

cao Essity Operations Hoogezand B.V.

Collectieve Arbeidsovereenkomst

ESSITY OPERATIONS HOOGEZAND B.V.

als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht

CNV Vakmensen te Utrecht

elk als partij ter andere zijde,

Looptijd: 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2024

© 2023 Cao-partijen en AWWN

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

INHOUDSOPGAVE

ARTIKEL 1 -	DEFINITIES	4
ARTIKEL 2 -	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER.....	4
ARTIKEL 3 -	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER.....	5
ARTIKEL 4 -	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGINGEN	7
ARTIKEL 5 -	KWALITEIT VAN DE ARBEID	7
ARTIKEL 6 -	WERKGELEGENHEID	8
ARTIKEL 7 -	AANNEMING EN ONTSLAG	9
ARTIKEL 8 -	ARBEIDSDUUR, ARBEIDSTIJD, DIENSTROOSTER EN SALARISSEN	10
ARTIKEL 9 -	FUNCTIE-INDELING	12
ARTIKEL 10 -	TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN	12
ARTIKEL 11 -	EXTRA BELONING PLOEGENARBEID	14
ARTIKEL 12 -	CONSIGNATIE	15
ARTIKEL 13 -	OVERWERK	15
ARTIKEL 14 -	VERSCHOVEN UREN	16
ARTIKEL 15 -	ZON - EN FEESTDAGEN	17
ARTIKEL 16 -	GEOORLOOFD VERZUIM.....	18
ARTIKEL 17 -	VAKANTIE MET BEHOUD VAN SALARIS	20
ARTIKEL 18 -	VAKANTIETOESLAG.....	23
ARTIKEL 19 -	UITKERING BIJ ZIEKTE EN ONGEVAL.....	23
Artikel 19A -	UITKERING BIJ ZIEKTE EN ONGEVAL (EERSTE ZIEKTEDAG OP OF NA 1-1-04)	25
ARTIKEL 20 -	UITKERING BIJ OVERLIJDEN	27
ARTIKEL 21 -	EXTRA UITKERING.....	27
ARTIKEL 22 -	PENSIOENREGELING	27
ARTIKEL 23 -	TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN	27
ARTIKEL 24 -	DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST.....	28
BIJLAGE I	GROEPSINDELING VOLGENS FUNCTIECLASSIFICATIE ORBA	29
BIJLAGE II -	SALARISSCHALEN.....	30

BIJLAGE III	REGELING PARTIEEL LEERPLICHTIGE	32
BIJLAGE IV	SCHOLING EN VORMING JEUGDIGEN.....	33
BIJLAGE V	PROTOCOLLEN.....	34
BIJLAGE VI	UITVOERINGSBEPALINGEN ARBEIDSDUURVERKORTING	36

ARTIKEL 1 - DEFINITIES

In deze cao wordt verstaan onder:

- a. **werkgever:**
Essity Operations Hoogezand B.V.;
- b. **vakvereniging:**
FNV en/of CNV Vakmensen;
- c. **werknemer:**
iedere in dienst van de werkgever zijnde mannelijke en vrouwelijke persoon van wie de op basis van functieclassificatie gewaardeerde functie is ingedeeld in één van de functiegroepen zoals vermeld in Bijlage I bij deze cao;
- 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 hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid.
- e. **maand:**
een kalendermaand;
- f. **schaalsalaris:**
het bij elke functiegroep en aantal functie jaren behorende salaris, zoals vermeld in Bijlage II bij deze cao;
- g. **uurloon:**
0,64% van het schaalsalaris;
- h. **maandsalaris:**
het schaalsalaris;
- i. **maandinkomen:**
het maandsalaris + eventuele ploegtoeslag + eventuele persoonlijke toeslagen;
- j. **ondernemingsraad (OR):**
de ondernemingsraad (OR) als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;
- k. **dienstrooster:**
een door de werkgever en de OR vastgestelde werktijdregeling, die de tijden van opkomen en afgaan en eventuele onderbrekingen van de werktijd aangeeft, zoals bedoeld in artikel 8 lid 4 onder b.

ARTIKEL 2 - ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer verbindt zich de verplichtingen die voor hem uit deze cao voortvloeien naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

3. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
4. De werknemer is voor de handhaving van de Beliefs en Behaviours van Essity gehouden tot naleving van de aanwijzingen en voorschriften die door of namens de werkgever worden gegeven.
5. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de binnen de onderneming geldende nadere regels ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, zoals vastgelegd in het procedure- en regelingenboek.
6. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten.
7. De werknemer is gehouden bij de arbeid de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen ter vermindering van gevaren voor de veiligheid of gezondheid van hemzelf of van anderen dan wel met het oog op het welzijn in verband met de arbeid, een en ander zoals een goed werknemer betaamt.
Met inachtneming van het bepaalde in de Arbo-wet dient de werknemer de ter zake gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen daadwerkelijk te gebruiken en volgens de geldende voorschriften mee te werken aan medische begeleiding en deel te nemen aan preventief medisch onderzoek (PMO).
8. De werknemer die van plan is een verbintenis jegens de overheid aan te gaan heeft daarvoor de schriftelijke toestemming nodig van de werkgever.
9. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen waarbij deze cao van toepassing wordt verklaard.
10. In geval de werkgever in verband met de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.
11. Zonder uitdrukkelijke toestemming van de werkgever is het de werknemer niet toegestaan enige betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren. Indien de werknemer bij aanvang van de arbeidsovereenkomst nevenwerkzaamheden verricht, is hij verplicht hiervan de werkgever schriftelijk mededeling te doen. Het verrichten van arbeid voor derden of werkzaamheden anderszins, kan door de werkgever bij schriftelijke kennisgeving verboden worden, indien deze werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever schadelijk zijn voor de juiste uitoefening van de functie van de werknemer. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van het verrichten van de hier bedoelde nevenwerkzaamheden en hiervoor geen toestemming heeft, verliest elke aanspraak op de in artikel 19 en 19A geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

ARTIKEL 3 - ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever verplicht zich deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze cao of het in het procedure- en regelingenboek bepaalde.

3. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze cao, de Pensioencao en het geldende procedure- en regelingenboek.

4. **Vakbondswerk in de onderneming**

- a. De werkgever geeft elk van de vakverenigingen faciliteiten voor het werk van de vakverenigingen in de onderneming, voor zover door dit werk de voortgang van de werkzaamheden niet wordt geschaad en de bestaande overlegstructuren binnen de onderneming niet worden doorkruist.
- b. De vakverenigingen zullen de werkgever schriftelijk mededelen wie van de leden uit het personeel een bestuursfunctie vervullen in de bedrijfsledengroep.
- c. In beginsel worden vergaderingen van de in b bedoelde bestuursleden buiten werktijd gehouden.
Bestuursleden die in verband met hun dienstrooster de vergaderingen niet kunnen bijwonen, kunnen zo nodig vrijaf krijgen indien zij deze vergaderingen behoren bij te wonen.
- d. De in b bedoelde bestuursleden kunnen in de door werkgever vast te stellen bedrijfsruimte met de leden van de vakvereniging individuele contacten hebben.
- e. Door de in b bedoelde bestuursleden zal in redelijke mate gebruik gemaakt worden van de mogelijkheid vrijaf te krijgen voor de in c en d bedoelde activiteiten. Daarbij zal een maximum van 1 werkdag per jaar per lid van de vakverenigingen, voor zover op deze leden de cao van toepassing is, niet worden overschreden. De vakverenigingen informeren de werkgever over het aantal leden dat zij in de onderneming hebben.
- f. De in b bedoelde bestuursleden zullen over voorgenomen afwezigheid of werkonderbreking, teneinde de daarvoor vereiste toestemming te verkrijgen, tenminste 2 dagen tevoren met de daartoe aangewezen bedrijfsfunctionaris overleggen. In dringende gevallen kan van deze regel worden afgeweken. Hun afwezigheid of werkonderbreking wordt op een door de werkgever vastgestelde wijze geregistreerd.
- g. Indien dat voor een behoorlijke communicatie tussen de bestuursleden als bedoeld in b en de leden van de vakverenigingen nodig is, kan van door de werkgever aan te wijzen publicatieborden gebruik gemaakt worden.
Wanneer de inhoud van deze bekendmaking verder gaat dan het vermelden van tijd, plaats en onderwerp van te houden vergaderingen, is voor de publicatie overeenstemming met de werkgever nodig over de feitelijke inhoud.
- h. Werknemers, tevens kaderlid van een vakvereniging die als zodanig aan de werkgever zijn bekend gemaakt, zullen uit dien hoofde geen nadelige gevolgen ondervinden bij het functioneren binnen het bedrijf.
- i. De vakverenigingen zullen zich in voorkomende gevallen mede kunnen laten vertegenwoordigen door leden (één lid per vakvereniging) werkzaam in de onderneming.

5. **Regeling werkgeversbijdrage**

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN, FNV en CNV Vakmensen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.

6. **Vakbondscontributie**

De fiscale verrekening van de vakbondscontributie wordt geacht integraal onderdeel te zijn van de wijze waarop de werkgever de Werkkostenregeling toepast.

7. **Reiskosten**
De werkgever is tevens bereid om op verzoek van de werknemer mee te werken aan het benutten van de eventueel aanwezige fiscale ruimte in de reiskosten, voor zolang deze fiscale mogelijkheid bestaat en uiteraard binnen de grenzen van de fiscale wetgeving. Indien de werknemer voor deze mogelijkheid kiest, wordt met hem een aanvulling op de arbeidsovereenkomst overeengekomen, waarin de afwijking van de salarisbepalingen van deze cao en overige afspraken worden vastgelegd.
8. **Uitzendkrachten**
De uitzendkracht wordt beloond volgens de inlenersbeloning (artikel 16 van de cao ABU/NBBU).

ARTIKEL 4 - ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGINGEN

1. De vakverenigingen verplichten zich deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op grondslag van deze cao, de Pensioencao en het geldende procedure- en regelingenboek.

