegenheden;
c. de leden van de bedrijfsledengroepen, werkzaam in de ploegendienst, ontvangen - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten en voor zover noodzakelijk - vrijaf met behoud van maandinkomen voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden;
d. in dringende gevallen zal werkgever een bedrijfsruimte ter beschikking stellen voor contacten binnen werktijd, tussen leden van de bedrijfsledengroep en de bezoldigde functionaris van de vakvereniging;
e. de leden van de bedrijfsledengroep kunnen binnen redelijke grenzen gebruik maken van de telefoon;
f. de vakvereniging zal aan de werkgever schriftelijk meedelen wie van haar leden deel uitmaken van de bedrijfsledengroep;
g. bovenstaande faciliteiten kunnen door de werkgever worden opgeschort tijdens staking of stakingsdreiging. In geval de werkgever besluit de faciliteiten op te schorten, zal vooraf de vakvereniging worden geïnformeerd;
h. de werkgever draagt er zorg voor dat de leden van de bedrijfsledengroep door het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed zullen ondervinden in hun positie als werknemer;
i. werkgever is bereid om de vakbondscontributie fiscaal te faciliteren, indien en voor zolang deze fiscale mogelijkheid bestaat. In geval van afschaffing van de fiscale mogelijkheden is werkgever niet gehouden tot compensatie.

Artikel 4

Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.

2. De vakverenigingen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, geen enkele actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, die beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan omschreven in artikel 22, en daarbij hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook indien een dergelijke actie door derden zou zijn veroorzaakt.
3. De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende bedrijfsreglement.

Artikel 5

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden voor wat zijn dienst- en rust- of schaftijd betreft, de gepubliceerde dienstroosters in acht te nemen.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de op de gepubliceerde dienstroosters aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.
5. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en zedelijkheid van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
6. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het eventueel in het bedrijf van de werkgever geldende bedrijfsreglement als bedoeld in artikel 20, en/of mededelingen op het (de) publicatiebord(en).
7. Het is de werknemer, zonder schriftelijke toestemming van de werkgever, verboden regelmatig enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren.
De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt, zonder behoud van salaris te schorsen, overeenkomstig de bepalingen van het bedrijfsreglement, en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan.
De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 17 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
8. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten.
9. De werknemer is gehouden zich periodiek volgens de ter zake geldende voorschriften te laten keuren door een door de werkgever aan te wijzen arts.
10. De werknemer die voornemens is een verbintenis als genoemd in artikel 670 lid 3 BW jegens de overheid aan te gaan, behoeft de schriftelijke toestemming daartoe van de werkgever.
De werknemer die reeds voor de indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de eerste alinea heeft aangegaan, is desgevraagd verplicht daarvan binnen 4 weken na deze datum aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.

11. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst en het bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.

Artikel 6

Indiensttreding en ontslag

1. Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst met een looptijd langer dan 6 maanden geldt wederzijds een proeftijd van ten hoogste 2 maanden, tenzij schriftelijk een kortere periode wordt overeengekomen.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de dienstbetrekking aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden;
 - d. hetzij het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.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.
Indien een dienstbetrekking van bepaalde tijdsduur wordt omgezet in een van onbepaalde tijd wordt de proeftijd, zoals bedoeld in lid 1, geacht te zijn verstreken.
3. Indien een werknemer met een dienstverband als bedoeld in lid 2 sub b, c of d langer dan een half jaar in dienst is geweest, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn, zonder dat een proeftijd zal gelden.
De werkgever kan de periode van een dienstverband met een tijdelijk contract, als bedoeld in lid 2 sub b, c of d, bij uitzondering eenmalig verlengen tot een maximum van 1 jaar.
4. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden opgezegd, neemt de dienstbetrekking een einde:
 - a. Voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:
 1. door opzegging door de werkgever met een termijn die afhankelijk is van de duur van de dienstbetrekking. Deze termijn bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan 5 jaar heeft geduurd: 1 maand;
 - b. 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd: 2 maanden;
 - c. 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd: 3 maanden;
 - d. 15 jaar of langer, maar korter dan 20 jaar heeft geduurd: 4 maanden;
 - e. 20 jaar of langer heeft geduurd: 5 maanden.Voor werknemers die op 1 januari 2003 45 jaar of ouder zijn geldt de in de wet getroffen overgangsmaatregel. Zolang zij bij de werkgever in dienst blijven geldt voor hen de opzegtermijn die op 31 december 2002 op hen van toepassing is. Indien de nieuwe regeling tot een langere opzegtermijn leidt dan volgens de overgangsregeling, dan geldt vanaf dat moment de opzegtermijn van de nieuwe regeling.
 2. door opzegging door de werknemer met een termijn van een maand.
De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de kalendermaand.
 - b. Voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst:
op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 668 BW, eerste lid en tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.
 - c. Voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden: bij het beëindigen van de werkzaamheden, waarvoor de werknemer is aangenomen.

- d. Voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard: door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van 1 dag tegen elke dag van de maand, met dien verstande dat deze termijn na 2 maanden dienstverband 1 week tegen elke dag van de maand bedraagt.
5. Indien een voor een bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking wordt voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst met een looptijd van 6 maanden of langer afloopt, schriftelijk informeren of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt voortgezet en, in geval van voortzetting, tegen welke voorwaarden.
6. Het bepaalde in artikel 670 BW eerste lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor werknemers als bedoeld in lid 2 sub b, c, en d van dit artikel, alsmede voor werknemers die de Aow-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.
7. De dienstbetrekking tussen werkgever en werknemer eindigt van rechtswege op de laatste dag van de Aow-gerechtigde leeftijd van de werknemer, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

Artikel 7

Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week;
 - b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week;
 - c. een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week;
 - d. een 5-ploegendienstrooster dat een periode van 5 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 33,6 uur per week.
2. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
3.
 - a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur.
 - b. In 2-ploegendienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week, waarbij de werknemers periodiek van dienst wisselen en een van de diensten een middag- of ochtenddienst is.
 - c. In 3-ploegendienst wordt normaliter gewerkt op 5 achtereenvolgende dagen, waarbij de werknemers beurtelings in de ochtend-, middag- of nachtdienst zijn ingedeeld.
 - d. In 5-ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer regelmatig van dienst wisselt en een van de diensten een ochtenddienst, een middagdienst of een nachtdienst is.
4. 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.
5.
 - a. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen daarover met de werkgever overleg te plegen.
 - b. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever de vakverenigingen daarvan tijdig in kennis stellen.

6.
 - a. De werknemer werkzaam in de dagdienst, 2- of 3-ploegendienst ontvangt 92 uur arbeidsduurverkorting op jaarbasis, waarmee de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur geacht wordt te zijn verkort tot 38 uur.
 - b. Deze arbeidsduurverkorting zal worden geëffectueerd door middel van toekenning van 11,5 hele of halve, roostervrije dagen of diensten.
 - c. De wijze waarop de 11,5 roostervrije dagen of diensten worden ingevuld, bepaalt werkgever in overleg met de ondernemingsraad.
7. Op het verzoek van een werknemer om in deeltijd te werken zal door de werkgever worden beoordeeld, conform het gestelde in de Wet flexibel werken.
De werkgever zal bij een eventuele afwijzing dit schriftelijk aan werknemer motiveren.

