

Onderhandelingsresultaat cao Essity Operations Gennep B.V.

Op donderdag 21 mei, woensdag 3 juni en woensdag 17 juni 2026 hebben Essity en FNV met elkaar gesproken over de cao Essity Operations Gennep B.V.. Tijdens deze gesprekken hebben we afgesproken de volgende arbeidsvoorwaarden te wijzigen:

Looptijd:

Looptijd:

De looptijd van de cao wordt van 1 juli 2026 tot en met 30 juni 2028. In totaal 24 maanden.

Loon:

Tijdens de looptijd van de cao worden de salarissen en salarisschalen op 1 juli 2026 structureel met 3,25 % verhoogd. Op 1 juli 2027 worden de salarissen en salarisschalen nogmaals structureel met 3,25 % verhoogd

Loondoorbetaling bij ziekte

Gedurende de eerste periode van 52 weken ontvangt de medewerker voortaan de voor de medewerker geldende wettelijke loondoorbetaling van 70%. Daarbovenop ontvangt de medewerker, als de medewerker aantoonbaar en actief meewerkt aan herstel en re-integratie, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen van de medewerker.

In het tweede ziektejaar (week 53-104) ontvangt de medewerker voortaan de voor de medewerker geldende wettelijke loondoorbetaling van 70% tot maximaal het SV-dagloon. Daarbovenop ontvangt de medewerker, als de medewerker aantoonbaar en actief meewerkt aan herstel en re-integratie, een aanvulling tot 80% van het maandinkomen van de medewerker. Over de uren die de medewerker in het kader van re-integratie arbeid verricht ontvangt hij 100% loondoorbetaling.

Niet-christelijke feestdagen

Essity zal zich inspannen om de verlofaanvraag voor een voor de medewerker van belang zijnde niet-christelijke feestdag toe te kennen.

Vakantieregeling

Artikel 14 lid 3f wordt gewijzigd. Een medewerker mag een langere aaneengesloten vakantie dan maximaal 23 etmalen genieten. Bij voorkeur met een duur van 4 weken aaneengesloten. In overleg met Essity is onder voorwaarden een langere vakantie mogelijk.

Budget voor Duurzame Inzetbaarheid

Iedere medewerker ontvangt per 1 januari 2027 jaarlijks een budget van € 500,- netto* (op declaratiebasis) te besteden aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerker.

Bestedingsdoelen zijn onder andere:

- Premie aanvullende ziektekostenverzekering met fysiotherapie
- Sportabonnement/Fitness
- Sportkleding/sportschoenen
- Opleidingen en cursussen
- Coaching
- Financieel of pensioen advies

* het budget wordt netto uitgekeerd zolang hiervoor fiscale ruimte beschikbaar is binnen de werkkostenregeling (WKR). In alle andere gevallen wordt het budget bruto uitgekeerd.

Feestdagen

Voortaan zal op de feestdagen Koningsdag en Hemelvaartsdag en in lustrumjaren op 5 mei niet worden gewerkt.

Oproeptermijn inleenkrachten

In afwijking van artikel 7:628a BW wordt de oproeptermijn voor inleenkrachten verkort tot minimaal 1 dag (i.p.v. 4 dagen).

Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

De RVU zal gedurende de looptijd van de cao worden gecontinueerd onder voorbehoud dat functies in ploegendienst met nachtdienst door TNO gevalideerd worden als zwaar werk. Essity zal hiertoe een onderbouwing aanleveren bij TNO.

Extra vergoeding voor >schrijnende gevallen

Vanaf 1 januari 2026 kunnen 'schrijnende' gevallen in aanmerking komen voor een extra vergoeding van maximaal € 300,- per maand boven op de RVU-uitkering. Een medewerker die onvoldoende financiële middelen en/of pensioenopbouw heeft om gebruik te kunnen maken van de RVU-regeling, kan een verzoek doen om in aanmerking te komen voor een extra vergoeding. Essity Gennep beslist of de medewerker in aanmerking komt voor de extra vergoeding. Essity Gennep zal daarbij ook meenemen of een (iets) kortere duur van de RVU het gebruik wel mogelijk maakt. Voordat Essity Gennep de beslissing deelt met de medewerker legt zij haar beslissing voor aan een landelijke toetsingscommissie. Deze toetsingscommissie bestaat uit een lid aangewezen door Essity en een lid aangewezen door FNV. Essity Gennep zal het advies van de toetsingscommissie zwaar laten meewegen in haar definitieve beslissing.