ARTIKEL 5 - KWALITEIT VAN DE ARBEID

1. **Algemeen**
De kwaliteit van de arbeid wordt in belangrijke mate bepaald door inspanningen van zowel de werkgever als de werknemer. Zij zijn er dan ook gezamenlijk verantwoordelijk voor. De vakverenigingen hebben de verantwoordelijkheid te bevorderen dat hun leden dit artikel juist toepassen. De kwaliteit van de arbeid kent aspecten van veiligheid, gezondheid en welzijn. Onverminderd de verantwoordelijkheid en taken van de OR en andere (wettelijke) organen ter zake geldt voor werkgever en werknemer het hierna bepaalde.
2. **Veiligheid**
De werkgever zal alle maatregelen nemen die nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming. Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake zal de werkgever in samenwerking met de OR regelingen opstellen, die opgenomen worden in het procedure- en regelingenboek.
3. **Milieu**
 - a. De werkgever zal alle milieuhygiënische aspecten, verbonden aan het productieproces, aan de orde stellen in de OR en de maatregelen, die dienaangaande genomen dienen te worden, zullen zo mogelijk in overleg met de OR worden uitgevoerd.
 - b. De hierboven aangegeven inspanning laat onverlet de verantwoordelijkheid van iedere werknemer ten aanzien van de op zijn werkplek betrekking hebbende milieuzaken.
4. **Welzijn**
Ongewenste intimiteiten zijn verboden en behoren niet voor te komen.
De werkgever zal in overleg met de OR een voor alle betrokkenen aanvaardbare vertrouwenspersoon aanwijzen, waar de werknemer met eventuele klachten terecht kan, en die zo nodig de werkgever stappen kan doen ondernemen die leiden tot het oplossen van onaanvaardbare situaties.

Klachten worden vertrouwelijk behandeld en de werknemer die een klacht indient zal daardoor niet in zijn belangen worden geschaad.

5. **Scholing en vorming**
- a. Inzicht in het werk van hemzelf en in zekere mate ook van zijn omgeving, hebben een positieve invloed op de kwaliteit van de arbeid en het welzijn van de werknemer.
 - b. Kennis en inzicht zijn mede bepalend voor de mate waarin de werknemer in staat is zijn verantwoordelijkheden ter zake van de kwaliteit van de arbeid te nemen. In de opleidingsprogramma's zal hieraan derhalve de nodige aandacht worden besteed.
 - c. Door de werkgever is een scholings- en opleidingsregeling getroffen voor de werknemer. De rechten en verplichtingen hieraan verbonden zijn opgenomen in het Opleidings-/Studiekostenreglement.

ARTIKEL 6 - WERKGELEGENHEID

1.
 - a. Indien de continuïteit en de daarmee samenhangende werkgelegenheid in de onderneming hierdoor niet in gevaar gebracht worden, zullen tijdens de looptijd van de cao geen gedwongen collectieve ontslagen plaatsvinden voor werknemers die op het moment van het afsluiten van de cao in dienst zijn, respectievelijk tijdens de looptijd van de cao zullen worden aangenomen.
In dit geval zal werkgever hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de vakverenigingen en de OR.
 - b. Indien er vacatures ontstaan door onder meer natuurlijk verloop, zal de werkgever deze vacatures opvullen en daarbij eerst eigen personeel in de gelegenheid stellen naar deze vacatures te solliciteren.
Vacatures zijn arbeidsplaatsen die opgevuld moeten worden om een doelmatige bedrijfsvoering te garanderen.
De werkgever zal de OR en de vakverenigingen tijdig en ten minste eenmaal per jaar informeren over functies die zullen of zijn vervallen.
 - c. Onder 'ingeleende flexkracht' wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van, respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen dienstverband is aangegaan.
2. Voorgenomen investeringen die een aanmerkelijke invloed hebben op het aantal arbeidsplaatsen, zullen kenbaar worden gemaakt aan de OR en aan de vakverenigingen.
3.
 - a. In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels 2015 en de Wet op de ondernemingsraden dient de werkgever die overweegt
 - een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting ingrijpend te herzien en/of te reorganiseren bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen te betrekken.

Daarbij zal de werkgever tijdig 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.
 - b. Mededelingen van de werkgever over het voorgaande worden schriftelijk aan de vakverenigingen gedaan.

4. De werkgever zal alvorens een definitieve opdracht te verstrekken aan een extern organisatiebureau, dan wel aan een met een zelfde opdracht in te stellen of gestelde interne commissie, om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming, de OR in de gelegenheid stellen aan hem advies uit te brengen over de opzet en de probleemstelling.
De procedure over de uitvoering van het onderzoek alsmede van de tussentijdse voortgang, mede tot uitdrukking gebracht door tussentijdse verslagen, zullen een punt van overleg met vakverenigingen en OR zijn. Over genoemde adviesaanvraag alsmede over de inhoud van het advies zal werkgever de vakverenigingen inlichten.
5. **Sociaal beleid**
- a. De werkgever zal de OR periodiek inlichten en raadplegen over de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen, en meer in het bijzonder over het gevoerde personeelsbeleid.
Bij de gegevens zullen onder andere mede worden betrokken:
- de personeelsbezetting en de mutaties daarin;
 - ingeleende flexkrachten;
 - programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie;
 - aanstelling, ontslag en de mate van verzuim;
 - beoordelingssystemen en overwerk.
- b. Indien het sociaal jaarverslag met de OR wordt besproken, wordt dit ten minste 14 dagen voor de bespreking ter visie van het personeel gelegd dan wel op aanvraag van een personeelslid ter beschikking gesteld.
6. **Gehandicapte werknemers**
De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling waar mogelijk gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten en niet-arbeidsgehandicapten.

ARTIKEL 7 - AANNEMING EN ONTSLAG

- 1.
- a. Bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een proeftijd van ten hoogste 2 maanden worden overeengekomen.
- b. Er kan geen proeftijd worden overeengekomen indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste 6 maanden. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan 6 maanden kan een proeftijd worden overeengekomen van 1 maand, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor korter dan 2 jaren.
- c. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 2 jaren of langer kan een proeftijd worden overeengekomen van 2 maanden.
- d. Indien het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste 1 maand.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking aangegaan:
- a. hetzij voor onbepaalde tijd
- b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur.
In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is.
Indien deze vermelding ontbreekt wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

3. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7: 678 en 679 BW en behoudens tijdens of bij het eindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden opgezegd, neemt de dienstbetrekking voor onbepaalde tijd een einde door opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7: 672 BW. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van een kalendermaand. Voor de werknemer die de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt geldt een opzegtermijn van 1 maand.
4. De dienstbetrekking neemt een einde zonder opzegging bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd van de werknemer.
5. **Voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst**
Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 7: 668 BW lid 1.
6. De werkgever deelt de werknemer uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt schriftelijk mee:
 - of hij de arbeidsovereenkomst al dan niet wil voortzetten,
 - en bij voortzetting onder welke voorwaarden deze zal plaatsvinden.

Deze mededelingsplicht geldt niet bij een arbeidsovereenkomst met een duur van minder dan zes maanden, of bij een arbeidsovereenkomst die niet op een vaste kalenderdatum eindigt.
7. Het bepaalde in artikel 7: 670 BW lid 3 (opzeggingsverbod tijdens de vervulling van militaire verplichtingen), is voor de werknemers als bedoeld in lid 2 onder b niet van toepassing.

ARTIKEL 8 - ARBEIDSDUUR, ARBEIDSTIJD, DIENSTROOSTER EN SALARISSEN

1.
 - a. Onder normale arbeidsduur wordt verstaan de tijdsduur dat een werknemer de bedongen arbeid volgens dienstrooster moet verrichten, met inachtneming van het bepaalde in bijlage III bij deze cao voor partiel leerplichtige werknemers.
 - b. Onder normale arbeidstijden worden verstaan de tijdstippen van opkomen en afgaan, zoals deze volgens dienstrooster voor een werknemer zijn vastgesteld.
 - c. Onder normale bedrijfstijd van een afdeling wordt verstaan de tijd waarin die afdeling volgens (vast) schema in bedrijf is. Deze tijd kan langer zijn dan de voor de werknemers van die afdeling geldende arbeidsduur.
2.
 - a. De normale arbeidsduur voor de dagdienst, 2- en 3-ploegendienst en voor het 144-uursrooster bedraagt 36 uur netto effectief per week.
De bepalingen die hierbij van toepassing zijn, zijn opgenomen in bijlage VI van de cao.
 - b. De in de cao vermelde ADV-dagen zijn alleen van toepassing voor werknemers die in de dagdienst, of in een ploegendienst zijn ingedeeld in een rooster van gemiddeld 40 uur per week.
 - c. De normale arbeidsduur bedraagt voor de 5-ploegendienst gemiddeld 33,6 uur per week.
3.
 - a. De normale werktijden voor werknemers in dagdienst liggen tussen 06.00 en 18.00 uur op de eerste vijf werkdagen van de kalenderweek.

- b. De normale werktijden voor werknemers in ploegendienst zijn gelegen tussen de tijdstippen van opkomen en afgaan, zoals deze volgens dienstrooster voor de betrokken werknemers zijn vastgesteld.
- 4.
- a. Iedere werknemer werkt volgens een dienstrooster, tenzij hij overwerkt.
 - b. Onder een dienstrooster wordt verstaan:
 1. **Voor werknemers in dagdienst**
Een werktijdregeling van 5 dagen of diensten, zoals deze voor de dagdienst is vastgesteld.
 2. **Voor werknemers in 2-ploegendienst**
Een werktijdregeling, omvattende een periode van 2 aaneengesloten weken, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend- en middagploeg worden ingedeeld.
 3. **Voor werknemers in 3-ploegendienst**
Een werktijdregeling, omvattende een periode van 3 aaneengesloten weken, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtploeg worden ingedeeld. Het alternatieve 3-ploegenrooster is een werktijdregeling die een periode van 3 aaneengesloten weken omvat, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend- of middagploeg worden ingedeeld. In de nachtploeg wordt niet gewerkt, maar daarentegen wordt wel in het weekend gewerkt.
 4. **Voor werknemers in 5-ploegendienst**
Een werktijdregeling, omvattende een periode van 5 aaneengesloten weken, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtploeg worden ingedeeld.
 5. **Voor werknemers in het 144-uursrooster**
Een werktijdregeling, omvattend een periode van gemiddeld 144 uur per week, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtdienst worden ingedeeld.
 - c. Dienstroosters worden in overleg met de OR vastgesteld. In overleg met de OR kunnen van de dienstroosters genoemd onder b afwijkende roosters worden vastgesteld. De uitgangspunten voor een dienstroostersysteem en de arbeidsvoorwaardelijke aspecten worden in overleg met de vakverenigingen vastgesteld.
5. Roostervrije tijd en de vakantieperiode hebben geen invloed op de roostercyclus.
- 6.
- a. Oudere werknemers kunnen op hun verzoek in aanmerking komen voor werktijdverkortingen en wel als volgt:
62 jaar: 8 uur per kalenderkwartaal
63 jaar: 16 uur per kalenderkwartaal
64 jaar: 24 uur per kalenderkwartaal
tegen betaling van 85% van het normale inkomen over de niet gewerkte tijd.
 - b. De vrije tijd dient vooraf in overleg met de bedrijfsleiding te worden vastgesteld in de vorm van roostermatige vrije dagen of diensten of delen daarvan. Opsparen is niet mogelijk. Niet opgenomen vrije tijd vervalt.
- 7.
- a. Een verzoek van de werknemer om in deeltijd te gaan werken, zal door de werkgever worden beoordeeld conform het bepaalde in de Wet flexibel werken. De Wet flexibel werken is niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
 - b. De werknemer die 10 jaar voor de pensioenrichtleeftijd gedurende de contractperiode van deze cao korter gaat werken zal, voor elk uur dat hij minder gaat werken een half uur op zijn inkomen worden gekort. De nieuwe werkweek zal minstens 80% van zijn oude werkweek bedragen. Met ingang van 2021 zal het opnemen van de uit te plannen dagen

evenredig over het rooster verdeeld moeten plaatsvinden, in overleg met de leidinggevende.

