Collectieve Arbeidsovereenkomst

adapa the Netherlands Leek BV

Looptijd: 01/03/2026 tot en met 28/02/2027

adapa

Inhoudsopgave

Artikel 1	**Definities**	**3**
Artikel 2	**Verplichtingen van partijen**	**3**
Artikel 3	**Verplichtingen van de werkgever**	**3**
Artikel 4	**Verplichtingen van de werknemer**	**6**
Artikel 5	**Indienstneming en ontslag**	**7**
Artikel 6	**Arbeidsduur, werktijden en dienstrooster**	**8**
Artikel 7	**Functiegroepen en salarisschalen**	**9**
Artikel 8	**Toepassing van de salarisschalen**	**9**
Artikel 9	**Ploegendiensttoeslag**	**11**
Artikel 10	**Verschoven uren**	**12**
Artikel 11	**Overwerk**	**12**
Artikel 12	**Feestdagen**	**13**
Artikel 13	**Kort verzuim**	**14**
Artikel 14	**Vakantierechten**	**15**
Artikel 15	**Vakantietoeslag**	**17**
Artikel 16	**Arbeidsongeschiktheid**	**18**
Artikel 17	**Medische keuring**	**19**
Artikel 18	**Pensioenvoorziening**	**19**
Artikel 19	**Winstuitkering**	**19**
Artikel 20	**Re-integratie**	**19**
Artikel 21	**Vakbondscontributie**	**20**
Artikel 22	**Scholing**	**20**
Artikel 23	**Stagevergoeding**	**21**
Artikel 24	**Generatiepact**	**21**
Artikel 25	**Werkgeversbijdrage**	**21**
Artikel 26	**Inwerkingstreding en duur van de overeenkomst**	**21**
Bijlage A	**Groepsindeling en functies**	**22**
Bijlage B	**Salarisschalen**	**23**
Bijlage C	**Uitgangspunten van de pensioenregeling**	**25**
Bijlage D	**Studiekostenregeling adapa the Netherlands Leek BV**	**26**
Bijlage E	**Winstuitkering adapa the Netherlands Leek BV**	**27**
Bijlage F	**Verlofspaarregeling**	**28**
Bijlage G	**Protocol cao 2026-2027**	**30**

© 2026 Cao-partijen en AWVN

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 AWVN te Den Haag.

Collectieve arbeidsovereenkomst

Tussen de ondergetekenden
adapa the Netherlands Leek BV
als partij ter ene zijde en

FNV te Utrecht
CNV te Utrecht elk als partij ter andere zijde

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. werkgever: de partij ter ene zijde;
2. vakvereniging: elk van de partijen ter andere zijde;
3. werknemer: de in dienst van de werkgever zijnde werknemer, indien en voor zover de functie en het salaris zijn vastgesteld volgens de bepalingen van deze overeenkomst en zijn vermeld in respectievelijk bijlagen A en B bij deze overeenkomst; als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de stagiaire en de vakantiewerker, op hen zal, in voorkomende gevallen, hetgeen in artikel 9 lid 1 is geregeld echter wel van toepassing zijn;

4 a. schaalsalaris: de in de bijlage B van deze overeenkomst vermelde bedragen;
b. maandsalaris: schaalsalaris + eventuele toeslag voortvloeiende uit de invoering van de uitkomsten van het functiewaarderingsonderzoek per 1 september 2009;
c. maandinkomen: maandsalaris + eventuele ploegentoeslag + eventuele toeslag als bedoeld in artikel 8 sub I lid 2b en sub IV lid 6b;

5. ondernemingsraad: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 2 Verplichtingen van partijen

Partijen verbinden zich generlei actie te voeren of te bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst en deze naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.

Artikel 3 Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verbindt zich geen werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, welke van het in deze overeenkomst bepaalde afwijken. Voor parttime werknemers wordt de cao pro rato toegepast. Artikel 10 is slechts van toepassing indien de verschuiving plaatsvindt op verzoek van de werkgever.

2. De werkgever verbindt zich geen van de bij hem in dienst zijnde werknemers zonder toestemming arbeid te laten verrichten in een andere onderneming.

3. De werkgever zal met iedere werknemer op wie deze cao van toepassing is een schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin wordt verwezen naar de cao en naar het eventueel geldende, in overleg met de vakverenigingen opgestelde bedrijfsreglement. Aan alle werknemers op wie deze cao van toepassing is zal de cao worden verstrekt.

4. Veiligheid, gezondheid en milieu
   De werkgever erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats. Hij treft daartoe in het bedrijf alle passende maatregelen welke nodig zijn op het recht op een veilige arbeidsplaats te garanderen. De werkgever is verplicht om de werknemers bekend te maken met de gevaren welke hen in hun arbeidssituatie kunnen bedreigen, de veiligheidsmaatregelen die getroffen worden en toe te zien op de naleving van de voorschriften. De werkgever zal een

onderzoek instellen naar de concentratie van chemische stoffen in de onderneming en zal, indien deze concentratie boven het maximaal aanvaardbare is, bevorderen deze beneden dit maximum te krijgen. Hij draagt tevens zorg voor periodieke medische keuringen van het personeel.
Indien in de onderneming het geluidsniveau gehoorbeschadigingen kan opleveren dan zullen passende maatregelen worden genomen om dit te voorkomen.
De werkgever zal de ondernemingsraad en de vakverenigingen periodiek informeren met betrekking tot veiligheid, gezondheid en milieu.

5. Inschakeling van organisatiebureau

De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, overleg plegen met de vakverenigingen over opzet en probleemstelling van het onderzoek.
De procedure met betrekking tot de uitvoering van en de wijze van informatie aan het personeel over het onderzoek vormt een punt van overleg met de vakverenigingen.
De door de onderzoekers uitgebrachte verslagen zullen met de vakverenigingen worden besproken.

6. Fusie, reorganisatie en sluiting

a. Indien de werkgever overweegt:
   - een fusie aan te gaan
   - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
   - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren

   zal hij bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties betrekken.

b. 1. In verband daarmee zal de werkgever zo spoedig mogelijk, mede gezien het hierna volgende, de vakverenigingen inlichten over de overwogen maatregelen. Uiterlijk een week hierna zullen de werknemers hierover door de werkgever worden ingelicht. In overleg met de vakverenigingen kan van deze termijn worden afgeweken. Tot aan het tijdstip van informatie aan de werknemers zullen de werkgever en de vakverenigingen de geheimhouding over de overwogen maatregelen in acht nemen.

   2. Daarna zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakverenigingen teneinde deze in de gelegenheid te stellen hun zienswijze naar voren te brengen en hierdoor (eventueel) de beslissing van de werkgever te beïnvloeden.

   3. Mededelingen van de werkgever over fusies en afspraken met de vakverenigingen met betrekking tot de voorwaarden waarop reorganisatie en sluiting van een bedrijf of bedrijfsonderdeel tot stand zullen komen, zullen op verzoek van de vakverenigingen schriftelijk worden vastgelegd.

c. Indien de hierboven genoemde gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de vakverenigingen een sociaal plan opstellen waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmede kunnen worden getroffen. In verband hiermede zal, indien de vakverenigingen dit verzoeken, hierbij tevens het inzicht van het desbetreffende UWV worden gevraagd inzake de plaatsbaarheid van de betrokken werknemers.

   In geval te verwachten is dat daarbij beëindiging van het dienstverband zal plaatsvinden in een omvang die gevolgen heeft voor de plaatselijke arbeidsmarkt, zal in overleg tussen de werkgever en de vakverenigingen de vraag worden betrokken of het wenselijk is ter zake advies van de desbetreffende regionale raad voor de arbeidsmarkt te vragen.

7. Ingeleende arbeidskrachten

a. 1. Het algemeen beleid van de onderneming inzake het gebruik maken van ingeleende arbeidskrachten zal ten minste tweemaal per jaar in de ondernemingsraad worden besproken.

   2. Onder "ingeleende arbeidskrachten" wordt in dit artikel verstaan de natuurlijke persoon, die werkzaamheden verricht in de onderneming van een werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.

b. De werkgever zal bij het in sub a onder 1. bedoelde overleg de ondernemingsraad informeren omtrent:
   1. naam en adres van degene(n) bij wie de ingeleende arbeidskrachten in dienst zijn dan wel van degene(n) die de ingeleende arbeidskrachten ter beschikking stelt (stellen);
   2. aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
   3. aantal ingeleende arbeidskrachten.

c. 1. Per 1 januari 2020 zal het percentage uitzendkrachten worden verlaagd naar 15% (afgezet tegen het aantal werknemers dat in dienst is bij adapa the Netherlands Leek BV).

   2. Vanaf 1 januari 2020 wordt het regime aangepast in die zin dat een uitzendkracht maximaal één jaar op uitzendbasis bij adapa the Netherlands Leek BV mag werken, daarna voor maximaal één jaar o.b.v. een contract voor bepaalde tijd werkzaam mag zijn en daarna werkzaam zal zijn o.b.v. een contract voor onbepaalde tijd. Dit alles uitgaande van een gebleken geschiktheid. Als basis voor dit regime geldt de personeelsbezetting die hoort bij een 3-ploegendienst. Indien uitzendkrachten werkzaam zijn o.b.v. een personeelsbezetting die hoger is dan die behoort bij een 3-ploegendienst, is dit regime niet van toepassing (in die situatie is en blijft de uitzendconstructie de norm).

d. Bij het inlenen van uitzendkrachten zal Adapa (de inlener) de in te lenen uitzendkrachten vanaf de eerste dag van inlening belonen conform de op hen van toepassing zijnde cao voor uitzendkrachten. Adapa ziet erop toe dat de uitzendkracht recht heeft op ten minste een gelijkwaardige beloning als werknemers die onder de cao van Adapa vallen.