Artikel 8

Functiegroepen en salarisschalen

1. De functies van de werknemers zijn op basis van functieclassificatie ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.
2.
 - a. Bij elke functiegroep behoren 1 of 2 aanloopschalen en meerdere functiejaarschalen. De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
 - b. De uitvoeringsbepalingen met betrekking tot de wijze van toepassing van de salarisbepalingen zijn opgenomen in bijlage II bij deze overeenkomst.
3. Beroepsprocedure
Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving en als gevolg daarvan tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:
 - a. de werknemer dient eerst zijn bezwaren schriftelijk in bij de personeelsdienst, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naaste chef. De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten, o.a. uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functieomschrijving enz. te worden ondersteund. De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer;
 - b. indien de onder a aangegeven weg niet binnen 3 maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging, waarbij hij is aangesloten.
In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de deskundigen functiewaardering van de vakverenigingen.
Deze nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij de deskundigen functiewaardering van de werkgever aanwezig zijn.
De deskundigen functiewaardering van de werkgever en de vakverenigingen overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever en doen dan een bindende uitspraak;
 - c. indien een beroepsprocedure leidt tot wijziging in de indeling van de functie, zal deze wijziging terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiening van het bezwaarschrift.

Artikel 9

Overwerk

1.
 - a. Onder overuren worden verstaan de uren waarop door de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht boven de normale dagelijkse arbeidsduur, die volgens dienstrooster voor hem geldt.
Indien de deeltijdwerknemer in opdracht van de werkgever meer uren arbeid verricht dan het overeengekomen aantal in de individuele arbeidsovereenkomst, is sprake van overuren.

- b. Niet als overwerk wordt beschouwd:
 1. arbeid voor het inhalen van wegens bedrijfsstagnatie verzuimde of te verzuimen uren, mits de werkgever over de verzuimde of te verzuimen uren het gederfde uurinkomen heeft doorbetaald of zal doorbetalen;
 2. arbeid voor het inhalen van andere verzuimde of te verzuimen uren, als bedoeld in de artikelen 12, 13, 14 en 17;
 3. arbeid, verricht ten gevolge van overplaatsing of tijdelijke tewerkstelling in een andere dienst of wacht.
2. Overwerk wordt door de werkgever zoveel mogelijk beperkt. Indien overwerk naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is, zal het door de werkgever zo veel mogelijk tijdig tevoren worden aangekondigd en worden besproken. Een en ander met inachtneming van de wettelijke bepalingen. Werknemers van 55 jaar of ouder die te kennen hebben gegeven niet meer te willen overwerken, zullen daartoe niet meer verplicht worden.
3. Overwerk, zowel de overwerkuren als de overwerktoeslag als bedoeld in lid 4, kan worden gecompenseerd in vrije tijd met behoud van salaris. Het inhalen van overwerk dient binnen 6 maanden na het verrichten van het overwerk te zijn geschied.
4. Per gewerkt outhour ontvangt de werknemer het normale uursalaris. Daarnaast ontvangt de werknemer per gewerkt outhour de navolgende toeslagpercentages van:
 - a. 100% van het uursalaris voor overwerk verricht:
 1. tussen vrijdag 18.00 en maandag 06.00 uur voor de dag- en de ochtenddienst;
 2. tussen zaterdag 00.00 en maandag 06.00 uur voor de middagdienst;
 3. op feestdagen vallende op maandag t/m vrijdag;
 - b. 50% van het uursalaris voor arbeid op alle overige uren.
5. Etens- en rusttijden, buiten het dienstrooster nodig geworden door overwerk, mits in het bedrijf doorgebracht, worden tot een maximum van een half uur als overwerk beschouwd.
6. Consignatie en extra opkomst
 - a. Werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per dag op maandag t/m vrijdag 0,5%, op zaterdagen en zondagen 2% en op feestdagen 2,5% van hun schaalsalaris.
 - b. Werknemers die in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moeten maken, ontvangen per extra opkomst een vergoeding. Deze bedraagt:
 1. 0,5% van het schaalsalaris van maandag 06.00 tot vrijdag 18.00 uur;
 2. 1,5% van het schaalsalaris op vrijdag 18.00 tot maandag 06.00 uur;
 3. 2% van het schaalsalaris op feestdagen.
 - c. Ingeval geen werknemer was geconsigneerd, maar de bedrijfsomstandigheden het plotseling noodzakelijk maken dat een werknemer wordt opgeroepen, zal aan de werknemer die wordt opgeroepen en die aan deze oproep gehoor geeft naast de vergoeding op grond van de extra opkomst een vergoeding worden gegeven als ware hij die gehele dag geconsigneerd geweest.

Artikel 10

Vershoven uren

1. Onder verschoven uren worden verstaan de uren waarop in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht door de werknemer in dagdienst, voor zover deze uren vóór 07.00 uur dan wel ná 18.00 uur vallen van maandag tot en met vrijdag, en zonder dat de voor hem geldende normale arbeidsduur wordt overschreden.

2. Over verschoven uren worden per uur de volgende toeslagen gegeven uitgedrukt in een percentage van het uurloon:
 - a. 25% voor uren tussen 06.00 en 07.00 uur, alsmede tussen 18.00 en 20.00 uur van maandag tot en met vrijdag;
 - b. 50% voor uren tussen 20.00 en 06.00 uur en voor uren op zaterdag;
 - c. 100% voor uren op zondag.
Voor uren op de niet op zaterdag of zondag vallende feestdagen, als bedoeld in artikel 12, geldt de in dit artikel neergelegde betalingsregeling.
3. Voor de werknemer die van de avonddienst wordt overgeplaatst naar de dagdienst geldt een rustperiode van 9 3/4 uur tussen het eind van de avonddienst en de aanvang van de dagdienst. Bij deze incidentele kortdurende overplaatsing zal de ploegentoeslag worden doorbetaald.

Artikel 11

Ploegendienst

1. Indien in 2-ploegen wordt gewerkt, een morgen- en middagploeg, zal de werknemer 13% toeslag op het schaalsalaris over de in ploegendienst gewerkte tijd worden betaald. Indien in 3-ploegen wordt gewerkt, een morgen-, middag- en nachtploeg, zal de werknemer 20% toeslag op het schaalsalaris over de in ploegendienst gewerkte tijd worden betaald. Indien in 5-ploegen worden gewerkt zal de werknemer 30% toeslag op het schaalsalaris over de in ploegendienst gewerkte tijd worden betaald.
In ploegendienst gewerkte uren gelden niet als verschoven uren.
2. Voor werknemers in ploegendienst die 9 jaar of korter voor hun Aow-leeftijd zitten én die ten minste 10 jaar in ploegendienst werkzaam zijn geweest, zal op verzoek worden onderzocht of een functie in dagdienst mogelijk is. Indien het verzoek wordt gehonoreerd zal een ploegentoeslaggarantie worden toegekend, die is opgebouwd met 1,75% van de geldende ploegentoeslag, per jaar dat de werknemer in ploegendienst werkzaam is geweest.

Artikel 12

Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze cao verstaan nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, Koningsdag en in de lustrumjaren de dag ter viering van de nationale bevrijding (5 mei).
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zondag en de feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten, dat aanvangt op 0.00 uur van de betrokken zon- of feestdag.
3. Op zon- en feestdagen wordt in de dagdienst en 2-ploegendienst als regel niet gewerkt. In de 3-ploegendienst wordt op zon- en feestdagen gewerkt voor zover dit onderdeel uitmaakt van het reguliere dienstrooster en de normale arbeidsduur (aanvang van de cyclus met een nachtdienst om 22.00 uur op een zon- of feestdag).
4. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.