Voor de werknemers die in het jaar 2018 55 jaar zijn geworden, is de volgende overgangsregeling getroffen, waarbij zij de volgende keuze kregen voorgelegd:

- Of vóór het moment van 10 jaar voor de pensioenrichtleeftijd gaan deelnemen aan deze regeling, maar dat is dan op basis van 80 – 90 – 90; deze verdeling loopt dan door tot de pensioenrichtleeftijd;
- Of wachten met deelnemen tot deze werknemer 10 jaar voor de pensioenrichtleeftijd aan de basisregeling 80 – 90 – 100 kan deelnemen.

ARTIKEL 9 - FUNCTIE-INDELING

1.
 - a. De functies van de werknemers zijn op basis van functieclassificatie gewaardeerd en ingedeeld in één van de functiegroepen zoals vermeld in bijlage I bij deze cao.
 - b. De werknemers ontvangen schriftelijk mededeling over hun indeling en over het daarbij behorende schaalsalaris.
2. Bij de toepassing van de ORBA-methode voor functieonderzoek en -waardering bestaat voor de werknemer de mogelijkheid bezwaar te maken. Voorafgaand aan de bezwaar- en beroepsprocedure is er een overlegfase waarin de werknemer met zijn leidinggevende in overleg treedt. De Procedure bezwaar en beroep ORBA is opgenomen in bijlage VII van deze cao. Behandeling van een bezwaar en van een extern beroep vindt binnen 2 maanden na indiening van het bezwaar of beroep plaats.
3. Leidt een herclassificatie tot overplaatsing naar een andere functiegroep, dan is op de daarmee verband houdende salariswijziging van toepassing het bepaalde in artikel 10 lid 4 onder a en b of lid 5 onder b, met dien verstande dat de salariswijziging met terugwerkende kracht van toepassing is vanaf de datum waarop de werknemer zijn in lid 2 bedoelde bezwaar heeft kenbaar gemaakt.

ARTIKEL 10 - TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN

1. **Funcatievolwassen werknemers**
 - a. Funcatievolwassen werknemers ontvangen het schaalsalaris van de functiejaarschaal bij 0 functiejaars behorend bij de functiegroep waarin zij overeenkomstig hun normaliter uit te oefenen functie zijn ingedeeld, indien zij daarvoor over de vereiste kundigheden en ervaring beschikken.
 - b. Dit schaalsalaris wordt één maal per jaar vastgesteld door toekenning van een functiejaar, zoals aangegeven in de salarisschaal en wel met ingang van 1 januari, mits de werknemer gedurende tenminste 3 aan de genoemde datum voorafgaande maanden in dienst van de werkgever is.
 - c. Herzieningen van de schaalsalarissen op andere tijdstippen dan onder b genoemd kunnen slechts plaatsvinden bij indeling in een andere functiegroep c.q. salarisschaal, op grond van het bepaalde in de leden 5 en 6 van dit artikel en van artikel 9 lid 3.
2. Indien in afwijking van het in lid 1 onder a bepaalde, aan de werknemer een schaalsalaris behorend bij één of meer functiejaars is toegekend, zal de eerstvolgende functiejaarsverhoging eveneens worden toegekend conform het bepaalde in lid 1 onder b.
3. **Nog niet funcatievolwassen werknemers**

De werknemer die nog niet kan voldoen aan de vereiste kundigheden en ervaring voor het uitoefenen van zijn functie kan voor een bepaalde periode in de naast lagere functiegroep worden ingedeeld. Voor de werknemer in de functiegroepen I tot en met V geldt daarbij een

periode van maximaal 6 maanden en voor de werknemer in de functiegroepen VI tot en met XI geldt een periode van maximaal 12 maanden. In beide situaties kan de genoemde periode voor maximaal 3 maanden worden verlengd. De werkgever zal objectieve criteria voor de toetsing van functievolsamenheid vaststellen en vastleggen. Periodiek zal worden getoetst of de werknemer aan de gestelde criteria voldoet (minimaal 1 x per kwartaal). Monitoring van deze afspraak vindt plaats met de OR.

4. **Overplaatsing naar een andere functiegroep c.q. andere salarisschaal**
 - a. Bij definitieve indeling in een **hogere** functiegroep c.q. **hogere** salarisschaal van een functievolsamen werknemer als gevolg van overplaatsing of herclassificatie, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris het halve verschil van de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de betreffende functiegroepen, of zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal plus één functiejaar; indien plaatsing in een hogere functiegroep heeft plaatsgevonden tot en met de 15^e van de maand vindt verhoging plaats per de 1^e van de betreffende maand en indien de plaatsing heeft plaatsgevonden na de 15^e van de maand vindt verhoging plaats per de 1^e van de volgende maand.
 - b. Bij herclassificatie van de functie, waarbij de functie in een hoger beloonde functiegroep wordt ingedeeld, zal het aantal functie jaren van de oude functie onveranderd gehandhaafd blijven.
 - c. Bij tijdelijke waarneming geldt gedurende de waarneming dezelfde systematiek per waargenomen dienst.
5.
 - a. Bij indeling in een **lagere** functiegroep c.q. **lagere** salarisschaal door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid, of op eigen verzoek van een functievolsamen werknemer bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het halve verschil van de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de betreffende functiegroepen, of zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal; indien plaatsing in een lagere functiegroep heeft plaatsgevonden tot en met de 15^e van de maand vindt verlaging plaats per de 1^e van de betreffende maand en indien de plaatsing heeft plaatsgevonden na de 15^e van de maand vindt verlaging plaats per de 1^e van de volgende maand.
De eerstvolgende functie jarenverhoging wordt toegekend conform het bepaalde in lid 1 onder b.
 - b. Aan de werknemers die echter als gevolg van bedrijfsomstandigheden buiten hun schuld door de bedrijfsleiding worden geplaatst in een lagere functiegroep, worden met ingang van de maand volgend op die waarin de terugplaatsing is geschied zoveel functie jaren in de lagere salarisschaal toegekend als nodig zijn om hun oorspronkelijke salaris zoveel mogelijk te handhaven.
Indien deze functie jaren toekenning daartoe niet toereikend is, wordt een persoonlijke toeslag gegeven. Deze toeslag maakt geen deel uit van het schaalsalaris en stijgt niet mee met verhogingen van de salarisschalen.
De persoonlijke toeslag wordt, in geval van promotie naar een functie in een hogere functiegroep en in geval van toekenning van een functiejaar, verminderd met het bedrag van de daarmee gepaard gaande salarisverhoging.
Persoonlijke toeslagen (of de restanten daarvan) van werknemers van 58 jaar en ouder worden niet (verder) afgebouwd.
6. **Gedeeltelijke functievervulling - Op grond van medische redenen**
 - a. De werkgever zal de geldelijke beloning voor de door een arbeidsgehandicapte werknemer verrichte arbeid zodanig vaststellen, dat deze (ten minste) gelijk is aan de geldelijke beloning die een niet-arbeidsgehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster pleegt te ontvangen.

- b. Indien de arbeidsprestatie van de arbeidsgehandicapte werknemer duidelijk minder is dan in de betreffende functie als normaal wordt beschouwd, zal de werkgever bij de daartoe aangewezen instantie dispensatie van het functieloon aanvragen.
- c. Op een arbeidsgehandicapte werknemer zal na afloop van de in artikel 19 lid 5 bedoelde periode, het onder lid 5 b van dit artikel bepaalde van toepassing zijn, waarbij rekening wordt gehouden met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

7. **Evenredige vermindering van het inkomen**

Gedurende de tijd dat een werknemer niet heeft gewerkt ten gevolge van arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd en wel met 0,64% van het maandinkomen per verzuimd uur.

8. Voor partieel leerplichtige werknemers geldt het bepaalde in bijlage III bij deze cao.

ARTIKEL 11 - EXTRA BELONING PLOEGENARBEID

1. De werknemer die volgens dienstrooster arbeid in ploegendienst verricht, ontvangt daarvoor een extra beloning. Deze extra beloning bestaat uit de volgende toeslagen over het schaalessalaris per in ploegendienst gewerkte maand, voor gedeelten daarvan naar evenredigheid berekend:

- a. **voor 2-ploegendienst: 14%;**
- b. **voor 3-ploegendienst: 20%;**
- c. **voor 5-ploegendienst: 27,5%;**
- d. **voor een 144-uursrooster: 29%** (met ingang van 1 april 2009).

2. Werknemers die door de bedrijfsleiding of om medische redenen worden teruggeplaatst van een van de onder lid 1 genoemde ploegendiensten naar een lager betaalde ploegendienst c.q. dagdienst, ontvangen, voor zover dit in geval van een medische reden niet reeds door de uitvoeringsinstelling wordt gecompenseerd, het verschil in geldbedrag tussen de oorspronkelijke en de nieuwe beloning.

- a. gedurende 2 maanden:
indien de werknemer tenminste 6 maanden, maar minder dan 3 aaneengesloten jaren in ploegendienst heeft gewerkt;
- b. gedurende 4 maanden:
indien de werknemer tenminste 3 jaar, maar minder dan 5 aaneengesloten jaren in ploegendienst heeft gewerkt;
- c. gedurende 6 maanden:
indien de werknemer tenminste 5 jaar, maar minder dan 10 aaneengesloten jaren in ploegendienst heeft gewerkt;
- d. gedurende 8 maanden:
indien de werknemer tenminste 10 jaar in ploegendienst heeft gewerkt.
- e. werknemers van 55 jaar en ouder, die tenminste de daaraan voorafgaande 10 jaar in ploegendienst hebben gewerkt, behouden hun laatst geldende ploegentoeslag (of restanten daarvan), indien zij anders dan op eigen verzoek worden teruggeplaatst van een

van de onder lid 1 genoemde ploegdiensten naar een lager betaalde ploegdienst c.q. dagdienst.