8. Werkgelegenheid

a. Indien de continuïteit en de daarmee samenhangende werkgelegenheid in de onderneming hierdoor niet in gevaar gebracht worden, zullen tijdens de looptijd van de cao geen gedwongen collectieve ontslagen plaatsvinden voor werknemers die op het moment van het afsluiten van de cao in dienst zijn respectievelijk tijdens de looptijd van de cao zullen worden aangenomen. In dit geval zal werkgever hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de vakverenigingen en de ondernemingsraad in welk overleg met name aandacht besteed zal worden aan eerder genoemde omstandigheden.

b. Indien er reële vacatures ontstaan door onder meer natuurlijk verloop zal werkgever deze vacatures opvullen en daarbij eerst het eigen personeel in de gelegenheid stellen naar deze vacatures te solliciteren.

c. Reële vacatures zijn vacatures die opgevuld moeten worden om een doelmatige bedrijfsvoering te garanderen.

d. De werkgever zal de vakverenigingen eens per jaar informeren over de werkgelegenheidssituatie in de onderneming. In dit overleg zullen investerings- en desinvesteringsplannen die invloed kunnen hebben op de werkgelegenheid worden besproken. Daarbij zal aandacht worden besteed aan de werkgelegenheid en aan de positie van kwetsbare groepen.

e. Werkgever zal alle voorkomende, extern te vervullen vacatures melden aan het UWV en deze na vervulling afmelden. In geval het vacatures van tijdelijke aard betreft, waarin het UWV niet op passende wijze kan voorzien, zal de werkgever over deze dringende gevallen een beroep kunnen doen op een uitzendbureau. In dat geval zal de werkgever hiervan tevens kennis geven aan de ondernemingsraad en aan de vakverenigingen. De werkgever zal in geen geval gebruik maken van koppelbazen.

f. De werkgever is in beginsel bereid aandacht te besteden aan de plaatsing van arbeidsgehandicapten in de onderneming, mits de opgedragen werkzaamheden kunnen worden verricht en een en ander niet stuit op organisatorische problemen.

g. De werkgever verplicht zich, in geval van een mogelijke indeling in een lagere functiegroep als gevolg van bedrijfsomstandigheden, al het mogelijke te doen om door wijziging of aanvulling van de taakinhoud het functieniveau van de betrokken werknemers op peil te houden.

h. Indien door de overheid subsidie is verleend voor arbeidsplaatsenverbetering zullen de vakverenigingen over de aanwending van deze subsidie worden geïnformeerd.

9. Sociaal beleid
    a. De werkgever zal de ondernemingsraad periodiek inlichten en raadplegen omtrent de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen, en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid. Bij de gegevens kunnen onder andere mede worden betrokken:
        - de personeelsbezetting en de mutaties daarin;
        - programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie;
        - aanstelling, ontslag en de mate van verzuim;
        - beoordelings- en tariefsystemen en overwerk.

    b. Indien een sociaal verslag wordt opgesteld, wordt dit ten minste 14 dagen voor de bespreking in de ondernemingsraad ter visie van het personeel gelegd dan wel op aanvraag van een personeelslid ter beschikking gesteld.

    c. De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als mogelijk is gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapte- en niet-arbeidsgehandicapte werknemers. De werkgever zal de dienstbetrekking met een arbeidsgehandicapte werknemer niet vanwege die handicap beëindigen.

10. Bedrijvenwerk
    a. Om contacten mogelijk te maken tussen de vakverenigingen en hun leden en tussen deze leden onderling, alsmede om de vakverenigingen in staat te stellen gekozen leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zal de werkgever aan de vakverenigingen waar mogelijk faciliteiten verlenen.

    b. Deze faciliteiten, die de normale voortgang in het bedrijf niet mogen schaden, zullen bestaan uit:
        1. het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van leden van de vakverenigingen;
        2. beschikbaarstelling - als regel buiten de werktijd - van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakverenigingen met hun leden over bedrijfsaangelegenheden;
        3. beschikbaarstelling van bedrijfsruimte binnen de werktijd om contacten inzake bedrijfsaangelegenheden tussen bestuursleden van de bedrijfsledengroep en bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen mogelijk te maken;
           In de hiervoor vermelde gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden met de werkgever;
        4. de werkgever zal 1 x per jaar een personeelslijst aan de vakverenigingen doen toekomen;
        5. de vakverenigingen zullen 1 x per jaar het aantal leden bij de werkgever aangeven;
        6. de vakverenigingen zullen de werkgever schriftelijk mededelen welke werknemers uit het bedrijf een functie bekleden binnen het bondswerk in het bedrijf;
        7. de voorzitter van het bestuur van de bedrijfsledengroep kan in werktijd contact opnemen met leden van de vakverenigingen welke in een overlegorgaan binnen het bedrijf zitting hebben;
        8. de werkgever stelt op verzoek van de kaderleden een bedrijfsruimte ter beschikking indien deze op dat moment beschikbaar is. De kaderleden krijgen daarnaast de beschikking over een eigen kast.

    c. De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers die een functie in een vakvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor de werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.

Artikel 4 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.

2. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als goede werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

3. De werknemer is gehouden om alle door hem of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

4. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid, reinheid en goede arbeidsverhoudingen in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven. Bij dreigende calamiteiten welke een acuut gevaar voor de veiligheid of gezondheid opleveren, kan de werknemer in uiterste noodzaak zijn werkzaamheden opschorten om overleg te plegen met zijn directe chef.

5. De werknemer is verplicht zich, voor wat zijn dienst- en schafttijd betreft, te houden aan het gepubliceerde dienstrooster.

6. Indien de werkgever dit, zoveel mogelijk na overleg met de ondernemingsraad of althans een of meer leden daarvan, noodzakelijk oordeelt zal de werknemer ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid moeten verrichten, voor zover de werkgever de door of krachtens de Arbeidstijdenwet vastgestelde bepalingen in acht neemt.

7. Indien een werknemer, hetzij in loondienst bij anderen hetzij als zelfstandige nevenwerkzaamheden verricht, heeft de werkgever het recht de werknemer het verrichten van deze nevenwerkzaamheden op straffe van ontslag te verbieden.

8. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij het in deze overeenkomst bepaalde van toepassing wordt verklaard.

9. De werknemer is verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend is of wordt, zoals over de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten.

Artikel 5 Indienstneming en ontslag

1. Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst met een looptijd langer dan 6 maanden geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden tenzij schriftelijk een kortere periode is overeengekomen. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking aangegaan:
   a. hetzij voor onbepaalde tijd;
   b. hetzij voor bepaalde tijdsduur;
   c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden;
   d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

   In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is.
   Gedurende de proeftijd is het in artikel 670 lid 1 en 3 BW bepaalde niet van toepassing.
   Bij het aangaan van een dienstverband als bedoeld in dit lid sub b, c of d zal de werkgever zoveel mogelijk rekening houden met de referte eis welke in de WW is aangegeven.

2. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1 in welke gevallen de dienstbetrekking onmiddellijk kan worden beëindigd bedraagt de termijn van opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan, na meerderjarigheid van de werknemer:

a. voor de werkgever:

   1. ● indien de werknemer een onafgebroken dienstverband van 5 jaar of minder heeft: 1 maand
      ● voor iedere volgende periode van 4 jaar of een deel daarvan: 1 maand meer, tot een maximum van 3 maanden;
   2. voor werknemers van 45 jaar en ouder geldt de opzeggingstermijn bij een onafgebroken dienstverband van 5 jaar of minder 1 maand extra en voor elke volgende periode van 4 jaar wederom 1 maand extra, tot een maximum van 3 maanden extra;
   3. de opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de kalendermaand.

b. voor de werknemer:

   1. indien hij een onafgebroken dienstverband heeft van 5 jaar of minder: 1 maand;
   2. voor iedere volgende onafgebroken periode van 4 jaar: een halve maand meer, tot een maximum van 2 maanden.

3. De dienstbetrekking voor een bepaalde tijd aangegaan, eindigt van rechtswege na het verstrijken van de tijd, vermeld in de individuele arbeidsovereenkomst, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist. In geval van een arbeidsovereenkomst met een looptijd van 6 maanden of langer dient werkgever de werknemer uiterlijk een maand voordat de arbeidsovereenkomst afloopt, schriftelijk te informeren of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt voortgezet en, in geval van voortzetting, tegen welke voorwaarden. De dienstbetrekking voor een vooraf bepaalde termijn dient hetzij schriftelijk te worden overeengekomen, hetzij schriftelijk aan de betreffende werknemer te worden bevestigd.
4. In alle gevallen eindigt de dienstbetrekking van rechtswege en zonder dat opzegging nodig is op de dag waarop de betrokken werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
5. Het bepaalde in artikel 670 lid 1 BW is niet van toepassing op werknemers die na hun pensioengerechtigde leeftijd bij de werkgever in dienst zijn.
6. Het in artikel 670 lid 3 BW bepaalde is ten aanzien van een werknemer die een verbintenis als daar genoemd jegens de overheid heeft aangegaan, slechts van toepassing, indien door hem voor het aangaan van een dergelijke verbintenis dan wel - indien de verbintenis bij het aangaan van het dienstverband reeds bestaat - voor het aangaan van het dienstverband, een schriftelijke verklaring van de werkgever is verzocht en verkregen, dat deze tegen een dergelijke verbintenis van de werknemer geen bezwaar heeft.
7. Indien de arbeidsovereenkomst zonder inachtneming van de opzeggingstermijn door een der partijen wordt verbroken zonder dat de wederpartij daarin toestemt, is deze aan de wederpartij een schadeloosstelling verschuldigd, gelijk aan het bedrag van het in geld vastgesteld salaris over de tijd, dat de dienstbetrekking nog had behoren te duren, tenzij de wederpartij er de voorkeur aan geeft de volledige schadevergoeding dan wel herstel van de dienstbetrekking als bedoeld in artikel 682 BW te vorderen. Met uitzondering van de vordering tot herstel van de dienstbetrekking geldt hetzelfde, wanneer een der partijen door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de dienstbetrekking zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor de opzegging geldende bepalingen te doen eindigen en de wederpartij van deze bevoegdheid gebruik heeft gemaakt.
8. Indien de werkgever tot de conclusie is gekomen dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden dan wel ten gevolge van reorganisatie of verdere automatisering respectievelijk mechanisering tot ontslagontzegging aan een in het licht van de ondernemingsgrootte belangrijk aantal werknemers moet worden besloten, zal hij zich onverwijld met de vakverenigingen in verbinding stellen, met het oogmerk om tot een voor betrokkenen passende voorlichting te komen en met de bedoeling de uit het ontslag van de betrokkenen voortvloeiende sociale consequenties met de vakverenigingen te bespreken.
9. In geval de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat, zal door hem de voorrang worden gegeven aan die sollicitanten, die het langste dienstverband bij de werkgever hadden, echter alleen voor zover zij geschikt zijn de op te dragen werkzaamheden te verrichten.