Werkgeversbijdrage, vakbondscontributie en WGA-premie

De afspraken over werkgeversbijdrage, vakbondscontributie en WGA-premie worden deze cao-periode gecontinueerd.

Overige afspraken

- Nagenoeg alle medewerkers bij Essity Gennep verdienen inclusief eindejaarsuitkering tenminste € 18,- per uur. Essity Gennep zal onderzoeken of er (in de (nabije) toekomst) nog functies in de functieschalen 1,2 en 3 voorkomen. Mogelijk kunnen deze, afhankelijk van de uitkomst, verwijderd worden uit de cao.
- Essity gaat met kaderleden en de ondernemingsraad in gesprek over de omkleedfaciliteiten en mogelijke verbeteringen op korte en langere termijn.
- Calamiteitenverlof, ook voor grootouders, is al opgenomen in de bedrijfsregeling. Essity zal de regeling nogmaals onder de aandacht van de medewerkers brengen.

Tekstueel:

- In artikel 2. Opname Levensfasebudget voor maatwerkoplossingen van het Reglement Levensfaseverlof wordt
 - Aan lid 3 a de volgende tekst toegevoegd:

Tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur (Flexibel Minder Werken); dit betreft een vermindering van de arbeidsduur voor een tussen werkgever en werknemer overeen te komen periode.
 - Lid 3d verwijderd. Dit lid is gelijk aan lid 3a.

Bijlage gewijzigde cao-teksten

Bijlage VII

Reglement Levensfaseverlof

Artikel 2. Opname Levensfasebudget voor maatwerkoplossingen

1. De werknemer kan het LfV opnemen voor maatwerkoplossingen die bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van de werknemer.
2. Het LfV dient tijdig, te weten voor 1 juli van het voorafgaande jaar, te worden aangevraagd, zodat de werkgever voldoende tijd heeft om de werkzaamheden en/of de vaste bezetting (formatie) aan dit verlof aan te passen.
3. Maatwerkoplossingen zijn:
 - a. Tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur (Flexibel Minder Werken); dit betreft een vermindering van de arbeidsduur voor een tussen werkgever en werknemer overeen te komen periode.
 - b. Lange vakantieperiode (4 weken of meer) naast de reguliere vakantie;
 - c. (Aanvullend) zorgverlof;
 - d. Extra vakantie van minimaal een week in voor- en najaar (extra vakantie, dus geen combinatie met opname van verlofdagen)
 - e. Overige verlofdoelen waarover tussen werkgever en werknemer overeenstemming bestaat en die bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van de werknemer.

Artikel 19.

2.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 100% van het maandinkomen. Deze aanvulling is nadrukkelijk gekoppeld aan de mate waarin de werknemer aantoonbaar en actief meewerkt aan herstel en re-integratie.

Van aantoonbare en actieve medewerking is sprake indien de werknemer:

- Actief deelneemt aan alle overeengekomen re-integratie activiteiten;
- Passend of aangepast werk verricht indien dit wordt aangeboden;
- Adviezen en richtlijnen van de bedrijfsarts opvolgt;
- Zich beschikbaar en bereikbaar houdt;
- Meewerkt aan evaluaties van het plan van aanpak;
- Zich aantoonbaar inspant om terug te keren naar werk.
- Zich bij ziekmelding persoonlijk telefonisch meldt volgens protocol.

De voortgang en inzet van de werknemer worden periodiek beoordeeld door de werkgever, op basis van input van de bedrijfsarts en andere deskundigen

Ten aanzien van de werknemer die gedurende de eerste periode van 52 weken de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, geldt deze aanvulling gedurende de wettelijke periode van de loondoorbetalingsplicht, zoals omschreven in artikel 7:629 lid 2 BW en het bijbehorende overgangsrecht tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Indien de arbeidsongeschiktheid daarna voortduurt, geldt deze aanvullingsplicht gedurende een periode van 13 weken, dan wel 6 weken vanaf het moment waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, afhankelijk van het moment waarop het overgangsrecht eindigt, maar uiterlijk tot het einde van deze eerste periode van 52 weken.

