



#2014



***Collectieve
Arbeidsovereenkomst***

***RPC Packaging Kerkrade
B.V.***

en

FNV BG te Utrecht

en

Vakbond ABW te Heerlen

01.01.2014

tot en met

31.12.2014

Inhoudsopgave:

Artikel 1	: definities
Artikel 2	: algemene verplichtingen van de werkgever
Artikel 3	: algemene verplichtingen van de vakbonden en vakbondswerk
Artikel 4	: algemene verplichtingen van de werknemer
Artikel 5	: indienstneming en ontslag
Artikel 6	: dienstrooster en arbeidsduur
Artikel 7	: arbeidsduurverkorting
Artikel 8	: vakantie
Artikel 9	: zon- en feestdagen
Artikel 10	: verzuim met behoud van loon
Artikel 11	: functiegroepen en salarisschalen
Artikel 12	: toepassing van salarisschalen
Artikel 13	: arbeid in ploegdienstrooster
Artikel 14	: overwerk en verschoven uren
Artikel 15	: vakantietoeslag
Artikel 16	: uitkering bij arbeidsongeschiktheid
Artikel 17	: pensioenen
Artikel 18	: fiscaal vriendelijk betalen vakbondscontributie
Artikel 19	: uitkering bij overlijden
Artikel 20	: werkgelegenheid
Artikel 21	: kinderopvangregeling
Artikel 22	: opleidingsplan
Artikel 23	: tussentijdse wijziging
Artikel 24	: duur van de overeenkomst
Bijlage 1	: indeling in functiegroepen
Bijlage 2	: dienstroosters en arbeidsduur
Bijlage 3	: schaalsalarissen per 1 april 2014 (verhoging 1.5%)

Protocolafspraken 2014

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Tussen

RPC Packaging Kerkrade B.V.
als partij enerzijds,

en

FNV Bondgenoten te Utrecht
Vakbond ABW te Heerlen

als partijen ter andere zijde,

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst, verder te noemen de overeenkomst, overeengekomen:

Artikel 1 Definities

1. In deze CAO wordt verstaan onder:

- a. werknemer : eenieder die krachtens een arbeidsovereenkomst werkzaam is en een functie verricht als vermeld in bijlage 1;
- b. dienstrooster : de in bijlage 2 vermelde normale gemiddelde arbeidsduur en de tijdstippen waarop normaliter de werkzaamheden beginnen, onderbroken en beëindigd worden;
- c. schaalsalaris : het salaris als geregeld in bijlage 3;
- d. maandsalaris : het schaalsalaris, vermeerderd met een premie als bedoeld in artikel 12 lid 3;
- e. maandinkomen : het maandsalaris, vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 12 lid 5 onder c. en d. en een eventuele bijzondere beloning als bedoeld in artikel 14, voor zover regelmatig in ploegendienst wordt gewerkt;
- f. Ondernemingsraad : de Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.
- g. Bedrijfsreglement : in overleg met de Ondernemingsraad opgesteld reglement dat zaken regelt die niet onder de CAO vallen zoals veiligheid, rookbeleid e.d.

2. Voor de toepassing van deze overeenkomst worden twee ongehuwde personen die een gezamenlijke huishouding voeren met het huwelijk gelijkgesteld, mits deze gezamenlijke huishouding door middel van een fiscale verklaring of notariële akte wordt aangetoond.

Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever

- 1. De werkgever mag tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toepassen noch de toepassing ervan bevorderen.
- 2. De werkgever zal na de proeftijd, afhankelijk van de werkzaamheden, werkkleding verstrekken, zoals overalls, werpakken, stofjassen, tuinbroeken en dergelijke. Deze werkkleding blijft eigendom van de

onderneming en wordt door de onderneming gereinigd. Per werknemer worden maximaal per jaar 2 stuks werkkleding verstrekt. Vervanging kan alleen geschieden na inruil van het versleten of erg beschadigde kledingstuk.

3. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad passende maatregelen nemen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften met betrekking tot de veiligheid en gezondheid van de werknemer in de onderneming. Indien de werkzaamheden dit vereisen, zal de werkgever de benodigde veiligheidsmiddelen verstrekken (las- of veiligheidsbril, gehoorbescherming, veiligheidsschoeisel, handschoenen). De werknemer is verplicht, deze veiligheidsmiddelen tijdens de werkzaamheden te dragen.
4. De werkgever zal de werknemer op de hoogte stellen van gegevens die te zijner kennis komen over gevaren die in de arbeidssituatie kunnen optreden ten aanzien van de veiligheid en gezondheid van de werknemer. De werknemer is verplicht, indien de directe veiligheid en gezondheid van een werknemer in gevaar komt, dit aan de werkgever te melden en indien nodig, zelf de eerste maatregelen te nemen.
5. De werkgever dient ten behoeve van de communicatie van de vakbonden met hun leden in de onderneming faciliteiten te verlenen voor zover hierdoor bestaande communicatiepatronen en overlegstructuren in de onderneming niet worden aangetast en de voortgang van de werkzaamheden in de onderneming niet wordt geschaad. Als faciliteiten kunnen worden genoemd:
A: het gebruik maken van publicatieborden voor het doen van mededelingen aan de leden;
B: het gebruik maken van een ruimte voor incidentele contacten tussen de bezoldigde bestuurder en zijn bestuurder en zijn leden.
In voorkomende gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden tussen de betreffende vakbond en de werkgever over omvang en vorm van deze faciliteiten.
6. De werkgever zal uitzendkrachten na 26 weken inkomen betalen overeenkomstig bijlage 3 van deze overeenkomst. Werkgever werkt uitsluitend met uitzendbureaus die NEN gecertificeerd zijn.

Artikel 3

Algemene verplichtingen van de vakbonden en vakbondswerk

1. De vakbonden verbinden zich, met alle hun ten dienste staande middelen, nakoming van deze overeenkomst door hun leden te bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te bevorderen, welke wijziging beoogt in deze overeenkomst op een andere wijze dan omschreven in artikel 23 en daarbij hun medewerking te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van de onderneming, ook indien een dergelijke actie door derden zou zijn veroorzaakt.
2. **Vakbondswerk in de onderneming**
 - a. Met inachtneming en erkenning van de eigen functie en taak van de OR, krijgen de vakverenigingen binnen de grenzen van de mogelijkheden in de onderneming en als regel buiten werktijd de gelegenheid om hun leden regelmatig te informeren en te raadplegen over bedrijfsaangelegenheden, zo mogelijk door middel van publicatieborden en vergaderruimten, indien daardoor de goede gang van zaken niet wordt verstoord.
 - b. Indien de vakverenigingen een voorzitter/contactpersoon (eventueel: bestuur) van de bedrijfsledengroep/bedrijfsafdeling willen laten optreden, zullen zij de werkgever hierover inlichten met vermelding van de naam (namen) der betrokken werknemer(s).
 - c. De werkgever die voornemens is een bestuurslid/contactpersoon van de bedrijfsledengroep/bedrijfsafdeling die als zodanig bij hem bekend is, te ontslaan, zal hierbij dezelfde regels in acht nemen als geldend voor het ontslag van OR-leden gedurende de tijd dat de betrokken werknemer bedoelde functie bekleedt.
 - d. Het aantal uren per vakbond bedraagt per contractjaar \pm 1 uur per lid van deze vakbond. De vakbond doet opgave van het aantal leden dat zij in de onderneming heeft.
 - e. Het bestuur/de contactpersoon van de bedrijfsledengroep/bedrijfsafdeling zal vaststellen op welke wijze deze uren zullen worden gebruikt met dien verstande dat eenzelfde vakbondsvertegenwoordiger per contractjaar niet meer dan 4 werkdagen voor deze activiteiten mag besteden.

3. **Vakbondsvertegenwoordiging**

Bij overleg over arbeidsvoorwaarden met een werkgever kunnen de vakverenigingen zich laten vergezellen door één lid per bond, werkzaam in de onderneming, mits zij hierover tevoren overleg plegen met de werkgever onder opgave van naam en functie van het betrokken lid.