3. Wanneer overplaatsing plaatsvindt naar een lager betaald dienstrooster en de periode van daadwerkelijk werkzaam zijn in het lager betaalde werkrooster is korter dan zes maanden, dan vindt geen afbouw van de ploegentoeslag plaats. Bij meerdere terugplaatsingen vanuit een hoger naar een lager betaald rooster binnen een periode van twee jaar, worden ter bepaling van de laatste afbouwperiode de perioden in de hoger betaalde dienstroosters samengeteld.
4. **Sprongtoeslag**
De werknemer die wordt overgeplaatst naar een andere ploeg of dienst, ontvangt daarvoor een eenmalige toeslag van 0,43% van zijn schaalsalaris wanneer tussen de 2 bedoelde diensten een rusttijd van meer dan 9 uren ligt, respectievelijk 0,83% van zijn schaalsalaris wanneer tussen de 2 bedoelde diensten een rusttijd van 8 uren ligt.

ARTIKEL 12 - CONSIGNATIE

1. Indien noodzakelijk, zal bij toerbeurt consignatie moeten worden verricht.
2. De werknemer ontvangt voor elke dag dat hij geconsigneerd is op maandag tot en met vrijdag: 1% van het maandsalaris;
op zaterdagen: 2% van het maandsalaris;
op zon- en feestdagen: 3% van het maandsalaris.
3. Indien de werknemer tijdens consignatie wordt opgeroepen ontvangt hij daarvoor de beloning volgens artikel 13 lid 3 met een minimum van 30 minuten, alsmede een vergoeding voorrijkosten van € 7,26 bruto.
4. Voor de werknemer die roostermatig geconsigneerd is, en waarvan de consignatie op verzoek van de werkgever, dan wel om medische redenen wordt beëindigd, zal, indien de werknemer gedurende 10 jaar of meer geconsigneerd is geweest, de afbouwregeling ploegentoeslag (artikel 11 lid 2) van toepassing zijn.
Voor de werknemer die roostermatig geconsigneerd is, wordt de consignatietoeslag meegenomen in de pensioengrondslag.

ARTIKEL 13 - OVERWERK

1.
 - a. Onder overuren worden verstaan de uren waarop door de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht boven de normale dagelijkse arbeidsduur die volgens dienstrooster voor hem geldt.
 - b. Niet als overwerk wordt beschouwd: Arbeid boven de normale dagelijkse arbeidsduur van een kwartier of minder.
2.
 - a. Overuren kunnen op verzoek van de werknemer worden gecompenseerd in vrije tijd, die binnen 30 dagen na het verrichte overwerk moet worden opgenomen; indien de bedrijfsomstandigheden dit echter niet toelaten, dan zal bij uitzondering dit overwerk betaald worden.
 - b. In geval sprake is van roostermatig overwerk, zoals bedoeld in artikel 20, zal, rekening houdend met de bedrijfsomstandigheden en in overleg met de werknemer, per kalenderjaar worden vastgesteld in hoeverre een gedeelte van deze uren kan worden gecompenseerd in vrije tijd.
 - c. Werknemers van 50 jaar of ouder worden op hun verzoek niet uitgenodigd overwerk te verrichten.

3. De beloning van overuren bedraagt inclusief het doorbetaalde salaris de volgende percentages van het schaalsalaris:
Opgenomen compenserende vrije tijd als bedoel in lid 2 onder a wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht met 0,64% per uur.
- a. Voor overuren op maandag van 00.00 uur t/m vrijdag 24.00 uur: 0,90% (147,54%) per uur;
 - b. Voor overuren op zaterdagen vanaf 00.00 uur: 1,1325% (185,56%) per uur (betreft het overwerk op zaterdag een volledige extra dienst die reeds aanvangt vóór zaterdag 00.00 uur, dan zullen alle uren van deze extra dienst worden beloond als zaterdag overuren).
 - c. Voor overuren op zondagen en op feestdagen: 1,19% (195,08%) per uur.
4. De werkgever houdt de OR regelmatig op de hoogte over de mate waarin en door wie wordt overgewerkt.
5. Etenstijden buiten het dienstrooster, nodig geworden door overwerk, mits in het bedrijf doorgebracht, worden tot een maximum van een half uur als overwerk beschouwd.
6. **Meeruren**
Wanneer de werknemer met een deeltijdarbeidsovereenkomst in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft, maar blijft binnen het dienstrooster op basis van artikel 8 van een werknemer met een voltijdsarbeidsovereenkomst, wordt over deze meeruren een toeslag betaald van 26,33 % van het uurloon.
7. **Vergoeding extra opkomst**
Vergoeding bij extra opkomst voor het verrichten van overwerk.
Bij onverwachte oproep buiten werktijd voor het verrichten van overwerk als gevolg van onvoorziene bedrijfsomstandigheden zal de volgende vergoeding worden uitgekeerd:
- | | | |
|---------------|---|--|
| voorrijkosten | : | € 7,26 bruto |
| gewerkte uren | : | overwerkbeloning met een minimum van 30 minuten. |
8. **Betaling voor verzuimuren**
Indien een werknemer in dagdienst overwerk verricht tussen 22.00 uur en 04.00 uur en hij binnen 8 uur na afloop van dit overwerk zou moeten opkomen volgens zijn dienstrooster, zal hij evenveel uren als hij tussen 22.00 uur en 04.00 uur overwerk heeft verricht, later mogen opkomen dan volgens zijn dienstrooster.
Deze uren zullen normaal worden doorbetaald en kunnen alleen worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dagdienst die volgt op het bedoelde overwerk. Indien de uren niet worden opgenomen direct na afloop van het overwerk, worden zij in het geheel niet toegekend.
- Voorbeeld:
Een werknemer verricht overwerk van 22.00 tot 01.00 uur. Hij zou volgens zijn dienstrooster om 08.00 uur moeten opkomen. Dat is binnen 8 uur na afloop van het overwerk. De werknemer mag dan de uren overwerk later opkomen, dus hij mag in plaats van 08.00 uur om 11.00 uur starten met zijn dienstrooster.

ARTIKEL 14 - VERSCHOVEN UREN

1. Onder verschoven uren worden verstaan uren die buiten de volgens dienstrooster vastgestelde werktijden, maar binnen de normale arbeidsduur volgens dienstrooster vallen.

2. Indien in opdracht arbeid wordt verricht op verschoven uren gelden per verschoven uren de volgende toeslagen op het maandsalaris:
 - a. voor verschoven uren op maandag t/m vrijdag:
0,32% van het maandsalaris;
 - b. voor verschoven uren op zaterdag:
0,465% van het maandsalaris.

ARTIKEL 15 - ZON - EN FEESTDAGEN

1. Onder feestdagen wordt in de cao verstaan:
nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, Koningsdag en de door de overheid aangewezen dag ter viering van de nationale bevrijding.
2.
 - a. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zondag en de feestdagen voor de dagdienst geacht te lopen van 00.00 uur tot 24.00 uur, en voor de ploegendiensten vanaf de ploegwisseling vóór de betreffende zon- en feestdag tot aan het 24 uur later liggende tijdstip.
 - b. Voor de 2- en 3-ploegdienst wordt op 24 en 31 december de werktijd om 18.00 uur beëindigd. De resterende uren zijn betaald verlof.
 - c. In overleg met de OR kan besloten worden om in afwijking van het onder b bepaalde voor de ploegendiensten het einde van de werktijd op 24 respectievelijk 31 december te vervroegen tot aan het aanvangstijdstip van de middagdienst. Deze vervroeging heeft geen invloed op het einde van de feestdag zoals genoemd onder a.
In dit geval zal bij de werknemer die volgens zijn rooster voor die betreffende middagdienst diende op te komen, een halve dag van zijn vakantiegoed worden afgeboekt.
 - d. Naast de overige in de cao geregelde arbeidsvoorwaarden zijn voor werknemers in ploegdienst de volgende bepalingen van kracht.
 1. Voor werknemers in 2-ploegdienst en de traditionele 3-ploegdienst geldt dat op zondagen en feestdagen niet wordt gewerkt. Indien in opdracht van de werkgever op een zondag of een feestdag wel moet worden gewerkt, is sprake van overwerk. Voor 3-ploegdiensten waarin de nachtdiensten zijn vervangen door werken in het weekend, geldt dat op zondagen wel volgens rooster wordt gewerkt, maar niet op feestdagen. Indien in opdracht van de werkgever op een feestdag wel moet worden gewerkt, is sprake van overwerk.
 2. Voor werknemers in 5-ploegdienst en 144-uursrooster geldt het volgende:
 - a. Van 24 december 18.00 uur tot 27 december 06.00 uur wordt volgens rooster niet gewerkt. De werkgever kan wegens bedrijfseconomische noodzaak in overleg met de OR bepalen dat in deze periode toch moet worden gewerkt. Indien dat wordt overeengekomen, is sprake van overwerk.
 - b. Op nieuwjaarsdag 1^e en 2^e paasdag en 1^e en 2^e pinksterdag, Hemelvaartsdag, Koningsdag en door de overheid aangewezen dag voor de viering van nationale bevrijding wordt volgens rooster gewerkt. De werknemer komt in aanmerking voor de feestdagtoeslag van 0,91% (147,54%) van het schaalsalaris per daadwerkelijk op deze feestdagen gewerkt uur. De werkgever kan ten minste 28 dagen voorafgaand aan de betreffende feestdag per kalenderjaar maximaal 4 feestdagen uitroosteren. Hiervoor hoeven door de werknemers geen vakantie-uren te worden

ingeleverd. De niet-gewerkte uren kunnen door de werkgever in het betreffende kalenderjaar worden ingeroosterd voor opleiding, werkoverleg, strategiesessies e.d. Als de werkgever deze uren in het lopend kalenderjaar niet inroostert voor de aangegeven doeleinden, vervallen deze uren.