Artikel 13

Geoorloofd verzuim

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg, mits de werknemer zo mogelijk tenminste 1 dag van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennisgeeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont.
De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.
Voor de toepassing van dit artikel kan voor echtgenoot/echtgenote ook gelezen worden “levenspartner”, indien sprake is van een bij de werkgever bekendgemaakte duurzame relatie (langer dan 1 jaar).
Het recht bestaat in ieder geval:
 - a. gedurende de bevalling van de echtgenote;
 - b. gedurende een halve dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer (of gedurende 1 dag of dienst bij ondertrouw als de ondertrouw plaatsvindt buiten de gemeente waarbinnen het bedrijf is gevestigd) en gedurende 2 aaneengesloten dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap;
 - c. gedurende 1 dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster mits niet op zaterdag, zondag of roostervrije dag;
 - d. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer;
 - e. gedurende 2 dagen of diensten bij overlijden of begrafenis/crematie van één van zijn ouders of niet onder d. genoemde kinderen of pleegkinderen;
 - f. gedurende een dag of dienst bij begrafenis/crematie van een kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster, grootouder van de werknemer of van diens echtgeno(o)t(e), schoonouder, schoonzoon of schoondochter;
 - g. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of 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.
2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste 1 dag van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennisgeeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:
 - a. gedurende 1 dag of dienst bij bevestiging van een geestelijk ambt van een kind of pleegkind van de werknemer, mits niet op zaterdag, zondag of roostervrije dag;
 - b. gedurende 1 dag of dienst bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, diens ouders of schoonouders, mits niet op zaterdag, zondag of roostervrije dag;
 - c. gedurende 1 dag of dienst bij 50-jarig ambtsjubileum van de werknemer, mits niet op zaterdag, zondag of roostervrije dag.
 - d. gedurende 1 dag of dienst maximaal eenmaal per 2 kalenderjaren bij verhuizing van de werknemer, indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren.
3. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende eenmaal de voor de werknemer geldende arbeidsduur per week ten behoeve van geboorteverlof na bevalling van de echtgenote of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent. Het verlof moet worden opgenomen binnen de eerste 4 weken na de bevalling.

Nadat de werknemer geboorteverlof heeft opgenomen kan de werknemer gedurende maximaal 5 maal de arbeidsduur per week aanvullend geboorteverlof opnemen tegen 70% van het (maximum) dagloon. Het verlof moet worden opgenomen binnen de eerste 6 maanden na de bevalling.

4. Het bepaalde in artikel 628 BW is uitgesloten. Ingeval aan de werkgever vergunning wordt verleend om een verkorte werkweek in te voeren ingevolge artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen van 1945, zal de werkgever op de uitkering krachtens de WW aan de werknemer een suppletie betalen tot aan het bruto maandinkomen van de werknemer.

Artikel 14

Vakantie

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het lopende kalenderjaar.
2. Duur van de vakantie
 - a. Per vol kalenderjaar dienstverband hebben de werknemers recht op een wettelijke vakantie met behoud van salaris van 20 dagen of diensten.
 - b. Daarenboven heeft de werknemer per vakantiejaar recht op 5 bovenwettelijke dagen of diensten vakantie.
 - c. De werknemer heeft tot en vanaf een bepaalde leeftijd, in afwijking van de hiervoor onder b genoemde bovenwettelijke vakantie, recht op de volgende bovenwettelijke vakantie:

1. werknemers tot en met 18 jaar:	6 dagen of diensten
2. werknemers van 18 tot en met 27 jaar:	6 dagen of diensten
3. werknemers van 28 tot en met 37 jaar:	7 dagen of diensten
4. werknemers van 38 en 47 jaar:	8 dagen of diensten
5. werknemers van 48 jaar tot 2 jaar voor hun Aow-leeftijd:	10 dagen of diensten
werknemers die ≤ 2 jaar voor hun Aow-leeftijd zitten:	12 dagen of diensten.

Deze bovenwettelijke dagen op grond van het bereiken van een bepaalde leeftijd worden toegekend vanaf de maand volgend op de verjaardag.
 - d. De werknemer die na 1 januari van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is getreden, heeft recht op een evenredig deel van de vakantie voor elke maand in het vakantiejaar, dat hij in dienst van de werkgever werkzaam is geweest.
De berekening van een dergelijke maand geschiedt volgens het bepaalde in lid 4.
3. De werknemer, die vóór het einde van het lopende vakantiejaar in of uit de dienst van de werkgever treedt, heeft in dat vakantiejaar, onverminderd het in lid 2 bepaalde, voor elke maand dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op een evenredig deel van de vakantie.
4.
 - a. Bij indiensttreding van de werknemer voor of op de 15e van een maand evenals bij beëindiging van het dienstverband na de 15e van een maand, wordt hij voor de toepassing van het in lid 3 bepaalde geacht de volle kalendermaand in dienst te zijn geweest; een en ander mits de dienstbetrekking ten minste 30 dagen heeft geduurd.
 - b. Bij indiensttreding van de werknemer na de 15e van een maand, evenals bij beëindiging van het dienstverband voor of op de 15e van een maand, wordt hij voor de toepassing van het in lid 3 bepaalde geacht die maand helemaal niet in dienst te zijn geweest.
5. Tijdstip van de vakantie
 - a. De aaneengesloten vakantie van tenminste 2 en zo mogelijk 3 aaneengesloten weken, wordt als regel gegeven in de periode van 1 mei tot 1 oktober, op het door de werkgever in overleg met de werknemer vast te stellen tijdstip, desgewenst als collectieve bedrijfsvakantie.
 - b. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een feestdag, als bedoeld in artikel 12, waarop vrijaf met behoud van loon wordt gegeven, zal de aaneengesloten vakantie van de betrokken werknemer dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snipperdagen toe te kennen.

- c. De overblijvende vrije vakantie- of snipperdagen worden opgenomen op een tijdstip dat door de werkgever, in overleg met de betrokken werknemer, wordt vastgesteld.
6. Niet opgenomen vakantie
Indien op 31 december van het lopende vakantiejaar de verworven vakantie-rechten niet zijn opgenomen, zal de werkgever na overleg met de betrokken werknemer bepalen wanneer de desbetreffende vakantiedagen of -diensten worden opgenomen. Maximaal 10 vakantiedagen kunnen worden meegenomen naar het volgende vakantiejaar, waarvan 5 dagen voor 1 april van dat volgende jaar moeten worden opgenomen.
7. Het niet-verwerven van vakantie-rechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden
a. De werknemer verworft geen vakantie-rechten over de tijd waarop hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
b. 1. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
a. zwangerschaps- of bevallingsverlof;
b. het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
c. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband.
In de in dit lid onder a en b genoemde gevallen worden nog vakantie-rechten verworven over de wettelijk vastgestelde periode waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstande dat bij arbeidsongeschiktheid als bedoeld onder a de tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.
2. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sublid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van hier bedoelde onderbreking is het in lid 4 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
d. De niet-leerplichtige werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verworft vakantie-rechten over de tijd die hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.
8. Vakantie en arbeidsongeschiktheid
a. Een arbeidsongeschikte werknemer bouwt vanaf 1 januari 2012 volledig de wettelijke vakantie conform artikel 14.2 op; bij volledige arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte, ongeval, zwangerschap of bevalling worden nog bovenwettelijke vakantie-rechten verworven over de laatste 6 maanden, waarin geen arbeid wordt verricht. Hierbij wordt de duur van de onderbroken perioden van arbeidsongeschiktheid samengeteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.
b. Een arbeidsongeschikte werknemer dient analoog aan bovenstaande opbouw zijn wettelijke en bovenwettelijke vakantie op te nemen, tenzij de arbeidsongeschikte werknemer hiertoe redelijkerwijs vanwege medische redenen niet in staat is geweest. Dit kan het geval zijn indien de werknemer is vrijgesteld van re-integratieverplichtingen (bijvoorbeeld in geval van langdurige opname in ziekenhuis of verpleegtehuis).
9. Vakantie bij ontslag
a. Bij het beëindigen 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 dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
b. Indien de werknemer de hem nog toekomstige vakantie niet heeft opgenomen zal hem voor elke niet genoten dag een naar evenredigheid berekend bedrag worden uitbetaald bij dienstverlating. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend bij dienstverlating.

10. Uitvoeringsbepalingen

De aanvraag voor de vakantie dient te geschieden vóór 1 maart, behoudens in geval van overmacht, in welk geval de werkgever zoveel mogelijk in overleg met de betrokken werknemer de vakantieperiode vaststelt.