Aan werknemers, leden van een der vakverenigingen, die als bestuurslid, bestuurslid/contactpersoon van de bedrijfsledengroep/bedrijfsafdeling, of officieel afgevaardigde moeten deelnemen aan vergaderingen van hun vakvereniging, uitgezonderd echter plaatselijke bestuurs- en ledenvergaderingen, wordt voor zover het bedrijf - zulks ter beoordeling van de werkgever - dit toelaat en mits daartoe tijdig het verzoek door de vakbondsbestuurder wordt gedaan, de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 5 dagen per kalenderjaar vrijaf met behoud van salaris gegeven met dien verstande dat het aantal kaderleden maximaal kan bedragen de vakbondsleden die in de OR zitten aangevuld met maximaal 2 andere leden.

Een weigering door de werkgever wordt met redenen omkleed medegedeeld. Voor zover het deelnemen aan door de vakverenigingen te organiseren vormings- en scholingsbijeenkomsten voor deze leden betreft, zal van geval tot geval vooraf door de vakbondsbestuurder met de werkgever overleg worden gepleegd over de mogelijkheid, dat gedurende de gevraagde tijd vrijaf wordt gegeven.

Artikel 4

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer dient alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen te goeder trouw na te komen.
2. De werknemer dient de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
3. De werknemer dient alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
4. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven o.a. in het bedrijfsreglement, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen te gebruiken en zich desgevraagd periodiek te laten keuren door een door de werkgever of met diens instemming gekozen arts.
5. Elke werknemer is verplicht de hem verstrekte werkkleding te dragen en zorgvuldig op te bergen in de daarvoor bestemde kledingkasten. Deze kledingkasten dienen te worden afgesloten.
6. De werknemer is zowel tijdens als na beëindiging van het dienstverband verplicht geheimhouding te betrachten tegenover eenieder over feiten en bijzonderheden, waarvan hij uit hoofde van zijn dienstbetrekking kennis draagt en waarvan hij redelijkerwijze geacht kan worden te begrijpen dat deze als geheim dienen te worden beschouwd.
7. De werknemer dient zich, voor wat zijn dienst en pauzetijden betreft, te houden aan de bepalingen van de op de daarvoor bestemde plaatsen in de onderneming van de werkgever aanwezige arbeidslijst en aflossingsschema.
8. De werknemer dient ook buiten de op de arbeidslijst aangegeven uren arbeid te verrichten voor zover de werkgever het in deze overeenkomst en het in of krachtens de Arbeidstijdenwet bepaalde in acht heeft genomen.
9. Indien de werkgever er schriftelijk bezwaar tegen heeft, is het de werknemer op straffe van ontslag verboden nevenwerkzaamheden te voeren.

10. De werknemer dient ingevolge het daaromtrent bepaalde in de wet, de schade te vergoeden welke door zijn opzet, grove schuld, ernstige nalatigheid in de onderneming van de werkgever wordt veroorzaakt.

Artikel 5

Indienstneming en ontslag

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijd;
 - c. hetzij voor een bepaald omschreven project.
2. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd als bedoeld in artikel 7.652 BW.
3. De arbeidsovereenkomst van de werknemer neemt een einde door opzegging van de werkgever of de werknemer met inachtneming van de opzegtermijnen, als bepaald in het BW. Voor beide partijen zal de termijn van opzegging minimaal 1 maand bedragen. De opzegging dient zodanig te geschieden, dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de kalendermaand.
4. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7.678 en 679 BW wordt de arbeidsovereenkomst onmiddellijk beëindigd onder mededeling van die dringende reden. Tijdens of bij het eindigen van de proeftijd kan de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk worden beëindigd zonder opgave van redenen.
5. Indien de arbeidsovereenkomst aangegaan voor een bepaalde tijd of voor een bepaald project ten minste 1 maand voor afloop van die bepaalde tijd of van het bepaalde project niet is omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dan geldt de wet flexibiliteit en zekerheid als bedoeld in de artikelen 7.667 en 7.668 BW.
6. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege:
 - a. bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd van de werknemer;
 - b. bij het overlijden van de werknemer;