3. Indien op een doordeweekse feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.

ARTIKEL 16 - GEOORLOOFD VERZUIM

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.
Het recht bestaat in ieder geval:
 - a. gedurende de bevalling van de echtgenote;
 - b. gedurende twee aaneengesloten dagen of diensten bij zijn huwelijk, registratie partnerschap of afsluiten samenlevingscontract van de werknemer;
 - c. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgenoot/echtgenote, (schoon-, pleeg- stief)ouders of van een (niet) tot het gezin behorend (stief)kind of pleegkind van de werknemer;
 - d. gedurende één dag of dienst op de dag van overlijden en de dag van de begrafenis/crematie van een grootouder van de werknemer, een grootouder van de echtgenote/echtgenoot, kleinkind, broer, zuster, schoonzoon, schoondochter, zwager en schoonzuster;
 - e. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden.
Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats.
Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
 - f. gedurende de voor het noodzakelijk bezoek aan dokter, tandarts of specialist benodigde tijd, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.
2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:
 - a. gedurende één dag of dienst bij 12½-, 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer;
 - b. gedurende twee dagen of diensten bij verhuizing van de werknemer op verzoek van Essity;
 - c. aan werknemers die lid zijn van de vakverenigingen wordt, mits de aanvraag daartoe tijdig door de vakverenigingen tot de onderneming is gericht, vrijaf gegeven met behoud van salaris voor de volgende activiteiten:

1. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan het bondscongres, alsmede aan vergaderingen van bondsraad en districtsraad, alsmede alle andere statutaire vergaderingen die de vakverenigingen kennen;
 2. het deelnemen aan door de vakverenigingen georganiseerde cursussen; in dit geval zal slechts vrijaf worden gegeven indien de bedrijfsbelangen zich daartegen niet verzetten;
3. De werknemer kan doorbetaald geboorteverlof opnemen van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg in de periode van 4 weken na de bevalling van de echtgenote. Partners hebben, nadat van het recht op geboorteverlof van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur gebruik is gemaakt, het recht op 5 weken aanvullend geboorteverlof, op te nemen in het eerste half jaar na de geboorte van het kind. In deze periode hebben partners recht op een uitkering van UWV ter hoogte van 70% van het (maximum) dagloon.
4. Als zich een situatie voordoet waarbij het dringend noodzakelijk is dat een werknemer zorg verleent aan een lid van zijn huishouding en geen andere oplossing voorhanden is, kan de werknemer in overleg met de werkgever de werkzaamheden onderbreken. Daarbij worden tussen de werkgever en werknemer naar redelijkheid en billijkheid afspraken gemaakt over de duur van de afwezigheid of de afwezigheid de volledige dan wel een deel van de werktijd omvat en de wijze waarop de werktijd wordt verrekend. Als in individuele zaken dit overleg niet tot een voor beide partijen billijke oplossing leidt, zal dit worden besproken met de commissie sociaal beleid.
5. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende zes weken in verband met de adoptie van een kind, dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode van zes weken, op te nemen verspreid in een periode van 26 weken, recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij UWV.
6. De werknemer die gebruik wenst te maken van zijn wettelijk recht op ouderschapsverlof zal dit tijdig, maar tenminste twee maanden voor het moment waarop het verlof dient in te gaan, aan de werkgever mededelen. De wijze waarop het verlof wordt ingeroosterd wordt in overleg met de werkgever vastgesteld, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met het belang van de werknemer enerzijds en met het bedrijfsbelang anderzijds. De werknemer kan in het eerste levensjaar van het kind (of in het eerste jaar na opname in het gezin bij adoptie of bij een pleegkind tot de leeftijd van 8 jaar) gedurende minimaal 1 week en maximaal 9 weken betaald ouderschapsverlof opnemen. De uitkering van UWV is 70% van het (max.) dagloon.
7. a. Het bepaalde in artikel 7: 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre, dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:
1. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het procedure- en regelingenboek.
 2. de invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever voor de invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij tot het aanvragen van een vergunning eerst overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd.
Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
 3. de verlenging van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning de werkgever die hierboven sub 2 omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt

overgenomen, hij de vakverenigingen tijdig, dat wil zeggen een week voor het ingaan van de verlenging, daarvan mededeling doet.

- b. Ten aanzien van het bepaalde onder a sub 2 geldt echter dat de werkgever een bovenwettelijke aanvulling op de uitkering krachtens de WW verstrekt tot 100% van het bruto inkomen volgens dienstrooster, dat de werknemer zou hebben verdiend bij normale werktijd.

- 8. Voor scholing en vorming van jeugdigen geldt het bepaalde in bijlage IV bij deze cao.
- 9. Met echtgenote/echtgenoot worden in dit artikel gelijk gesteld niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in eerste of tweede graad bestaat.

Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien. De duurzame relatie dient als zodanig schriftelijk bij de werkgever gemeld te zijn.

- 10. De werknemer die een Vapro-opleiding volgt, kan een deel van de Vapro-opleiding tijdens werktijd volgen in de vorm van 5 diensten verlof per 10 weken, tot een maximum van 100 uur per jaar.

ARTIKEL 17 - VAKANTIE MET BEHOUD VAN SALARIS

- 1. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
- 2. **Duur van de vakantie**
 - a.
 - 1. De werknemer heeft per vakantiejaar (voor gedeelten daarvan naar evenredigheid berekend) recht op wettelijke vakantie met behoud van maandinkomen van 20 dagen of diensten/160 uur.
 - 2. Daarboven heeft de werknemer recht op 5 bovenwettelijke dagen of diensten/40 uur.
 - 3. De werknemer die bij aanvang van het vakantiejaar de 51-jarige of 60-jarige leeftijd heeft bereikt, heeft in afwijking van de hiervoor sub 2 genoemde bovenwettelijke vakantie, recht op 6, respectievelijk 9 bovenwettelijke dagen of diensten/48 respectievelijk 72 uur.
 - 4. Voor partieel leerplichtige werknemers geldt het bepaalde in bijlage III bij deze cao.
 - b. De vakantie wordt als regel gedurende 3 kalenderweken (die geacht worden 15 werkdagen of diensten te omvatten) aaneengesloten genoten en voor het overige in de vorm van snipperdagen.
 - c. De vakantie voor werknemers werkzaam in een 5-ploegendienst wordt, indien de werknemer dit verzoekt, gedurende 23 kalenderdagen aaneengesloten genoten en voor het overige in de vorm van snipperdagen of diensten. De aaneengesloten vakantie zal aanvangen op vrijdag 23.00 uur en zal eindigen bij aanvang van de maandagochtenddienst en valt, indien de werknemer dit verzoekt, tijdens de zomervakantie voor het basis- en voortgezet onderwijs.
- 3. De werknemer die voor het einde van het lopende vakantiejaar in of uit dienst van de werkgever treedt, heeft in dat vakantiejaar, onverminderd het in lid 2 bepaalde, voor elke maand dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op een evenredig deel van de vakantie.
De berekening van een dergelijke maand dienstverband geschiedt volgens het bepaalde in lid 4.

4.
 - a. Voor de berekening van de vakantie wordt de werknemer die voor of op de 15^e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.
 - b. Wanneer de werknemer na de 15^e van een maand in dienst treedt, dan wel de dienst verlaat, wordt hij geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.

5. **Tijdstip van de vakantie**

- a. De aaneengesloten vakantie wordt als regel gegeven in de periode die daarvoor met de OR is overeengekomen.
De werkgever zet daartoe het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stop. De werknemers zijn gehouden binnen het daarvoor door de werkgever in overleg met de OR aangewezen tijdvak van stopzetting met vakantie te gaan.
Ingeval een werknemer nog geen recht op de aaneengesloten vakantie heeft, kan in overleg één van de volgende keuzemogelijkheden worden bepaald, nl. dat de werknemer:
 1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort werkzaamheden moet verrichten en/of
 2. zoveel snipperdagen reserveert als nodig zijn om zijn vakantie tot een totale aangesloten vakantie aan te vullen en/of
 3. teveel genoten vakantie inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het betreffende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloofd en/of
 4. de betrokken werknemer vrij neemt voor eigen rekening gedurende de vastgestelde fabrieksvakantie.
- b. Maximaal 3 vaste snipperdagen worden in het begin van elk jaar door de werkgever in overleg met de OR vastgesteld. De overblijvende snipperdagen worden met een halve snipperdag als minimum opgenomen op een tijdstip zoals dat door de werknemer wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.
Snipperdagen dienen zo mogelijk een week van te voren te worden aangevraagd.
De werkgever zal jaarlijks, in overleg met de ondernemingsraad, vaststellen of een van deze verplichte dagen voor 31 december vanaf 18:00 uur tot 1 januari 23:00 uur kan worden aangemerkt. De werkgever streeft ernaar om deze dagen vrij te plannen. Uiterlijk 1 november van het betreffende kalenderjaar zal dit bekend zijn.
- c. Een werknemer die in opdracht van de werkgever - in overleg met de OR - arbeid moet verrichten op een moment dat de reeds eerder voor hem aaneengesloten vakantieperiode werd vastgesteld, zal zijn vakantie dienen te verschuiven, in welk geval de hieraan verbonden aantoonbare kosten door de werkgever worden vergoed.
- d. De werknemer kan de bovenwettelijke vakantie als bedoeld in lid 2 onder a sub 2 en 3, voor zover hij deze niet wenst op te nemen, sparen voor een zogenoemd "sabbatical leave" of sparen voor pensioen.

6. **Niet opgenomen vakantie**

Indien reeds verworven vakantierechten door schuld of toedoen van de werknemer niet vóór de aanvang van het volgende vakantiejaar zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze vakantie zal opnemen.

7. **Vakantie bij onderbreking van de werkzaamheden**

- a. De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd waarover hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op maandinkomen heeft.
- b. 1. De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens het feit dat hij/zij :

- a. zwangerschaps-, bevallings-, (aanvullend) geboorteverlof, betaald ouderschapsverlof of adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in de Wet arbeid en zorg geniet; de werknemer die dit verlof geniet, bouwt over de overeengekomen arbeidsduur volledige vakantie-rechten op gedurende de tijd dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2 van de Wet arbeid en zorg;
 - b. anders dan wegens zwangerschaps-, bevallings-, (aanvullend) geboorteverlof, betaald ouderschapsverlof of adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in de Wet arbeid en zorg tegen zijn wil niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten;
 - c. langdurig zorgverlof geniet als bedoeld in hoofdstuk 5, afdeling 2 van de Wet arbeid en zorg;
 - d. anders dan voor oefening of opleiding als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire (of vervangende) dienst;
 - e. vakantie geniet die is gebaseerd op bij een vorige werkgever opgebouwd, maar niet opgenomen vakantie-recht als bedoeld in artikel 7: 641 lid 3 BW;
 - f. met toestemming van de werkgever deelneemt aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - g. onvrijwillig werkloos is bij handhaving van het dienstverband (werktijdvermindering);
 - h. politiek verlof geniet als bedoeld in artikel 7: 643 lid 3 BW;
2. Tijdens volledige en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer wettelijke en bovenwettelijke vakantie-rechten op. Hij doet dit op dezelfde manier als tijdens een periode dat hij niet arbeidsongeschikt is. Indien de werknemer re-integratieactiviteiten moet verrichten en hij wil daarvan vrijgesteld worden om vakantie te kunnen genieten, dient hij verlof aan te vragen volgens de bij werkgever geldende regels. Bij het opnemen van verlof geldt dat de opname op dezelfde manier plaatsvindt als bij een niet geheel of gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemer.