Artikel 15

Levensloop en verlofsparen

1. Er geldt een regeling levensloop voor die werknemers die op 31 december 2011 een tegoed hebben opgebouwd van ten minste € 3000,=. Gedurende opname van levensloop gelden de volgende aanvullende arbeidsvoorwaardelijke afspraken:
 - a. pensioen: de pensioenopbouw wordt voortgezet als levensloop als vervroegde uittreding (dus voorafgaand aan pensioen) wordt opgenomen, mits werknemer ook zijn deel van de premie voldoet.
In alle andere gevallen wordt de pensioenopbouw voortgezet voor een periode van 3 maanden, mits ook werknemer zijn deel van de premie voldoet. Na de periode van 3 maanden kan werknemer de pensioenopbouw voortzetten, mits hij de volledige premie voldoet (inclusief het werkgeversdeel). Het nabestaandenpensioen wordt voortgezet (ook na 3 maanden als werknemer alleen het werknemersdeel van de premie betaalt);
 - b. loonsverhogingen: collectieve loonsverhogingen en periodieke verhogingen worden wel toegekend, maar pas uitbetaald na beëindiging van de levenslooperiode (zonder terugwerkende kracht); prestatieafhankelijke verhogingen worden niet toegekend;
 - c. reiskosten woon-werk: deze worden gedurende een periode van maximaal 2 weken uitbetaald;
 - d. dienstjubileum: diensttijd loopt door;
 - e. werk/baangarantie: bij afwezigheid tot 6 maanden geldt een functieggarantie; bij afwezigheid van 6 maanden of langer geldt een baangarantie;
 - f. ziekte: indien de werknemer gedurende de verlofperiode ziek wordt, ontstaat geen recht op doorbetaling van het maandinkomen. Indien de ziekte doorloopt tot na het einde van de verlofperiode, ontstaat het recht op doorbetaling van het maandinkomen op de eerste werkdag na de verlofperiode. In geval van langdurige ziekte kan de werknemer werkgever na 1 maand verzoeken het verlof uit te stellen c.q. op te schorten. De werkgever maakt vervolgens een afweging en neemt een besluit. De uitkeringen van de tegoeden in de verlofperiode worden vanwege de ziekte niet onderbroken.
Indien de werknemer ziek wordt voor aanvang van een goedgekeurd verlof, kan het verlof worden uitgesteld c.q. opgeschort. Het verlof gaat vervolgens weer in aansluitend op de beëindiging van de ziekte. De uitkeringen van de tegoeden in de verlofperiode worden vanwege de ziekte niet onderbroken;
 - g. aanvraag verlof: het verlof dient minimaal 3 maanden te worden aangevraagd voordat het verlof geacht wordt in te gaan; werkgever reageert binnen 1 maand na datum aanvraag; in onderling overleg kan de aanvraagperiode worden bekort;
 - h. toekennen verlof: de hoofdregel is dat het verlof wordt toegekend door werkgever, tenzij er sprake is van zwaarwegend bedrijfsbelang.
2. De werknemer heeft de mogelijkheid om jaarlijks dagen te sparen. Deze dagen zijn afkomstig van de bovenwettelijke vakantiedagen (inclusief seniorendagen van artikel 14 lid 2 sub c) en van tijd voor tijd bij overwerk.
Het reglement van deze verlofspaarregeling is opgenomen in bijlage III van deze cao.

Artikel 16

Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering

1. Aan de werknemer, die op 1 januari van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, wordt ter gelegenheid van zijn aaneengesloten vakantie doch uiterlijk 1 juni van het vakantiejaar een

vakantietoelage gegeven ten bedrage van 96% van het maandinkomen per 31 mei met een minimum van het bedrag behorend bij het maximum van groep II. Het vakantiegeld, uitgekeerd in mei, wordt vooruitbetaald over de periode 1 januari tot en met 31 december.

De werknemer die na 1 januari van het vakantiejaar 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.

Het bepaalde in artikel 14 lid 4 is van overeenkomstige toepassing.

2. De werknemer, die jaarlijks een vol jaar in dienst van de werkgever is, ontvangt een eindejaarsuitkering van 100% van zijn maandsalaris per 31 december van dat jaar en van het gemiddelde van de in dat kalenderjaar betaalde ploegentoeslagen.

Indien een werknemer ten minste 3 maanden, doch korter dan een jaar, in dienst van de werkgever is ten tijde van het uitkeren van de eindejaarsuitkering, wordt deze pro rata berekend over het salaris per 31 december.

Artikel 17

Arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2.
 - a. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen) worden doorbetaald.
 - b. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
 - c. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen) worden doorbetaald.
 - d. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen, indien de werknemer aantoonbaar en optimaal meewerkt aan de activiteiten die overeengekomen en uitgevoerd zijn in en uitgevoerd worden op basis van het re-integratieplan.
Van een aantoonbare optimale inspanning tot re-integratie is sprake bij het volgen van om- en bijscholing, werken op basis van arbeidstherapie of het verrichten van al dan niet aangepast werk. De verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter vormen de basis van de afspraken.
 - e. De werkzaamheden op arbeidstherapeutische basis staan gelijk aan werken en worden tegen 100% van het maandinkomen uitbetaald.
 - f. Voor de hierboven onder a, b, c en d genoemde gevallen geldt dat nooit langer zal worden doorbetaald, respectievelijk aangevuld dan in totaal maximaal 104, weken die verlengd wordt met de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof.

3. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
4. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van die de Aow-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.
5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde *loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:*
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;
 - f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie.

loonbetaling en aanvulling op te schorten, dan wel de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);

aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- h. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van UWV;
 - i. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.
6.
 - a. Ten behoeve van de (her)plaatsing van (dreigende) gedeeltelijk arbeidsgehandicapte werknemers zal de werkgever met inschakeling van deskundigen onderzoek verrichten naar functies die geschikt zijn of geschikt gemaakt kunnen worden voor vervulling door gedeeltelijk arbeidsgehandicapten.
 - b. De werkgever zal al het mogelijke doen om werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn geworden te herplaatsen in daarvoor in aanmerking komende functies, waarbij het Arbo-advies als leidraad dient. Mocht blijken dat dit niet mogelijk is, dan zal de werkgever in een zo vroeg mogelijk stadium en in samenwerking met externe deskundigen naar plaatsingsmogelijkheden elders zoeken.

Artikel 18

Wet verbetering poortwachter

1. Voorwaarden re-integratiebedrijf
 - a. De werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer re-integratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen deze diensten ook worden geleverd door de Arbodienst van de werkgever.
 - b. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zullen onder meer als criteria gelden de aanwezigheid van een privacyreglement, een klachtenregeling en het feit dat gemaakte afspraken schriftelijk worden vastgelegd.

