

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

1 april 2024 - 31 maart 2025

RVU regeling: looptijd 1 april 2022 tot en met 31 december 2025.



COLLECTIEVE

ARBEIDSOVEREENKOMST

Voor:

- Avery Dennison Materials Europe BV
- Avery Dennison Netherlands Investment II BV
- Avery Dennison BV
- Avery Dennison Materials Nederland BV
- Avery Dennison Treasury Management BV
- Paxar BV
- Avery Dennison Hong Kong BV

Looptijd: 1 april 2024 – 31 maart 2025

Inhoud

HOOFDSTUK 1:	ALGEMENE BEPALINGEN.....	6
Artikel 1:	Definities	6
Artikel 2:	Duur en wijziging van de cao en de oplossing van geschillen.....	9
Artikel 3:	Deeltijdwerknemer	9
Artikel 4:	Algemene verplichtingen van cao-partijen	9
Artikel 5:	Algemene verplichtingen van de werkgever	10
Artikel 6:	Algemene verplichtingen van de werknemer	12
HOOFDSTUK 2:	INDIENSTTREDING EN ONTSLAG	14
Artikel 1:	Indiensttreding.....	14
Artikel 2:	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst.....	14
HOOFDSTUK 3:	ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTERS.....	16
Artikel 1:	Arbeidsduur en werktijden	16
Artikel 2:	ATV-dagen of -diensten	17
Artikel 3:	Brugdag en extra roostervrije dagen	18
Artikel 4:	Overstap tussen verschillende dagdienstroosters (38 en 36 uur).....	18
Artikel 5:	Overstap tussen 5- en 3-ploegendienst.....	19
Artikel 6:	Overige bepalingen	19
Artikel 7:	Ploegentoeslag.....	19
Artikel 8:	Consignatie.....	19
Artikel 9:	Bereikbaarheidsdienst	20
Artikel 10:	Feestdagentoeslag	20
Artikel 11:	Overwerk en overwerktoeslag.....	21
Artikel 12:	Overplaatsingsregeling.....	22
HOOFDSTUK 4:	BELONING	24
Artikel 1:	Functiegroepen en salaris	24
Artikel 2:	Vakantietoeslag.....	26
Artikel 3:	Eindejaarsuitkering	26

HOOFDSTUK 5	VAKANTIE EN VERLOF	28
Artikel 1:	Feestdagen.....	28
Artikel 2:	Geoorloofd verzuim	28
Artikel 3:	Vakantie	30
HOOFDSTUK 6:	ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	33
Artikel 1:	Verplichtingen van de werkgever	33
Artikel 2:	Verplichtingen van de werknemer.....	33
Artikel 3:	Loondoorbetaling en aanvulling tijdens de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid	33
HOOFDSTUK 7:	PENSIOEN	37
Artikel 1:	Verplichte deelname.....	37
HOOFDSTUK 8:	OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN	38
Artikel 1:	Ziektekosten.....	38
Artikel 2:	Uitkering bij overlijden.....	38
HOOFDSTUK 9:	INZETBAARHEID	39
Artikel 1:	Gezamenlijke verantwoordelijkheid	39
Artikel 2:	Employability.....	39
Artikel 3:	Levensfasegericht personeelsbeleid.....	39
HOOFDSTUK 10:	ARBEIDSMARKT EN REORGANISATIE	44
Artikel 1:	Arbeidsmarkt.....	44
Artikel 2:	Positie van zwakke groepen op de arbeidsmarkt	44
Artikel 3:	Reorganisatie	44
Bijlage 1	Salarisschalen.....	46
Bijlage 2	Vakbondsfaciliteiten	49
Bijlage 3	Beroepsprocedure functie-indeling	50
Bijlage 4	Tijdspaarregeling.....	51
Bijlage 5	Tijdelijke fiscale regeling	53
Bijlage 6	Integrale tekst van het onderhandelingsresultaat cao 2024 - 2025.....	55

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

- Avery Dennison Materials Europe BV
- Avery Dennison Netherlands Investment II BV
- Avery Dennison BV
- Avery Dennison Materials Nederland BV
- Avery Dennison Treasury Management BV
- Paxar BV
- Avery Dennison Hong Kong BV

als partij aan werkgeverszijde

en

FNV te Utrecht

als partij aan werknemerszijde
is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1: Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) wordt verstaan onder:

- 1.1.a. Werkgever: de partij aan werkgeverszijde;
- 1.1.b. Vakvereniging: elke partij aan werknemerszijde;
- 1.1.c. Werknemer: de persoon in dienst van de werkgever van wie de functie is ingedeeld in de salarisschalen 1 tot en met 10 conform de ORBA classificatie. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de stagiair.
- 1.1.d. Arbeidsgehandicapte werknemer:
de werknemer die een recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de ZW, WAO, WIA of Wajong of van wie op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling is vastgesteld dat werknemer in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid;
- 1.1.e. Maand: een volle kalendermaand;
- 1.1.f. Week: een periode van zeven etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- 1.1.g. Dag: Een volle kalenderdag die begint om 00.00 uur;
- 1.1.h. Dienstrooster: Een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer normaliter de werkzaamheden aanvangt en deze beëindigt en eventueel onderbreekt;
- 1.1.i. Normale arbeidsduur: De arbeidsduur van een werknemer met een voltijd dienstverband op basis van gemiddeld 8 uur per dag en een 5-daagse werkweek van 40 uur per week;
- 1.1.j. Maandsalaris: Het schaalsalaris per maand zoals dat voortvloeit uit toepassing van de salarisschalen, vermeerderd met de eventuele Persoonlijke Toeslag (PT) en de ATV-toeslag;
- 1.1.k. Maandinkomen: Maandsalaris plus eventuele ploegentoeslag;
- 1.1.l. Feitelijk genoten maandsalarissen:
de som van de bruto maandsalarissen die de werknemer feitelijk heeft ontvangen, vermeerderd met de bruto maandsalarissen die de werknemer zou hebben ontvangen in de periode van zwangerschaps- en bevallingverlof en in de periode van ziekte ten

	gevolge van zwangerschap;
1.1.m. Jaarsalaris:	de som van 12 maandsalarissen
1.1.n. Jaarinkomen:	de som van de 12 maandinkomens plus 8% vakantietoeslag en 8% eindejaarsuitkering (jaarfactor= 13,92);
1.1.o. Ploegentoeslag:	de vergoeding voor het werken in ploegen, uitgedrukt in een percentage dat wordt berekend over het schaalsalaris inclusief eventuele Persoonlijke Toeslag (PT);
1.1.p. ATV-toeslag:	de vergoeding voor het ruilen van ATV-dagen in werkdagen, uitgedrukt in een percentage dat wordt berekend over het schaalsalaris inclusief eventuele Persoonlijke Toeslag (PT);
1.1.q. Consignatietoeslag:	de vergoeding voor het verrichten van consignatiedienst, uitgedrukt in een percentage dat wordt berekend over het schaalsalaris inclusief eventuele Persoonlijke Toeslag (PT);
1.1.r. Uurloon:	is gebaseerd op de normale arbeidsduur, bestaande uit het schaalsalaris plus eventuele Persoonlijke Toeslag (PT) gedeeld door 173,33 (het gemiddeld aantal betaalluren per maand);
1.1.s. Inconveniententoeslag:	de vergoeding voor regelmatig werken buiten het normale dagdienstrooster en in het buitenland; de werkgever stelt de inconveniententoeslag in billijkheid vast;
1.1.t. Feestdagen:	de nationale feestdagen zijnde nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, de door de overheid aangewezen dag voor de viering van Koningsdag en in lustrumjaren nationale Bevrijdingsdag op 5 mei. De zon- en feestdagen worden geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten;
1.1.u. Partner:	de echtgenoot/echtgenote of geregistreeerde partner van de werknemer of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de eerste volzin is sprake, indien twee ongehuwde of niet-geregistreeerde personen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien;
1.1.v. Personeelshandboek:	het geheel van andere in de onderneming geldende collectieve regelingen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en sociaal beleid;

- 1.1.w. Ondernemingsraad: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden, in het vervolg aangeduid als OR;
- 1.1.x. Arbo-wet: de Arbeidsomstandighedenwet.

Artikel 2: Duur en wijziging van de cao en de oplossing van geschillen

- 1.2.1 Deze cao treedt in werking per 1 april 2024 en eindigt op 31 maart 2025 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.
- 1.2.2 Wijziging van deze cao tijdens de looptijd is alleen mogelijk als naar het oordeel van de partijen bijzondere omstandigheden die zij aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien, een dergelijke wijziging rechtvaardigen.
- 1.2.3 Als een van de partijen bijzondere omstandigheden als bedoeld in het tweede lid aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partijen bij aangetekend schrijven verzoekt een wijziging van de cao te overwegen, zijn partijen tot gezamenlijk overleg hierover verplicht.
- 1.2.4 Het overleg als bedoeld in het derde lid moet binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek zijn beëindigd. Als de partij aan werkgeverszijde en de meerderheid van de partijen aan werknemerszijde in voorkomend geval gezamenlijk een andere termijn wensen, zal die termijn gelden in plaats van de genoemde twee maanden.
- 1.2.5 Partijen zullen bij een tussen hen gerezen geschil verband houdend met de uitleg of toepassing van deze cao, geen staking of uitsluiting toepassen.
- 1.2.6 Zij zullen geen tussen hen gerezen geschil aan de rechter voorleggen voordat zij gezamenlijk hebben geprobeerd een oplossing te vinden. Daarvoor zal de partij die van mening is dat de andere partij deze cao niet op de juiste wijze heeft uitgelegd, toegepast of niet heeft nageleefd, aan de andere partij binnen een maand nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk en beargumenteerd verzoeken de uitleg of toepassing te herzien of de bepalingen van de cao in acht te nemen. Een dergelijk verzoek verplicht de partijen tot overleg over een gezamenlijke oplossing, tenzij het verzoek onmiddellijk wordt ingewilligd. Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil bij de andere partij op de omschreven wijze is aangebracht geen oplossing tot stand is gekomen, kan het geschil aan de rechter worden voorgelegd.

Artikel 3: Deeltijdwerknemer

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer, zoals bedoeld in hoofdstuk 3 artikel 1, zijn de bepalingen van deze cao naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

Artikel 4: Algemene verplichtingen van cao-partijen

- 1.4.1. De werkgever en vakverenigingen zullen deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen.
- 1.4.2. De vakverenigingen zullen op alle mogelijke wijzen nakoming van deze cao door hun leden bevorderen en geen actie voeren of bevorderen die beoogt wijziging te brengen in deze cao onverminderd het bepaalde in artikel 2, tweede tot en met vierde lid van dit hoofdstuk. Ook zullen zij hun volledige medewerking aan de werkgever verlenen tot een ongestoorde voortzetting van de onderneming, ook indien een actie door derden is of wordt veroorzaakt.

- 1.4.3 De werkgever verplicht zich geen actie te voeren of te steunen, die tot doel heeft wijziging te brengen in deze cao, onverminderd het bepaalde in artikel 2, tweede tot en met vierde lid van dit hoofdstuk.

Artikel 5: Algemene verplichtingen van de werkgever

- 1.5.1. Deze cao is een minimum cao. Afwijkingen in de individuele arbeidsovereenkomst ten nadele van de werknemer zijn niet geldig. De werkgever zal een exemplaar van deze cao, alsmede van de wijzigingen, aan de werknemer beschikbaar stellen.
- 1.5.2. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze cao en het eventueel geldende personeelshandboek.
- 1.5.3. De werkgever draagt zorg voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en zal daarbij de belangen van de werknemer behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever geeft daartoe de nodige aanwijzingen en voorschriften, stelt zo nodig veiligheidsmiddelen ter beschikking en zorgt voor medische begeleiding. De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid tot periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek.
- 1.5.4. De werkgever zal maatregelen nemen, welke nodig zijn voor de veiligheid in de onderneming en hierover overleggen met de OR.
- 1.5.5. Indien de werkgever erkent dat sprake is van een onveilige situatie worden maatregelen genomen om de situatie te verbeteren.
- 1.5.6. Als er sprake is van een onveilige situatie of een verschil van mening over de mate van onveiligheid, welke is voorgelegd aan de OR is het de werknemer toegestaan het werk te staken, tenzij werknemer bevoegd is om hier tegen op te treden.
- 1.5.7. De werkgever zal de milieu-hygiënische aansprakelijkheid, verbonden aan het productieproces, aan de orde stellen bij de OR.
- 1.5.8. Tijdens het overleg met vakorganisaties, zoals bedoeld in artikel 1.5.17, kunnen de arbeidsomstandigheden en aangelegenheden het milieu aangaande binnen de onderneming besproken worden, wanneer daartoe naar de mening van de werkgever of vakverenigingen aanleiding bestaat.
- 1.5.9. Een werknemer kan altijd een voor het milieu belastende c.q. gevaarlijke situatie via de leidinggevende melden aan de bedrijfsleiding. De werkgever zal vervolgens in overleg met de OR maatregelen nemen.
- 1.5.10. De werkgever zal door gerichte voorlichting en opleiding aandacht besteden aan veiligheid en milieuzorg.
- 1.5.11. De werkgever zal in samenspraak met de OR de milieubelasting die het gebruik van bepaalde stoffen en materialen op de onderscheiden werkplekken met zich meebrengt voor de werknemer inzichtelijk maken.
- 1.5.12. In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels en het OR-reglement dient de werkgever, die overweegt:

- een fusie aan te gaan;
- een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en / of;
- activiteiten te ontwikkelen, die ingrijpende dan wel belangrijke negatieve gevolgen voor de werkgelegenheid – zowel kwalitatief als kwantitatief – kunnen hebben bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen te betrekken.
- Daarbij zal de werkgever zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakverenigingen, de OR en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen. Aansluitend hierop zal de werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen bespreken met de vakverenigingen en met de OR.