Artikel 6 Arbeidsduur, werktijden en dienstrooster

1. De normale arbeidsduur bedraagt voor de werknemers werkzaam in dag-, 2- en 3-ploegendienst, gemiddeld 36 uur per week. De normale arbeidsduur bedraagt voor de werknemers werkzaam in de 5-ploegendienst gemiddeld 33,6 uur per week op jaarbasis.
2. a. De gemiddelde 36-urige werkweek voor de werknemers werkzaam in de dag-, 2- en 3-ploegendienst wordt bereikt door toekenning van 200 uur arbeidsduurverkorting (ADV) op jaarbasis,.
   b. De ADV-uren worden niet ingeroosterd op een feestdag.
   c. Indien er sprake is van ziekte van de werknemer op een ingeroosterde ADV-dag, dan komt de ADV-dag te vervallen.
   d. Ingaande 1 juli 2021 wordt over de gehele periode van ziekte/arbeidsongeschiktheid van één maand of langer naar rato de ADV niet meer opgebouwd (over ziekte/arbeidsongeschiktheid korter dan één maand wordt wel naar rato ADV opgebouwd). Dit geldt zowel voor ingeroosterde als niet ingeroosterde ADV (voor ingeroosterde ADV gold dit ook al voor 1 juli 2021).

3. a. De normale werktijd voor werknemers in de dagdienst ligt tussen 7.00 en 17.15 uur op de eerste 5 werkdagen van de kalenderweek. Werknemer kan de dienst aanvangen tussen 6.30 en 9.00 uur, uitgaande van de minimumbezetting op bepaalde afdelingen zoals die geldt tussen 8.30 en 17.00 uur (artikel 10 is dan niet van toepassing).

   b. De normale werktijd voor werknemers in een 2- en 3 ploegendienst wordt in het algemeen zodanig begrensd door het tijdstip van opkomen en afgaan volgens dienstrooster dat tussen het einde en het begin van de dienstrooster een ononderbroken rustperiode van ten minste 30 uur bestaat, waarvan 24 uren op zondag, met dien verstande dat iedere werknemer een rustperiode van ten minste 36 uren dient te genieten.

4. a. Onder dienstrooster wordt verstaan iedere door de werkgever per kalenderweek vastgestelde werktijdregeling.
   b. De werkgever zal, indien daarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, niet tot invoering van een ander dienstrooster overgaan dan na overleg met de vakverenigingen en de ondernemingsraad. Uitgangspunt daarbij is de Arbeidstijdenwet.

5. Deeltijd
   Een verzoek van een werknemer om in deeltijd te gaan werken wordt conform het gestelde in de Wet aanpassing arbeidsduur in beginsel gehonoreerd, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn o.a. ernstige problemen voor bedrijfsvoering of herbezetting, veiligheidsrisico's en rooster technische problemen.

Artikel 7 Functiegroepen en salarisschalen

1. a. De functies van de werknemers zijn op basis van werkclassificatie gewaardeerd en ingedeeld in functiegroepen, welke in bijlage A bij deze overeenkomst zijn opgenomen.
   b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, één gebaseerd op leeftijd en één gebaseerd op het aantal functiejaren. De leeftijds- en functiejarenschaal zijn opgenomen in bijlage B bij deze overeenkomst.
   c. Bijlagen A en B maken deel uit van deze overeenkomst.

2. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld en het daarbij behorende schaalsalaris.

3. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie, op basis van de werkclassificatie, kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:
   a. De werknemer dient eerst zijn bezwaren schriftelijk in bij de personeelsdienst, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naaste chef. De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten (onder andere uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functieomschrijving enzovoort) te worden ondersteund. De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer.
   b. Indien de in het vorige lid aangegeven weg niet binnen 3 maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging, waarbij hij is aangesloten. In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de functiedeskundigen van de vakverenigingen. Dezen nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij de functiedeskundigen van de werkgever aanwezig zijn.

De functiedeskundigen van de werkgever en de vakverenigingen overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever en doen dan een bindende uitspraak.

Artikel 8 Toepassing van de salarisschalen

I Werknemers die de functievolwassen leeftijd hebben bereikt ("functievolwassen" werknemers)

1. a. Deze werknemers ontvangen het schaalsalaris bij 0 functiejaren behorende 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 eenmaal per jaar opnieuw vastgesteld door toekenning van een functiejaar zoals aangegeven in de salarisschaal en wel met ingang van 1 januari van elk kalenderjaar, mits de betrokken werknemer gedurende ten minste 6 aan de genoemde data voorafgaande maanden in dienst van de werkgever is, en in die functie werkzaam is.
c. Herziening 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.

2. a. Indien, in afwijking van het in lid 1a bepaalde aan de werknemer een schaalsalaris behorende bij een of meer functiejaren is toegekend, zal de eerstvolgende functiejarenverhoging eveneens worden toegekend conform het bepaalde in lid 1b.
b. Persoonlijke toeslagen (PT) worden bij herindeling in een hogere salarisschaal evenveel verminderd als het schaalsalaris stijgt.
c. Persoonlijke toeslagen (PT) worden voorts bij elke algemene verhoging afgebouwd met 1/4 deel van die algemene verhoging, echter tot het maximum van 1% van het schaalsalaris bij 0 functiejaren in de desbetreffende functiegroep. Na het bereiken van de 58 jarige leeftijd van de betrokken werknemer wordt het eventuele restant van de PT niet meer afgebouwd.
d. Ligt, in geval van bevordering zoals bedoeld in lid 5 van dit artikel, tussen die bevordering en de daaropvolgende datum van 1 januari een termijn van minder van 6 maanden, dan kan bij wijze van uitzondering de eerstvolgende functiejarenverhoging 12 maanden later dan met ingang van 1 januari, volgend op die bevordering, worden toegekend.

II Leertijd

3. a. Werknemers die bij hun indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende de proeftijd in een lagere functiegroep c.q. lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
b. De werknemer die met het oog op een overplaatsing naar een hogere functiegroep c.q. hogere salarisschaal in de gelegenheid wordt gesteld een leertijd door te maken, kan gedurende deze leertijd geen aanspraak maken op een hogere salariëring dan die welke behoort bij de functie welke hij laatstelijk voor de overplaatsing vervulde. De duur van de leertijd bedraagt maximaal 3 maanden.

III Overplaatsing naar een andere functiegroep c.q. salarisschaal

4. a. Bij definitieve indeling in een hogere functiegroep c.q. hogere salarisschaal van een functievolwassen werknemer bedraagt de verhoging van het schaalsalaris het halve verschil van de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de desbetreffende functiegroepen, en zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal; deze verhoging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de hogere functiegroep heeft plaatsgevonden. De eerstvolgende functiejarenverhoging wordt toegekend conform het bepaalde in lid 1b voor functievolwassen werknemers.
b. De werknemer die gedurende meer dan 3 aaneengesloten dagen of diensten in opdracht van de werkgever een hoger ingedeelde functie volledig waarneemt, ontvangt gedurende de periode van waarneming het overeenkomende hogere salaris, tenzij bij de indeling van de eigen functie al rekening is gehouden met deze tijdelijke waarneming.

5. a. Bij indeling in een lagere functiegroep c.q. lagere salarisschaal van een functievolwassen werknemer door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek anders dan op grond van medische redenen, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het halve verschil van de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de desbetreffende functiegroepen, en zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal; deze verlaging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de lagere functiegroep heeft plaatsgevonden. De eerstvolgende functiejarenverhoging wordt toegekend conform het bepaalde in lid 1b voor functievolwassen werknemers.
b. Aan werknemers die echter als gevolg van bedrijfsomstandigheden door de bedrijfsleiding worden geplaatst in een lagere functiegroep, worden, met ingang van de maand, volgende op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied, zoveel functiejaren in de lagere salarisschaal toegekend als nodig zijn om hun oorspronkelijk salaris zoveel mogelijk te handhaven. Indien deze functiejaren toekenning daartoe niet toereikend is, wordt een PT gegeven. Deze toeslag maakt geen deel uit van het schaalsalaris en stijgt niet mede met verhogingen van de salarisschalen.

c. In voorkomende gevallen van afbouw van de onder b bedoelde PT zal de werkgever daartoe naar redelijkheid en billijkheid een regeling treffen. De werkgever zal hierover overleg plegen met de vakverenigingen. Indien een werknemer de 58 jarige leeftijd heeft bereikt, zal geen afbouw als bovengenoemd plaatsvinden.

IV. Gedeeltelijke functievervulling

6. Het maandsalaris van hen, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen, kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel en in artikel 7 bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving. Een en ander onverminderd het recht van de meest gerede partij ter andere zijde hierover overleg te plegen met de werkgever.

7. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst, gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt ten gevolge van afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris (zulks in afwijking van het bepaalde in artikel 628 BW), onvrijwillige werkloosheid, ongeoorloofd verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.

Artikel 9 Ploegendiensttoeslag

1. De werknemers die volgens dienstrooster arbeid in ploegendienst verrichten ontvangen per maand (voor gedeelten van een maand naar evenredigheid) de volgende toeslagen:
   a. 2 ploegendienst: indien volgens rooster niet op zaterdag wordt gewerkt gemiddeld 13,5% van het maandsalaris
   b. 3 ploegendienst: 20% van het maandsalaris (bij een rooster tussen maandag 06.30 uur en zaterdag 06.30 uur)
   c. 5-ploegendienst: 27,5% van het maandsalaris.

   De werknemer van 55 jaar en ouder kan de werkgever verzoeken niet in ploegendienst tewerk te worden gesteld. De werkgever zal, indien er organisatorische mogelijkheden zijn, aan dit verzoek tegemoet komen.

2. Zijn als gevolg van overplaatsing van een werknemer naar een andere dienst aan het einde van de week meer diensten gemaakt dan die behorende bij het dienstrooster dat aan het begin van de week op hem van toepassing was, dan zullen deze meerdere diensten als overwerk worden betaald, in welk geval over de desbetreffende uren geen ploegentoeslag wordt toegekend.