2. Inspanningsverplichtingen van werkgever
 - a. Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passende arbeid wordt gedaan, zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passende arbeid te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer.
 - b. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen.
 - c. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.
3. Periodiek wordt de ondernemingsraad geïnformeerd omtrent de stand van zaken met betrekking tot de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers binnen ViskoTeepak B.V.
4. Geslaagde interne re-integratie
 - a. Er is sprake van geslaagde interne re-integratie bij de werkgever, wanneer de werknemer is teruggekeerd in het arbeidsproces en daarin 13 weken heeft gefunctioneerd, hetzij in de oude functie hetzij in een aangepaste of nieuwe functie. Bij gemotiveerde twijfel van een van betrokken partijen kan deze termijn eenmaal met 13 weken worden verlengd.
 - b. De werkgever kan slechts ontslagen worden van deze inspanningsplicht tot interne re-integratie als hij kan aantonen dat:
 1. er geen geschikte functie voor de werknemer beschikbaar is binnen het bedrijf;
 2. de werknemer niet binnen een periode van 26 weken geschikt te maken is (door scholing of werkervaring) voor beschikbaar komende functies.
5. Geslaagde externe re-integratie
 - a. Er is sprake van geslaagde externe re-integratie, wanneer de werknemer 13 weken tot tevredenheid van beide partijen in zijn of haar nieuwe functie heeft gefunctioneerd. Bij gemotiveerde twijfel van een van betrokken partijen kan deze termijn eenmaal met 13 weken worden verlengd.
 - b. Indien sprake is van een lager salaris bij externe plaatsing in het kader van re-integratie ontvangt de werknemer gedurende (het restant van) de aanvullingsperiode van maximaal 104 weken een aanvulling op zijn inkomen tot 100%, behorend bij zijn oude functie, met een maximum van 30% van het laatste periode-inkomen.
6. Als contract voor onbepaalde tijd niet mogelijk is

Wanneer uit nazorgcontacten blijkt, dat herplaatsing bij een andere werkgever niet tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zal leiden, worden door het re-integratiebedrijf de mogelijke vervolgacties met de betrokken werknemer besproken. In dit gesprek komen expliciet de mogelijkheden aan de orde tot individuele begeleiding en het Persoonsgebonden Re-integratie Budget.
7. Second opinion
 - a. Indien een werknemer met betrekking tot het aanbod tot passende arbeid gebruik maakt van het recht op een Second Opinion en tevens het aanbod van de werkgever weigert kan de werkgever overgaan tot looninhouding tot maximaal 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon in gevolge de Wet financiering sociale verzekeringen).
 - b. Als de werknemer een aanbod tot passende arbeid heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht de looninhouding ongedaan maken.
 - c. De werknemer kan een Second Opinion aanvragen ten aanzien van ziek of niet ziek, passend werk of niet passend werk en mate van re-integratie-inspanningen. De kosten hiervan komen voor rekening van werkgever.

8. Indien na afloop van het tweede ziektejaar de WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 70% respectievelijk 100%, worden gecontinueerd.
De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.

Artikel 19

Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomstend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden, plus de 2 daaropvolgende kalendermaanden.

Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de WIA.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. de langstlevende van de echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
- b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen;
- c. bij ontbreken van personen genoemd onder a en b: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.

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

Geen uitkering is verschuldigd, indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de WIA.

Artikel 20

Bedrijfsreglement

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

Artikel 21

Pensioenregeling

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling waaraan de deelname voor de werknemer verplicht is op de grondslag van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden.
2. Bij de werknemer die ouderschapsverlof geniet wordt de pensioenopbouw voortgezet als ware de werknemer niet met ouderschapsverlof.
3. Wijzigingen in de pensioenregeling, betrekking hebbende op de werknemersbijdrage in de premie of de hoogte van de uitkeringen, zullen door de werkgever pas goedgekeurd worden nadat hij daarover overleg heeft gepleegd met de vakverenigingen.
4.
 - a. Tot 1 januari 2016 geldt voor alle werknemers een pensioenregeling gebaseerd op een systeem van middelloon. Voor alle werknemers geldt aanvullend een regeling gebaseerd op een systeem van beschikbare premie. Beide regelingen staan apart in een reglement die tezamen de pensioenregeling vormen.
 - b. Per 1 januari 2016 geldt voor alle werknemers een pensioenregeling gebaseerd op een systeem van beschikbare premie. De verdere afspraken zijn vermeld in een protocolafpraak als onderdeel van

bijlage IV.

- c. Voor werknemers die op 1 januari 2005 50 jaar of ouder jaar zijn en jonger zijn dan 55 jaar en per 1 januari 2006 in dienst zijn bij werkgever, geldt in aanvulling op sub a dat zij een aanvulling ontvangen middels een individuele spaarbijdrage. Deze individuele spaarbijdrage is onder de gestelde aannames, zoals die ook van toepassing waren bij de gemaakte pensioenafspraken per 1 januari 2006, voldoende om deze groep werknemers uit te laten treden op 63 jaar met daarbij een streven van 70% van het salaris, indien de spaarbijdrage (betaalbaar gesteld in de vorm van een maandelijkse persoonlijke toeslag) wordt gespaard en gebruikt om het eerder uittreden mogelijk te maken;
- d. Voor werknemers die op 1 januari 2005 45 jaar of ouder zijn en jonger zijn dan 50 jaar en per 1 januari 2006 in dienst zijn bij werkgever, geldt in aanvulling op sub a dat zij een aanvulling ontvangen middels een individuele spaarbijdrage. Deze individuele spaarbijdrage is onder de gestelde aannames, zoals die ook van toepassing waren bij de gemaakte pensioenafspraken per 1 januari 2006, voldoende om deze groep werknemers uit te laten treden op 63 jaar en 6 maanden, indien de spaarbijdrage (betaalbaar gesteld in de vorm van een maandelijkse persoonlijke toeslag) wordt gespaard en gebruikt om het eerder uittreden mogelijk te maken.

Artikel 22

Tussentijdse wijziging

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.
2. In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag binnen 4 weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd dat partijen zal binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen 2 maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 23

Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 april 2021 en eindigt op 31 maart 2022 zonder dat opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend:

Partij ter ene zijde:

ViskoTeepak B.V.
te Delfzijl

H. van 't Slot

Partijen ter andere zijde:

FNV

J. de Lang

CNV Vakmensen

W. van Niejenhuis

Bijlage I

Als bedoeld in artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor_ViskoTeepak B.V. te Delfzijl

Groepsindeling en functielijst

GROEP I	: 0 - 30 p.	:	
GROEP II	: 30 - 55 p.	:	* Operator handclipper * Operator dlo-automaat * Operator ribbonpack-machine * Operator overlockmachine * Operator afbindmachine * Operator snijmachine * Operator herwikkelaar * Inpakker
GROEP III	: 55 - 80 p.	:	* Allround operator * Operator shirringmachine * Tweede drukker * Magazijn- en expeditiemedewerker
GROEP IV	: 80 - 110 p.	:	* Eerste drukker * Relief magazijnchef * Platemounter * Shirring coördinator * Assistent Planner / Traffic coordinator
GROEP V	: 110 - 140 p.	:	* Tweede onderhoudsmonteur * Accounting assistent
GROEP VI	: 140 - 170 p.	:	* Chef magazijn & expeditie * Eerste onderhoudsmonteur * Voorman productie/drukkerij * Planning / Traffic coordinator * Systems coordinator * Production coordinator
GROEP VII	: 170 – 200 p.	:	* Accounting & HR coordinator
GROEP VIII:	200 – 230 p.	:	* Maintenance Supervisor

Bijlage II

Salarisschalen

Bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor ViskoTeepak B.V. te Delfzijl

Salarisschalen per 1 april 2021										
Inclusief een verhoging van 2,5%										
Functiegro	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII		
ORBA-groe	0-30	30-55	55-80	80-110	110-140	140-170	170-200	200-230		
Gemiddeld aantal punten	20	42½	67½	95	125	155	185	215		
Aanloopsc	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII		
	2073	2131	2192	2292	2470	2706	2962	3246		
				2350	2534	2773	3035	3329		
Functiejare	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII		
0 functie	2217	2236	2299	2406	2595	2841	3113	3411		
1 functie	2237	2264	2329	2444	2639	2895	3178	3486		
2 functie	2266	2295	2359	2485	2687	2949	3239	3556		
3 functie	2302	2325	2392	2527	2731	3001	3301	3630		
4 functie		2354	2422	2569	2777	3059	3367	3708		
5 functie		2388	2454	2609	2823	3110	3428	3779		
6 functie			2483	2651	2867	3163	3489	3853		
7 functie				2693	2914	3217	3553	3924		
8 functie					2960	3269	3613	3993		
9 functie						3320	3670	4058		
10 functie							3730	4127		
11 functie								4192		
5 jaar of langer op het max: + 1,4 %	2334	2422	2518	2731	3002	3367	3782	4251		
Per 1 april 2025										
10 jaar of langer op het max: +0,4%	2343	2431	2528	2742	3014	3380	3797	4268		

Toelichting:

- Werknemers die op 1 april 2025 10 jaar of langer op het max zitten, krijgen op dat moment een extra tredeverhoging van 0,4%.
- Werknemers die op 1 april 2020 nog niet 5 jaar op het max zitten, ontvangen 1,4% in het jaar dat zij op 1 april 5 jaar of langer op het max zitten en 0,4% in het jaar dat zij op 1 april 10 jaar of langer op het max zitten.