Artikel 6

Dienstrooster en arbeidsduur

1. a. De normale gemiddelde arbeidsduur bedraagt 8 uur per dag en 40 uur per kalenderweek.
 - b. Een werknemer werkt volgens een van de volgende dienstroosters:
 - een dagdienst/vlaggendienst rooster dat een periode van een kalenderweek omvat;
 - een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten kalenderweken omvat;
 - een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten kalenderweken omvat;
 - een 4-ploegendienstrooster dat een periode van 4 aaneengesloten kalenderweken omvat.
 - een 5-ploegendienstrooster dat een periode van 5 aaneengesloten kalenderweken omvat.
2. a. In dagdienst/vlaggendienst wordt gewerkt van maandag tot en met vrijdag tussen 08.30 – 17.00 uur. Hierop is het principe van glijdende werkuren van toepassing, met name men kan de dienst aanvangen tussen 07.00u – 09.00u en bijgevolg eindigen tussen 15.30u – 17.30u.
 - b. In 2-ploegendienst wordt normaliter gewerkt van maandag tot en met vrijdag tussen maandag 07.00 uur en vrijdag 23.00 uur, beurtelings in ochtend- en middagdienst.
 - c. In 3-ploegendienst wordt gewerkt tussen maandag 07.00 uur en zaterdag 07.00 uur, beurtelings in ochtend-, nacht- en middagdienst.
 - d. In 4-ploegendienstrooster wordt gewerkt tussen maandag 07.00 uur en zaterdag 07.00 uur, beurtelings in ochtend-, ochtend-, nacht- en middagdienst.
 - e. In 5-ploegendienstrooster wordt gewerkt op alle dagen van de week, beurtelings in ochtend-, middag- en nachtdienst gemiddeld 34,4 uur per week (33,6 uur per week waarbij maximaal 3 extra opkomstdiensten per jaar worden ingeroosterd en 2 scholingsdagen).

Voor de toepassing van de betreffende artikelen van deze overeenkomst wordt de periode van 2 of 3 of 4 weken als bedoeld in lid 1, beschouwd te zijn begonnen op de 1^e dag van de kalenderweek, waarin voor de werknemer een afwijking van zijn dienstrooster ontstond.

3. a. Voor 1 januari van het betreffende jaar worden de vastgestelde roosters bekendgemaakt.
b. De geldende arbeidstijden, pauzetijden en dienstroosters zijn neergelegd in bijlage 2.
4. Voor een werknemer die gedeeltelijk leerplichtig is, geldt dat de in de vorige leden genoemde arbeidsduur voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal dagen waarop hij de leerplicht voldoet.
5. De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
6. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de Ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van de vakbonden daarover met de werkgever overleg te plegen.
Indien dienstroosterwijzigingen echter tot gevolg hebben dat arbeid op zondag moet worden verricht, zal de werkgever overleg plegen met de vakbonden.
7. Na het bereiken van de 18-jarige leeftijd wordt de werknemer, indien de werkgever dit noodzakelijk acht, meteen in de 2-, 3- of 4- of 5 -ploegendienst opgenomen.

Artikel 7

Arbeidsduurverkorting

1. De in artikel 6 lid 1 sub a. genoemde gemiddelde arbeidsduur wordt door middel van 13 ingeroosterde roostervrije dagen op jaarbasis teruggebracht tot een gemiddeld 38-urige werkweek voor dagdienst, 2-ploegendienst-, 3-ploegendienst- en 4-ploegendienstrooster.

De 13 ADV dagen worden opgesplitst in 6 ADV dagen vast, en 7 flexibele ADV dagen gerelateerd aan het resultaat van RPC Kerkrade.

- Winst boven 200.000€ : 3 flexibele ADV dagen
- Winst boven 400.000€ : 5 flexibele ADV dagen
- Winst boven 600.000€ : 7 flexibele ADV dagen

Het aantal ADV dagen wordt bepaald op basis van de resultaten van de laatste 12 maanden op basis van de halfjaarcijfers (in casu oktober 2012-september 2013, voor kalenderjaar 2014). Dit i.v.m. het feit dat het boekjaar van RPC niet synchroon loopt met het kalenderjaar. De halfjaarcijfers worden altijd vastgesteld per eind november en worden door externe auditoren gecontroleerd.