1.5.13. De werkgever zal alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de betrokken werknemers sociale gevolgen zijn verbonden, overleg plegen met de OR en de vakverenigingen inlichten; één en ander tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. De procedure met betrekking tot de uitvoering van het onderzoek en de informatie van de betrokken werknemers vormen een punt van overleg met de OR.

1.5.14. Met inachtneming van het bepaalde in het geldende reglement voor de OR zal de werkgever de OR periodiek inlichten en raadplegen omtrent de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid. Bij de gegevens kunnen o.a. worden betrokken:

- de personeelsbezetting en de mutaties daarin;
- programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie;
- aanstelling, ontslag en de mate van verzuim;
- beoordelingssysteem;
- mate van overwerk.

1.5.15. In het kader van het streven naar handhaving van de continuïteit zal werkgever tijdens de duur van de gemaakte afspraken niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen noodzakelijk maken. In dit geval zal de werkgever hiertoe niet besluiten dan na overleg met de OR en de vakverenigingen.

1.5.16. Rekening houdend met de taak en de positie van de OR alsmede met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever:

- indien er te vervullen vacatures ontstaan - onder meer door natuurlijk verloop - ook het eigen personeel en de bij de werkgever werkzame uitzendkrachten gelegenheid geven hiernaar te solliciteren;
- teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt voor alle werknemers te bevorderen alle daarvoor relevante vacatures (tijdelijke, volledige en deeltijdvacatures) met de daarvoor gevraagde bijzonderheden te publiceren;
- als onderdeel van het totale sociale beleid speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zgn. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers). Daarbij zal terdege rekening worden gehouden met de relevante wetgeving op deze gebieden. Eén en ander zal op verzoek inzichtelijk worden gemaakt aan de vakverenigingen en andere bevoegde instanties;
- het gebruik maken van door uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten zoveel mogelijk beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is zal de OR hierover worden geïnformeerd.

- 1.5.17. Naast het overleg met de OR en rekening houdend met de positie van de OR zullen minimaal eens per half jaar rechtstreekse contacten tussen werkgever en de vakverenigingen plaatsvinden. In deze gesprekken zal de werkgever informatie verstrekken die betrekking heeft op alle voorgenomen plannen - waaronder begrepen investeringsplannen - die tot een duidelijke verandering in de bedrijfssituatie aanleiding geven en met name op die welke aanmerkelijke gevolgen voor de werkgelegenheid met zich brengen.
- 1.5.18. Regeling werkgeversbijdrage
De werkgever verstrekt een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN en FNV gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling voor de vakverenigingen, zoals deze is of zal worden verlengd.
- 1.5.19. Faciliteren vakbondscontributie
Gedurende de looptijd van de cao zal Avery Dennison de gebruikelijke fiscale behandeling van de vakbondscontributie faciliteren via de WKR. Jaarlijks kan de vakbondscontributie worden gedeclareerd. Deze contributie wordt bruto ingehouden op het salaris en netto verrekend via de loonstrook. De verrekening van de contributie vindt plaats in de maand december – mits tijdig en voor 1 december van het lopende jaar doorgegeven aan de afdeling salarisadministratie. Latere indiening betekent latere verrekening.
- 1.5.20 Indexatie nominale cao bedragen
Voor de huidige en alle toekomstige cao's is overeengekomen dat de in de cao genoemde nominale bedragen worden geïndexeerd met het percentage van de in die cao overeengekomen salarisverhoging.

Artikel 6: Algemene verplichtingen van de werknemer

- 1.6.1. De werknemer zal de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. De werknemer zal alle in de onderneming geldende regels naleven.
- 1.6.2. De werknemer zal alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze in redelijkheid van werknemer kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen.
- 1.6.3. De werknemer heeft de plicht om iedere onveilige situatie via de leidinggevende te melden aan de veiligheidsfunctionaris en de veiligheidsvoorschriften op te volgen.
- 1.6.4. De werknemer zal zich voor wat betreft de werk- en rusttijd houden aan de geldende werktijdregeling.
- 1.6.5. De werknemer is verplicht ook buiten de vastgestelde werktijden arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze cao in acht neemt.
- 1.6.6. Het is de werknemer niet toegestaan om al dan niet tegen beloning voor derden of als zelfstandige werkzaamheden te verrichten zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever. Indien de werkgever op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen de eerder verleende toestemming - met in achtneming van een redelijke termijn - intrekt, kan de werkgever niet tot schadevergoeding worden aangesproken. De werknemer is gehouden de werkgever tijdig van te voren te informeren over de aanvangs- en eindtijden van de

werkzaamheden die werknemer verricht voor een derde. De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt zonder behoud van salaris te schorsen, overeenkomstig de bepalingen in het personeelshandboek en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van betaalde arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 6.3 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

- 1.6.7. De werknemer die het voornemen heeft een verbintenis tegenover de overheid aan te gaan, heeft daartoe de schriftelijke toestemming van de werkgever nodig. De werknemer die al voor de indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de eerste volzin is aangegaan, is verplicht dit onverwijld aan de werkgever schriftelijk te melden. De werknemer is gehouden de werkgever tijdig – zo mogelijk van te voren – te informeren over de aanvangs- en eindtijden van de werkzaamheden in het kader van een verbintenis zoals in dit artikellid bedoeld.
- 1.6.8. De werknemer is verplicht, zowel tijdens als na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, volstrekte geheimhouding te betrachten over alles wat werknemer over de onderneming van de werkgever of diens cliënten bekend is geworden en waarover werknemer geheimhouding is opgelegd of waarvan werknemer het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan vermoeden.
- 1.6.9. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbowet zal de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften naleven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen gebruiken en volgens de geldende controlevoorschriften meewerken aan medische begeleiding.
- 1.6.10. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen waarbij deze cao van toepassing wordt verklaard.

HOOFDSTUK 2: INDIENSTTREDING EN ONTSLAG

Artikel 1: Indiensttreding

- 2.1.1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden. Indien het een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft voor korter dan twee jaar of indien er in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geen kalender einddatum is bepaald, geldt een proeftijd van een maand. In individuele arbeidsovereenkomsten kan een kortere termijn worden overeengekomen. In afwijking van het bovenstaande is er geen proeftijd mogelijk bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van ten hoogste 6 maanden.
- 2.1.2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
a. hetzij voor onbepaalde tijd
b. hetzij voor bepaalde tijd
In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding, dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij sprake is van een stilzwijgend voortgezette arbeidsovereenkomst (zoals bedoeld in artikel 7:668 lid 4 BW).
- 2.1.3. Werknemers met een tijdelijk contract en uitzendkrachten hebben een voorrangpositie ten opzichte van sollicitanten van buiten Avery Dennison bij nieuwe en geschikte vacatures. Zowel werknemers als uitzendkrachten worden geïnformeerd over vacatures en zullen bij een sollicitatie altijd worden uitgenodigd voor een gesprek.

Artikel 2: Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

- 2.2.1. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden (in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW) en tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 1 van dit hoofdstuk, kan de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang worden opgezegd. In andere gevallen eindigt:
a. de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door opzegging met inachtneming van de wettelijke regels bij opzegging (zie het bepaalde in artikel 7:672 BW).
b. de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van rechtswege:
- op de kalenderdatum of
- op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
- 2.2.2. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de eerste dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
- 2.2.3. Bij een voor een bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst, zal de werkgever aan de werknemer een maand voor het tijdstip waarop de aldus voortgezette arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijk mededeling doen.
- 2.2.4. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijdsduur eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging is vereist op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip bepaald op grond van de stilzwijgend voortgezette arbeidsovereenkomst (zie artikelen 7:667 BW en 7:668 BW).

- 2.2.5. Indien in afwijking van het voorgaande artikellid de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet dan wel de werknemer met AOW-gerechtigde leeftijd en ouder in dienst wordt genomen, zal voor tussentijdse opzegging een opzeggingstermijn van een maand gelden, met dien verstande dat het dienstverband slechts zal kunnen worden beëindigd tegen het einde van de kalendermaand.

HOOFDSTUK 3: ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTERS

Artikel 1: Arbeidsduur en werktijden

- 3.1.1. De normale arbeidsduur van een werknemer met een voltijd dienstverband bedraagt 8 uur per dag en bij een 5-daagse werkweek 40 uur per week.
- 3.1.2. Voor werken op feestdagen: zie artikel 5.1.1.
- 3.1.3. De in lid 1 genoemde arbeidsduur wordt verkort door het toekennen van ATV-dagen (extra vrije tijd per jaar).
- 3.1.4. De werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
- a. een dagdienstrooster dat een tijdvak van 1 week omvat en waarin gedurende 5 dagen wordt gewerkt tussen 07.00 uur en 18.00 uur, en een gemiddelde arbeidsduur aangeeft van:
 1. 36 uur per week door toekenning van 26 ATV-dagen per jaar; of
 2. 38 uur per week door toekenning van 13 ATV-dagen per jaar ;
 - b. een 2-ploegendienstrooster dat een tijdvak van twee aaneengesloten weken omvat, waarin gedurende vijf dagen van de week afwisselend wordt gewerkt in ochtend- of avonddiensten en een gemiddelde arbeidsduur aangeeft van:
 1. 36 uur per week door toekenning van 26 ATV-dagen per jaar; of
 2. 38 uur per week door toekenning van 13 ATV-dagen per jaar;
 - c. een 3-ploegendienstrooster dat een tijdvak van drie aaneengesloten weken omvat waarin gedurende vijf dagen van de week afwisselend wordt gewerkt in ochtend-, avond- of nachtdiensten waarbij de start op maandagochtend is en een gemiddelde arbeidsduur aangeeft van:
 1. 36 uur per week door toekenning van 26 ATV-dagen per jaar of
 2. 38 uur per week door toekenning van 13 ATV-dagen per jaar;
 - d. een verlengd 3-ploegendienstrooster dat een tijdvak van drie aaneengesloten weken omvat waarin gedurende zes dagen afwisselend wordt gewerkt in ochtend-, avond- of nachtdiensten waarbij de start op een andere dienst dan maandagochtend is en een gemiddelde arbeidsduur aangeeft van:
 1. 36 uur per week door toekenning van 26 ATV-dagen per jaar of
 2. 38 uur per week door toekenning van 13 ATV-dagen per jaar;
 - e. een 4-ploegendienstrooster dat een tijdvak van 4 weken omvat, waarin gedurende 7 dagen afwisselend wordt gewerkt in ochtend-, avond- of nachtdiensten en een gemiddelde arbeidsduur aangeeft van 36 uur per week (op dit rooster zijn geen ATV- of inhaaluren van toepassing).
 - f. een 5-ploegendienstrooster dat in een tijdvak van 52 weken waarin gedurende 7 dagen afwisselend wordt gewerkt in ochtend-, avond- of nachtdiensten, met een gemiddelde arbeidsduur van gemiddeld 33,6 uur per week op jaarbasis (op dit rooster zijn 16 inhaaluren van toepassing die in dagdienst voor training en werkoverleg aangewend zullen worden, hierdoor komt de gemiddelde arbeidsduur op 33,9 uur. Op dit rooster zijn geen ATV dagen van toepassing).
- 3.1.5. De arbeid wordt georganiseerd binnen de uiterste normen van de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen, tenzij deze overeenkomst anders aangeeft.

- 3.1.6. De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin werknemer de werkzaamheden verricht.
- 3.1.7. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week, volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.
- 3.1.8. 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.
- 3.1.9. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever de vakverenigingen daarvan tijdig in kennis stellen.
- 3.1.10. De werkgever stelt met in acht name van de bepalingen uit de Wet op de Ondernemingsraden de werktijden vast en houdt daarbij, voor zover redelijkerwijs mogelijk, rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.
- 3.1.11. Een vastgesteld dienstrooster en eventueel een wijziging van een vastgesteld rooster wordt door de werkgever ten minste 28 dagen voorafgaand aan de ingangsdatum aan de betrokken werknemers bekend gemaakt. Dit geldt ook bij een wijziging van een eenmaal vastgesteld rooster.
- 3.1.12. Incidentele positieve afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in artikel 1 van dit hoofdstuk bedoelde werkweken.
- 3.1.13. De werkgever zal een verzoek van de werknemer om in deeltijd te kunnen werken, serieus onderzoeken en het verzoek zal, indien mogelijk, worden gehonoreerd.
 - a. Indien er omstandigheden zijn die het werken in deeltijd onmogelijk maken, dient de werkgever dit gemotiveerd aan de werknemer die het verzoek heeft ingediend, mede te delen.
 - b. Indien de werknemer van mening is dat de werkgever het verzoek tot het werken in deeltijd op verkeerde of onvoldoende gemotiveerde gronden heeft afgewezen, kan binnen 1 maand na het bekend worden van dit besluit, de werknemer beroep aantekenen bij een beoordelingscommissie.
 - c. Deze commissie bestaat uit de voorzitters van de ondernemingsraden en een afgevaardigde van de afdeling Human Resources.
 - d. De beoordelingscommissie kan het genomen besluit bekrachtigen dan wel tot de conclusie komen dat de werkgever het besluit dient te heroverwegen.
 - e. De beoordelingscommissie kan ook worden geraadpleegd als een werknemer van mening is dat de eigen loopbaan, als direct gevolg van het werken in deeltijd, schade ondervindt.