De salaristabel zal op het moment dat er een loonsverhoging wordt afgesproken, worden aangepast tot minimaal 130% van het wettelijk minimum loon (WML). Tevens zal telkenmale op 1 januari en 1 juli van elk jaar, als het WML van overheidswege wordt geïndexeerd, worden bezien of de individuele salarissen voldoen aan de norm van 130% van het WML. Als dit niet het geval is, worden de betreffende salarissen op die momenten aangepast en verhoogd tot 130% van het WML.

Bijlage II

Bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor ViskoTeepak B.V. te Delfzijl

Toepassing van de salarisschalen

1. De werknemer die in dienst treedt ontvangt het bij zijn functiegroep behorende schaalsalaris. In het algemeen is dit het schaalsalaris bij 0 functiejaren van de functiejaarschaal, tenzij een aanloopschaal van toepassing is.
2. Aanloopschaal
De werknemer die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie uit te oefenen, wordt ingeschaald in een aanloopschaal. Werkgever en werknemer spannen zich gezamenlijk in om het niveau zodanig te verhogen, dat de werknemer de functie volledig kan uitoefenen.
Voor de functiegroepen I tot en met III vindt na maximaal 1 jaar inschaling plaats op het schaalsalaris bij 0 functiejaren van de functiejaarschaal. Als de werknemer de functie eerder volledig uitoefent, dan vindt de inschaling in de functiejaarschaal op dat moment al plaats.
Voor de functiegroepen IV en hoger vindt na maximaal 2 jaar inschaling plaats op het schaalsalaris bij 0 functiejaren van de functiejaarschaal. Als de werknemer de functie eerder volledig uitoefent, dan vindt de inschaling in de functiejaarschaal op dat moment al plaats.
3. Werknemers ontvangen ieder jaar op 1 januari een functiejaarverhoging, mits zij op die datum ten minste 6 maanden in dienst zijn.
Zijn zij korter dan 6 maanden in dienst, dan kan ter beoordeling van de werkgever de toekenning van een functiejaarverhoging 1 jaar later plaatsvinden.
4. Uitzendkrachten
Lid 2 van dit artikel is ook van toepassing op uitzendkrachten.
5. Leertijd
Wordt een reeds in dienst zijnde werknemer definitief gepromoveerd naar een hogere functiegroep, dan kan de werkgever hem nog gedurende 3 maanden het oorspronkelijke schaalsalaris van de lagere functiegroep blijven toekennen.
Deze termijn van 3 maanden kan de werkgever, na overleg met de betrokken werknemer te hebben gepleegd, verlengen met maximaal 3 maanden.
6. Overplaatsing naar een andere functiegroep
 - a. Bij tijdelijke waarneming van een functie in een hogere functiegroep behoudt de betrokken werknemer gedurende 10 achtereenvolgende werkweken of diensten zijn eigen salaris. Duurt de tijdelijke waarneming langer dan 10 achtereenvolgende werkweken, dan ontvangt de betrokken werknemer over de gehele termijn van ononderbroken waarneming een tijdelijke toeslag van de waargenomen functie en het eigen schaalsalaris.
 - b. Bij definitieve promotie naar een functie in een hogere functiegroep wordt de betrokken werknemer met ingang van de maand volgende op de promotie het bij de hogere functiegroep behorende hogere schaalsalaris toegekend dat het dichtst bij het oorspronkelijke schaalsalaris van de oorspronkelijke functiegroep is gelegen, een en ander behoudens toepassing van het bepaalde in lid 5 (leertijd).

- c. Bij terugplaatsing naar een functie in een lagere functiegroep door eigen toedoen of op eigen verzoek van de werknemer, dan wel als disciplinaire maatregel, ontvangt de betrokken werknemer met onmiddellijke ingang het bij de lagere functiegroep behorende lagere schaalsalaris, dat het dichtst bij de oorspronkelijke functiegroep is gelegen.
- d. Als de terugplaatsing echter buiten toedoen van de werknemer door de bedrijfsleiding is geschied, wordt het oorspronkelijke salaris zoveel mogelijk gehandhaafd door inschaling in de lagere schaal, met ingang van de maand volgende op de terugplaatsing.
Is het maximumschaalsalaris van de lagere schaal daartoe niet toereikend, dan wordt het verschil omgezet in een persoonlijke toeslag (P.T.)
Deze P.T. wordt afgebouwd bij elke algemene loonsverhoging, en wel als volgt:
 - met 1/4 deel van die algemene verhoging tot een maximum van 1% van het schaalsalaris bij 0 functiejaren in de lagere schaal.
Voor 55-jarigen en ouderen wordt de P.T. (of het restant daarvan) niet (verder) afgebouwd;
 - bij herplaatsing in een hogere schaal, zo nodig ineens door toekenning van het maximumaantal functiejaren.

7. Salarisberekening en uitbetaling

- a. De salarissen gelden per gehele kalendermaand dienstverband.
Voor gedeelten van een kalendermaand dienstverband worden de salarissen naar evenredigheid berekend.
- b. In geval van ongeoorloofd verzuim en van schorsing zonder behoud van salaris wordt het maandinkomen naar rato van de duur van het verzuim c.q. van de duur van de schorsing evenredig verminderd.
- c. De evenredige vermindering bedraagt per uur 100% van het uurloon; per dag of dienst 4,64% van het maandsalaris.

8. De salarissen worden uiterlijk op de 25e van elke kalendermaand betaalbaar gesteld, door overschrijving op een bank- of postgirorekening van de werknemer.

Bijlage III

Bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor ViskoTeepak B.V. te Delfzijl

Reglement verlofsparen

Artikel 1

Doel van de verlofspaarregeling

Deze regeling heeft ten doel werknemers de mogelijkheid te bieden tijd te sparen. De gespaarde tijd kan op een later tijdstip gebruikt worden:

- tijdens de actieve loopbaan voor kort of lang verlof bv. zorg, studie en vakantie;
- om gedurende een bepaalde periode de arbeidsduur gedeeltelijk te verminderen;
- aan het eind van de loopbaan om eerder te stoppen met werken.

Artikel 2

Wie kan deelnemen

De regeling is van toepassing op alle werknemers in dienst van ViskoTeepak B.V. met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Voor werknemers in deeltijd gelden de rechten in de verlofspaarregeling naar rato van de omvang van het dienstverband.

Artikel 3

Opbouw van het verlof

Het uitgangspunt van de verlofspaarregeling is tijd voor tijd. Dit betekent dat een werknemer dagen bestemt voor de verlofspaarregeling en daarvoor later een zelfde aantal vrije dagen kan opnemen.

De werknemer kan de volgende dagen voor de tijdspaarregeling gebruiken:

- bovenwettelijke vakantiedagen (maximaal 5 dagen);
- seniorendagen;
- tijd voor tijd bij compensatie voor bv. overwerk (overwerkuren en overwerktoeslag).

De werknemer geeft eenmaal per kalenderjaar aan hoeveel dagen c.q. uren hij voor de tijdspaarregeling wil bestemmen. Hiervoor gebruikt hij het daarvoor bestemde invulformulier en levert dit ingevulde formulier voor 1 december in bij Personeelszaken. De werknemer ontvangt jaarlijks een overzicht van het met de verlofspaarregeling opgebouwde saldo vrije dagen. De eenmaal ten behoeve van de verlofspaarregeling bestemde dagen kunnen niet worden teruggeboekt naar het vrije beschikbare saldo vakantiedagen. De dagen die voor de verlofspaarregeling zijn bestemd, kunnen met uitzondering van het gestelde in artikel 8 van dit reglement, niet worden uitbetaald.