8. **Vakantie bij arbeidsongeschiktheid**

- a. Indien de werknemer bij de aanvang van de aaneengesloten vakantie ongeschikt is tot werken door ziekte of ongeval, zodat hij van de vakantie geen gebruik kan maken, ontvangt hij deze vakantie op een andere tijd, bij voorkeur in het lopende kalenderjaar, mits hij de meldings- en controlevoorschriften stipt in acht heeft genomen.
- b. De werkgever stelt in overleg met de werknemer vast op welk tijdstip de aan de werknemer, ingevolge het in dit lid bepaalde, nog toekomstige vakantie alsnog zal worden genoten.

9. **Vakantie bij ontslag**

- a. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomstige vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig deel van het maandinkomen worden uitbetaald. Te veel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
- c. Bij beëindiging van de dienstbetrekking na twee jaar arbeidsongeschiktheid vindt de berekening van de eventueel nog uit te betalen vakantie-dagen op dezelfde manier plaats als bij een niet arbeidsongeschikte werknemer.

10. **Uitvoeringsbepalingen**
- a. De werknemer, die volgens rooster op zaterdag moet werken, kan in zijn vakantie niet meer zaterdagdiensten opnemen dan hij gewoonlijk in een periode van 3 weken volgens het voor hem geldende dienstrooster verricht.
 - b. Met inachtneming van het overigens in dit artikel bepaalde geldt dat 1 dienst vakantie/snipperen gelijk wordt geacht met 1 vakantie/ snipperdag. Dit geldt onverkort voor de aaneengesloten vakantie c.q. bedrijfsvakantie.

ARTIKEL 18 - VAKANTIETOESLAG

Ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie ontvangen de werknemers in de maand april een vakantietoeslag van 8%.

1. Als grondslag voor de vakantietoeslag geldt 8% van de som van de door de werknemer in het vakantietoeslagjaar (1 januari tot en met 31 december) verdiende maandinkomens, inclusief eventueel ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen ter zake van arbeidsongeschiktheid. Voor gedeelten van een vakantiejaar dienstverband wordt een proportioneel deel gerekend. Over de tijd waarin de werknemer een uitkering krachtens de WAO/WIA geniet, is de werkgever echter geen vakantietoeslag verschuldigd.
2. Bij beëindiging van het dienstverband heeft de werknemer aanspraak op een evenredig deel van de onder 1 genoemde vakantietoeslag. Eventueel teveel uitbetaalde vakantietoeslag wordt bij het einde van de dienstbetrekking verrekend.
3. De minimumvakantie-uitkering wordt geschrapt. Indien er nog werknemers zijn die in 2020 een minimum vakantie-uitkering hebben, ontvangen zij een eenmalige uitkering van 3 keer het verschil tussen de minimum vakantie-uitkering uit 2020 en het nieuwe bedrag aan vakantie-uitkering.

ARTIKEL 19 - UITKERING BIJ ZIEKTE EN ONGEVAL

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten en waarbij de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 BW, de Ziektewet(zoals die luiden tot 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende maximaal 52 weken (eventueel op grond van artikel 7: 629 lid 11 en 12 BW verlengd tot maximaal 104 weken) 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Coördinatiewet SV) worden betaald. Daarenboven ontvangt de werknemer die de bedongen proeftijd als bedoeld in artikel 7 lid 1 heeft beëindigd, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. Indien 70% van het maandinkomen lager is dan het geldende wettelijk minimumloon ontvangt de werknemer het wettelijke minimumloon en een daarbij passende aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
3. Bij volledige arbeidsongeschiktheid zal de uitkering krachtens de WAO gedurende maximaal 52 weken worden aangevuld tot 100% van het maandinkomen.
4. Indien de volledige arbeidsongeschiktheid wordt onderbroken door gehele of gedeeltelijke werkhervatting met het karakter van een onder medisch toezicht vallende proefperiode gedurende een tijdvak van minder dan een jaar, worden de perioden van volledige

arbeidsongeschiktheid samengeteld voor de berekening van de bovengenoemde perioden van in totaal twee jaar aanvulling.

5. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die in passende arbeid is tewerkgesteld, een aanvulling verstrekken op het dan geldende maandinkomen en de uitkering WAO tot 100% van het maandinkomen. Deze aanvulling zal nooit meer bedragen dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid. De aanvullingsperiode bedraagt in dit geval maximaal 2 jaar gerekend vanaf het tijdstip van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid. Daarna geldt het bepaalde in artikel 10 lid 7 van deze overeenkomst.
6.
 - a. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die niet in passende arbeid kan worden tewerkgesteld, indien de werknemer een WAO-uitkering en een WW-uitkering ontvangt, op deze uitkeringen een aanvulling verstrekken tot 100% van het maandinkomen. Deze aanvulling zal nooit meer bedragen dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid. De aanvullingsperiode bedraagt in dit geval maximaal 2 jaar gerekend vanaf het tijdstip van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
 - b. Een arbeidsongeschiktheidsuitkering in het kader van de WAO c.q. WW zal door de werkgever aan de werknemer betaalbaar worden gesteld, zodat de maandelijkse betaling aan de werknemer correct kan worden verzorgd.
7. Voor de berekening van de hiervoor bedoelde aanvullingen op de WAO geldt het uitkeringsregime van de voor de wetwijziging (1 augustus 1993).
8.
 - a. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het gederfde maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen, indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
 - b. Onder het maandinkomen als onder a bedoeld worden mede begrepen de verdiensten die de werknemer, indien hij niet arbeidsongeschikt was geworden, uit hoofde van afwijkende uren en/of consignatie volgens een vast rooster zou hebben ontvangen.
9. In geval van misbruik dan wel indien de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan de eigen schuld van de betrokken werknemer, verliest hij iedere aanspraak op de in dit artikel genoemde aanvullingen. Bovendien heeft de werknemer dan geen recht op een evenredig deel van de vakantietoeslag als bedoeld in artikel 18 en op een evenredig deel van de extra uitkering als bedoeld in artikel 21.
10. Geen aanvullingen in de gevallen als bedoeld in lid 3, 4 en 5 worden verstrekt aan de werknemer aan wie door de betreffende uitvoeringsinstelling de wettelijke uitkering wordt geweigerd.
11. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers die in dienst zijn na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
12. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;

loonbetaling en aanvullingen op te schorten en de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;
- f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;
- g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);

aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- h. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de uitvoeringsinstelling;
- i. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.

Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) niet naleeft.

Artikel 19A - UITKERING BIJ ZIEKTE EN ONGEVAL (EERSTE ZIEKTEDAG OP OF NA 1-1-04)

1. Indien een werknemer als gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. 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. Ten aanzien van de werknemer die gedurende de eerste periode van 52 weken van de arbeidsongeschiktheid de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, geldt deze loondoorbetalingsplicht, zoals omschreven in artikel 7: 629 lid 2 BW en het bijbehorende overgangsrecht tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Indien de arbeidsongeschiktheid daarna voortduurt geldt deze loondoorbetalingsplicht gedurende een periode van 13 weken, dan wel 6 weken vanaf het moment waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, afhankelijk van het moment waarop het overgangsrecht eindigt.
3. Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. Ten aanzien van de werknemer die gedurende de eerste periode van 52 weken de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, geldt deze aanvulling gedurende de wettelijke periode van de loondoorbetalingsplicht, zoals omschreven in artikel 7: 629 lid 2 BW en het bijbehorende overgangsrecht tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Indien de arbeidsongeschiktheid daarna voortduurt, geldt deze aanvullingsplicht gedurende een periode van 13 weken, dan wel 6 weken vanaf het moment waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, afhankelijk van het moment waarop het overgangsrecht eindigt, maar uiterlijk tot het einde van deze eerste periode van 52 weken.
4. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW zal aan de werknemer 80% (70% + 10%) van het maandinkomen worden doorbetaald. Indien de werknemer aantoonbaar en optimaal meewerkt aan activiteiten die zijn overeengekomen in en uitgevoerd zijn op basis van het re-integratieplan, zal aanvulling tot 100% plaatsvinden. Van een aantoonbare, optimale inspanning tot re-integratie is sprake bij het verrichten van werk, al dan niet aangepast, het werken op basis van arbeidstherapie of het volgen van om- en bijscholing. De verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter vormen de basis van de afspraken. Deze bepaling is niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

5. Het bepaalde in artikel 19 lid 8 tot en met 12 is van overeenkomstige toepassing, tenzij in dit artikel uitdrukkelijk anders is bepaald.
6. Partijen zijn van mening dat re-integratie en arbeidsparticipatie essentieel zijn. Re-integratieactiviteiten dienen dan ook zo snel mogelijk na ontstaan van de arbeidsongeschiktheid aan te vangen. Partijen hebben in een protocol nadere afspraken gemaakt (zie Bijlage V). Deze bepaling is niet van toepassing op werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

De werknemer die voldoet aan de IVA-condities (volledig en duurzaam arbeidsongeschikt) wordt, eventueel met terugwerkende kracht, gedurende de voor hem geldende wettelijke periode van loondoorbetaling als genoemd in artikel 7: 629 BW, aangevuld tot 100% van het maandinkomen.

7. Voor de verschillende groepen arbeidsongeschikte werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt, gelden de volgende afspraken :

- a. De werknemer die na 2 jaar ziekte als gevolg van de keuring in het kader van de WIA als minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt beschouwd, blijft in beginsel in dienst van de werkgever. Voor wat betreft eventuele aanpassingen van functie en arbeidsvoorwaarden geldt het volgende:

- Indien de werknemer volledig werkzaam blijft in de eigen functie, vindt doorbetaling van het volledige salaris plaats;
- Indien de werknemer volledig werkzaam blijft, maar in een lager ingedeelde functie is artikel 10 lid 6 onder b van toepassing;
- Indien de werknemer niet meer volledig werkzaam kan zijn, is artikel 10 lid 6 onder b over het gewerkte deel van toepassing indien de werknemer in een lager ingedeelde functie gedeeltelijk werkzaam is.
- over het niet gewerkte deel vindt gedurende een periode van 5 jaar per jaar een afbouw plaats van respectievelijk 90, 80, 70, 60 en 50% over het arbeidsongeschiktheidspercentage.