Alle ADV dagen zijn ter beschikking van de werkgever en zullen door de werkgever ingeroosterd worden.

Voor de 5-ploegen worden jaarlijks een aantal extra opkomstdiensten ingeroosterd gelijk aan het niet toegekende aantal flexibele ADV dagen van medewerkers in de andere diensten.

2. a. De wijze van inroostering van roostervrije dagen, zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel, wordt door de werkgever aan de Ondernemingsraad voorgelegd met het verzoek om instemming, een en ander conform de Wet op de Ondernemingsraden; de plaatsing van individuele medewerkers in dit rooster wordt door de werkgever vastgesteld.
b. De roostervrije tijd die niet genoten kan worden als gevolg van arbeidsongeschiktheid of omstandigheden die kort verzuim opleveren, wordt niet gecompenseerd.
c. Het verschuiven van vastgestelde roostervrije tijd kan slechts bij hoge uitzondering en in overleg met de betreffende werknemer geschieden.
d. De werknemer die op 1 januari van het betreffende kalenderjaar 55 jaar of ouder is, heeft in dat CAO-jaar recht op één extra roostervrije dag.

Artikel 8

Vakantie

Vakantiejaar

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.

Duur der vakantie

2. a. Iedere werknemer heeft per vakantiejaar recht op 20 dagen wettelijke en 5 dagen bovenwettelijke met behoud van het maandinkomen.
b. De werknemer heeft in afwijking van het in lid 2a bepaalde, per vakantiejaar recht op de navolgende bovenwettelijke vakantiedagen met behoud van het maandinkomen:
6 dagen vanaf de 50-jarige leeftijd;
8 dagen vanaf de 55-jarige leeftijd;
9 dagen vanaf de 60-jarige leeftijd;
10 dagen vanaf de 61-jarige leeftijd;
11 dagen vanaf de 62-jarige leeftijd;
12 dagen vanaf de 63-jarige leeftijd;
13 dagen vanaf de 64-jarige leeftijd.
Bepalend voor de leeftijd is de leeftijd die op 1 januari van het vakantiejaar is bereikt.
c. Iedere werknemer heeft per vakantiejaar recht op minimaal 3 weken aaneengesloten vakantie.
d. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is geweest, dan wel gedeeltelijk leerplichtig is, heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde dagen vakantie met inachtneming van het bepaalde in lid 3.

Berekening van het aantal vakantiedagen

3. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die vóór of op de 15^e dag van de maand in dienst treedt, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden en wordt een werknemer die na de 15^e van enige maand in dienst treedt, geacht op de 1^e van de navolgende maand in dienst te zijn getreden.
In afwijking hiervan zal, indien de arbeidsovereenkomst korter dan 1 maand heeft geduurd, de medewerker een proportioneel recht op vakantie krijgen.

Bij vorige werkgevers verworven vakantierechten

4. De werknemer die bij aanvang van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak kan maken op vakantiedagen zonder behoud van maandinkomen op grond van bij zijn vorige werkgever opgebouwde, doch niet opgenomen vakantiedagen, dient ter zake een verklaring van de vorige werkgever voor te leggen.

Aaneengesloten vakantie

5. a. De aaneengesloten vakantiedagen worden als regel gegeven in de maanden juli tot en met december, in een door de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad vast te stellen periode. De vaststelling van de bedrijfsvakantie geschiedt vóór 15 januari van het betreffende jaar.
b. Indien een werknemer bij de werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven dat deze samen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van maandinkomen, als bedoeld in lid 4 van dit artikel, voldoende zijn voor de aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
 1. in zijn of in een andere afdeling werkzaamheden moet verrichten en/of
 2. in de toekomst te verwerven vakantiedagen of verlofdagen als bedoeld in lid 4 voor de aaneengesloten vakantie dient te bestemmen en/of
 3. te veel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
c. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een feestdag als bedoeld in artikel 9 zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de werknemer er de voorkeur aan geeft een overeenkomend geringer aantal vakantiedagen toe te kennen c.q. op te nemen.

Overige vakantiedagen

6. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad per jaar 3 vakantiedagen collectief vaststellen. De overige vakantiedagen zullen, na tijdige aanvraag, zoveel mogelijk overeenkomstig de wens van de werknemer door de werkgever worden vastgesteld.