3. a. Werknemers die door de bedrijfsleiding worden teruggeplaatst van een hoger betaalde ploegendienst naar een lager betaalde ploegendienst of naar de dagdienst ontvangen het geldbedrag van de oorspronkelijke ploegentoeslag nog gedurende de hieronder vermelde periode.
   b. Dit geldbedrag wordt gedurende de lopende maand uit plus een maand uitbetaald. Een en ander voor zover de betrokken werknemer voor de terugplaatsing een jaar of korter in de oorspronkelijke ploegendienst werkzaam is geweest.
      1. Is de werknemer voor de terugplaatsing langer dan een jaar doch korter dan 3 jaar in de oorspronkelijke ploegendienst werkzaam geweest, dan ontvangt hij boven de onder b aangegeven periode nog:
         - 1 maand 90%
         - 1 maand 75%
         - 1 maand 60%
         - 1 maand 45%
         - 1 maand 30%
         - 1 maand 15%

         van het geldbedrag van de oorspronkelijke ploegentoeslag.
      2. Is de werknemer voor de terugplaatsing 3 jaar of langer doch korter dan 5 jaar in de oorspronkelijke ploegendienst werkzaam geweest, dan bedragen de onder b1 aangegeven periodes steeds 1½ maand.
      3. Is de werknemer voor de terugplaatsing 5 jaar of langer in de oorspronkelijke ploegendienst werkzaam geweest, dan bedragen de onder b1 aangegeven periodes steeds 2 maanden.

         Voor werknemers die bovendien 55 jaar of ouder zijn, en die op medisch advies teruggeplaatst moeten worden uit ploegendienst, bedragen de onder b1 aangegeven perioden echter steeds 4 maanden.

4. Voor werknemers ouder dan 55 jaar en 10 jaar of langer in ploegendienst zal geen afbouw van de ploegentoeslag (op grond van de oude basis) plaatsvinden ongeacht de reden van terugplaatsen.

Artikel 10 Verschoven uren

1. Onder verschoven uren worden verstaan de gewerkte uren vallende buiten het dienstrooster, zonder dat de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden.

2. Verschoven uren worden naast en boven het doorbetaalde maandsalaris per uur beloond met:
   a. 0,25% van het maandsalaris, met dien verstande dat,
   b. 0,5% van het maandsalaris wordt betaald, voorzover de verschoven uren vallen op zaterdag tussen 18.00 uur en 24.00 uur en op maandag tussen 0.00 en 6.00 uur.

3. In afwijking van het in lid 1 bepaalde worden niet als verschoven uren beschouwd uren door een werknemer, werkzaam in de dagdienst, gewerkt tijdens buiten het dienstrooster vallende tijd indien:
   a. het werk niet eerder aanvangt dan 's morgens 7.00 uur;
   b. het werk niet later eindigt dan 's avonds 17.15 uur;
   c. de dagelijkse schafttijd niet wordt verlengd.

4. In afwijking van het in lid 1 bepaalde is de werkgever gerechtigd de door een werknemer gewerkte uren buiten het dienstrooster als gevolg van overplaatsing naar een andere dienst, niet als verschoven uren te beschouwen, als de werknemer:
   a. met ingang van de dag van de overplaatsing beloond zal worden overeenkomstig de regeling voor de nieuwe dienst;
   b. voor elke overplaatsing - met uitzondering van terugplaatsing in dezelfde kalenderweek - een vergoeding ontvangt van 1% van zijn maandsalaris;
   c. ten minste de ploegentoeslag zal ontvangen die hij verdiend zou hebben indien hij de gehele kalenderweek volgens zijn oorspronkelijke dienstrooster had gewerkt, waarbij de dienst die op zaterdag, voorafgaande aan de overplaatsing normaal voor de komende week had kunnen worden verwacht, bepalend is.

Artikel 11 Overwerk

1. Overwerk is in opdracht van de werkgever verricht werk boven de normale arbeidsduur volgens het toepasselijke dienstrooster en voor een deeltijdwerker verricht werk boven het voor hem geldende dienstrooster. De betreffende overwerkregeling is van toepassing op alle dienstroosters, inclusief de 5-ploegendienst.
   Voor werknemers van 55 jaar en ouder bestaat geen verplichting om overwerk te verrichten.

2. a. Indien het door productiepersoneel te verrichten overwerk omvangrijk is, hetzij op grond van de periode gedurende welke het dient te worden verricht, hetzij op grond van het aantal werknemers dat erbij betrokken is, zal de werkgever hierover - zo mogelijk vooraf - overleg plegen met de ondernemingsraad. Indien de werkgever over moet gaan tot verplichtstelling van overwerk zullen de kaders waarbinnen deze verplichtstelling zal worden gerealiseerd worden vastgesteld in overleg met de ondernemingsraad.
   b. Op zondagen en algemeen erkende feestdagen zal niet worden gewerkt, tenzij dit naar het oordeel van de werkgever niet kan worden vermeden, in welk geval hierover vooraf overleg wordt gepleegd met de ondernemingsraad en met de vakverenigingen.
   c. De individuele administratieve werknemer moet de mogelijkheid behouden zijn eigen werk te structureren en prioriteiten aan te brengen zonder daarbij gedwongen te zijn zich aan een gefixeerd werkpatroon te moeten houden.

3. Overwerk zal zoveel als mogelijk binnen een half jaar nadat dit overwerk heeft plaatsgevonden door werkverlet worden ingehaald en/of overwerk kan worden ingehaald o verplichte dagen die dor de werkgever en OR overeengekomen worden. Het is aan de werknemer voor welke optie hij gaat.

   Tijd voor Tijd (peildatum 01-01-2025) moet in het jaar, opvolgend op het jaar waarin de tijd is ontstaan worden opgenomen of ingezet voor de verlofspaarregeling. Is de tijd niet opgenomen of ingezet voor de verlofspaarregeling dan worden de tijd

voor tijd-uren in januari van het opvolgende jaar uitbetaald. Dit geldt niet voor opgebouwde tij voor tijd-uren opgebouwd voor 1 januari 2025.

4. In afwijking van het anders en overigens bepaalde in dit artikel wordt geen betaling gegeven voor:
   a. werk voor een kwartier of minder per dag, dat dient om de normale werkzaamheden af te maken;
   b. werk hetwelk verricht wordt door het inhalen van andere verzuimde dagen of uren zoals bedoeld in de artikelen 12, 13 en 14.

5. De werknemer die voor het in opdracht verrichten van overwerk genoodzaakt wordt een of meer extra gangen naar de fabriek te maken, ontvangt daarvoor telkens een extra vergoeding van:
   a. 0,75% van het maandsalaris, indien dit plaatsvindt op maandag t/m vrijdag;
   b. 1,25% van het maandsalaris, indien dit plaatsvindt op zaterdag en op zondag.

6. Overwerk wordt voor de productiemedewerkers tot en met de functie van ploegleider naast en boven het doorbetaalde maandsalaris per uur beloond met:
   a. 0,96% van het maandsalaris, met dien verstande dat,
   b. 1,28% van het maandsalaris wordt betaald indien het verricht wordt tussen zaterdag 6.30 uur en maandag 6.30 uur
   c. 1,92% van het maandsalaris wordt betaald indien het verricht wordt op een niet op zondag vallende feestdag.
   Voor werknemers in de 5-ploegendienst bedragen deze percentages respectievelijk 1,04%, 1,38% en 2,07%. Indien een werknemer in de 5-ploegendienst overwerkt op een doordeweekse roostervrije dag, niet zijnde een feestdag, komt hij in aanmerking voor een overwerkvergoeding van 1,21% van het maandsalaris.
   Indien het bepaalde in lid 3 van toepassing is, zal de overwerkbeloning met 0,64% (voor een werknemer in de 5-ploegendienst 0,69%) van het maandsalaris worden verminderd voor elk uur vrijaf.

7. De zon- en algemeen erkende feestdagen worden voor de toepassing van dit artikel geacht te lopen van 18.00 uur op de dag voorafgaande aan tot 6.00 uur op de dag volgende op de desbetreffende zon- en feestdag.

8. Over de uren van overwerk wordt geen toeslag voor ploegendienst toegekend.

9. Leidinggevenden kunnen geen aanspraak maken op uitbetaling van overwerk gezien het feit dat overwerk geïntegreerd is in het salaris.

Artikel 12 Feestdagen

1. Onder feestdagen wordt in deze cao verstaan:
   nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale bevrijdingsdag.

2. Voor de toepassing van dit artikel worden feestdagen geacht een tijdvak van 24 aaneengesloten uren te omvatten, aanvangende om 22.30 uur voorafgaande aan de feestdag tot 22.30 uur op de feestdag.

3. Werkgever is bereid de werktijden zodanig aan te passen dat de dienst pas om 06.30 uur na een feestdag aanvangt, zonder beperking van de algehele bedrijfstijd. De gemiste werktijd (van 22.30 uur op de feestdag tot 6.30 uur na de feestdag) wordt dan op een ander tijdstip ingeroosterd.

4. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in ploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster.

5. Voor arbeid volgens het geldende dienstrooster op feestdagen wordt per uur een toeslag betaald van 0,5% van het maandsalaris. Deze toeslag wordt alleen betaald indien ook daadwerkelijk arbeid is verricht.

Artikel 13 Kort verzuim

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg mits de werknemer zo mogelijk tenminste 1 dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Het recht bestaat in ieder geval:
   a. gedurende de bevalling van de echtgenote;
   b. gedurende een halve dag bij ondertrouw van de werknemer en gedurende 2 dagen bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap;
   c. gedurende 1 dag bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van een kind, pleegkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster;
   d. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), van een inwonend kind of pleegkind of van inwonende (pleeg-)ouders van de werknemer;
   e. van de dag van overlijden tot en met de dag van crematie/crematie bij overlijden van (pleeg-)ouders, schoonouders, eigen en pleegkinderen, voor zover niet inwonend, en aangehuwde kinderen;
   f. van de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis/crematie bij overlijden van één van zijn ouders, eigen en pleegkinderen voor zover niet inwonend, aangehuwde kinderen, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters, grootouder van de werknemer of van diens echtgeno(o)t(e) of schoonouders;
   g. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van 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;
   h. gedurende de voor het noodzakelijk bezoek aan dokter 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 1 dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:
   a. gedurende 1 dag bij de Grote Professie van een kind, broer of zuster van de werknemer en gedurende 1 dag bij Priesterwijding van een zoon, pleegzoon en broer van de werknemer;
   b. gedurende 1 dag bij 25-, 35-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van werknemer, ouders, grootouders of schoonouders;
   c. gedurende 1 dag bij verhuizing van de werknemer, indien deze een zelfstandige huishouding voert;
   d. gedurende naar redelijkheid te bepalen tijd tot een maximum van een dag per week voor het daadwerkelijk bijwonen van cursussen aan vormingsinstituten en levensscholen door werknemers tot en met 18 jaar.

3. Indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, wordt aan werknemers, leden van een van de vakverenigingen, die als bestuurslid of afgevaardigde moeten deelnemen aan statutaire vergaderingen van in de statuten voorziene organen, op tijdig verzoek van het hoofdbestuur van de desbetreffende vakvereniging, de daarvoor benodigde tijd vrijaf met behoud van salaris gegeven. Voor wat betreft deelneming aan door de vakverenigingen te organiseren vormings- en scholingsbijeenkomsten zal van geval tot geval vooraf door het bestuur van de vakvereniging met de werkgever overleg worden gepleegd over de mogelijkheid, dat gedurende de gevraagde tijd vrijaf wordt gegeven. Indien deze mogelijkheid alsdan blijkt te bestaan, zal het salaris over de desbetreffende periode worden doorbetaald.

4. a. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende eenmaal de voor de werknemer geldende arbeidsduur per week ten behoeve van geboorteverlof in de eerste 4 weken na bevalling van de echtgenote.
   b. De werknemer kan aanvullend geboorteverlof opnemen gedurende vijfmaal de voor de werknemer geldende arbeidsduur per week tegen 70% van het (maximum) dagloon, op te nemen in de eerste 6 maanden na bevalling van de echtgenote.

5. Met betrekking tot de doorbetaling van het salaris in de hierboven onder de leden 1 t/m 4 genoemde gevallen, is het in artikel 14 lid 7 bepaalde dienovereenkomstig van toepassing.

6. Het bepaalde in artikel 628 BW met betrekking tot de doorbetaling is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre, dat de werkgever niet gehouden is door te betalen in de navolgende gevallen:
   a. de invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde 0 urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat, dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd.
   Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende.
   Ingeval van een vergunning voor een verkorte werkweek zal de werkgever op de uitkering krachtens de WW aan de werknemer een suppletie betalen tot aan het maandinkomen van de werknemer, onder voorwaarden dat door deze suppletiebetaling geen korting op de uitkering krachtens de WW plaatsvindt.
   b. de verlenging van de vergunning voor een verkorte werkweek (een zogenaamde 0-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 de hierboven sub 1e 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 ten minste een week - voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.
   In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het normale maandinkomen zonder overwerkvergoeding, tenzij partijen een afwijkende regeling treffen.
7. In dit artikel wordt met echtgeno(o)t(e) gelijkgesteld de geregistreerde partner of de partner met wie de werknemer blijkens een kopie van een notariële samenlevingsovereenkomst duurzaam samenleeft op het zelfde adres.

Artikel 14 Vakantierechten

1. a. Per vol vakantiejaar dienstverband heeft de werknemer recht op vakantie met behoud van salaris van 20 wettelijke dagen/diensten.
   b. Daarenboven heeft de werknemer recht op 5 bovenwettelijke dagen/diensten vakantie.
   De werknemer in 5-ploegendienst daarentegen heeft recht op 4 bovenwettelijke dagen/diensten vakantie.
   c. De werknemer die bij aanvang van het vakantiejaar de 40-, 45-, 50-, 55- of 60 jarige leeftijd heeft bereikt, heeft in afwijking van de hiervoor onder b genoemde bovenwettelijke vakantie, recht op de volgende bovenwettelijke vakantie:
   - 40 t/m 44 jaar: 6 dagen/diensten (5-ploegendienst: 5)
   - 45 t/m 49 jaar: 7 dagen/diensten (5-ploegendienst: 6)
   - 50 t/m 54 jaar: 9 dagen/diensten (5-ploegendienst: 8)
   - 55 t/m 59 jaar: 10 dagen/diensten (5-ploegendienst: 9)
   - 60 jaar en ouder: 11 dagen/diensten (5-ploegendienst: 10).

   d. De werknemer die bij de aanvang van het vakantiejaar de 18-jarige leeftijd nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, heeft in afwijking van de hiervoor onder b genoemde bovenwettelijke vakantie recht op 10 bovenwettelijke dagen/diensten vakantie.

2. Vakantiejaar
   Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
   Indien de werknemer de vakantie/ of snipperdagen waarop hij recht had niet heeft opgenomen voor 1 april volgend op het vakantiejaar, waarin zij hadden mogen worden genoten, zal overleg worden gepleegd waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

3. Snipperdagen
   a. Werkgever en ondernemingsraad kunnen jaarlijks twee verplichte vakantiedagen overeenkomen. Dit gebeurt na instemming van de ondernemingsraad en wordt uiterlijk in december voorafgaand aan het betreffende kalenderjaar gecommuniceerd aan de medewerkers.
   b. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een of meer feestdagen of collectief vastgestelde snipperdagen, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever er de voorkeur aan mocht

geven een overeenkomstig aantal snipperdagen toe te kennen, waarvan de data door hem, in overleg met de werknemer, worden vastgesteld.

c. De werknemer kan de overblijvende vakantie opnemen wanneer dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.

d. De werknemer kan de bovenwettelijke vakantie als bedoeld in lid 1 onder b, c of d van dit artikel, alsmede de nog openstaande bovenwettelijke vakantie uit een vorig vakantiejaar, voor zover hij deze niet wenst op te nemen, reserveren voor de verlofspaarregeling. Deze verlofspaarregeling is opgenomen in bijlage F.

4 Bedrijfssluiting

Indien de onderneming gedurende de periode van de aaneengesloten vakantie gesloten is, zal ten aanzien van een werknemer, die bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven, dat deze samen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van salaris als bedoeld in lid 13 en 14 van dit artikel voldoende zijn voor de aaneengesloten vakantie, in overleg worden bepaald dat de betrokken werknemer:

a. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort werkzaamheden moet verrichten en/of

b. zoveel snipperdagen reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie en/of

c. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of

d. teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende vakantiejaar, in welk geval de inhaaldagen of inhaaldiensten niet worden beloond.

5. Verrekening van teveel genoten vakantie

De werkgever heeft het recht de teveel genoten vakantiedagen of diensten te doen inhalen of te verrekenen met nog te verwerven vakantiedagen of vakantiediensten.

In geval de dienstbetrekking wordt beëindigd op verzoek van de werknemer heeft de werkgever het recht teveel genoten vakantiedagen te verrekenen met het salaris.

6. Verzuim

Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen als genoemd in artikel 13 lid 1 sub a, d, e en f en lid 2 sub a en d, alsmede wegens:

a. volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte;

b. zwangerschaps- en bevallingsverlof;

c. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;

d. het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;

e. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;

f. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;

g. adoptieverlof als bedoeld in artikel 3:2 Wet arbeid en zorg;

h. het volgen van onderricht, waartoe de werkgever jeugdige werknemers die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt, krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen, gelden niet als vakantiedagen.

Indien een der hiervoor bedoelde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen, waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld, indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. Indien het in de gevallen van artikel 13 lid 1 sub a, d, e en f niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden.

7. a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.

b. De niet leerplichtige werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd, welke hij besteed aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

8. Berekening van het aantal vakantiedagen bij tussentijdse indiensttreding en bij tussentijds ontslag
   Indien de arbeidsverhouding aanvangt, dan wel eindigt in de loop van het vakantiejaar, heeft de werknemer voor elke maand gedurende welke hij tijdens dat vakantiejaar bij de werkgever in dienst is geweest, recht op een evenredig deel van de in lid 1 van dit artikel bedoelde vakantie.

9. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

10. Doorbetaling van het salaris
    Met betrekking tot de doorbetaling van het salaris als bedoeld in lid 1 van dit artikel geldt dat wordt uitbetaald het maandinkomen dat hij volgens dienstrooster zou hebben ontvangen, exclusief eventuele beloningen voor verschoven uren en voor overwerk.

11. Uitbetaling bij het einde van de dienstbetrekking
    Indien de arbeidsverhouding eindigt wordt de werknemer voor elke niet genoten vakantiedag, waarop hij krachtens zijn dienstverband recht had, als schadeloosstelling uitbetaald een evenredig deel van het maandinkomen, berekend op basis van het gemiddelde roosterinkomen over de laatste 6 weken, tenzij de werkgever om administratieve redenen een andere termijn aanhoudt, bij welke berekening overwerkbeloningen buiten beschouwing worden gelaten.

12. Verlof zonder behoud van salaris
    De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van "het verlof zonder behoud van salaris", welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

13. De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven, doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

Artikel 15 Vakantietoeslag

1. Ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie zal uiterlijk aan het einde van de maand juni aan iedere op dat moment in dienst zijnde werknemer een vakantietoeslag worden uitbetaald van 8,33% van het door hem in de voorafgaande periode van 12 maanden verdiende salaris, exclusief overwerkbeloningen. De vakantietoeslag is ten minste gelijk aan het bedrag behorend bij het maximum van groep IV.

2. a. Onder salaris in de zin van dit artikel wordt verstaan het maandinkomen, incl. uitkeringen op grond van de sociale verzekeringswetten, alsmede de bovenwettelijke uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid.
   b. Vakantie uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten worden in mindering gebracht op de door de werkgever verschuldigde vakantietoeslag.

3. a. Voor gedeelten van een vakantiejaar dienstverband heeft de betrokken werknemer recht op een evenredig deel van de vakantietoeslag. Voor de vaststelling van de duur van het dienstverband is het dienovereenkomstig bepaalde in de leden 12 en 13 van artikel 14 eveneens van toepassing.
   b. Bij het einde van de dienstbetrekking wordt eventueel te veel of te weinig uitbetaalde vakantietoeslag alsnog verrekend.

4. Artikel 17 lid 2 van de "Wet Minimumloon/Minimumvakantietoeslag" blijft buiten toepassing.

Artikel 16 Arbeidsongeschiktheid

Loondoorbetaling en aanvulling

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

2. a. 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 worden doorbetaald, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Wet financiering sociale verzekeringen.
   b. 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 85% van het maandinkomen.
   c. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 85% van het maandinkomen worden doorbetaald.
   d. Als de werknemer voldoet aan alle eisen van de Wet verbetering poortwachter en aantoonbaar en optimaal meewerkt, dan wel mee wil werken maar niet mee kan werken (hiermee wordt de situatie bedoeld dat een werknemer dusdanig arbeidsongeschikt is dat re-integratie niet aan de orde is of kan zijn), aan een volwaardige en actieve re-integratie, zal aanvulling tot 100% van het maandinkomen plaatsvinden.

3. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

4. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt.