Artikel 2: *ATV-dagen of -diensten*

- 3.2.1. Op ATV-dagen wordt door de werknemer, waarvoor deze zijn vastgesteld, niet gewerkt met behoud van salaris. Per afdeling of groep van werknemers worden deze dagen door de werkgever in overleg met de OR ingeroosterd; een ATV-dag of -dienst heeft derhalve het karakter van een roostervrije dag of dienst.
- 3.2.2. De ATV-dagen of -diensten worden na overleg met de betrokken werknemer door de werkgever vastgesteld.

- 3.2.3. Indien er een systeem is van vrij op te nemen ATV-dagen, bouwt de werknemer per maand een ATV-recht op, d.w.z. dat bij langdurige ziekte de ATV-rechten vervallen. Indien een werknemer op een ATV-dag of -dienst arbeidsongeschikt is, geeft dit geen recht op een compenserende ATV-dag of -dienst.
- 3.2.4. Voor de niet-continu-ploegendiensten zal de arbeidstijdverkorting bij voorkeur worden ingevuld in hele diensten. Voor de dagdiensten zal zonodig een per afdeling verschillende regeling worden getroffen.
- 3.2.5. Partijen houden de mogelijkheid open om de ruimte van een deel van het aantal in artikel 3.3.4 aangegeven ATV-dagen bij nader te maken overeenkomst op andere wijze aan te wenden, waarbij de waarde van een ATV-dag wordt gesteld op 0,45% van het jaarsalaris.

Artikel 3: Brugdag en extra roostervrije dagen

- 3.3.1. Voor de werknemer die werkzaam is in dagdienst zal de werkgever per kalenderjaar een extra vrije dag met behoud van salaris vaststellen. Deze dag zal in de vorm van een zogenaamde brugdag collectief of individueel genoten dienen te worden.
- 3.3.2. Voor de werknemer die werkzaam is in de 2-ploegendienst zal de werkgever per contractjaar twee extra vrije dagen met behoud van maandinkomen vaststellen.
- 3.3.3. Voor de werknemer in de 3-ploegendienst en de verlengde 3-ploegendienst zal de werkgever per contractjaar drie extra vrije dagen met behoud van maandinkomen vaststellen.
- 3.3.4. Voor de werknemer in de 4- en 5-ploegendienst, die een volledig jaar in volcontinuïdient heeft gewerkt, zal de werkgever per contractjaar twee extra vrije dagen met behoud van maandinkomen vaststellen.
- 3.3.5. De in sub 2, 3 en 4 bedoelde dagen zullen in de vorm van collectief vast te stellen of individueel in het rooster vastgelegde extra roostervrije dagen genoten dienen te worden.
- 3.3.6. De niet opgenomen brugdag of extra roostervrije dagen vervallen aan het eind van het kalenderjaar waarin zij zijn toegekend, indien de werknemer, ook in geval van arbeidsongeschiktheid, niet in staat was deze dagen te genieten.

Artikel 4: Overstap tussen verschillende dagdiestroosters (38 en 36 uur)

- 3.4.1. De werknemer, werkzaam in een dagdiestrooster, die van een 38-urige naar een 36-urige werkweek wil overgaan, of omgekeerd, kan dit op 1 januari van een bepaald jaar laten ingaan.
- 3.4.2. De werknemer die van deze regeling gebruik wil maken moet dit, via de afdeling Human Resources, voor 1 december van het jaar, voorafgaand op het jaar waarop werknemer dit wil laten ingaan, doorgeven.
- 3.4.3. Bij de overstap van het diestrooster met gemiddeld 36 uur naar gemiddeld 38 uur ontvangt de werknemer 4% ATV-toeslag. Bij de stap van 38 naar 36 uur verdwijnt de ATV-toeslag.
- 3.4.4. Eventuele knelpunten ook voor zover ontstaan door de arbeidsmarkt zullen in overleg met de OR worden opgelost.

Artikel 5: Overstap tussen 5- en 3-ploegendienst

- 3.5.1. Een werknemer in een vast 5-ploegendienststelsysteem kan worden verzocht om tijdelijk, voor de duur van ten hoogste twee maanden, in een 3-ploegensysteem te werken. In ruil voor de te werken meeruren, 36 in plaats van 33,6 uren, behoudt werknemer de 5-ploegentoeslag. Dit geldt voor de vakantieperiodes.

Artikel 6: Overige bepalingen

- 3.6.1. Voor werknemers met kwalificatieplicht geldt hetgeen is bepaald in artikel 9.3.6.

Tijdgerelateerde toeslagen

Artikel 7: Ploegentoeslag

- 3.7.1. De werknemer ontvangt voor geregelde arbeid in ploegendienst de volgende toeslag op het maandsalaris:
- de 2-ploegendienst: 14%;
 - de 3-ploegendienst: 19%;
 - de 3-ploegendienst (verlengd): 20,5%;
 - de 4-ploegendienst: 23,5%;
 - de 5-ploegendienst: 26%.

Genoemde percentages worden berekend over het schaalsalaris en een eventuele Persoonlijke Toeslag (PT), behalve wanneer de PT is ontstaan door de invoering van de ORBA-functie-indeling, c.q. -inschaling.

De werkgever geeft in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid aan een werknemer die werkzaam is in de 3-ploegendienst de garantie dat deze nooit minder dan de ploegentoeslag voor de 2-ploegendienst zal ontvangen (zie hiervoor ook Levensfasegericht personeelsbeleid in artikel 9.3.3).

Artikel 8: Consignatie

- 3.8.1. Indien de productie- en productie-gebonden werknemer in opdracht van de werkgever buiten de vastgestelde werktijden geconsigneerd is, ontvangt werknemer voor elke dag consignatie op:
- maandag tot en met vrijdag 1,50%;
 - zaterdag en zondagen 3,00%;
 - feestdagen 4,00%.

Genoemde percentages worden berekend over het schaalsalaris en een eventuele Persoonlijke Toeslag (PT), behalve wanneer de PT is ontstaan door de invoering van de ORBA-functie-indeling, c.q. -inschaling.

- 3.8.2. Wordt de werknemer tijdens consignatie in opdracht van de werkgever opgeroepen om arbeid te verrichten, dan ontvangt werknemer over deze uren de toeslagen conform artikel 3.11.7. De arbeidsuren zelf worden beloond conform de dagdienststafel van artikel 3.11.7. De arbeidstijd bij een oproep start op het moment van de oproep en eindigt bij het einde van de daaruit voortvloeiende werkzaamheden. Per oproep wordt minimaal een half uur

arbeidstijd gerekend, waarbij oproepen die binnen een half uur na elkaar plaatsvinden als één oproep worden beschouwd.

- 3.8.3 De consignatieweek begint op maandagochtend om 08.00 uur en eindigt de maandag daaropvolgend om 08.00 uur. Er zijn 7 consignatiedagen per week.
- 3.8.4 Wordt de werknemer na een normale werkdag tussen 16.30 en 23.00 uur opgeroepen, dan begint de volgende werkdag op de normale tijd.
- 3.8.5 Wordt de werknemer na 23.00 uur opgeroepen en dient werknemer een periode te werken, dan moet een rustpauze van 8 uren in acht worden genomen. Wordt de werknemer na 05.00 uur opgeroepen dan werkt men 8 aaneengesloten uren die als een normale werkdag worden beschouwd.
- 3.8.6 De werknemer die ziek is in een week waarin werknemer conform het rooster consignatie zou moeten lopen, behoudt de toeslag.
- 3.8.7 Wanneer de werknemer opgeroepen wordt, dient werknemer binnen maximaal 45 minuten op de plaats van de oproep te zijn.
- 3.8.8 Indien geen company car voorhanden is, dan worden de reiskosten vergoed volgens de gebruikelijke regeling.
- 3.8.9 De werkgever stelt een halfjaarrooster op, waarin wordt aangegeven wanneer de werknemer is ingepland voor consignatiedienst.
- 3.8.10 De werkgever zal zich inspannen om minimaal 4 werknemers beschikbaar te hebben voor consignatie.
- 3.8.11 De verplichting tot het lopen van consignatiediensten geldt niet voor de werknemer die binnen 10 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Indien een werknemer die binnen 10 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en de consignatie wenst te beëindigen dan geldt er een afbouwregeling conform de afbouw ploegentoeslag in artikel 3.12.2 lid a en b.

Artikel 9: Bereikbaarheidsdienst

- 3.9.1 De niet productie en productie-gebonden werknemer, kan op verzoek van de werkgever in aanmerking komen voor een bereikbaarheidsdienst (zie ook bijlage 'Bereikbaarheid en consignatie' van het Personeelshandboek).
- 3.9.2 De werknemer die hiervoor in aanmerking komt kan werkzaam zijn binnen o.a. Planning, Quality, ICT. Voorwaarde is dat werknemer is ingedeeld in de salarisschalen 1 tot en met 9. De vergoeding bedraagt per 1 april 2024 €223,33 bruto per maand. Daar waar werknemers op structurele basis alleen bovenaan de bereikbaarheidslijst staan bedraagt de vergoeding per per 1 april 2024 €289,18 bruto per maand. De verantwoordelijke lijnmanager moet dit goedkeuren.

Artikel 10: Feestdagentoeslag

- 3.10.1. Voor de werknemer in de 4- en 5-ploegendienst geldt een feestdagentoeslag voor feitelijk op feestdagen ingeroosterde gewerkte uren à 100% van het uurloon. De feestdagentoeslag

vangt aan bij de nachtdienst voorafgaande aan de feestdag en eindigt bij aanvang van de nachtdienst op de desbetreffende feestdag. Over overwerk wordt geen feestdagtoeslag betaald.

Artikel 11: Overwerk en overwerktoeslag

3.11.1. De overwerkregeling geldt voor de werknemer in salarisgroep 1 tot en met 8 in een productie-gebonden functie.

3.11.2. Onder overwerk worden de uren verstaan die door de werknemer in opdracht van de werkgever buiten de vastgestelde werktijdregeling worden gewerkt. Deze uren worden uitbetaald met een toeslag over het uurloon volgens de tabel in sub 7. De werknemer kan niet verlangen dat in plaats daarvan extra vrije tijd wordt verleend, buiten de mogelijkheden in artikel 3.11.7 sub c. Afwijkingen van de vastgestelde werktijden per dienst van een half uur of minder worden voor de toepassing van dit artikel buiten beschouwing gelaten.

3.11.3. De deeltijdwerknemer die buiten de kantoortijden van 08.00 uur en 17.30 uur wordt verzocht overwerk te verrichten, komt in aanmerking voor een overwerktoeslag conform de tabel in sub 7. Meeruren binnen de tijden tussen 08.00 uur en 17.30 uur worden maandelijks vergoed tegen 100% van het uurloon, waarbij de vergoeding wordt meegenomen in de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering.

3.11.4. Overwerk dient zo veel mogelijk te worden beperkt.

3.11.5. De werknemer in de leeftijd vanaf 55 jaar kan niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.

3.11.6. De niet productie-gebonden werknemer in salarisgroep 1 tot en met 7 die productieproeven begeleidt in verband met productontwikkeling en in dat kader regelmatig buiten het normale dagdienstrooster en in het buitenland werkt, heeft recht op een inconveniënttoeslag, door de werkgever in billijkheid vast te stellen.

3.11.7.

a. De overwerktoeslagen als percentage van het uurloon zijn als volgt:

	2 uur voor en na ma 07.00 uur t/m za 07.00 uur	Za 07.00 uur tot zo 24.00 uur	Ma 00.00 uur tot za 07.00 uur	RV-dagen vrij 23.00 uur tot ma 07.00 uur	Overige uren op RV-dagen	Overige uren
5-ploeg	165%	-----	-----	300%	200%	180%
4-ploeg	165%	300%	-----	300%	200%	180%
2-, 3-ploeg	145%	300%	200%	-----	-----	155%
Dagdienst	125%	300%	200%	-----	-----	150%

- b. Alle overwerktoeslagen zijn inclusief het uurloon op basis van de normale arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week en een uurwaarde van 1/173,33 (zie definitie in artikel 1.1.r).
- c. Naar keuze van de werknemer worden overuren en de toeslagen daarop vergoed op een van de onderstaande manieren:
 - Overuren en toeslagen worden vergoed in geld;
 - Overuren worden vergoed in betaalde vrije tijd (tot een maximum van 5 dagen per jaar), toeslagen worden vergoed in geld onder aftrek van het aantal uren tegen 100% dat de werknemer als tijd-voor-tijd heeft genoten. Het maximum van 5 dagen mag worden opgehoogd tot 7 dagen indien de extra 2 dagen worden aangewend voor de tijdsparregeling conform bijlage 4.