Vakantie buiten het vakantiejaar

7. Indien niet alle vakantiedagen kunnen worden opgenomen, dient er naar gestreefd te worden om alleen de bovenwettelijke vakantiedagen, maximaal 5, over te schrijven naar het jaar volgend op het vakantiejaar waarin deze zijn verworven.

Het niet verwerven van vakantie rechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

8. a. De werknemer verwerft geen vakantie rechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld maandinkomen heeft.
- b. 1. Het onder a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
- ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor 1e oefening;
 - het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakbond van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van de arbeidsovereenkomst;
 - zwangerschap of bevalling;
 - het volgen van onderwijs waartoe de werkgever de jeugdige werknemer krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen. In deze gevallen worden vakantie rechten verworven over de laatste 12 maanden waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectievelijke oorzaken samengeteld wordt.
2. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 3 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.

Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

9. a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één der redenen, genoemd in lid 8, sub. b.1., alsmede in artikel 10, lid 1 sub. b. en c. onder 7 t/m 9, gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien één der onder a. genoemde verhinderingen intreedt tijdens een vastgestelde vakantie- of vakantiedag, 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 vakantiedag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. In afwijking hiervan is het in de gevallen van artikel 10, lid 1 sub. b. en c. onder 7 t/m 9 mogelijk de mededeling te doen onmiddellijk na afloop van de vakantie- of vakantiedag. Dit vereiste van voorafgaande mededeling geldt evenmin indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt, dat de bedoeling van de vakantie in geen dele tot haar recht kon komen.
- c. Indien ingevolge de in sub. b. bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen, waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

Vakantierechten bij einde arbeidsovereenkomst

- 10.a. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat deze vakantiedagen niet in de opzeggingstermijn mogen zijn begrepen, tenzij zulks tussen de werkgever en de werknemer wordt overeengekomen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet heeft opgenomen, zullen deze worden uitbetaald.
- c. Indien de werknemer bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst te veel vakantie en/of snipperdagen heeft genoten, zal een verrekening plaatsvinden.

- d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit, waaruit de duur van de vakantie blijkt als bedoeld onder b.
11. De vakantiedagen als bedoeld in dit artikel worden op basis van het maandinkomen doorbetaald.
12. De aanspraak op wettelijke vakantiedagen vervalt zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak verworven, tenzij de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen.
De aanspraak op de bovenwettelijke vakantiedagen verjaart vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven.
Bij opname van vakantie worden altijd de dagen opgenomen die als eerste komen te vervallen ofte verjaren.

Artikel 9

Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden verstaan:
- Nieuwjaarsdag;
 - 2e Paasdag;
 - Koninginnedag, zijnde de dag, waarop de verjaardag van de Koningin wordt gevierd;
 - Hemelvaartsdag;
 - 2e Pinksterdag;
 - 1e en 2e Kerstdag;
 - alsmede Bevrijdingsdag, 5 mei, éénmaal per 5 jaar, voor het eerst in 1985; voor zover de genoemde dagen niet vallen op zaterdag of zondag.
2. De door een feestdag uitgevallen dienst volgens dienstrooster wordt op basis van het maandinkomen doorbetaald.
3. Voor de toepassing van dit artikel worden de zater-, zon- en feestdagen geacht te lopen van 00.00 tot 24.00 uur met dien verstande dat dit voor de 3-ploegendienst is van 07.00 tot 07.00 uur van de daarop volgende dag. Voor gewerkte uren op een feestdag wordt een toeslag betaald van 100% en een verlofdag toegekend.