Het saldo van vakantiedagen die voor de verlofspaarregeling zijn bestemd mag op enig moment niet meer dan 120 bedragen.

Artikel 4

Opname van het verlof

De werknemer heeft recht op het opnemen van een aaneengesloten verlofperiode. Het verlof kan volledig of in deeltijd worden opgenomen.

De werknemer stelt in overleg met zijn leidinggevende de periode vast waarvoor de dagen van de verlofspaarregeling worden aangewend. Zowel de personeelsfunctionaris als de leidinggevende moeten akkoord zijn met de voorgestelde verlofperiode.

De werknemer dient 3 maanden voorafgaand aan de door hem gewenste ingangstermijn van het verlof een schriftelijk verzoek in bij de werkgever. De werkgever stemt in met het verlof, tenzij zwaarwichtige bedrijfsomstandigheden zich tegen het voorgestelde tijdstip en/of de vorm van het verlof verzetten. In dat geval deelt de werkgever dat schriftelijk en gemotiveerd binnen 1 maand na ontvangst van het verzoek mee. Er wordt dan in onderling overleg een alternatief vastgesteld.

Artikel 5

Arbeidsvoorwaarden tijdens de verlofperiode

Tijdens het spaarverlof wordt het vaste salaris en ploegentoeslag doorbetaald, inclusief verhogingen op grond van de cao, die tijdens de verlofperiode ingaan. Ook premies voor sociale verzekeringen, pensioenopbouw lopen tijdens de verlofperiode gewoon door.

Ten aanzien van tegemoetkomingen in de kosten voor woon-werkverkeer en consignatietoeslag worden tijdens het opnemen van het spaarverlof dezelfde regels toegepast als bij langdurige arbeidsongeschiktheid.

Tijdens het spaarverlof gaat de opbouw van vakantie- en atv-dagen op normale wijze door.

Artikel 6

Verlenging verjaringsperiode

Op de door de werknemer gespaarde verlofrechten zijn de wettelijke verjaringstermijnen niet van toepassing zolang het dienstverband duurt.

Artikel 7

Ziekte tijdens de verlofperiode

In geval de werknemer ziek wordt tijdens het verlof gelden dezelfde regels als bij ziekte tijdens de reguliere vakanties. Dit betekent dat bij ziekte de werknemer en zijn werkgever de normale ziekmeldingsprocedure geldt. Het verlof wordt dan opgeschort tot de werknemer weer beter is.

Artikel 8

Beëindiging deelname

Beëindiging van deelname aan de spaarregeling vindt plaats op het moment dat alle spaardagen zijn opgenomen.

Uitbetaling van dagen die op de spaarrekening staan kan alleen plaatsvinden bij

- einde van het dienstverband;
- overlijden van de werknemer;

In alle andere gevallen is uitbetaling niet toegestaan.

Artikel 9

Datum inwerkingtreden

Deze verlofspaarregeling treedt in werking op 1 januari 2001

Artikel 10

Wijziging verlofspaarregeling

Wijziging van deze regeling dient te geschieden in overleg met de ondernemingsraad.

Bijlage IV

Bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor ViskoTeepak B.V. te Delfzijl

Protocolafspraken 2021-2022

Werkkostenregeling (WKR)

Partijen continueren de invulling van de werkkostenregeling over het fiscale jaar 2021.

Bedrijfsfitness op de werkplek (stoelshiatsu) wordt gecontinueerd, maar valt buiten de werkkostenregeling.

Verder vervalt de feestdagenregeling en wordt zowel de fietsregeling als de fiscale variant vakbondscontributie in een nieuwe opzet opgenomen in de werkkostenregeling.

In de werkkostenregeling worden derhalve opgenomen: bedrijfsfitness elders (Sportcentrum Dijkman of uitbreiding sporten/zwemmen in andere sportschool € 25 p/mnd. p/p), fietsvergoeding nieuwe opzet (1 x per 5 jaar netto vergoeding van 35% van aanschafwaarde fiets van max € 750), kerstpakket (variabel, afhankelijk van ruimte binnen WKR), ziektebonus (conform cao), vakbondscontributie (tegen inlevering jaarnota netto vergoeding van 35%) en netto jaarlijkse eenmalige vergoeding van € 65 per persoon. Indien er hierna op jaarbasis fiscale ruimte resteert wordt ook deze ruimte omgerekend naar en verstrekt in de vorm van een extra netto eenmalige vergoeding per persoon.

Aanvullend is afgesproken dat van een werknemer die op meer dan 20 kilometer enkele reisafstand van de in de cao aangewezen fitnesscentra woont, het lidmaatschap van een niet in de cao aangewezen fitnesscentrum onder de geldende regeling van de WKR valt (€ 25 p/mnd. p/p).

Voor wat betreft het fiscale jaar 2022 zullen cao-partijen evalueren hoe de WKR over het fiscale jaar 2021 heeft uitgepakt, rekening houdend met de vrije ruimte. Werkgever stelt een overzicht van de WKR-bestedingen beschikbaar aan de vakverenigingen. Zo nodig maken cao-partijen voor het fiscale jaar 2022 en verder tussentijds nieuwe afspraken. Voor werkgever is van belang om te voorkomen dat boven deze vrije ruimte wordt uitgekomen (en zo eindheffing van 80% te voorkomen).

Eventueel in het fiscale jaar 2021 resterende vrije ruimte zal, ten goede komen aan werknemers maar de werkgever beslist op welke manier of hoedanigheid.

Mantelzorg

Een werknemer die te maken krijgt met mantelzorg kan in contact treden met HR om de mogelijkheden hiertoe te verkennen en zo nodig, afhankelijk van de situatie en omstandigheden, afspraken over te maken.

Scholing/duurzame inzetbaarheid

ViskoTeepak en vakverenigingen hechten veel waarde aan scholing, mede gelet op het feit dat dit een belangrijke voorwaarde is om als werknemer duurzaam inzetbaar te zijn en te blijven.

Daartoe wordt een pilot gestart om het scholingsbudget op te splitsen in een collectief en een individueel deel. Het collectieve deel van € 7.500 staat ter beschikking van de werkgever en is bedoeld om verplichte trainingen te kunnen continueren.

Alle werknemers krijgen een individueel scholingsbudget van op jaarbasis € 250 per persoon (dit geldt ook voor deeltijdwerknemers).

Werknemers kunnen hun individuele scholingsbudget maximaal 3 jaren sparen en maximaal 3 jaren naar voren halen tot een maximum van € 1.500 om zo voldoende budget te creëren voor een opleiding/cursus. Mocht het budget van maximaal € 1.500 alsnog onvoldoende zijn, dan is overleg met HR mogelijk. Het budget mag alleen worden gebruikt voor (erkende) opleidingen en cursussen. Mocht een werknemer zijn budget niet gebruiken dan komt deze te vervallen (in het 4^e jaar vervalt het 1^e jaar, etc.).

Ondanks dat werknemers hun individuele scholingsbudget 3 jaren mogen sparen en 3 jaren naar voren kunnen halen, zijn de totale kosten hiervan gemaximeerd op € 12.500 op jaarbasis.

Deze pilot wordt voor de looptijd van deze cao (1-4-2021 tot 1-4-2022) met 1 jaar verlengd en wordt daarna geëvalueerd tussen cao-partijen. Werkgever stelt periodiek overzichten van de (individuele) aanvragen ter beschikking aan vakverenigingen. Intentie van cao-partijen is om het individuele scholingsbudget beter onder de aandacht van werknemers te brengen.