Artikel 12: Overplaatsingsregeling

- 3.12.1. Bij overplaatsing van de werknemer van dagdienst naar ploegendienst, of van 2- naar 3-, resp. naar 4- of 5-ploegendienst, geldt de (hogere) ploegentoeslag vanaf de dag of dienst waarop de overplaatsing ingaat.
 - 3.12.2. Voor terugplaatsing van de werknemer, met uitzondering van die op grond van promotie, het eindigen van een tijdelijk op proef ingesteld rooster dat maximaal zes maanden heeft gelopen, en anders dan op eigen verzoek, geldt vanaf de dag waarop de overplaatsing van een hoger betaald ploegenrooster naar een lager betaald (ploegen-)rooster ingaat, de volgende afbouwregeling:
 - a. - m.i.v. de 1e maand: 100% van het verschil van de oorspronkelijke en de nieuwe toeslag;
 - m.i.v. de 2e maand: 80% van het verschil van de oorspronkelijke en de nieuwe toeslag;
 - m.i.v. de 3e maand: 60% van het verschil van de oorspronkelijke en de nieuwe toeslag;
 - m.i.v. de 4e maand: 40% van het verschil van de oorspronkelijke en de nieuwe toeslag;
 - m.i.v. de 5e maand: 20% van het verschil van de oorspronkelijke en de nieuwe toeslag;
 - m.i.v. de 6e maand: 0% van het verschil van de oorspronkelijke en de nieuwe toeslag.
 - b. Indien de werknemer op het moment van terugplaatsing 5 jaar of langer aaneengesloten in het hoger betaalde rooster werkzaam is geweest, geldt voor elke maand 2 maanden;
 - c. Bij overplaatsing van de werknemer naar een 4-ploegentoeslag vanuit een 5-ploegentoeslag zal de afbouwregeling zoals omschreven staat bij 2.a. gelden en zal de afbouw van de ploegentoeslag 6 maanden duren.
- 3.12.3. Indien de werkgever op verzoek van de werknemer tot overplaatsing overgaat, geldt de regel dat de toeslag, behorend bij de ploegendienst waarnaar wordt overgeplaatst, met ingang van de maand volgend op de overplaatsing zal worden uitbetaald.
 - 3.12.4. De werknemer die binnen 10 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, die daartoe de wens te kennen geeft, kan vanaf deze leeftijd, indien een passende functie beschikbaar is, van ploegendienst worden overgeplaatst in dagdienst tegen gelijktijdige inlevering van 25% van de op dat moment toegekende ploegentoeslag.
 - 3.12.5. De werkgever zal zich inspannen om voor de werknemer van 55 jaar en ouder zonedig, op voordracht van het Sociaal Medisch Team, passend ander werk of werk in een ander rooster

te zoeken binnen de onderneming. Indien de werknemer van 55 jaar en ouder op medisch-sociale indicatie naar een lager betaald rooster wordt geplaatst, zal geen afbouw van de 'toeslag voor het werken in een hoger betaald rooster' plaatsvinden.

HOOFDSTUK 4: BELONING

Artikel 1: Functiegroepen en salaris

4.1.1. Algemeen

- a. De functie van de werknemer is of wordt op basis van een systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen met bijbehorende ORBA-classificatie. Deze classificatie ligt ter inzage bij de afdeling Human Resources.
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal met een aanvangssalaris en een eindsalaris (zie bijlage 1).
- c. De werknemer ontvangt schriftelijk een mededeling van de functiegroep waarin de functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin werknemer is ingedeeld en het maandsalaris.
- d. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de functieomschrijving of tegen de indeling van de functie, kan werknemer gebruik maken van de bezwaar- en beroepsprocedure, zoals opgenomen in bijlage 3.
- e. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het inkomen met een evenredig deel verminderd.

4.1.2. Aanloopschaal

De aanloopschalen a1-a3 zijn met name bedoeld voor toepassing voor tijdelijke en eenvoudige (vakantie)werkzaamheden.

4.1.3. Algemene salarisverhogingen

Per 1 april 2024 vindt een algemene salarisverhoging plaats van 8,00%. Het salaris gebouwd zal met deze verhogingen worden aangepast. Als eenmalige uitzondering op CAO bijlage 1, lid 3 zal deze algemene salarisverhoging worden toegepast over het feitelijke salaris.

4.1.4. Salarisherziening

- a. Herziening van het salaris vindt plaats op grond van beoordeling in beginsel éénmaal per jaar op 1 april van enig jaar.

4.1.5. Tijdelijke waarneming

- a. De werknemer in salarisgroep 1 tot en met 5 die tijdelijk op verzoek van de werkgever een andere, hoger ingedeelde, functie volledig waarneemt, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal van de eigen functie.
- b. Indien de tijdelijke waarneming tenminste 10 achtereenvolgende dagen of diensten heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een vervangingstoelage van 5% van het maandsalaris per dag dat de waarneming heeft geduurd. Kortere vervangingsperiodes en vervanging tijdens de fabrieksvakantie leiden niet tot het verwerven van een vervangingstoelage.
- c. Deze vergoeding wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van de functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie al rekening is gehouden.
- d. Geen recht op een vervangingstoelage bestaat echter als het inkomen van de vervangende werknemer 105 procent of meer bedraagt van het schaalsalaris behorende bij salarisschaal 5.
- e. De werknemer kan op grond van een tijdelijke waarneming van een hogere functie geen aanspraak ontlenen op een definitieve plaatsing in een hogere functie.

4.1.6. Promotie

- a. De werknemer die wordt gepromoveerd naar een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de dag waarop de promotie heeft plaatsgevonden.
- b. Bij promotie bedraagt de verhoging van het maandsalaris de helft van het verschil (of: het verschil) tussen de aanvangssalarissen van de twee betrokken schalen.
- c. De werknemer die bij de promotie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van die functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste (bijvoorbeeld) 6 maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende salarisschaal worden of blijven ingedeeld. Indien de werkgever dit noodzakelijk oordeelt, kan deze termijn met ten hoogste 3 maanden worden verlengd.
- d. Indien de promotie plaatsvindt in de periode van 3 (of 6) maanden voor de eerstvolgende verhogingsdatum, kan toekenning van een verhoging achterwege blijven.

4.1.7. Demotie

- a. Indien de indeling van de medewerker in de salarisschaal bij terugplaatsing op eigen verzoek dan wel bij terugplaatsing op verzoek van de werkgever, maar wel op basis van wederzijds goedvinden, hoger is dan de indeling van de functie volgens ORBA, wordt de medewerker teruggeplaatst in salarisschaal en wordt een afbouwregeling van het salaris gehanteerd tot het maximum van de salarisschaal behorend bij de functie-indeling.
- b. Indien de werknemer op het moment van plaatsing in de lagere salarisschaal binnen 10 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt EN minimaal 5 jaar heeft gefunctioneerd in de oude functie, geldt voor elke maand in het bovenstaande schema 2 maanden (dus totale termijn van afbouw: 2 jaar).
- c. De pensioengrondslag blijft gehandhaafd op het niveau voorafgaand aan het besluit tot demotie, voor de werknemer die tien jaar of minder is verwijderd van de pensioeningangsdatum zoals die op het moment van demotie in het pensioenreglement is gesteld. De werkgever en de vakverenigingen hebben de intentie dat deze periode niet minder zal zijn dan de periode '10 jaar verwijderd van de AOW leeftijd'. Indien dit echter wel het geval is zullen voorgenoemde cao-partijen met betrekking tot dit artikel in overleg treden. . Bij handhaving van de arbeidsovereenkomst tot de pensioendatum blijven werkgever en werknemer doorgaan met de opbouw van de pensioenrechten conform de huidige opbouw. De pensioengrondslag zal jaarlijks worden vastgesteld in lijn met de in de cao af te spreken verhogingen. De franchise zal eveneens jaarlijks volgens de regels van het pensioenreglement worden verhoogd.
- d. De afbouwregeling die zal worden gehanteerd is als volgt:
 - maand 1 t/m 3: 100 % van het salaris;
 - maand 4 t/m 6: 80% van het verschil van salaris en maximum van de salarisgroep behorend bij de nieuwe functie;
 - maand 7 en 8: 60% van het verschil van salaris en maximum van de salarisgroep behorend bij de nieuwe functie;
 - maand 9 en 10: 40% van het verschil van salaris en maximum van de salarisgroep behorend bij de nieuwe functie;
 - maand 11 en 12: 20% van het verschil van salaris en maximum van de salarisgroep behorend bij de nieuwe functie;
 - vanaf 1 jaar na ingangsdatum van de nieuwe, lagere functie: geen aanvulling meer.

4.1.8. Arbeidsgehandicapte werknemer

- a. De werkgever zal de indeling in een salarisschaal van een arbeidsgehandicapte werknemer zodanig vaststellen dat deze gelijk is aan de indeling van een niet-arbeidsgehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie.
 - b. Indien op grond van medische redenen de arbeidsprestatie van de arbeidsgehandicapte werknemer duidelijk minder is dan in de desbetreffende functie als normaal wordt beschouwd, kan de werkgever het salaris evenredig verlagen.
- 4.1.9 Passende functie: een functie bij Avery Dennison die naar het oordeel van de werkgever, gelet op de persoonlijke mogelijkheden van de werknemer, aansluit bij de opleiding, ervaring en competenties van die werknemer en waarvan de salarisschaal niet meer dan 1 schaal hoger of lager is ingedeeld. Bij een geschil tussen de werkgever en werknemer over de passendheid van een functie, kan de werknemer een beroep op de beroepsprocedure gelijk aan de beroepsprocedure functie-indeling zoals opgenomen in deze cao.
- 4.1.10 Ongeoorloofd verzuim
Over ongeoorloofd verzuim is geen salaris verschuldigd.
- 4.1.11 Uitbetaling
- a. Het maandsalaris wordt uiterlijk op de laatste werkdag van elke maand uitbetaald.
 - b. De uitbetaling geschiedt per kalendermaand door overmaking ervan op de door de werknemer aan de loonadministratie daartoe opgegeven bankrekening.
- 4.1.12 Beloning uitzendkrachten
Voor het bepalen van het maandsalaris van uitzendkrachten, hanteert het uitzendbureau de cao-schaalsalarissen.

Artikel 2: Vakantietoeslag

- 4.2.1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juli van enig jaar tot en met 30 juni van het volgende jaar.
- 4.2.2. De werknemer ontvangt in de maand mei van enig jaar 8% vakantietoeslag over de som van de feitelijk genoten maandsalarissen en de eventuele ploegentoeslag, ATV-toeslag en persoonlijke toeslag in het vakantietoeslagjaar.
- 4.2.3. Voor de werknemer die gedurende het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is, geldt een minimum per 1 juli 2024 van €2212,21 bruto per vol vakantiejaar dienstverband voor de functievolwassen werknemer.
- 4.2.4. Onder maandsalaris wordt in dit artikel verstaan het maandsalaris inclusief de aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid. In de vakantietoeslag zijn inbegrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens WAO, IVA, WGA en WW.

Artikel 3: Eindejaarsuitkering

- 4.3.1. Uiterlijk in de maand december van enig jaar ontvangt de werknemer een eindejaarsuitkering ter grootte van 8% van het jaarinkomen van het lopende jaar.
- 4.3.2. De werknemer met wie vóór december van het lopende jaar de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, anders dan door eigen toedoen, ontvangt het tijdsevenredig berekende deel van de uitkering bij de eindafrekening.

HOOFDSTUK 5 VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 1: Feestdagen

- 5.1.1. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in 4- of 5-ploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster.
- 5.1.2. De aanvang en stop van ploegdiensten tijdens feestdagen ziet er als volgt uit:
- voor de 2-, 3-, verlengde 3-ploegendienst: om 07.00 uur;
 - voor de 4- en 5-ploegendienst: om 23.00 uur, met uitzondering van de kerststop en de stop van Oud en Nieuw (zie artikel 5.1.5).
- 5.1.3. Indiende werknemer op grond van de geldende werktijdregeling is ingedeeld voor werkzaamheden gedurende een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag, maar er wordt conform lid 1 geen werk verricht, dan wordt een, op basis van de werktijdenregeling, evenredig deel van het maandsalaris over die feestdag doorbetaald.
- 5.1.4. Indien een werknemer in afwijking van lid 1 op een feestdag arbeid moet verrichten, dan worden werknemer, naast betaling van het salaris, ter compensatie evenveel verlofuren toegekend als dat werknemer feitelijk op die feestdag arbeid heeft verricht.
- 5.1.5. Voor de werknemer in de 4- en 5-ploegendienst geldt een kerststop van 56 uur. Deze loopt van 24 december 15.00 uur tot 26 december 23.00 uur. De stop van Oud en Nieuw duurt 48 uur en loopt van 31 december 07.00 uur tot 2 januari 07.00 uur (de feitelijk ingeroosterde diensten binnen deze stop worden niet ten laste van het vakantietoed goed gebracht).

Artikel 2: Geoorloofd verzuim

- 5.2.1. In overeenstemming met het bepaalde in hoofdstuk 4 Wet arbeid en zorg geldt dat in de navolgende (niet-voorzienbare) gevallen de werknemer betaald verlof kan opnemen mits de werknemer zo mogelijk ten minste één dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:
- a. van de dag van overlijden tot en met de dag der uitvaart bij het overlijden van de partner van de werknemer of van één van werknemers kinderen of pleegkinderen;
 - b. gedurende één dag of dienst bij overlijden en gedurende één dag of dienst op de dag der uitvaart van ouders van de werknemer;
 - c. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders van de partner, kleinkinderen, broers, zusters, schoonouders, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters;
 - d. gedurende de dag(en) of dienst(en) bij de bevalling van de partner; gedurende eenmaal de arbeidsduur per week binnen vier weken na de bevalling van de partner;
 - e. met ingang van 1 juli 2020 geldt de mogelijkheid tot aanvullend geboorteverlof gedurende vijfmaal de arbeidsduur per week met een uitkering van UWV ter hoogte van 70% van het (maximum) dagloon, op te nemen na het verlof onder e, en binnen zes maanden na de bevalling. Avery Dennison vult de uitkering van het UWV aan en zal daarmee overgaan tot volledige betaling van het loon tijdens de 5 weken aanvullend geboorteverlof.