5. De werknemer is verplicht zijn arbeidsongeschiktheid aan de werkgever te melden:
   a. in dagdienst werkzaam zijnde voor 10.00 uur;
   b. in ploegendienst werkzaam zijnde ten minste 2 uur voor aanvang van zijn dienst, met uitzondering van maandagmorgen waar melding voor 8.00 uur heeft moeten plaatsvinden.

6. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling (gedeeltelijk) te weigeren of op te schorten 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 van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
   c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd en/of zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
   d. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de uitvoeringsinstelling c.q. Arbodienst;
   e. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
   f. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
   g. misbruik maakt van de voorziening.

7. Een arbeidsongeschikte werknemer bouwt vanaf 1 januari 2012 volledig de wettelijke vakantie conform artikel 14.1 op; bij volledige arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte, ongeval, zwangerschap of bevalling worden nog bovenwettelijke vakantierechten verworven over de laatste 6 maanden, waarin geen arbeid wordt verricht. Hierbij wordt de duur van de onderbroken perioden van arbeidsongeschiktheid samengeteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

   Een arbeidsongeschikte werknemer dient analoog aan bovenstaande opbouw zijn wettelijke en bovenwettelijke vakantie op te nemen, tenzij de arbeidsongeschikte werknemer hiertoe redelijkerwijs vanwege medische redenen niet in staat is

geweest. Dit kan het geval zijn indien de werknemer is vrijgesteld van re-integratieverplichtingen (bijvoorbeeld in geval van langdurige opname in ziekenhuis of verpleegtehuis).

Artikel 17 Medische keuring

Werknemers worden in de gelegenheid gesteld om een onafhankelijke medische keuring te ondergaan. Werkgever betaalt 75% en werknemer betaalt 25% van de kosten van deze medische keuring. Er zal aandacht worden besteed aan het (laten) verstrekken van algemene voorlichting over deze medische keuringen.

Artikel 18 Pensioenvoorziening

1. De werkgever sluit ten behoeve van de bij hem in dienst zijnde werknemers een pensioenvoorziening volgens nader vast te stellen normen en voorwaarden.
   Per 1 januari 2014 heeft de werkgever zich voor de toekomstige pensioenopbouw aangesloten bij Stichting Pensioenfonds Grafische Bedrijven (PGB) onder de werkingssfeer van het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf.
   De uitgangspunten van de pensioenregeling en overgangsregelingen zijn opgenomen in bijlage C.

2. De pensioen gerelateerde persoonlijke toeslag vormt geen onderdeel van het pensioengevend salaris en de winstdelingsregeling.

3. Indien de totale pensioenlasten over 2 toetsjaren gemiddeld hoger zijn dan 18,5% van de loonsom, dan zal het meerdere voor rekening komen van de werknemer. De aldus bepaalde werknemersbijdrage wordt vervolgens naar rato van de pensioengrondslag verdeeld over de individuele werknemers. In januari 2006 is voor het eerst getoetst over de jaren 2004 en 2005. Vervolgens wordt jaarlijks getoetst over de 2 aan het toetsmoment voorafgaande jaren. Onder pensioenlasten worden in dit verband verstaan de lasten die voortvloeien uit de regelingen die zijn opgenomen in bijlage C. De (extra) sociale lasten over de individuele persoonlijke toeslagen zoals tot stand gekomen in de pensioenafspraak per 1 januari 2006 worden buiten de toets gehouden. Dit betekent dat werkgever deze (extra) lasten voor zijn rekening neemt. Onder loonsom wordt in dit verband verstaan het jaarinkomen (= 12 maal het maandinkomen en de vakantietoeslag).

4. Voor diegenen die gebruik maken van de wettelijke regeling met betrekking tot ouderschapsverlof zal de opbouw van het pensioen onder de gebruikelijke voorwaarden worden voortgezet.

Artikel 19 Winstuitkering

De onderneming kent een winstuitkering.
De hiervoor geldende voorwaarden en de ter zake geldende regelingen zijn opgenomen in bijlage E.

Artikel 20 Re-integratie

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

2. Inspanningsverplichtingen van werkgever
   a. Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passende arbeid wordt gedaan, zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passende arbeid te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod

vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.

b. Periodiek wordt de ondernemingsraad geïnformeerd over de stand van zaken met betrekking tot de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers bij werkgever.

3. Geslaagde interne re-integratie
   Er is sprake van geslaagde interne re-integratie bij de werkgever, wanneer de werknemer is teruggekeerd in het arbeidsproces en daarin 13 weken heeft gefunctioneerd, hetzij in de oude functie hetzij in een aangepaste of nieuwe functie. Bij gemotiveerde twijfel van een van betrokken partijen kan deze termijn eenmaal met 13 weken worden verlengd. De werkgever kan slechts ontslagen worden van deze inspanningsplicht tot interne re-integratie als hij kan aantonen dat:
   a. er geen geschikte functie voor de werknemer beschikbaar is binnen het bedrijf;
   b. de werknemer niet binnen een periode van 26 weken geschikt te maken is (door scholing of werkervaring) voor beschikbaar komende functies.

4. Geslaagde externe re-integratie
   Er is sprake van geslaagde externe re-integratie, wanneer de werknemer 13 weken tot tevredenheid van beide partijen in zijn of haar nieuwe functie heeft gefunctioneerd. Bij gemotiveerde twijfel van een van betrokken partijen kan deze termijn eenmaal met 13 weken worden verlengd.

5. Als contract voor onbepaalde tijd niet mogelijk is
   Wanneer uit nazorgcontacten blijkt, dat herplaatsing bij een andere werkgever niet tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zal leiden, worden door het re-integratiebedrijf de mogelijke vervolgacties met de betrokken werknemer besproken.

6. Second opinion
   Bij het aanvragen van een deskundighedenoordeel bij ziekte (zogenaamde second opinion) wordt de loondoorbetaling van 100% gecontinueerd over de periode vanaf de aanvraag tot en met de uitspraak.

7. a. Indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling van 100% respectievelijk 70% worden gecontinueerd.
   b. Indien sprake is van een lager salaris bij externe herplaatsing in het kader van re-integratie ontvangt de werknemer gedurende (het restant van) bovengenoemde aanvullingsperiode een aanvulling op zijn inkomen tot 100% respectievelijk 70% behorend bij zijn oude functie, met een maximum van 30% van het laatste periode inkomen.

Artikel 21 Vakbondscontributie

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid om een fiscaal voordeel te behalen, door op vrijwillige basis de vakbondscontributie eenmaal per jaar in december in te laten houden op het bruto loon. Verrekening vindt achteraf plaats onder overlegging van een brief ter zake van de desbetreffende vakorganisatie. Een en ander geldt mits en voor zolang dit fiscaal is toegestaan. Bij het vervallen van deze fiscale faciliteit zal de werkgever op geen enkele wijze compensatie bieden.

Artikel 22 Scholing

1. Ten aanzien van het personeel zal een inventarisatie plaatsvinden van de scholingsbehoefte. In overleg met de ondernemingsraad wordt nagegaan of en op welke wijze een gebleken scholingsvraag nader kan worden ingevuld.

2. De werknemer kan in aanmerking komen voor een tegemoetkoming van studiekosten op basis van de door de werkgever getroffen regeling. Deze studiekostenregeling is opgenomen in bijlage D.

Artikel 23 Stagevergoeding

Afgesproken is om de bestaande praktijk binnen adapa The Netherlands Leek B.V. op te nemen in de cao. Stagiaires ontvangen gedurende hun stageperiode een vergoeding van bruto € 250,00 per maand.

Artikel 24 Generatiepact

Invoering 80/90/100-regeling

Per 1 juli 2023 wordt de huidige 80/85/100-regeling uitgebreid naar een 80/90/100-regeling, waarbij 80% kan worden gewerkt tegen 90% salaris en 100% pensioenopbouw. Aan deze regeling kan deel worden genomen vanaf 5 jaar voor AOW-leeftijd. Werknemers die reeds in deeltijd werkzaam zijn kunnen ook aan de regeling deelnemen, mits zij nu minimaal 30 uur per week werken. In geval van deelname gaan zij 80% van hun deeltijdpercentage werken. Over dat deel dat ze daardoor minder gaan werken, ontvangen zij 90% loondoorbetaling en 100% pensioenopbouw.
Cao-partijen zullen de regeling in Q2 van 2024 evalueren. Partijen gaan er van uit dat de regeling passend is. Indien uit de evaluatie blijkt dat de regeling niet passend is geweest (omdat er géén tot weinig medewerkers gebruik van maken), dan zal er opnieuw over de invulling van de regeling gesproken worden.

Artikel 25 Werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage aan vakorganisaties op basis van de zogenoemde AWVN-regeling, wordt gedurende de looptijd van de cao voortgezet.

Artikel 26 Inwerkingstreding en duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van 1 maart 2026 en eindigt op 1 maart 2027 van rechtswege zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde	Partij ter andere zijde
adapa the Netherlands Leek BV	FNV
	CNV

Bijlage A Groepsindeling en functies

Groep	Punten ORBA	Functie
I	0 - 20	Onbezet
II	20 – 40	Onbezet
III	40 – 60	Snijder Medewerker Drukkerij Peelstriper Varicoater Peelstriper Dokter Inpakker Ordervoorbereider Confectionering
IV	60 – 80	Lamineur Magazijn Medewerker 2e Drukker Hulpmonteur Confectionering Receptioniste/Telefoniste
V	80 – 100	Medewerker Kwaliteitsdienst Logistiek Medewerker Magazijn Medewerker Inkoop Administratief Medewerker AP/AR Coördinator Drukveredeling
VI	100 – 120	Monteur Confectionering Administratief Medewerker Productieadministratie Operator Inktmenginstallatie Orderbegeleider Drukkerij Bestaand Werk Monteur Drukkerij
VII	120 – 145	1e Drukker Ploegleider Confectionering Planner Monteur Technische Dienst M 1e Monteur Confectionering Hoofd Magazijn Medewerker Kwaliteitsdienst A Coördinator Werkvoorbereiding
VIII	145 - 170	Medewerker Customer Care Ploegleider Drukkerij Ploegleider Drukveredeling Monteur Technische Dienst E/M Orderbegeleider Drukkerij Nieuw Werk Medewerker Inkoop A Projectmedewerker Supply Chain CSC
IX	170 – 195	Teammanager Drukkerij Werkvoorbereider TD
X	195 – 225	Onbezet

Bijlage B Salarisschalen

Functiejarenschaal per 1 juli 2026 (incl. verhoging van 15%), waarbij het minimumsalaris € 17 per uur bedraagt										
GROEP	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
0 functiejaren	2651,98	2651,98	2658,34	2710,77	2818,06	2940,92	3116,10	3291,35	3542,75	3876,87
1 functiejaar	2651,98	2651,98	2702,58	2761,54	2874,53	2995,75	3193,08	3375,71	3632,00	3996,35
2 functiejaren	2651,98	2657,54	2743,53	2814,77	2927,78	3052,25	3270,88	3457,57	3719,65	4112,70
3 functiejaren	2651,98	2692,78	2788,58	2866,36	2981,84	3108,73	3350,32	3541,10	3807,22	4232,25
4 functiejaren	2651,98	2730,41	2831,14	2920,41	3037,50	3168,56	3428,93	3622,98	3894,85	4349,34
5 functiejaren				2973,65	3095,64	3225,05	3507,55	3704,88	3983,30	4467,25
6 functiejaren					3149,69	3283,98	3585,34	3790,06	4070,93	4586,80
7 functiejaren						3341,27	3664,76	3871,88	4161,78	4704,74
8 functiejaren							3744,17	3953,83	4249,43	4822,67
9 functiejaren								4038,96	4336,21	4941,39
10 functiejaren									4423,85	5060,13

Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, wordt een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen.