- b. Voor de werknemer die na 2 jaar ziekte als gevolg van de keuring in het kader van de WIA voor 35 – 80% arbeidsongeschikt wordt beschouwd, geldt het volgende:

- Indien de werknemer volledig werkzaam blijft in de eigen functie, vindt doorbetaling van het volledige salaris plaats;
- Indien de werknemer volledig werkzaam blijft, maar in een lager ingedeelde functie is artikel 10 lid 6 onder b van toepassing;
- Indien de werknemer niet meer volledig werkzaam kan zijn, is artikel 10 lid 6 onder b over het gewerkte deel van toepassing indien de werknemer in een lager ingedeelde functie gedeeltelijk werkzaam is. Over het niet gewerkte deel zal naast de uitkering op grond van de WGA (Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) gedurende een periode van 5 jaar een aanvulling plaatsvinden van 5% van het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden. Doorbetaling is gemaximeerd op 100% van het laatste maandinkomen, tenzij functieverhoging plaatsvindt.

8. Indien onverhoopt het dienstverband bij de werkgever zou moeten worden verbroken, zal de werkgever de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen in alle redelijkheid per individuele situatie afwikkelen.
9. Met ingang van 1 januari 2006 zal de WGA-premie ingehouden worden op het nettoloon van de werknemer. De werkgever heeft een collectieve verzekering voor het z.g. WIA hiaat afgesloten voor de werknemers. De werkgever betaalt 50% van de premie voor deze verzekering.

ARTIKEL 20 - UITKERING BIJ OVERLIJDEN

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de maand plus de twee daarop volgende maanden. Daarna wordt nog gedurende twee maanden het nettosalarij uitgekeerd verminderd met uitkeringen krachtens de ANW en het pensioenfonds. Op de bedoelde bedragen wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet, de WAO, de WIA en de Toeslagenwet. In geval van overlijden worden de nog uitstaande vakantiedagen verrekend.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. De langstlevende van de echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
- b. Indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.

Met echtgenoot/echtgenote worden in dit artikel gelijk gesteld: niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien. Deze duurzame relatie dient als zodanig schriftelijk bij de werkgever gemeld te zijn.

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

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

ARTIKEL 21 - EXTRA UITKERING

1. In de maand november van elk jaar ontvangen de op het tijdstip van uitbetaling in dienst zijnde werknemers een extra uitkering.
2. Deze uitkering bedraagt 8,33% van het in het lopende kalenderjaar verdiende inkomen volgens dienstrooster.
3. Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband zal de extra uitkering, naar rato van het aantal maanden dienstverband in het lopende kalenderjaar, worden uitbetaald.

ARTIKEL 22 - PENSIOENREGELING

Voor de werknemers bij Essity Operations Hoogezand BV is, naast deze cao, de Pensioencao Essity Netherlands BV van toepassing.

ARTIKEL 23 - TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze cao wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.
2. Ingeval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomisch verhoudingen in Nederland zal over deze vraag binnen 4 weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd dat de partijen zal binden.

3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze cao met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

ARTIKEL 24 - DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Deze cao is aangegaan per 1 januari 2023 en eindigt op 30 juni 2024 om 24.00 uur van rechtswege, derhalve zonder dat opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde
Essity Operations Hoogezand B.V.
te Hoogezand
Directie

Partijen ter andere zijde:
FNV
te Utrecht

CNV Vakmensen
te Utrecht

BIJLAGE I GROEPSINDELING VOLGENS FUNCTIECLASSIFICATIE ORBA

behorende bij de cao voor Essity Operations Hoogezand B.V.

Groep	Punten ORBA	Gemiddeld aantal punten
I	0-24,5	15
II	25-44,5	35
III	45-61,5	53
IV	62-81,5	72
V	82-101,5	92
VI	102-122,5	112
VII	123-142,5	132
VIII	143-162,5	152
IX	163-182,5	172
X	183-202,5	192
XI	203-222,5	212

BIJLAGE II - SALARISSCHALEN

behorende bij de cao voor Essity Operations Hoogezand B.V.

Salarisschalen per maand per 1 januari 2023 (inclusief een verhoging van 4,0%)												
<u>Functiejaarschaal</u>												
Functiegroep												
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
Functiejaars	0	€ 2.300	€ 2.338	€ 2.415	€ 2.546	€ 2.685	€ 2.842	€ 3.014	€ 3.252	€ 3.451	€ 3.664	€ 3.880
	1	€ 2.331	€ 2.375	€ 2.455	€ 2.582	€ 2.741	€ 2.890	€ 3.078	€ 3.326	€ 3.530	€ 3.753	€ 3.973
	2	€ 2.363	€ 2.408	€ 2.497	€ 2.627	€ 2.794	€ 2.949	€ 3.150	€ 3.405	€ 3.612	€ 3.844	€ 4.078
	3	€ 2.392	€ 2.444	€ 2.541	€ 2.675	€ 2.843	€ 2.996	€ 3.214	€ 3.480	€ 3.690	€ 3.933	€ 4.175
	4	€ 2.424	€ 2.472	€ 2.575	€ 2.720	€ 2.894	€ 3.052	€ 3.280	€ 3.552	€ 3.774	€ 4.025	€ 4.273
	5	€ 2.455	€ 2.510	€ 2.615	€ 2.764	€ 2.950	€ 3.101	€ 3.347	€ 3.635	€ 3.857	€ 4.109	€ 4.374
	6		€ 2.551	€ 2.664	€ 2.811	€ 3.001	€ 3.154	€ 3.408	€ 3.709	€ 3.935	€ 4.201	€ 4.467
	7		€ 2.582	€ 2.702	€ 2.851	€ 3.057	€ 3.208	€ 3.475	€ 3.781	€ 4.015	€ 4.291	€ 4.566
	8						€ 3.264	€ 3.536	€ 3.862	€ 4.096	€ 4.380	€ 4.663
	9								€ 3.942	€ 4.180	€ 4.470	€ 4.763
	10									€ 4.256	€ 4.557	€ 4.864

Salarisschalen per maand per 1 juli 2023 (inclusief een verhoging van 4,0%)												
<u>Funciejarenschaal</u>												
Funciegroep												
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
Funciejaren	0	€ 2.392	€ 2.432	€ 2.512	€ 2.648	€ 2.792	€ 2.956	€ 3.135	€ 3.382	€ 3.589	€ 3.811	€ 4.035
	1	€ 2.424	€ 2.470	€ 2.553	€ 2.685	€ 2.851	€ 3.006	€ 3.201	€ 3.459	€ 3.671	€ 3.903	€ 4.132
	2	€ 2.458	€ 2.504	€ 2.597	€ 2.732	€ 2.906	€ 3.067	€ 3.276	€ 3.541	€ 3.756	€ 3.998	€ 4.241
	3	€ 2.488	€ 2.542	€ 2.643	€ 2.782	€ 2.957	€ 3.116	€ 3.343	€ 3.619	€ 3.838	€ 4.090	€ 4.342
	4	€ 2.521	€ 2.571	€ 2.678	€ 2.829	€ 3.010	€ 3.174	€ 3.411	€ 3.694	€ 3.925	€ 4.186	€ 4.444
	5	€ 2.553	€ 2.610	€ 2.720	€ 2.875	€ 3.068	€ 3.225	€ 3.481	€ 3.780	€ 4.011	€ 4.273	€ 4.549
	6		€ 2.653	€ 2.771	€ 2.923	€ 3.121	€ 3.280	€ 3.544	€ 3.857	€ 4.092	€ 4.369	€ 4.646
	7		€ 2.685	€ 2.810	€ 2.965	€ 3.179	€ 3.336	€ 3.614	€ 3.932	€ 4.176	€ 4.463	€ 4.749
	8						€ 3.395	€ 3.677	€ 4.016	€ 4.260	€ 4.555	€ 4.850
	9								€ 4.100	€ 4.347	€ 4.649	€ 4.954
10									€ 4.426	€ 4.739	€ 5.059	

Salarisschalen per maand per 1 januari 2024 (inclusief een verhoging van 2,0%)												
<u>Funciejarenschaal</u>												
Funciegroep												
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
Funciejaren	0	€ 2.440	€ 2.481	€ 2.562	€ 2.701	€ 2.848	€ 3.015	€ 3.198	€ 3.450	€ 3.661	€ 3.887	€ 4.116
	1	€ 2.472	€ 2.519	€ 2.604	€ 2.739	€ 2.908	€ 3.066	€ 3.265	€ 3.528	€ 3.744	€ 3.981	€ 4.215
	2	€ 2.507	€ 2.554	€ 2.649	€ 2.787	€ 2.964	€ 3.128	€ 3.342	€ 3.612	€ 3.831	€ 4.078	€ 4.326
	3	€ 2.538	€ 2.593	€ 2.696	€ 2.838	€ 3.016	€ 3.178	€ 3.410	€ 3.691	€ 3.915	€ 4.172	€ 4.429
	4	€ 2.571	€ 2.622	€ 2.732	€ 2.886	€ 3.070	€ 3.237	€ 3.479	€ 3.768	€ 4.004	€ 4.270	€ 4.533
	5	€ 2.604	€ 2.662	€ 2.774	€ 2.933	€ 3.129	€ 3.290	€ 3.551	€ 3.856	€ 4.091	€ 4.358	€ 4.640
	6		€ 2.706	€ 2.826	€ 2.981	€ 3.183	€ 3.346	€ 3.615	€ 3.934	€ 4.174	€ 4.456	€ 4.739
	7		€ 2.739	€ 2.866	€ 3.024	€ 3.243	€ 3.403	€ 3.686	€ 4.011	€ 4.260	€ 4.552	€ 4.844
	8						€ 3.463	€ 3.751	€ 4.096	€ 4.345	€ 4.646	€ 4.947
	9								€ 4.182	€ 4.434	€ 4.742	€ 5.053
10									€ 4.515	€ 4.834	€ 5.160	

BIJLAGE III REGELING PARTIEEL LEERPLICHTIGE

behorende bij de cao voor Essity Operations Hoogezand B.V.

- a. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat in de cao vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
- b. Over de tijd, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de cao vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
- c. Het aantal dagen in de cao bepaalde basisvakantie zal met inachtneming van de relatie, die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.
- d. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
- e. In geval een werknemer toch op een van de in d bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster 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 c.

behorende bij de cao voor Essity Operations Hoogezand B.V.