- f. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee dagen of diensten bij het huwelijk of geregistreerd partnerschap te weten de dag van het huwelijk of geregistreerd partnerschap en de daaropvolgende dag;
- g. gedurende één dag of dienst bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van één van werknemers kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders, schoonouders, zwagers en schoonzusters;
- h. gedurende één dag of dienst bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders of schoonouders;
- i. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van één dag of dienst, indien de werknemer ten gevolge van vervulling van een buiten eigen schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is de arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in de vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding van salarisderving, welke werknemer van derden zou kunnen ontvangen;
- j. gedurende één dag of dienst bij 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
- k. gedurende één dag of dienst bij de Grote Professie van kinderen, pleegkinderen, broers, zusters van werknemer en gedurende één dag of dienst bij Priesterwijding van een zoon, pleegzoon en broer van de werknemer;
- l. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 4 uren voor het noodzakelijk bezoek aan dokter c.q. specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het salaris plaats;
- m. in het jaar voorafgaand aan de pensionering gedurende maximaal 5 dagen teneinde deel te nemen aan een prepensioneringscursus;
- n. gedurende maximaal één maal per 3 jaar 1 dag voor verhuizing van de werknemer;
- o. gedurende maximaal één dag of dienst per jaar voor verlenging van de verblijfsvergunning resp. verblijfspapieren voor buitenlandse werknemers;
- p. In overleg met de afdelingsmanager en de afdeling Human Resources kan, op verzoek van de werknemer bij zeer ernstige calamiteiten (zoals rouwverwerking, stervensbegeleiding), beperkt buitengewoon verlof verstrekt worden.

5.2.2. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakvereniging waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer betaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:

- a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen;
- b. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst, een en ander als bedoeld in artikel 9.3.2 van deze cao.

Het verzoek om vrijaf voor een van de onder a. en b. bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

5.2.3. Onder betaald verlof wordt verstaan het gerechtvaardigd afwezig zijn op tijden waarop de werknemer op basis van de geldende werktijdenregeling geacht wordt arbeid te verrichten onder doorbetaling van een evenredig deel van het maandsalaris.

5.2.4. Indien een werknemer gebruik maakt van het wettelijk recht op ouderschapsverlof, heeft een en ander geen gevolgen voor de pensioenopbouw en voor het van toepassing zijn van de ziektekostenverzekeringsregeling.

5.2.5. Buiten de in dit artikel genoemde gevallen kan de werkgever de werknemer op diens verzoek (on)betaald verlof verlenen indien persoonlijke omstandigheden van dringende aard dit naar oordeel van de werkgever rechtvaardigen.

5.2.6. Mantelzorg

- a. Er is sprake van mantelzorg als de werknemer langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, chronisch zieke of gehandicapte naaste zorgt, waar werknemer een persoonlijke en duurzame sociale relatie mee heeft.
- b. In veel gevallen zal de Wet Arbeid en Zorg het bieden van mantelzorg kunnen faciliteren. Niet in alle gevallen zal hiervan wettelijk gezien sprake zijn.
- c. Cao-partijen vinden een goede balans tussen verplichtingen op het werk en privé (mantelzorger) van belang en deze balans zou waar nodig onderwerp van gesprek moeten zijn tussen werkgever en werknemer.
- d. In dat gesprek komt aan de orde hoe de werknemer invulling kan geven aan de combinatie werk en mantelzorg. Voor oplossing van eventuele knelpunten in een dergelijke situatie zijn diverse instrumenten beschikbaar, zoals: langdurig zorgverlof, aanpassing arbeidsduur, onbetaald verlof, ouderschapsverlof.

Artikel 3: Vakantie

5.3.1. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

5.3.2. De werknemer heeft per vakantiejaar:

- a. een wettelijk recht op vakantie met behoud van een evenredig deel van het maandsalaris vermeerderd met de vaste toeslagen die de werknemer ontvangt, van vier maal de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur per week (20 dagen voor de werknemer met een voltijd dienstverband).
- b. naast de vakantierechten genoemd in lid 2 onder a recht op 4 dagen vakantie met behoud van een evenredig deel van het maandsalaris vermeerderd met de vaste toeslagen die de werknemer ontvangt.
- c. De werknemer die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft per vakantiejaar recht op 3 extra dagen vakantie met behoud van salaris.
- d. De werknemer die de eerste 2, dan wel de eerste 4 jaar onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, heeft recht op 1 respectievelijk 2 dagen extra vakantie. Werknemer krijgt dit recht aan het begin van het vakantiejaar waarin werknemer deze diensttijd bereikt.
- e. De werknemer die binnen 10 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt heeft recht op de volgende extra vakantiedagen:

Bij het bereiken van de leeftijd:	Aantal extra vakantiedagen
57 jaar	1
58 jaar	2
59 jaar	3
60 jaar	4

61 jaar	5
---------	---

- f. De werknemer kan maximaal 5 extra vakantiedagen per jaar kopen.
 - g. Voor werknemers met een kwalificatieplicht geldt hetgeen in artikel 9.3.6 is bepaald.
- 5.3.3. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de in het vorige lid genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in artikel 5.3.4.
- 5.3.4. Indien over een tijdvak geen loon is verschuldigd, wordt over dit tijdvak geen recht op vakantie opgebouwd, tenzij één van de situaties zoals genoemd in artikel 7:635 BW zich voordoet.
- 5.3.5. Het tijdstip van de vakantie wordt door de werkgever vastgesteld overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Hierbij dienen de volgende bepalingen in acht te worden genomen:
- a. Van de in artikel 5.3.2 genoemde vakantie zullen als regel drie weken aaneengesloten worden verleend, inclusief vier weekenden tenzij de bepalingen van lid 7 van toepassing zijn. De werknemer, die volgens rooster op zaterdag en/of zondag moet werken, kan in de vakantie niet meer dan 4 zaterdagen en 4 zondagen opnemen. De werknemer die volgens rooster in de nacht van zondag op maandag moet werken, kan in de vakantie niet meer dan 4 maal de nacht van zondag op maandag opnemen.
 - b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld in overleg met de OR. Als regel zal zij in de periode van mei tot en met september worden genoten.
 - c. De werkgever kan met instemming van de OR bepalen, dat de werknemer behoudens in geval van overmacht de aanvraag voor vakantie- of snipperdagen een bepaalde termijn voor de gewenste datum moet indienen.
 - d. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet en gedurende die stopzetting voor alle of een deel van de werknemers de aaneengesloten vakantie vaststelt, zal de betrokken werknemer de daartoe noodzakelijke vakantie in het door de werkgever met instemming van de OR aangewezen tijdvak dienen op te nemen.
 - e. Indien de aaneengesloten vakantiedagen samenvallen met een door de werknemer aangevraagde vakantiedag als bedoeld in sub f, of met een feestdag als bedoeld in artikel 1.1.t, zal de aaneengesloten vakantie overeenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de OR er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal vakantiedagen te doen opnemen.
 - f. De werkgever kan – naast een aaneengesloten vakantie als bedoeld in lid b - ten hoogste 3 dagen of diensten als verplichte vakantie aanwijzen. Het vaststellen van deze dagen geschiedt met instemming van de OR en als regel bij de aanvang van het vakantiejaar.
 - g. De werknemer kan de overblijvende vakantiedagen opnemen op het tijdstip dat door werknemer wordt gewenst. Werkgever kan hier alleen wijzigingen op aanbrengen, na overleg met de werknemer, wanneer sprake is van een gewichtige reden zoals aangegeven in het BW.
 - h. Op 1 mei zal aan de werknemer op werknemersverzoek het opnemen van een vakantiedag bij voorrang worden toegestaan, tenzij werknemer op bedrijfstechnische of -economische gronden niet op het werk kan worden gemist.
- 5.3.6. Naast de van toepassing zijnde vakantiewetgeving, artikel 7:634 e.v. BW, zijn de navolgende afspraken gemaakt. Opgebouwde vakantie-rechten dienen te worden genoten en zullen in beginsel, behoudens de situaties als bedoeld in dit artikel in lid 7, niet worden uitbetaald.

Indien de werknemer aan het eind van een kalenderjaar op basis van lid 2 a en b van dit artikel meer dan 24 dagen heeft openstaan aan verlofaanspraak is de werkgever gerechtigd om in overleg met de werknemer data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal moeten opnemen. De werkgever zal in overleg met de werknemer t.a.v. die dagen die het saldo van 24 dagen te boven gaan, een planning maken die er toe leidt dat binnen 6 maanden dat saldo boven 24 dagen is opgenomen.

De werknemer kan aan het einde van elk jaar de bovenwettelijke vakantie, zoals bedoeld in dit artikel in lid 2, tot een maximum van 5 vakantiedagen, alsmede 7 ATV-dagen, voor zover werknemer deze niet wenst op te nemen, verkopen aan de werkgever dan wel reserveren. De 7 ATV-dagen kunnen alleen in het kader van tijdsparen worden ingezet. In bijlage 4 is de mogelijkheid tot tijdsparen in de tijdsspaarregeling nader uitgewerkt.

- 5.3.7. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - in de gelegenheid worden gesteld de nog toekomstige vakantierechten op te nemen. Deze vakantie mag echter niet eenzijdig in de termijn van opzegging worden vastgesteld. Een eventueel tekort of overschot aan vakantierechten bij het einde van de arbeidsovereenkomst zal bij de eindafrekening worden verrekend.

HOOFDSTUK 6: ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 1: Verplichtingen van de werkgever

6.1.1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is de werkgever verplicht zich in te spannen om de betrokken werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) te laten hervatten in de eigen functie, zo nodig met technische aanpassingen van de werkplek of een aanpassing in de organisatie (andere taakverdeling).

Daarbij zal maximaal gebruik worden gemaakt van de wettelijke re-integratie-instrumenten. Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, zal de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf. Indien herplaatsing en een passende functie binnen het bedrijf niet mogelijk is zal de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in passend werk buiten het bedrijf van werkgever.

Een gemiddeld verzuimpercentage dat de 4,5% te boven gaat zal voor de werkgever aanleiding zijn voor een discussie met cao-partijen om te komen tot verzuimbepurende maatregelen.

Artikel 2: Verplichtingen van de werknemer

6.3.2. De werknemer is in geval van arbeidsongeschiktheid verplicht om actieve medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe re-integratie.

Artikel 3: Loondoorbetaling en aanvulling tijdens de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid

6.3.1. Wetgeving

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden 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.

6.3.2. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

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

6.3.3. 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 als bedoeld in lid 2, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

6.3.4. 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.

- 6.3.5. 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 werknemer volledig meewerkt aan de verplichtingen die voortvloeien uit de Wet Verbetering Poortwachter.
- 6.3.6. Maandinkomen
Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder maandinkomen verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien werknemer arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
- 6.3.7. In geval van gedeeltelijke arbeids(on)geschiktheid (WGA 35-80%) is het strevenom werknemer in dienst van werkgever te houden. Werknemer zal worden geïntegreerd binnen de onderneming. Hierbij kan sprake zijn van (gedeeltelijk) hervatten van de eigen functie, dan wel re-integratie in een andere functie. In voorkomende gevallen kan in overleg met werknemer ook naar een andere functie buiten de onderneming, indien functie-eisen, werkbelasting of de specifieke beperkingen dit met zich brengt.
- 6.3.8. In geval werknemer een zekere beperking heeft (minder dan 35% arbeidsongeschikt) en derhalve geen WGA-uitkering ontvangt, is het onder lid 7 bepaalde m.b.t. interne dan wel externe re-integratie eveneens van toepassing. Werkgever heeft een inspanningsverplichting om werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn in dienst te houden.
- 6.3.9. Een werknemer die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is verklaard zal de wettelijke IVA-uitkering ontvangen. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen de wettelijke kaders is uitgangspunt.
- 6.3.10. Voor alle werknemers genoemd in de leden 6 en 7 geldt dat, indien het niet mogelijk blijkt om een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, dan wel een werknemer met specifieke beperkingen intern te re-integreren, cao-partijen met betrokkene in overleg zullen treden om een maatwerkoplossing te vinden. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt daarbij niet uitgesloten.
- 6.3.11. De pensioenopbouw over het arbeidsongeschiktheids gedeelte wordt op de gebruikelijke wijze voortgezet, rekeninghoudend met de vormgeving van de WIA.
- 6.3.12. Aanbod vervangende passende arbeid
De werkgever biedt de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden en de bedongen arbeid niet kan verrichten, allereerst vervangende passende arbeid aan in de eigen onderneming. De werkgever zal gebruik maken van een Arbodienst of Reïntegratiebedrijf. De werkgever kan slechts ontslagen worden van deze plicht indien kan worden aangetoond dat:
- a. Er geen geschikte functie voor de betrokken werknemer beschikbaar is of komt binnen het bedrijf of aanverwante bedrijven;
 - b. Er geen geschikte functie te maken is door een andere groepering van taken en/of een aanpassing van de werkomgeving en/of de gebruikelijke prestatienormen;
 - c. De betrokken werknemer niet geschikt te maken is (door scholing) voor de 'eigen' functie of beschikbaar komende functies. Bij toetsing van deze criteria is een rol weggelegd voor de OR.