2.c. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald. Deze bepaling is niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 80% van het maandinkomen. Deze aanvulling is nadrukkelijk gekoppeld aan de mate waarin de werknemer aantoonbaar en actief meewerkt aan herstel en re-integratie.

Hiervan is sprake als de medewerker structureel uitvoering geeft aan afspraken uit het plan van aanpak;

- Arbeid verricht of actief deelneemt aan trajecten;
- Zich maximaal inspant richting werkhervatting;
- Meewerkt aan herplaatsing binnen of buiten de organisatie;
- Meewerkt aan het overleg met de bedrijfsarts en Wet Verbetering Poortwachter Geen gedrag vertoont waardoor de re-integratie wordt belemmerd.
- Actief initiatief toont in communicatie en afstemming met de werkgever over re-integratiestappen en mogelijkheden tot werkhervatting.

Over de gedurende het tweede ziektejaar gewerkte uren tijdens re-integratie ontvangt de werknemer 100% loondoorbetaling.

Pensioenopbouw gedurende de tweede 52 weken zal op basis van 100% worden voortgezet, indien dat wettelijk en/of fiscaal is toegestaan. Deze bepaling is niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

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

Partijen zijn van mening dat re-integratie en arbeidsparticipatie essentieel zijn. Re-integratie activiteiten dienen dan ook zo snel mogelijk na ontstaan van de arbeidsongeschiktheid aan te vangen.

Partijen hebben hierover nadere afspraken gemaakt die zijn opgenomen in lid 10.

De werkgever is verantwoordelijk voor de re-integratie, waarbij de HR Manager en de direct leidinggevende de uitvoering coördineren, met inachtneming van de adviezen van de bedrijfsarts.

Afstemming vindt plaats voor zover noodzakelijk voor de re-integratie en met inachtneming van de geldende privacywetgeving (AVG), waarbij geen medische informatie wordt gedeeld met de werkgever.

Indien daartoe aanleiding bestaat, kan of door de werknemer of door de werkgever, nadat de werknemer toestemming heeft gegeven tot het verstrekken van zijn privé- en voor zover noodzakelijk medische gegevens heeft verleend, een niet-bindend advies worden gevraagd aan een paritaire commissie.

Deze paritaire commissie bestaat uit:

- Een bedrijfsarts van de Arbodienst (niet de begeleidende arts zijnde)
- Een door de OR aan te wijzen persoon. Dit kan ook een door de OR ingehuurd expert zijn.
- Een door de werkgever aan te wijzen persoon.

Voor zowel Artikel 19.2.b. als Artikel 19.2.c is van toepassing dat:

Indien de werknemer niet of onvoldoende aantoonbaar meewerkt, kan de werkgever:

- De aanvulling tot 100% geheel of gedeeltelijk beëindigen;
- Overgaan tot loonopschorting of loonstop overeenkomstig lid 7.

De werkgever volgt hierin het dwingend advies van de bedrijfsarts. Mocht er sprake zijn van onvoldoende medewerking volgens de bedrijfsarts, dan treedt de werkgever eerst in overleg met de werknemer en volgt een schriftelijke waarschuwing alvorens de aanvulling kan worden opgeschort.

Definitie loonopschorting en loonstop

- Onder loonopschorting wordt verstaan: het tijdelijk niet uitbetalen van loon zolang de werknemer niet voldoet aan controle- of informatieverplichtingen.
- Onder loonstop wordt verstaan: het definitief niet uitbetalen van loon over de periode waarin de werknemer zonder deugdelijke grond niet voldoet aan re-integratieverplichtingen.

Artikel 14.

Vakantieregeling

3i De werkgever geeft prioriteit aan verlofaanvragen voor niet-christelijke feestdagen die voor de medewerker van belang zijn en zal zich, binnen redelijke grenzen, inspannen om dit verlof toe te kennen.

3f De door de werknemer op te nemen aaneengesloten vakantie bedraagt bij voorkeur 4 weken. In incidentele gevallen kan bij de leidinggevende een verzoek voor een langere aaneengesloten vakantie worden ingediend, onder vermelding van de gewenste begin- en einddatum en de reden van het verzoek.