- A. Vorming
- Niet-leerplichtige werknemers tot en met de leeftijd van 18 jaar worden in de gelegenheid gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van twee halve dagen of één dag per week met behoud van salaris deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten. Deelnemende werknemers, die tijdens enig cursusjaar de 19-jarige leeftijd bereiken, kunnen het betreffende cursusjaar voltooien.
- Indien voor het deelnemen aan een cursus reiskosten moeten worden gemaakt zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven. Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de werknemer daaraan in beginsel deelnemen.
- B. Vakopleiding
- Werknemers tot en met de leeftijd van 20 jaar, die aan de daarvoor gestelde eisen voldoen, worden 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.
- Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, worden de werknemers 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.
- Wanneer gedurende drie avonden per week onderwijs wordt gevolgd, zal worden nagegaan of het redelijk is de betrokkenen binnen de onderneming één ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.
- Indien van een werknemer regelmatig blijkt dat hij bovenstaande faciliteiten niet aanwendt voor het volgen van onderwijs respectievelijk het maken van huiswerk verbonden aan de vorming en vakopleiding, ter beoordeling van de werkgever in overleg met de cursusleiding, kan de werkgever de genoemde faciliteiten intrekken.
- Cumulatie van A en B vindt niet plaats.

behorende bij de cao voor Essity Operations Hoogezand B.V.

1. **Werkdruk**

Eens per drie kalenderjaren zal een PMO worden uitgevoerd waarbinnen de werkdruk gemeten wordt, alsmede tweemaal per jaar een werknemerstevredenheidsonderzoek in de vorm van "My Voice".

2. **Wet verbetering poortwachter**
Inleiding

De gemaakte afspraken in dit kader gelden slechts gedurende de looptijd van de cao. Bij een volgende cao worden, mede naar aanleiding van nadere uitvoeringsregels en eventueel nieuwe wetgeving, nadere afspraken gemaakt.

Indien er sprake is van een verlenging van de wettelijke loondoorbetalingverplichting, vanwege een sanctie opgelegd door UWV of vanwege verlenging van de wachttijd op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer, zal de werkgever het wettelijk loon bij ziekte doorbetalen. De in artikel 19A gemaakte afspraken over bovenwettelijke aanvullingen worden eveneens gecontinueerd. In geval van een sanctie van UWV zal deze verlenging maximaal 12 maanden duren. In geval van verlenging van de wachttijd op verzoek zal de duur worden bepaald door werkgever en werknemer.

Actief preventie-, verzuim- en re-integratiebeleid

De werkgever voert een actief preventie-, verzuim- en re-integratiebeleid.

Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan worden de volgende stappen gevolgd:

- Stap 1: De werkgever zal in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever zal zich hierbij maximaal inspannen om werknemers intern te herplaatsen.
- Stap 2: Mocht de interne herplaatsing uit de eerste stap niet tot resultaat leiden, dan zullen vervolgens de herplaatsingsmogelijkheden binnen Essity Nederland worden gezien.
- Stap 3: In het uiterste geval zullen de herplaatsingsmogelijkheden bij derden worden gezien.

3. **Protocol arbeidsongeschiktheid en loondoorbetaling bij ziekte voor werknemers van wie de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 ligt**

Voor werknemers van wie de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 ligt, vindt doorbetaling tijdens ziekte plaats in het eerste ziektejaar van 100% en 80% in het tweede ziektejaar.

Pensioenopbouw in het 2^e ziektejaar zal op basis van 100% worden voortgezet.

Indien de werknemer aantoonbaar en optimaal meewerkt aan activiteiten die overeengekomen en uitgevoerd zijn in het re-integratieplan zal aanvulling tot 100% plaatsvinden. Van een aantoonbare, optimale inspanning tot re-integratie is sprake bij het verrichten van werk, al dan niet aangepast, het werken op basis van arbeidstherapie of het volgen van om- en bijscholing.

De verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter vormen de basis van de afspraken.

Partijen zijn van mening dat re-integratie en arbeidsparticipatie essentieel zijn.

Re-integratieactiviteiten dienen dan ook zo snel mogelijk na ontstaan van de arbeidsongeschiktheid aan te vangen.

4. **Stages**

De werkgever zal het huidige beleid voor het aanbieden van stages aan studenten van MBO- en HBO-instellingen uit de regio voortzetten.

De passende opdrachten zijn het bepalende criterium en niet de aantallen.

5. **Periodiek overleg**
Partijen hebben afgesproken om twee keer per jaar overleg te voeren over de stand van zaken en ontwikkelingen bij de werkgever.
6. **Uitzendkrachten**
Essity heeft het beleid dat, indien er duurzame mogelijkheden zijn gezien het aanbod van werk en de betrokken uitzendkracht normaal tot goed functioneert, na afloop van de overeenkomst bij het uitzendbureau, de betrokken uitzendkracht in dienst kan treden van Essity. Het afgelopen jaar zijn hierdoor 18 uitzendkrachten bij Essity in dienst gekomen.
7. **Funcitiewaardering**
De cao-functies zullen opnieuw worden geactualiseerd en gewaardeerd. Dit project start in het 4^e kwartaal van 2023. Einddatum is nog niet bekend.
8. **RVU**
Essity is bereid om gedurende dit kalenderjaar wederom voor 5 werknemers in ploegendienst met nachtarbeid de mogelijkheid te bieden om via een boetevrije rvu-uitkering uit te stromen met ingang van 3 jaar voor hun AOW gerechtigde leeftijd. Als er van de ruimte van 5 deelnemers geen gebruik wordt gemaakt, kunnen ook anderen een verzoek indienen. Essity zal zich inspannen voor het leveren van goede financiële informatie aan betrokken werknemers die gebruik zouden kunnen maken van deze regeling, met onder andere inschakeling van het pensioenfonds. In 2023 is het maximale boetevrije bedrag € 24.444,- per jaar en € 2.037,- per maand; bedragen worden aan het begin van het kalenderjaar aangepast. Deze afspraak wordt voortgezet in 2024.
9. **Vitaliteitsbudget**
Essity is bereid een paritaire werkgroep te starten om de behoefte aan een vitaliteitsbudget te inventariseren en om te kijken wat de mogelijkheden voor gebruik kunnen zijn. Conclusies van deze werkgroep worden besproken op een periodiek overleg.
10. **Rouwverlof**
Er wordt geen aparte omschrijving over rouwverlof in de cao opgenomen. In geval van persoonlijke omstandigheden kan de werknemer zich melden bij Essity om in afstemming passende afspraken te maken.

BIJLAGE VI UITVOERINGSBEPALINGEN ARBEIDSDUURVERKORTING

behorende bij de cao voor Essity Operations Hoogezand B.V.

1. a. **Arbeidsduur:**
De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 36 uur per week, met inachtneming van de in dit lid genoemde bepalingen.
- b. **Bedrijfstijd:**
Als gevolg van de arbeidsduurverkorting zal geen vermindering van de bedrijfstijd plaats vinden.
- c. **Opbouw van ADV:**
De opbouw van ADV-rechten is zodanig dat per volgens dienstrooster daadwerkelijk gewerkte week (waaronder mede begrepen toegekende en opgenomen ADV-tijd) met een gemiddelde arbeidsduur van 40 uren door de werknemer ADV-rechten worden opgebouwd ten bedrage van 4 uren tot een maximum van 184 uren (23 dagen) per jaar gemiddeld (part time: pro rata).
N.B.: Er vindt dus geen opbouw plaats van ADV-rechten over niet gewerkte dagen, t.w. vakantie/snipperdagen, feestdagen en ziektedagen.
- d. **Opname van ADV:**
 1. Jaarlijks worden maximaal 23 ADV-dagen (184 uur) opgebouwd.
Opname van ADV-dagen vindt plaats in onderling overleg tussen werkgever en werknemer. Niet opgenomen ADV aan het einde van het jaar verval.
 2. Indien door onvoorziene omstandigheden het opnemen van de ingeroosterde ADV-dag, respectievelijk week niet mogelijk is, dan zal deze alsnog binnen 30 dagen in overleg met de betreffende werknemer worden ingeroosterd.

Onder onvoorziene omstandigheden worden o.m. verstaan de in artikel 16 (kort verzuim) lid 1 onder a t/m f en lid 2 bedoelde omstandigheden respectievelijk vergaderdata.

behorende bij de cao voor Essity Operations Hoogezand B.V.

Procedure bezwaar en beroep ORBA

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

Voorafgaande aan de bezwaar- en beroepsprocedure is er een overlegfase, waarin de werknemerr met zijn leidinggevende in overleg treedt omdat:

- hij zich niet (meer) kan vinden in de in de functieomschrijving vastgelegde functie-inhoud en/of
- de vastgestelde functiegroepindeling

Indien de overlegfase niet leidt tot een bevredigende oplossing kan de werknemer via HR bezwaar aantekenen volgens de procedure bezwaar en beroep.

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

1. de bezwaarfase
2. de externe beroepsfase.

De uitgebreide versie van deze procedureomschrijving is door de werknemer op te vragen bij HR en/of is opgenomen als bijlage bij de cao of de arbeidsvoorwaardenregeling.

Gronden voor bezwaar en beroep

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

1. De in de functieomschrijving vastgelegde functie-inhoud komt naar de mening van de werknemer niet of niet meer overeen met de feitelijke werkzaamheden;
2. De werknemer is het niet of niet meer eens met de vastgestelde functiegroepindeling.

Voor de externe beroepsfase kan uitsluitend als grond worden aangevoerd het feit dat de werknemer het niet eens is met de voor zijn functie vastgestelde functiegroepindeling.

1. De bezwaarfase

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

2. De externe beroepsfase

Indien de werknemer zich niet kan verenigen met het resultaat uit de bezwaarfase staat het de werknemer vrij om, bij bezwaar tegen de vastgestelde functiegroepindeling, extern in beroep te gaan. De werknemer start de behandeling van het extern beroep (binnen 1 maand na in kennisstelling van het resultaat van de bezwaarfase) door het aan te melden bij zijn vakvereniging. Tevens stelt hij de werkgever hiervan in kennis. Indien de werknemer niet is aangesloten bij een vakvereniging, meldt hij het beroep aan bij zijn werkgever. Behandeling van het externe beroep vindt plaats binnen 2 maanden nadat de werknemer het externe beroep heeft ingediend. Voor de behandeling vormen de ORBA-systeemdeskundigen (van de betrokken vakvereniging en AWWN) een ad hoc Commissie Extern Beroep. De Commissie Extern Beroep hoort de werknemer en de leidinggevende in een zitting. De leden van deze commissie komen tot een unanieme en bindende uitspraak over de indeling van de functie en rapporteren het oordeel aan resp. de werkgever en de bestuurder. De werkgever en/of de bestuurder van de vakvereniging dragen zorg voor het schriftelijk in kennis stellen van de werknemer van het resultaat uit dit onderzoek.

Indien de werknemer niet is aangesloten bij een vakvereniging wordt de externe beroepsbehandeling uitgevoerd door een niet direct bij het functieonderzoek betrokken ORBA-systeemdeskundige van AWWN.