Wanneer herplaatsing intern niet mogelijk is gebleken, is Avery Dennison wettelijk gehouden aan het ingaan van het traject van externe plaatsing in een passende functie bij een externe werkgever.

Het aanbod tot passend werk -zowel bij een interne als een externe functie - wordt schriftelijk gedaan. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV.

6.3.13. Second opinion

De betrokken werknemer kan gebruik maken van het wettelijk recht op een Second Opinion bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 3 weken aan te vragen. Indien de werknemer van het recht op second opinion gebruik maakt en de werknemer tevens het aanbod van de werkgever tot passend werk weigert, geldt het volgende. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering onterecht is, zal de weigering geen gevolg hebben voor het loon van de werknemer, mits deze de aangeboden arbeid alsnog direct aanvaard.

6.3.14. Re-integratie bij eigen werkgever

Er is sprake van re-integratie bij de werkgever, wanneer de werknemer is teruggekeerd in het arbeidsproces, hetzij in de oude functie of in een aangepaste of nieuwe functie. Bij herplaatsing in een aangepaste of nieuwe functie ontvangt de werknemer het bij deze functie behorende loon. In geval het gaat om een lager beloonde functie, zal het verschil tussen het 'oude' salaris en het 'nieuwe' salaris worden omgezet in een nominale persoonlijke toeslag die wordt bevroren. Hierbij worden de toeslagen die betrekking hebben op een inconvenient (zoals ploegentoeslag) buiten beschouwing gelaten. Deze toeslagen zullen conform art. 3.12.2 van de cao worden afgebouwd.

Na vier maanden vindt evaluatie plaats en zal definitief worden bepaald of de re-integratie geslaagd is. Tevens zal worden bepaald of werknemer behoefte heeft aan verdere ondersteuning. Eventuele kosten die hiermee gemoeid zijn, komen voor rekening van de werkgever. De werkgever heeft gesteld dat positieve afwijkingen van kracht blijven.

6.3.15. Aanvulling bij uitstel WIA-aanvraag

Indien de werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA- uitkering uit te stellen en hierdoor het tijdvak waarop de werknemer recht heeft op loon wordt verlengd, ontvangt de werknemer gedurende deze verlengde periode een aanvulling tot 100% van het netto-inkomen. Aansluitend zal op de WIA-uitkering een aanvulling worden verstrekt van 30% van het netto-inkomen. De totale aanvullingsperiode bedraagt bij volledige arbeidsongeschiktheid maximaal 104 weken, gerekend vanaf het tijdstip van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

6.3.16. Re-integratie bij andere werkgever

Er is sprake van externe re-integratie, wanneer werknemer na zes maanden of eerder bij een andere werkgever in dienst treedt. Uitgangspunt is voor zover mogelijk een contract voor onbepaalde tijd.

Werknemer ontvangt bij de functie waarin de herplaatsing heeft plaatsgevonden het bijbehorende salaris. In geval het voor betrokkene gaat om een lager beloonde functie, zal het verschil tussen het 'oude' en het 'nieuwe' salaris door de werkgever worden omgezet in een nominale persoonlijke toeslag, die wordt bevroren. De uitbetaling van deze toeslag zal niet langer zijn dan de totale duur van uitbetaling van het salaris zoals in de cao verwoord in artikel 13A6.3.3 en 6.3.5 (maximaal 104 weken gerekend vanaf de dag van de eerste ziekmelding).

6.3.17. Bij re-integratie langdurig arbeidsongeschikten

Er zijn een aantal evaluatie momenten binnen de WVP. Op het moment dat er, na arbeidsdeskundig advies, een keuze moet worden gemaakt om externe re-integratie op te starten geven wij aan de betrokken werknemer aan dat werkgever de vertegenwoordigende bond wil inschakelen. Uit oogpunt van privacy wetgeving is dit een keus die partijen moeten overlaten aan de werknemer.

6.3.18. Inhoud overeenkomst met de Arbo-dienst of Reïntegratiebedrijf

De werkgever zal in overleg met de OR komen tot de selectie van één of meer reïntegratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal ondermeer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

In de overeenkomst met de Arbodienst of het reïntegratiebedrijf wordt in elk geval veilig gesteld dat:

- a. voor de te re-integreren werknemer een deugdelijke klacht- en geschillenregeling bestaat;
- b. de privacy van de te re-integreren werknemer wordt gewaarborgd via een reglement dat voldoet aan de eisen zoals gesteld in de Wet bescherming Persoonsgegevens;
- c. periodiek een cijfermatig onderbouwd rapport wordt uitgebracht over de uitvoering van de dienstverlening en over resultaten daarvan;
- d. een duidelijke omschrijving plaatsvindt van de begrippen 'plaatsing' en 'geslaagde' integratie.

6.3.19. Informatie aan vakverenigingen

De vakverenigingen worden in het periodiek overleg geïnformeerd over de dienstverlening die verricht is en de resultaten die behaald zijn door de Arbo-dienst en/of Reïntegratiebedrijf.

HOOFDSTUK 7: PENSIOEN

Artikel 1: Verplichte deelname

7.1.1. In de onderneming van werkgever geldt een pensioenregeling, waaraan deelname verplicht is met inachtneming van het gestelde in de pensioenregeling.

7.2. Aanpassing pensioenregeling

7.2.1 De vakverenigingen zullen worden geïnformeerd door werkgever over wijziging in premiehoogte, premieverdeling, franchise en opbouwpercentage van de bestaande pensioenregeling.

7.2.2 Werkgever zal met de vakverenigingen in overleg treden bij het invoeren van een nieuwe pensioenregeling.

HOOFDSTUK 8: OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 1: Ziektekosten

- 8.1.1. In januari 2006 heeft de werkgever met vakverenigingen afspraken gemaakt over een regeling voor de collectieve ziektekostenverzekering in het nieuwe zorgstelsel.

Met de ondernemingsraad is de keuze gemaakt om de collectieve ziektekostenverzekering onder te brengen bij VPZ (Mercer Collectief), thans Aevitae. De werkgever vergoedt de premie van de aanvullende verzekering tot en met het Royaal Pakket bij deelname aan de collectiviteit.

- 8.1.2. Bij eventuele wijzingen in de polisvoorwaarden van de collectieve ziektekostenverzekering zullen werknemers tijdig en uiterlijk op de door de overheid gesteld einddatum, worden geïnformeerd.

Artikel 2: Uitkering bij overlijden

- 8.2.1. Indien de werknemer overlijdt, zal aan de nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering, gelijk aan het bedrag van het laatstelijk rechtens toekomstend maandinkomen, vermeerderd met over-verdienste, beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen en vakantietoeslag, over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus twee daaropvolgende kalendermaanden, worden verstrekt aan de nagelaten betrekkingen als bedoeld in artikel 7:674 BW.

HOOFDSTUK 9: INZETBAARHEID

Artikel 1: Gezamenlijke verantwoordelijkheid

9.1.1. Vanwege de voortdurende veranderingen binnen de onderneming, hechten partijen groot belang aan de inzetbaarheid van werknemers. Werken aan blijvende inzetbaarheid als gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer, ongeacht functie of leeftijd van de werknemer, staat daarin centraal. Bijzondere aandacht zal daarbij worden gegeven aan de ontwikkeling van de competenties van de werknemer. Onder competenties wordt hierbij verstaan het geheel van kennis, vaardigheden en gedrag.

Artikel 2: Employability

9.2.1. De werkgever heeft met vakverenigingen gesproken over het employabilitybeleid om:

- de werknemer in staat te stellen de deskundigheid die de organisatie van werknemer vraagt te behouden en te ontwikkelen;
- optimale ontwikkelingsmogelijkheden te bieden aan de werknemer om de (toekomstige) inzetbaarheid binnen en buiten de onderneming te vergroten, waarbij de hoofdpijler van het beleid is gericht op het waarborgen van een optimale loopbaan bij werkgever.

9.2.2. De aard en omvang van de faciliteiten worden in overleg tussen de leidinggevende en de werknemer vastgesteld, al dan niet voortkomend uit functionerings- en/of beoordelingsgesprekken of als onderdeel van een persoonlijk ontwikkelingsplan. Indien de opleiding noodzakelijk of gewenst is voor de huidige of toekomstige functie binnen en buiten de onderneming, zal werkgever de opleidingskosten vergoeden binnen de daarvoor aanwezige budgetten. Onderwerp van gesprek zijn de capaciteit, ambities, wensen, verwachtingen van de werknemer en tevens de vaardigheden en de vereiste / gewenste training. De geschetste aanpak inclusief de aanpak van het beoordelings- / ontwikkelingstraject wordt ondersteund door de vakbeweging.

Artikel 3: Levensfasegericht personeelsbeleid

9.3.1. Algemeen

- a. De werkgever voert een levensfasegericht personeelsbeleid welke erop is gericht om de werknemer zo lang mogelijk inzetbaar en gemotiveerd te houden. Het levensfasegericht personeelsbeleid is een van de onderwerpen tijdens functionerings- en/of beoordelingsgesprekken die de leidinggevende met de werknemer voert. In deze gesprekken wordt expliciet aandacht besteed aan de ontwikkeling van de werknemer en de balans werk en privé. Leidinggevende en werknemer bespreken samen hoe de functie er in de toekomst uit zal zien en op welke wijze de werknemer inzetbaar kan blijven.
- b. De werkgever ontwikkelt een beleid dat erop is gericht om de werknemer ook in de toekomst inzetbaar te houden. Onderdeel van dit beleid is een analyse van de kennis, kunde en vaardigheden van de werknemer. Verder stelt de werkgever een overzicht op van de huidige en toekomstige functies met de bijbehorende functie-eisen. De werknemer heeft de mogelijkheid om een (individueel) opleidingstraject te volgen teneinde toegerust te blijven voor de huidige functie of zich te ontwikkelen voor een toekomstige functie.

9.3.2. Ontwikkeling en opleiding

- a. De werkgever voert een actief beleid om de vakbekwaamheid en inzetbaarheid van alle werknemers op het voor hun functie vereiste niveau te houden c.q. te brengen, onder meer door gestructureerde en periodieke evaluatie en beoordeling van het functioneren en de persoonlijke ontwikkeling van iedere werknemer. De werknemer is verantwoordelijk voor blijvende vakbekwaamheid en inzetbaarheid c.q. het op peil brengen daarvan, door kwalificatiebehoeften aan de orde te stellen en afgesproken ondersteunende maatregelen te benutten.
- b. In het functioneringsgesprek tussen de leidinggevende en de werknemer wordt de individuele ontwikkeling van de werknemer besproken. Hierbij komen ten minste de volgende punten aan de orde:
 - huidige competenties en wijze van functioneren;
 - belasting en belastbaarheid;
 - loopbaanplanning;
 - gewenste ontwikkeling van competenties.

Op basis van dit gesprek wordt zo nodig een persoonlijk ontwikkelingsplan voor de werknemer vastgesteld. Hierin worden concrete en toetsbare doelstellingen en afspraken opgenomen met betrekking tot loopbaanplanning, de bijbehorende ontwikkeling van competenties en de daarvoor door de werknemer te verrichten inspanningen en de door werkgever beschikbaar te stellen faciliteiten in tijd en geld.

- c. Scholing en vorming jeugdigen
 1. De werknemer met kwalificatieplicht, tot en met de leeftijd van 18 jaar, wordt in de gelegenheid gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van twee halve dagen of één dag per week met behoud van maandinkomen deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten.
 2. De deelnemende werknemer, die tijdens enig cursusjaar de 19-jarige leeftijd bereikt, kan het betreffende cursusjaar voltooien.
 3. Indien voor het deelnemen aan een cursus reiskosten moeten worden gemaakt zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven.
 4. Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de betreffende werknemer daaraan in beginsel deelnemen.
 5. De werknemer tot en met de leeftijd van 20 jaar, die aan de daarvoor te stellen eisen voldoet, wordt in de gelegenheid gesteld met behoud van salaris, hetzij een opleiding te volgen binnen het kader van het leerlingstelsel, hetzij met toestemming van de werkgever een vakopleiding die niet onder het leerlingstelsel valt, te volgen gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie.
 6. Voor zover de opleiding via avondonderwijs wordt genoten, wordt de betreffende werknemer in de gelegenheid gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand.

7. Wanneer gedurende drie avonden per week onderwijs wordt genoten, zal worden nagegaan of het redelijk is de betrokkene binnen de onderneming één ochtend of middag per week de gelegenheid te geven aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.
8. Indien van een werknemer regelmatig blijkt dat werknemer bovenstaande faciliteiten niet aanwendt voor het volgen van onderwijs respectievelijk het maken van huiswerk verbonden aan de vorming en vakopleiding, zulks ter beoordeling van de werkgever in overleg met de cursusleiding, kan de werkgever de genoemde faciliteiten intrekken.

9.3.3. Levensfasegericht personeelsbeleid

1. Algemeen

De werkgever zal bevorderen dat de werkbelasting voor de werknemer bij het vorderen van de leeftijd zodanig is dat werknemer de ervaring en capaciteiten zoveel mogelijk kan blijven benutten in een daarmee overeenkomende functie en bij kan blijven in de benodigde ontwikkeling van vakkennis.