Participatieschaal, bedragen in euro's per 1 juli 2026, voor 21 jarigen en ouder

Voor werknemers jonger dan 21 jaar gelden de jeugdminimumloonbedragen uit de WML. Bedragen worden aangepast volgens de regeling tot aanpassing van het wettelijk minimumloon Met ingang van 1 juli 2026 gelden de volgende uurlonen in €

0 functiejaren	WML 100%	14,99
1 functiejaar	WML 105%	15,74
2 functiejaren	WML 110%	16,49
3 functiejaren	WML 115%	17,24
4 functiejaren	WML 120%	17,99

Daarnaast wordt een tweede structurele loonsverhoging van opnieuw 1,5% toegepast per 1 januari 2027, maar alleen als drie vooraf bepaalde doelstellingen worden behaald. Elke doelstelling vertegenwoordigt 0,5% van deze verhoging. Het betreft de volgende doelstellingen voor 2026:

1) Efficiencyverbetering
   De eerste doelstelling gaat over efficiencyverbetering. Deze doelstelling is behaald als de waarde van de productie per betaald uur stijgt en het financiële effect daarvan minimaal € 700.000 bedraagt' Dit komt neer op een efficiencyverbetering van ongeveer 10%. Bij de berekening van de waarde van de productie wordt de waarde van grondstoffen bewust buiten beschouwing gelaten. De manier van berekenen blijft in 2026 hetzelfde als in 2025.

2) Waste (afval)vermindering
   In 2025 bedroegen de kosten van afval € 3.261.000, wat overeenkomt met 13,0% van de totale productiewaarde van € 24.997.000. De doelstelling is gehaald wanneer het afvalpercentage met 10% wordt verlaagd. Het percentage komt dan uit op 11.7%. Bij een gelijkblijvende productiewaarde leidt dit tot een besparing van ongeveer € 300.000. Het afvalpercentage wordt berekend door per proces het verschil tussen input en output te delen door de input. De kosten worden vervolgens berekend door dit percentage te vermenigvuldigen met de waarde van de input.

3) Verbetering van de kwaliteit en klantenklachten
   In 2025 waren de kosten van kwaliteitsdefecten € 911.000, gelijk aan 3,6% van de productiewaarde van € 24.997.000. De doelstelling is bereikt wanneer dit percentage met 20% daalt. Het percentage komt dan uit op ongeveer 2,9%. Bij een vergelijkbare productiewaarde betekent dit een besparing van ongeveer € 200.000. Onder de kosten van kwaliteitsdefecten vallen de waarde van afgekeurd materiaal en eventuele schadevergoedingen aan klanten. Bijdragen van leveranciers worden ook meegerekend; die verlagen de kosten.

Bijlage C Uitgangspunten van de pensioenregeling

Uitgangspunten pensioenregeling zoals die geldt per 1 januari 2014.adapa the Netherlands Leek BV, FNV en CNV Vakmensen hebben op 26 november 2013 de volgende afspraken gemaakt.

Pensioen

Uit onderzoek is gebleken dat adapa the Netherlands Leek BV valt onder de werkingssfeer van het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf. Deze werkingssfeer is verplicht gesteld en wordt uitgevoerd door pensioenfonds PGB. Gezien de aanpassingen in wetgeving per 1 januari 2014 is het onwaarschijnlijk dat de werkgever nog dispensatie verkrijgt van deelname aan PGB. Over de jaren tot 2014 is dispensatie van deelname verkregen van pensioenfonds PGB.

Afgesproken is dat:

- adapa the Netherlands Leek BV zich per 1 januari 2014 aansluit bij PGB onder de werkingssfeer van het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf.
- De eventuele besparing in het jaar 2015 die resulteert als gevolg van de overstap van de huidige pensioenuitvoerder naar PGB zal besproken worden door cao-partijen bij afloop van de cao per 1 juli 2015.
- De bestaande afspraak met betrekking tot de maximale premie van 18,5% blijft gehandhaafd.
- De deelnemersbijdrage zal gedurende de looptijd van de cao niet worden aangepast.

De pensioenregeling voor werknemers geboren op of na 01-01-1950 en nieuwe medewerkers in dienst voor 31 december 2013 werd uitgevoerd door Centraal Beheer Achmea. De pensioenen bij Centraal Beheer Achmea zijn premievrij gemaakt bij de overgang per 1 januari 2014 naar pensioenfonds PGB.

De bestaande deelnemers op 1 januari 2006 met garanties en een toenmalig vooruitzicht op vroegpensioen zijn gecompenseerd voor het verlies ervan door de wetswijziging. De compensatie ziet er als volgt uit (deze percentages zijn al gecorrigeerd a.d.h.v. de toekenningstabel):

adapa the Netherlands Leek Compensatie% Leeftijd op 1-1-05	Garantie 80% Op 62,5 jaar	Garantie 80% Op 63 jaar	TOP Op 63 jaar
Groep 50 t/m 54 54 jaar 53 jaar 52 jaar 51 jaar 50 jaar	(22,77%) 26,76% 22,65% 20,29% 19,31%	(11,84%)	
Groep 45 t/m 49 49 jaar 48 jaar 47 jaar 46 jaar 45 jaar		(8,37%) 11,18% 10,71% 8,69% 8,4%	
Groep 40 t/m 44		6,03%	3,21%
Groep 35 t/m 39			2,69%
Groep 30 t/m 34			2,18%
Groep 25 t/m 29			1,79%

Bijlage D Studiekostenregeling adapa the Netherlands Leek BV

1. Iedere werknemer die een opleiding gaat volgen, kan onder de in deze regeling genoemde voorwaarden een tegemoetkoming ontvangen in de daaraan verbonden kosten.

2. Een tegemoetkoming in de studiekosten dient vóór de aanvang van de opleiding te worden aangevraagd bij de afdelingschef/bedrijfsleiding.

3. Indien de werknemer geslaagd is voor de opleiding, deze onderbreekt of beëindigt, dient hij hiervan opgave te doen.

4. Als algemene voorwaarde om voor een tegemoetkoming in de studiekosten in aanmerking te komen, geldt dat de opleiding wordt gegeven door een instituut dat aanvaardbaar wordt geacht.

5. De tegemoetkoming wordt verstrekt na overlegging van de nota's conform de hierna volgende regels en categorieën, waarin de werkgever de opleidingen onderscheidt.

6. Categorie I:
   Dit zijn de opleidingen die in opdracht van de werkgever worden gevolgd of op eigen verzoek van de werknemer en die noodzakelijk en essentieel zijn voor de uitvoering van de huidige functie van de werknemer.
   Vergoedingsregels hiervoor:
   - Alle opleidingskosten worden voor 100% vergoed.
   - Noodzakelijke reis- en verblijfkosten worden volledig vergoed op basis van tarief tweede klasse openbaar vervoer.
   - Indien de lestijden binnen het dienstrooster vallen wordt de hiervoor benodigde tijd als betaald verlof toegekend, tot maximaal 8 uur per dag.
   - De regeling voor overwerk is niet van toepassing indien de roostertijd wordt overschreden.
   - De regeling voor dienstreizen is niet van toepassing.

7. Categorie II:
   Hieronder vallen alle overige opleidingen waarvoor een tegemoetkoming na aanvraag is toegekend.
   Vergoedingsregels hiervoor:
   - Voor alle noodzakelijke lesgelden, examengelden, boekenkosten en kosten voor overig studiemateriaal wordt tijdens de opleiding een vergoeding verstrekt van 75%.
   - Na het behalen van het diploma, getuigschrift of bewijs van deelname wordt de resterende 25% vergoed.
   - Reis- en verblijfkosten worden niet vergoed.
   - De opleiding dient buiten het dienstrooster te worden gevolgd.
   - Indien het noodzakelijk is voor het volgen van de opleiding werktijd te verzuimen, dan zal hiervoor onbetaald verlof worden toegekend, indien de werkzaamheden dit toelaten en na verkregen toestemming.

Bijlage E Winstuitkering adapa the Netherlands Leek BV

Artikel 1
adapa the Netherlands Leek BV verbindt zich, met inachtneming van het in de overige artikelen van deze regeling bepaalde, aan de deelgerechtigde werknemers(-neemsters) een van het bedrijfsresultaat afhankelijke uitkering te verstrekken.

Artikel 2
Deelgerechtigd zijn de werknemers(-neemsters) van adapa the Netherlands Leek BV die vallen onder de bepalingen van de cao en van wie het dienstverband met adapa the Netherlands Leek BV gedurende het boekjaar of een deel daarvan bestond, waarover de uitkering wordt verstrekt.