Levensfasebeleid

Cao-partijen gaan studeren hoe invulling kan worden gegeven aan levensfasebeleid. De voorstellen van de vakverenigingen (in deeltijd werken tegen gedeeltelijke inlevering salaris om zo vervroegd gedeeltelijk uit te kunnen treden) en werkgever (opschuiven leeftijden in artikelen 11 lid 2 en 14 lid 2 sub c cao) worden hierbij betrokken.

Participatiewet

ViskoTeepak beziet de mogelijkheden en gevolgen van de Participatiewet.

Pensioen

Partijen zijn overeengekomen om de pensioenregeling vanaf 1 januari 2018 voor een periode van 5 jaar voor te zetten bij Zwitserleven, op basis van de volgende uitgangspunten:

- netto beschikbare premieregeling.
- de pensioenrichtleeftijd wordt van 67 aangepast naar 68 jaar.
- Staffel:

Leeftijd van	Tot	Marktrente staffel 1,875%
21	25	8,0%
25	30	9,3%
30	35	10,8%
35	40	12,5%
40	45	14,6%
45	50	17,0%
50	55	19,8%
55	60	23,3%
60	65	27,7%
65	68	31,5%

- Minimum opname leeftijd is 21 jaar.
- Pensioengevend salaris is 13,96 maal het vaste bruto maandsalaris (= maandsalaris + ploegentoeslag + garantieloon).
- Franchise 2017 = € 13.123. Wordt jaarlijkse geïndexeerd.
- Eigen bijdrage werknemer blijft 4,5% van de pensioengrondslag.
- ANW-hiaat op vrijwillige basis, kosten werknemer.
- Definitie partnerpensioen is 1,313% x pensioengrondslag in enig jaar (pensioengrondslag = pensioengevende salaris -/- franchise).
- Risico Wezenpensioen is 20% van het nabestaandenpensioen.
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid meeverzekerd (6 klassen).
- Voortzetting van de bestemmingsreserve bij Zwitserleven. In de periode 2018-2022 zal werkgever jaarlijks een extra storting doen van €50.000 ten behoeve van latere indexatie waarbij deze moet plaatsvinden tussen werkgever en deelnemers(vertegenwoordiging). Onder deelnemer wordt hier verstaan de werknemer die op 31 december 2015 een actieve deelnemer was aan de pensioenregeling conform het toen geldende reglement en die op het moment van toekenning van indexatie nog steeds een actieve deelnemer is. Zwitserleven houdt de bestemmingsreserve open, maar kan geen premie vastleggen op een premievrij contract.

Eind 2018 hebben cao-partijen afgesproken om de bestemmingsreserve (ook wel aangeduid als “premie op de lat”), te weten per november 2018 een bedrag van ongeveer € 164.000, maximaal te gebruiken om de gegarandeerde aanspraken van de actieve deelnemers in de pensioenregeling voorwaardelijk te indexeren. Dit heeft geleid tot een voorwaardelijke indexatie van 1,54%.

Pensioen komt aan de orde in een periodiek overleg na de zomer. Focus op het nieuwe pensioenstelsel en de bestemming van de na 2018 opnieuw opgebouwde bestemmingsreserve.

Werkgelegenheid in Delfzijl

Voor de looptijd van deze cao (1-4-2021 tot 1-4-2022): er is op dit moment geen enkel plan om Delfzijl te sluiten en we zijn ook niet bezig met het maken van een dergelijk plan voor de toekomst. ViskoTeepak heeft de intentie om de capaciteit in Delfzijl maximaal te benutten. Alle efficiencyverbeteringen worden daarbij geëvalueerd en daar waar het past tevens voorzien van investeringen. Dit geheel dient tot stand te komen in gezamenlijkheid tussen Luc van Erom, Vice president operations, het lokale management en alle werknemers.

Werkhervattingskas

Met betrekking tot de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (voorheen WGA-premie) wordt de huidige situatie voor de looptijd van deze cao (1-4-2021 tot 1-4-2022) voortgezet.

Medische hulpmiddelen en inzetten ergonomoos

Aan een werknemer kunnen op basis van een medische indicatie medische hulpmiddelen, zoals een brace of compressiesokken, worden toegekend.

Op verzoek van een werknemer en na toestemming van de werkgever kan een ergonomoos worden ingezet.

De inzet van medische hulpmiddelen en een ergonomoos zal in een periodiek overleg in de 2^e helft van 2021 onderwerp van gesprek zijn.

Generatiepact

Werknemer kan vanaf 5 jaar voor zijn Aow-leeftijd deelnemen aan een regeling waarbij 80% wordt gewerkt, tegen 90% salaris (vanaf 1-4-2021) en waarbij 100% pensioen wordt opgebouwd.

De volgende voorwaarden zijn hierbij van toepassing:

- De regeling is verlengd voor de looptijd van deze cao (1-4-2021 tot 1-4-2022). Voor deelnemers die meedoen aan de regeling, geldt de regeling tot aan hun Aow-leeftijd;
- Werknemers die deelnemen aan de regeling hebben vanaf 1-4-2021 nog recht op de helft van de bovenwettelijke vakantiedagen gebaseerd op leeftijd van artikel 14 lid 2 sub c van de cao;
- Werknemer kan op vrijwillige basis deelnemen aan de regeling. Ook werkgever dient toestemming te verlenen (m.n. in verband met de organisatorische inbedding in de organisatie).
- De generatieregeling of RVU-regeling (zie hierna) wordt als keuze aangeboden, behoudens degenen die nu al deelnemen aan de generatieregeling.
- Indien nodig zullen vrijgekomen uren worden vervangen, maar werkgever legt hier vooraf geen harde afspraken over vast.
- Bovenstaande afspraken zullen verder worden uitgewerkt in het Reglement Generatieregeling.

RVU-regeling

Per 1 april 2021 wordt een RVU-regeling in gevoerd. Deze regeling ziet er op hoofdlijnen als volgt uit:

- Werknemers die in 2021 t/m 2025 3 jaar of korter voor de AOW-leeftijd zitten, kunnen eerder stoppen met werken en ontvangen daarvoor een bruto uitkering ter hoogte van de AOW-alleenstaande (2021: €22.164 op jaarbasis). Bij deelname aan de regeling eindigt het dienstverband.
- De RVU-regeling eindigt van rechtswege per 31-12-2025. Als de regeling van overheidswege wordt verlengd, dan hebben cao-partijen hierover overleg (wel of geen verlenging en zo ja, de condities waaronder).
- Parttimers ontvangen de RVU-uitkering naar rato van hun dienstverband.
- De generatieregeling of RVU-regeling wordt als keuze aangeboden, behoudens degenen die nu al deelnemen aan de generatieregeling.
- Deelname is een keuze van de werknemer.
- Werkgever zal de mogelijkheid aanbieden om de RVU-uitkering maandelijks uit te betalen
- Indien nodig zullen vrijgekomen uren worden vervangen, maar werkgever legt hier vooraf geen harde afspraken over vast.
- Bovenstaande afspraken zullen verder worden uitgewerkt in een RVU-reglement.
- De RVU-regeling wordt geëvalueerd in een periodiek overleg in de 2^e helft van 2021.

Uitzendkrachten

Het huidige beleid wordt niet gewijzigd. Cao-partijen bespreken de situatie in een periodiek overleg in de 2^e helft van 2021, maar eventuele aanpassing van beleid zal niet eerder worden doorgevoerd dan bij de volgende cao.

ATV

De pilot wordt uitgevoerd. Cao-partijen evalueren de uitkomst van de pilot in een periodiek overleg in de 2^e helft van 2021.

Vakantie

Cao-partijen zijn het eens over de werkwijze. De werkwijze zal worden opgenomen in het bedrijfsreglement.

Funcitiewaardering

Het thema functiewaardering komt aan de orde in een periodiek overleg in de 2^e helft van 2021.