Tijdens functioneringsgesprekken zal hieraan aandacht worden besteed. Indien er een spanningsveld blijkt te bestaan tussen de werkbelasting en de mogelijkheid van de werknemer om binnen redelijke grenzen aan de functie eisen te voldoen, zal naar oplossingen worden gezocht. Voorkomen moet worden dat dit spanningsveld leidt tot disfunctioneren.

2. Ouder wordende werknemer

Leeftijdsbewust personeelsbeleid vergt individueel maatwerk. In het kader van het permanente streven van werkgever om de werknemer blijvend inzetbaar te houden, zal er bij voorkeur gezocht moeten worden naar oplossingen die recht doen aan de individuele situatie van de betrokken werknemer.

3. De werkgever neemt de volgende maatregelen in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid. De hoofdlijnen worden hier weergegeven:

a. Mogelijkheden voor werknemer in dagdienst

De werkgever wil een maatregel invoeren voor de oudere werknemer in dagdienst die valt onder het leeftijdsbewust personeelsbeleid om korter te gaan werken.

b. Werknemer in de 3-ploegendienst

De werkgever geeft aan een werknemer die werkzaam is in de 3-ploegendienst de garantie dat deze nooit minder dan de ploegentoeslag voor de 2-ploegendienst zal ontvangen.

9.3.4. 4-daagse werkweek voor oudere werknemers

a. Doelgroep: De werknemer, met uitzondering van de werknemer in de vijf-ploegendienst, die werkzaam is op basis van een 38-urige dan wel 36-urige werkweek en die tien jaar of minder is verwijderd van de pensioeningangsdatum zoals die op het moment van start van de 4-daagse werkweek in het pensioenreglement is gesteld. De werkgever en de vakverenigingen hebben de intentie dat deze periode niet minder zal zijn dan de periode 'tien jaar verwijderd van de AOW leeftijd'. Indien dit echter wel het geval is zullen voorgenoemde cao-partijen met betrekking tot dit artikel in overleg treden.

b. Mogelijkheid om naar een 4-daagse werkweek te gaan (en is omkeerbaar).

9.3.5. Randvoorwaarden:

a. Reductie van per die datum geldend schaalsalaris met 20 %.

b. Afschaffing van recht op ATV-dagen per die datum.

- c. Per maand ontvangt de betrokken werknemer die deze keuze heeft gemaakt naast de aangepaste schaalsalaris een (proportionele) vergoeding dienend ter compensatie voor het vervallen van het recht op ATV-dagen. De waarde van een ATV-dag wordt op 0,45 % van de (aan het 80 % gaan werken aangepaste) jaarsalaris van de betrokken werknemer bepaald.
- d. Proportionele reductie van vakantiedagen.
- e. Pensioengrondslag blijft gehandhaafd op het niveau voorafgaand aan het besluit om minder te gaan werken; bij handhaving van de arbeidsovereenkomst tot de pensioendatum blijven werkgever en werknemer door gaan met de opbouw van de pensioenrechten conform de huidige opbouw. De pensioengrondslag zal jaarlijks worden vastgesteld in lijn met de in de cao af te spreken algemene verhogingen. De franchise zal eveneens jaarlijks volgens de regels van het Pensioenfondsreglement worden verhoogd.
- f. De werkweek wordt met een werkdag teruggebracht, werkgever en werknemer bepalen, rekening houdend met de operationele omstandigheden, welke dag dat is en die dag wordt ingeroosterd. Deze bepaling vindt jaarlijks plaats in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer.
- g. Mogelijkheden voor de werknemer in ploegdienst
Er zijn twee maatregelen genomen met als doel het werken in ploegdienst minder belastend te maken:
 1. Werkgever is overgegaan op een kort-cyclisch rooster dat, gebleken na evaluatie onder de werknemers, als minder belastend wordt ervaren.
 2. De werkgever geeft aan de oudere werknemer de mogelijkheid vrijgesteld te worden van nachtdienst.

Dit houdt in dat:

- a. Geldend voor de werknemer die binnen 10 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en
- b. Geldend voor die werknemer ingedeeld in salarisschaal 1 t/m 6 en
- c. Geldend uitsluitend voor die roosters waarin nachtdiensten voorkomen.
- d. De volgende regels van toepassing zijn:
 1. Nachtdienst wordt vervangen door ochtend dan wel avonddienst,
 2. De werknemer dient akkoord te gaan met eventuele overplaatsing naar andere cel of ploeg.
 3. De werknemer levert 25% van de voor werknemer geldende ploegentoeslag in.
 4. Voor de werknemer met een "all in" salaris geldt een equivalente regeling.
 5. De werknemer die binnen 10 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, die naar een rooster gaat met een lagere ploegentoeslag, danwel naar dagdienst gaat, levert 25% in van de op dat moment geldende ploegentoeslag.
 6. De werknemer die werkzaam is in ploegdienst en ingedeeld in schaal 7 kan desgewenst ook van deze regeling gebruik maken. De werknemer wordt in dat geval in een lagere functie en lagere salarisschaal ingedeeld (behoud van salaris middels een PT) en levert 25 % van de ploegentoeslag in.

9.3.6. Werknemer met kwalificatieplicht

- a. Voor de werknemer met kwalificatieplicht, geldt dat de in artikel 3.1.1 vastgestelde normale arbeidsduur naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop werknemer aan de verplichtingen van de kwalificatieplicht voldoet.
- b. Over de tijd waarop een werknemer voor de vervulling van de wettelijke kwalificatieplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, behoudt de werknemer het overeengekomen salaris.

- c. Het aantal in artikel 5.3.2 bepaalde basisvakantiedagen zal, met inachtneming van de relatie die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid worden verminderd.
- d. Op de dag waarop de werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan werknemer niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
- e. Indien de werknemer toch op een van de in lid d bedoelde dagen werkt, zal werknemer daarvoor het normale voor een dag geldende inkomen ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens de werktijdregeling geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

Het werken op een zogenaamde schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in lid c.

9.3.7 Tijdelijke fiscale regeling

Avery Dennison heeft toegezegd een tijdelijke fiscale - zogenoemde - RVU regeling toe te passen. De looptijd van deze regeling is 1 juli 2021 tot en met 31 december 2025. De uitgangspunten worden in bijlage 5 toegelicht. De regeling zal voor de individuele medewerker worden vastgelegd in een overeenkomst.

HOOFDSTUK 10: ARBEIDSMARKT EN REORGANISATIE

Artikel 1: Arbeidsmarkt

10.1.1. De werkgever zal de vakverenigingen, indien zij de wens daartoe te kennen geven, minimaal een keer per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming.

Artikel 2: Positie van zwakke groepen op de arbeidsmarkt

10.2.1. De werkgever zal zich inspannen om de positie van zwakke groepen op de arbeidsmarkt te verbeteren. In geval van werving zal werkgever hiertoe een actief aannamebeleid voeren.

Artikel 3: Reorganisatie

10.3.1. Het streven van de werkgever is erop gericht onvrijwillig ontslag zoveel mogelijk te voorkomen. Wel kunnen er ontwikkelingen zijn waardoor arbeidsplaatsen wegvallen en waardoor de inhoud van werkzaamheden verandert. Waar nodig zal de werkgever een actief om-, her- en bijscholingsbeleid voeren om in dat kader passende oplossingen te vinden, zoals verplaatsing of tewerkstelling in een andere sector op zo mogelijk hetzelfde niveau. Van de werknemer wordt verwacht dat werknemer zich bereid toont aan dit beleid mee te werken.

10.3.2. Over een voornemen tot reorganisatie waarbij sprake is van onvrijwillig ontslag, zullen de vakverenigingen worden ingelicht over lopende adviesaanvragen.

10.3.3. De betrokken werknemers worden zo goed en zo vroeg mogelijk geïnformeerd over een voornemen tot reorganisatie en de verdere besluitvorming dienaangaande.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde

- Avery Dennison Materials Europe BV
- Avery Dennison Netherlands Investment II BV
- Avery Dennison BV
- Avery Dennison Materials Nederland BV
- Avery Dennison Treasury Management BV
- Paxar BV
- Avery Dennison Hong Kong BV

Partij ter andere zijde

- FNV te Utrecht

Bijlage 1

Salarisschalen

1. Per 1 april 2024 vindt een algemene salarisverhoging plaats van 8,00%. Als eenmalige uitzondering op CAO bijlage 1, lid 3 zal deze algemene salarisverhoging worden toegepast over het feitelijke salaris.
2. Het salarisgebouw zal met deze verhogingen worden aangepast.
3. De onder 1 en 2 genoemde overeengekomen cao verhogingen zullen voor iedereen in schaal 1 - 10 gelden. Medewerkers met een salaris boven het maximum van de schaal ontvangen de overeengekomen cao verhoging niet berekend over het feitelijk salaris, maar berekend over het maximum van de schaal waarin zij zijn ingedeeld.
4. De hoogte van persoonlijke verhogingen per beoordelingsscore worden jaarlijks bepaald. Het door Avery Dennison aan te wenden budget is afhankelijk van de met de vakorganisaties overeengekomen cao verhogingen.
5. Medewerkers met een salaris boven het maximum van de schaal ontvangen alleen bij een uitstekend / excellent beoordeling een eenmalige vergoeding van het van toepassing zijnde percentage berekend op jaarbasis.

Salarisschaal

1 april 2024 – 31 maart 2025

Exclusief 4% ATV toeslag

1 april 2024 - 1 april 2025

Schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
a3	1932.48									
a2	2119.49									
a1	2306.50									
Schaalminimum	2493.51	2562.95	2647.39	2742.72	2865.29	3017.81	3201.66	3419.55	3728.68	4138.60
Schaalmaximum	3109.05	3243.88	3393.66	3574.78	3802.20	4086.84	4435.46	4875.34	5485.43	6332.48

Cao-begrip	Maandsalaris	Persoonlijke toeslag	ATV-toeslag	Ploegtoeslag	Consignatietoeslag	Overwerk	Tijdelijke waarneming	Feestdagentoeslag	Vakantietoeslag	Eindejaarsuitkering	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	Bewerking
<i>maandsalaris</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<i>persoonlijke toeslag</i>	x	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<i>ATV-toeslag</i>	x	x	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<i>persoonlijk maandsalaris</i>	x	x	x	x	-	-	-	-	-	-	x	
<i>ploegtoeslag</i>	x	-	x	-	-	-	-	-	-	-	-	
<i>maandinkomen</i>	x	x	x	x	x	x	x	x	-	-	-	
<i>vakantietoeslag</i>	x	x	x	x	-	-	-	-	-	-	-	
<i>eindejaarsuitkering</i>	x	x	x	x	-	-	-	-	-	-	-	
<i>jaarsalaris</i>	x	x	x	-	-	-	-	-	x	x	-	maandsalaris maal 12 + VT + EJU
<i>jaarinkomen</i>	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	-	maandinkomen maal 12 + VT + EJU
TOEPASSINGEN						-					-	
<i>consignatie</i>	x/173,33	-	x/173,33		-	-	-	-	-	-	-	
<i>overwerk</i>	x/173,33	-	x/173,33	-	-	-	-	-	-	-	-	
<i>feestdagentoeslag</i>	x/173,33	-	x/173,33	-	-	-	-	-	-	-	-	
<i>tijdelijke waarneming</i>	x/21,75	-	x/21,75	-	-	-	-	-	-	-	-	
<i>pensioen(PGS)</i>	x	x	x	x	-	-	-	-	-	-	-	Op jaarbasis

Uurloon: Maandsalaris en ATV-toeslag, gedeeld door 173,33

Tijdelijke waarneming: Maandsalaris per dag dat sprake is van waarneming

Bijlage 2

Vakbondsfaciliteiten

1. Om contacten mogelijk te maken tussen de vakverenigingen en hun leden en tussen deze leden onderling, alsmede om de vakverenigingen in staat te stellen gekozen leden van de OR in hun werk te ondersteunen, zal de werkgever aan de vakverenigingen waar mogelijk faciliteiten verlenen.
2. Deze faciliteiten, die de normale voortgang in het bedrijf niet mogen schaden, zullen bestaan uit:
 - a. het toestaan van aankondigingen en mededelingen op aan hen toegewezen publicatieborden van bedrijfsledengroepen van de vakverenigingen;
 - b. het vrijaf geven aan bestuursleden van een bedrijfsledengroep, werkzaam in ploegendienst, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakverenigingen over aangelegenheden die de onderneming betreffen;
 - c. beschikbaarstelling - als regel buiten de werktijd - van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakverenigingen over aangelegenheden die de onderneming betreffen;
 - d. beschikbaarstelling - alleen in dringende gevallen - van bedrijfsruimte binnen de werktijd voor contacten inzake bedrijfsaangelegenheden van bestuursleden van een bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen.In de hiervoor vermelde gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden met de werkgever.
3. De werkgever stelt voor het vakbondswerk binnen de onderneming aan het bestuur van de bedrijfsledengroep een redelijk aantal uren ter beschikking, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met het aantal georganiseerde werknemers. Over het aantal uren dient tussen het bestuur van de bedrijfsledengroep en werkgever overleg plaats te vinden.
4. De vakvereniging stelt de werkgever op de hoogte van de namen van de tot het bestuur van de bedrijfsledengroep behorende werknemers (kaderleden).
5. De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers die een functie in een vakvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.