Artikel 3
Het uitkeringspercentage bedraagt maximaal 8,33% van het jaarinkomen volgens ondervermeld overzicht. Een en ander betreft de netto winst na belasting van het jaar voorafgaand aan het jaar waarin de winstuitkering wordt uitgekeerd. Deze gerealiseerde winst wordt verlaagd met € 250.000 (dit in verband met een reeds doorgevoerde verandering van de afschrijvingsmethode), waarna de staffel wordt toegepast.
De staffel luidt als volgt:

Winst	tot	30.000 euro	Uitkering 0%
Winst	30.000 tot	60.000 euro	Uitkering 25%
Winst	60.000 tot	120.000 euro	Uitkering 35%
Winst	120.000	euro of meer	Uitkering 50%

De toepassing van de staffel is als volgt: over de gecorrigeerde winst wordt het uitkeringspercentage behorend bij de hoogst van toepassing zijnde winststaffel toegepast.
Bovenop de winst die hoort bij het bovenstaande plafond wordt voor iedere € 100.000 extra winst 0,1% van de loonsom naar rato verdeeld over de werknemers in dienst van adapa the Netherlands Leek BV. Dit is gemaximeerd op 2,0%. De verdeling is gebaseerd op het aantal uren dienstverband (voltijd / deeltijd) en niet op basis van het salaris.

Uitkering
Het moment van uitkering is gelijk met de salarisbetaling over de maand april van het jaar volgend op het betreffende boekjaar, na een goedkeurende accountantsverklaring.
De winstdelingsregeling loopt vanaf 2012 van 1 januari tot en met 31 december. De winstdelingsregeling liep van 1 november tot en met 31 oktober.

Verdeling
De winstuitkering per werknemer wordt gerelateerd aan de hoogte van het jaarinkomen (= 12 maal het maandinkomen en de vakantietoeslag) van betreffende werknemer.

Artikel 4
Indien na de inwerkingtreding van deze regeling de financiële structuur van adapa the Netherlands Leek BV belangrijk wijzigt of andere bijzondere omstandigheden zulks noodzakelijk maken, is adapa the Netherlands Leek BV bevoegd, de regeling aan deze gewijzigde omstandigheden aan te passen. De daaruit voortvloeiende aanvullingen of wijzigingen in deze regeling behoeven de instemming van de cao-partners.

Artikel 5
In gevallen, waarin deze regeling niet voorziet, zal de toepassing daarvan door adapa the Netherlands Leek BV geschieden naar de geest van de voorgaande bepalingen, een en ander in overleg en met instemming van de ondernemingsraad. Bij geschillen tussen adapa the Netherlands Leek BV. en de ondernemingsraad zal hierover overleg plaatsvinden tussen de cao-partners.

Bijlage F Verlofspaarregeling

Artikel 1 Doel van de verlofspaarregeling

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

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

Artikel 2 Wie kan deelnemen

De regeling is van toepassing op alle werknemers in dienst van adapa the Netherlands Leek BV met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Voor werknemers in deeltijd gelden de rechten in de verlofspaarregeling naar rato van de omvang van het dienstverband.

Artikel 3 Opbouw van het verlof

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

De werknemer kan de volgende dagen voor de tijdspaarregeling gebruiken:

- Bovenwettelijke vakantiedagen (maximaal 5 dagen)
- Tijd voor tijd bij compensatie voor b.v. overwerk
- Seniorendagen

De werknemer geeft eenmaal per kalenderjaar aan hoeveel dagen c.q. uren hij voor de tijdspaarregeling wil bestemmen. Hiervoor gebruikt hij het daarvoor bestemde invulformulier en levert dit ingevulde formulier voor 1 december in bij Personeelszaken. De werknemer ontvangt jaarlijks een overzicht van het met de verlofspaarregeling opgebouwde saldo vrije dagen. De eenmaal ten behoeve van de verlofspaarregeling bestemde dagen kunnen niet worden teruggeboekt naar het vrije beschikbare saldo vakantiedagen. De dagen die voor de verlofspaarregeling zijn bestemd, kunnen met uitzondering van het gestelde in artikel 7 van dit reglement, niet worden uitbetaald.

Het saldo van vakantiedagen die voor de verlofspaarregeling zijn bestemd mag op enig moment niet meer dan 50 bedragen.

Artikel 4 Opname van het verlof

De werknemer heeft recht op het opnemen van een aaneengesloten verlofperiode. Het verlof kan volledig of in deeltijd worden opgenomen. De werknemer stelt in overleg met zijn leidinggevende de periode vast waarvoor de dagen van de verlofspaarregeling worden aangewend. Zowel de personeelsfunctionaris als de leidinggevende moeten akkoord zijn met de voorgestelde verlofperiode.

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

Artikel 5 Arbeidsvoorwaarden tijdens de verlofperiode

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

Ten aanzien van tegemoetkomingen in de kosten voor woon-werkverkeer en consignatietoeslag worden tijdens het opnemen van het spaarverlof dezelfde regels toegepast als bij langdurige arbeidsongeschiktheid.
Tijdens het spaarverlof gaat de opbouw van vakantie- en ATV-dagen op normale wijze door.

Artikel 6 Verlenging verjaringsperiode
Op de door de werknemer gespaarde verlofrechten zijn de wettelijke verjaringstermijnen niet van toepassing zolang het dienstverband duurt.

Artikel 7 Ziekte tijdens de verlofperiode
In geval de werknemer ziek wordt tijdens het verlof gelden dezelfde regels als bij ziekte tijdens de reguliere vakanties. Dit betekent, dat bij ziekte voor de werknemer, de normale ziekmeldingsprocedure geldt. Het verlof wordt dan opgeschort tot de werknemer weer beter is.

Artikel 8 Beëindiging deelname
Beëindiging van deelname aan de spaarregeling vindt plaats op het moment dat alle spaardagen zijn opgenomen.

Uitbetaling van dagen die op de spaarrekening staan kan alleen plaatsvinden bij
- einde van het dienstverband
- overlijden van de werknemer

In alle andere gevallen is uitbetaling niet toegestaan.

Artikel 9 Datum inwerkingtreden
Deze verlofspaarregeling treedt in werking op 1 april 2002.

Artikel 10 Wijziging verlofspaarregeling
Wijziging van deze regeling dient te geschieden in overleg met de vakorganisaties.

Bijlage G Protocol cao 2026-2027

Persoonlijke toeslag ORBA

Indien een werknemer door bedrijfsomstandigheden in een lagere functie wordt geplaatst, wordt de reeds bestaande persoonlijke toeslag ORBA gegarandeerd.

Gezondheid

In de grafische sector wordt er aan de hand van de arbocatalogus en met name het catalogusthema “oplosmiddel-reductie” gewerkt aan het terugdringen van oplosmiddelen. adapa the Netherlands Leek BV wil invulling geven aan dit thema en zal daarbij gebruikmaken van deze catalogus.

Pensioenen

De werknemersbijdrage pensioen wordt met ingang van 1 juli 2020 structureel met 1,5% verlaagd van 2,5% naar 1,0%.

De werknemersbijdrage pensioenpremie van 1% wordt gestaakt per 1 januari 2025. Het gespaarde bedrag, dat wil zeggen de ingelegde premie, wordt aangewend om de opgebouwde pensioenen te indexeren. Daar wordt, rekening houdend met het fiscale maximum, een koopsom voor aangeschaft ter indexatie. Het volgende geldt:

- Het bestaande bedrag mag alleen aangewend worden voor verbetering van pensioenen
- De doelgroep betreft alle medewerkers die op 1 januari 2024 in dienst waren
- Conform het PGB-beleid kunnen slapers niet geïndexeerd worden uit deze bron en vallen daarmee niet onder de doelgroep
- Zodra dit potje met financiële middelen leeg is, zal de indexering uit deze bron worden beëindigd

4 x 9 uur netto werken

Er kan 4 x 9 uur netto worden gewerkt, mits aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- Het moet passen bij de functie (zowel qua inhoud als qua vervangingsmogelijkheden);
- De regeling staat niet open voor leidinggevenden en MT;
- Niet in combinatie met thuiswerken.

Verzuim

Gedurende het cao-overleg hebben de vakorganisaties en Adapa Leek zeer nadrukkelijk gesproken over het ziekteverzuim. In dit overleg hebben zij vastgesteld dat een jarenlang verzuimpercentage van ruim 10% en hoger niet langer acceptabel is. Werkgever heeft in de afgelopen jaren al meerdere acties ondernomen. Dit heeft echter nog tot onvoldoende resultaat geleid. Adapa heeft dan ook in samenspraak met de vakorganisaties besloten om haar beleid ten aanzien van het verzuim aan te passen en aan te aanscherpen. Dit betekent onder andere dat onterecht frequent verzuim voor Adapa de aanleiding zal zijn om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Vakorganisaties en Adapa hebben afgesproken begin 2026 een evaluatie te houden over het resultaat van het nieuwe beleid. Adapa stelt voor om ook bij het volgende cao-overleg een tussenevaluatie te houden.

Indien uit die evaluatie blijkt dat het niet is gelukt om het ziekteverzuim significant te verlagen, gaan partijen afspraken maken bij het cao-overleg met ingang van 1 juli 2026 over het versoberen van loondoorbetaling bij ziekte.

Bezetting en arbeidsomstandigheden

Cao partijen maken voor de looptijd van deze cao ten aanzien van de bezetting en werkaanbod de volgende protocollaire afspraak:

De directie heeft de verantwoordelijkheid dat de personele bezetting kwalitatief en kwantitatief zodanig is dat deze bezetting het werkaanbod aan kan. In de eerste helft van januari 2025 zal de ondernemingsraad, aangevuld met de kaderleden, en de vakorganisaties de FTE- en budgetplanning (inclusief gebudgetteerde hoeveelheid werk) kenbaar maken.

Wanneer werknemers van mening zijn dat de bezetting concreet onderbouwd onvoldoende is om het werkaanbod aan te kunnen dan kunnen zij dat via de kaderleden van de vakorganisaties bij de directie en de vakorganisaties aanhangig maken. Directie en vakorganisaties gaan met een delegatie van betrokken werknemers in overleg om te kijken of- en welke oplossingen nodig zijn. De besluitvorming omtrent de kwalitatieve en kwantitatieve bezetting ligt te allen tijde bij de directie.

Eenmalige compensatie over de periode maart tot en met juni

Als blijk van erkenning voor de inzet van onze medewerkers in de periode dat de cao-onderhandelingen liepen, biedt Adapa Leek het volgende:

Op het moment van uitbetaling van de loonsverhoging per 1 juli 2026 ontvangen alle medewerkers die vallen onder de werkingssfeer van de cao een eenmalige compensatie over de vier maanden maart, april, mei en juni 2026.
Deze compensatie bedraagt 1,5% van het maandsalaris over vier maanden en wordt eenmalig en niet-structureel uitgekeerd. Het betreft geen structurele verhoging met terugwerkende kracht, maar een eenmalige uitkering die recht doet aan de periode tussen het aflopen van de oude cao en de ingangsdatum van de nieuwe.