Bijlage 3

Beroepsprocedure functie-indeling

1. De werkgever doet aan iedere werknemer schriftelijk mededeling van de functie die werknemer vervult en de functiegroep waarin de functie is ingedeeld.
2. Indien de werknemer bezwaar heeft tegen de functieomschrijving of functie-indeling, legt werknemer dit bezwaar voor aan de Manager Human Resources. Tevoren dient werknemer hierover overleg te hebben met de directe leidinggevende (voorman, supervisor of manager).
3. Indien de werknemer na behandeling van het bezwaar als vermeld in punt 2 het met de uitspraak niet eens is, kan werknemer zich wenden tot de districtsbestuurder van een bij de cao betrokken vakvereniging waarbij werknemer is aangesloten.
4. De deskundige van de vakvereniging is bevoegd ter plaatse een onderzoek in te stellen, zulks in samenwerking met de Manager Human Resources, al dan niet bijgestaan door een deskundige van AWWN.
5. Beroepsprocedures zullen, indien het beroep gegrond wordt bevonden, tot gevolg hebben dat daardoor de correcte indeling van kracht is vanaf de datum dat het bezwaarschrift is ingediend.
6. Bovengenoemde procedure geldt in principe voor georganiseerde werknemers, aangesloten bij een bij de cao betrokken vakvereniging.

Voor de overige werknemers geldt dezelfde procedure met dien verstande dat het bezwaar, vermeld onder lid 3, wordt ingediend bij de Director Human Resources. De Director Human Resources kan zich bij de behandeling van het betrokken bezwaar laten adviseren door een deskundige van het betrokken organisatiebureau.

Bijlage 4

Tijdsparregeling

De hoofdlijnen:

1. Het doel dat werkgever met het keuzesysteem beoogt is het vergroten van de aantrekkelijkheid als werkgever middels flexibiliteit in arbeidsvoorwaarden. Hieraan wordt invulling gegeven door:
 - werknemers voortaan in staat te stellen om met langdurig verlof te gaan door introductie van een verlofspaarregeling en
 - werknemers met opbouw van ATV dagen, in de gelegenheid te stellen om niet alleen 7 ATV-dagen te kunnen verkopen, maar daarnaast jaarlijks maximaal ook 5 vakantiedagen te kopen dan wel te verkopen. Thans geldt de regeling dat werknemers van 51 jaar en ouder meer dan 7 ATV- dagen mogen verkopen. Die regeling blijft gehandhaafd.
 - werknemers zonder opbouw van ATV dagen, in de gelegenheid te stellen maximaal 5 vakantiedagen te kopen dan wel te verkopen, alsook 7 TvT dagen te kunnen verkopen.
2. Voor de werknemers die parttime werken zal de regeling naar rato van het aantal uren worden omgerekend.
3. De werknemer kan per jaar uit de volgende 'bronnen' putten:
 - Vakantiedagen; maximaal 5 (bovenwettelijk)
 - ATV-dagen; maximaal 7 (werknemers van 51 jaar en ouder mogen naast deze 7 ATV-dagen extra ATV- dagen verkopen, zie hiervoor het Personeelshandboek, Algemene Informatie).
 - TvT dagen (enkel voor werknemer zonder opbouw van ATV dagen); maximaal 7
 - Salaris; ten behoeve van het kopen van maximaal 5 extra vakantiedagen.
De werknemer kan dit aanwenden voor de volgende "doelen":
 - Verlofsparen; maximaal 12 weken aaneengesloten, niet vaker dan 1 keer in de drie jaar
 - Geld: maximaal 5 te verkopen vakantiedagen

Uiterlijk in het laatste kwartaal van het jaar dient de werknemer te beslissen welke keuzes hij/zij maakt ten behoeve van het keuzesysteem, zodat uiterlijk 31 december van dat jaar de gegevens bij de administratie kunnen worden verwerkt.

4. De kosten van te kopen vakantiedagen is op te vragen bij de salarisadministratie.
5. De werknemer dient bij langer dan 6 weken aaneengesloten verlof minimaal 6 maanden voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum, schriftelijk een verzoek in te dienen 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 dient de werkgever dat schriftelijk en gemotiveerd, op zo kort mogelijke termijn maar uiterlijk binnen 1 maand na ontvangst van het verzoek, aan de werknemer mede te delen. Er wordt dan in onderling overleg een alternatief vastgesteld.

6. Tijdens het spaarverlof wordt het vaste salaris, ploegentoeslag en persoonlijke toeslag doorbetaald. Doordat er sprake is van doorbetaling van het salaris gaan alle premiebetalingen en opbouw van rechten door.

Tijdens het verlof gaat de opbouw van vakantie en ATV-dagen op normale wijze door.

Ziekte tijdens het verlof wordt als ziekte tijdens een vakantie behandeld.

Schematisch ontstaat het volgende beeld:

Uitwerking

Van het totaal aantal vakantie-, ATV-dagen of TvT-dagen kunnen per jaar maximaal 12 dagen worden aangewend voor tijdsparen. Van deze 12 dagen zijn 5 (boven)wettelijke verlofdagen en 7 ATV-dagen of TvT-dagen.

Het tijdsparen is aan een maximum gebonden. Dit maximum is gezet op 24 dagen. Is dat maximum bereikt dan kan de werknemer de 'nieuwe' 12 te sparen dagen niet meer aanwenden voor tijdsparen. In de extreme situatie dat de werknemer ervoor kiest alle 12 dagen aan te wenden voor het tijdsparen, heeft de werknemer aan het einde van het tweede jaar de spaarpot reeds vol.

Maximaal een keer in de drie jaar kan er een aaneengesloten periode van maximaal 12 weken worden opgenomen. Uiteraard kan de werknemer langer wachten dan drie jaar om met langdurig verlof te gaan. Eén en ander moet schriftelijk worden aangevraagd en wel minimaal 6 maanden voorafgaand aan gewenste ingangsdatum. De werkgever stemt in tenzij zwaarwichtige bedrijfsomstandigheden zich tegen het voorgestelde tijdstip en/of de vorm van het verlof verzetten. In zo'n geval zal de werkgever schriftelijk en gemotiveerd binnen 1 maand na ontvangst verzoek, aan de werknemer de reactie mededelen. Er wordt dan in onderling overleg een alternatief vastgesteld.

Bijlage 5

Tijdelijke fiscale regeling

Avery Dennison heeft toegezegd een tijdelijke fiscale - zogenoemde - RVU regeling toe te passen. De uitgangspunten worden hieronder toegelicht. De regeling zal voor de individuele medewerker worden vastgelegd in een overeenkomst.

Looptijd	Dit is een tijdelijke fiscale regeling. De looptijd van deze regeling bij Avery Dennison is 1 juli 2021 tot en met 31 december 2025.
Doelgroep	Medewerkers mogen op vrijwillige basis deelnemen aan de regeling indien zij voldoen aan <i>alle</i> onderstaande voorwaarden. Medewerker: <ul style="list-style-type: none">• wilt op vrijwillige basis maximaal drie jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd het volledige dienstverband beëindigen• is met werkgever uiterlijk op 1 december 2025 de deelname aan deze regeling overeengekomen vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst• is op 1 juli 2021 minimaal tien jaar aaneengesloten werkzaam bij Avery Dennison• werkt op 1 juli 2021 minimaal 20 uur per week• werkt:<ul style="list-style-type: none">○ voorafgaand aan het startmoment een jaar in consignatiedienst <i>of</i>○ niet meer in consignatiedienst op basis van artikel 3.8.11 van de CAO <i>of</i>○ voorafgaand aan het startmoment een jaar in ploegendienst met nachtdiensten <i>of</i>○ in ploegendienst en werkt geen nachtdiensten op basis van artikel 9.3.5 lid g van de CAO.
Startmoment	Het startmoment gaat in maximaal 36 maanden en minimaal 6 maanden voor de AOW gerechtigde leeftijd.
Aanmelden	De medewerker die vrijwillig wilt deelnemen aan deze tijdelijke fiscale regeling moet zich uiterlijk zes maanden voorafgaand aan het startmoment aanmelden. Na 1 december 2025 kan een medewerker zich niet meer aanmelden.
Medewerker die arbeidsongeschikt is of een WGA/IVA uitkering ontvangt	Een medewerker die tot de potentiële deelnemers behoort, maar volledig arbeidsongeschikt is en een uitkering op basis van de WGA of IVA ontvangt en dus naast de uitkering geen loon uit arbeid ontvangt, is uitgesloten van deelname. Iemand met een gedeeltelijke WGA uitkering, kan naar rato deelnemen ook indien medewerker minder dan 20 uur werkt. Voor de medewerker met een gedeeltelijke WGA-uitkering die gebruik wenst te maken van deze tijdelijke fiscale regeling, zal maatwerk worden opgesteld binnen de fiscale mogelijkheden.

Vaststellingsovereenkomst	De deelname aan deze tijdelijke fiscale regeling wordt overeengekomen en vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.
Wettelijke uitkeringsbedrag	Het wettelijk uitkeringsbedrag (alleenstaande AOW norm) voor het jaar 2024 is €2.182,- bruto per maand en wordt jaarlijks geïndexeerd.
Uitbetaling	De uitbetaling wordt vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst. De deelnemer aan deze tijdelijke fiscale regeling ontvangt maandelijks een uitkering gedurende de maanden van deelname. De systemen van Avery Dennison kunnen de uitbetaling van het bedrag met de correcte inhoudingen verwerken. Avery Dennison zal na ondertekening van de overeenkomst door beide partijen de uitkering voor de gehele periode zoals vastgesteld in de overeenkomst opnemen als reservering.
Fulltime / Parttime	Bij fulltime medewerkers wordt uitgegaan van het volledige wettelijk uitkeringsbedrag en bij parttime medewerkers is dit naar rato van hun dienstverband.
Aantal maanden deelname	De medewerker bepaalt zelf, in overleg met werkgever, hoeveel maanden hij/zij wilt deelnemen waarbij de deelnameperiode minimaal 6 en maximaal 36 maanden voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd is.
Overlijden	Bij een deelnemer die de uitkering in maandelijkse termijnen ontvangt en tijdens de looptijd van deelname overlijdt, ontvangen de nabestaanden de uitkering nog 2 maanden na overlijden, daarna stopt de uitkering.
Anticumulatie	De medewerker die gebruik maakt van deze tijdelijke fiscale regeling kan geen aanspraak maken op enig andere regeling of vergoeding uit hoofde van het einde van de arbeidsovereenkomst en/of anderszins. De betreffende medewerker dient te weten dat hij/zij ook geen aanspraak kan maken op de WW uitkering.
Uitdiensttreding	De medewerker die deelneemt aan deze tijdelijke fiscale regeling gaat op de startdatum van deelname uit dienst bij werkgever.
Financieel advies	De medewerker mag het individueel opleidingsbudget van 500 euro inzetten voor financieel advies. De medewerker kiest hiervoor zelf een financieel adviseur uit en kan de declaratie indienen via i-Expense volgens de binnen Avery Dennison geldende regels/instructies.

Bijlage 6 Integrale tekst van het onderhandelingsresultaat cao 2024 - 2025

Inleiding

Avery Dennison heeft met de vakorganisatie van FNV Procesindustrie gesprekken gevoerd over de verlenging van de huidige CAO van Avery Dennison. Op donderdag 15 februari 2024 is een onderhandelingsresultaat bereikt dat de vakorganisatie positief aan de leden zal voorleggen.

Het volgende is overeengekomen:

1. Looptijd

De nieuwe CAO van Avery Dennison gaat in op 1 april 2024 en eindigt op 31 maart 2025. De looptijd is derhalve 12 maanden.

2. Financiële zaken

Per 1 april 2024 vindt een algemene salarisverhoging (CAO verhoging) plaats van 8 procent. Als eenmalige uitzondering op CAO bijlage 1, lid 3 zal deze algemene salarisverhoging worden toegepast over het feitelijke salaris.

De ploegentoeslag (artikel 3.7.1 van de CAO) zal per 1 april 2024 als volgt worden verhoogd:

- 3 ploegendienst van 17% naar 19%;
- 3 ploegendienst verlengd van 19% naar 20,5%;
- 4 ploegendienst van 22% naar 23,5%;
- 5 ploegendienst van 24,5% naar 26%.

3. WhK premie

Gedurende de looptijd van de CAO zal Avery Dennison afzien van het recht om het werknemersdeel van de WhK premie te verhalen.

4. AWVN regeling

Gedurende de looptijd van de CAO wordt de "AWVN regeling" voortgezet, betreffende de werkgeversbijdrage aan de bij deze CAO betrokken vakorganisatie.

5. Faciliteren vakbondscontributie.

Gedurende de looptijd van de CAO zal Avery Dennison de gebruikelijke fiscale behandeling van de vakbondscontributie faciliteren via de WKR. Jaarlijks kan de vakbondscontributie worden gedeclareerd. Deze contributie wordt bruto ingehouden op het salaris en netto verrekend via de loonstrook.

6. Scholing

- Avery Dennison blijft de ontwikkeling van werknemers stimuleren, onder andere middels het individueel opleidingsbudget. Avery Dennison heeft toegezegd gedurende de looptijd van de CAO wederom het opleidingsbudget beschikbaar te stellen volgens dezelfde voorwaarden (welke zijn terug te vinden via ad.a).
- In lijn met bovenstaande zal er voor de medewerkers van de de Alphen plant de mogelijkheid worden voortgezet om deel te nemen aan een VAPRO opleiding. Het is voor twee medewerkers per keer mogelijk om hier gebruik van te maken.

Namens Avery Dennison:

Namens FNV Procesindustrie:

15 februari 2024

Carline van Deuren

Ernst van den Berg

HR Director Netherlands

Bestuurder