Artikel 10

Verzuim met behoud van loon

Met uitsluiting voor zover wettelijk mogelijk van het anders en overigens bepaalde in artikel 7:628 en 629 BW heeft de werknemer in de navolgende gevallen gedurende de daarbij aangegeven tijd vrijaf met behoud van maandinkomen, mits desgevraagd bewijsstukken van het verzuim worden overlegd:

- a. De noodzakelijk te verletten tijd tot ten hoogste 1 dag bij de vervulling van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid aan de werknemer opgelegde verplichting, indien deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen, dit niet in de vrije tijd kan geschieden en niet te wijten is aan schuld of nalatigheid van de werknemer en onder aftrek van de vergoeding welke hij van derden hiervoor kan ontvangen. De beperking van 1 dag geldt niet bij calamiteitenverlof.
- b. Bij bevalling van de echtgenote 2 dagen kraamverlof.
- c. De dag waarop de plechtigheid plaatsheeft resp. het feest wordt gevierd, mits deze plechtigheid of dit feest wordt bijgewoond:
- | | |
|--|----------|
| 1. bij ondertrouw van de werknemer | 1 dag; |
| 2. bij huwelijk van: de werknemer | 2 dagen; |
| ouders/schoonouders | 1 dag; |
| broers/zusters | 1 dag; |
| zwagers/schoonzusters | 1 dag; |
| kinderen/kleinkinderen | 1 dag; |
| 3. bij 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer | 1 dag; |
| 4. bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest | |
| van ouders, schoonouders, grootouders | 1 dag; |
| 5. bij 25-jarig dienstjubileum van de werknemer | 1 dag; |

- | | |
|--|--|
| 6. bij 40-jarig dienstjubileum van de werknemer | 2 dagen; |
| 7. bij priesterwijding of grote professie van: | |
| kinderen/pleegkinderen | 1 dag; |
| broers/zusters | 1 dag; |
| zwagers/schoonzusters | 1 dag; |
| 8. bij overlijden van: | |
| echtgenote, inwonende ongehuwde kinderen,
en huisgenoot | de dag van overlijden tot en met
de dag van de uitvaart tot een
maximum van 4 dagen; |
| ouders/schoonouders | 1 dag; |
| niet inwonende of gehuwde kinderen | 1 dag; |
| 9. bij uitvaart van: | |
| grootouders | 1 dag; |
| ouders/schoonouders | 1 dag; |
| niet inwonende of gehuwde kinderen/kleinkinderen | 1 dag; |
| aangehuwde kinderen | 1 dag; |
| broers/zusters | 1 dag; |
| zwagers/schoonzusters | 1 dag; |
| 10. bij verhuizing van de werknemer | 1 dag. |
- d. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 uren voor noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist, voor zover het niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden, het bezoek hem persoonlijk moet betreffen en de werknemer niet bij derden aanspraak op vergoeding van het gedeerde inkomen kan doen gelden.
- e. 1. Indien een werknemer als officieel afgevaardigde voor een statutaire vergadering van een vakbond is aangewezen, zal de werkgever hem op verzoek van het hoofdbestuur van die vakbond verlof toekennen, indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid naar zijn oordeel toelaten.
2. Indien een werknemer voor het bijwonen van een door een vakbond georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst wenst te verzuimen, zal de werkgever, indien de bedrijfsomstandigheden dat verzuim naar zijn oordeel toelaten, op een daartoe strekkend verzoek van die vakbond bepalen in hoeverre verlof kan worden toegekend.
3. Omtrent de doorbetaling van inkomen over het onder 1. en 2. van dit lid bepaalde verzuim wordt tussen de werkgever en die vakbond een afzonderlijke overeenkomst aangegaan.
- f. Aan werknemers die een opleiding volgen krachtens de Wet op het leerlingwezen, alsmede aan werknemers tot 18 jaar die
- een opleiding volgen die in het belang is van een door de werknemer vervulde of te vervullen functie;
 - dan wel een vormingscursus volgen in de zin van vorming bedrijfsjeugd of levensscholen;
 - dan wel een combinatie van beide, zal vrijaf worden gegeven met behoud van maandinkomen gedurende maximaal 1 dag per week.
- g. Kortdurend zorgverlof is mogelijk, indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. Verlof met behoud van salaris voor een naar billijkheid te berekenen tijd wordt verstrekt aan de werknemer bij verhindering de arbeid te verrichten wegens een plotselinge gebeurtenis, waarvoor zonder uitstel maatregelen door de betrokkene moet worden genomen. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake is van een calamiteit.

Artikel 11

Functiegroepen en salarisschalen

1. a. De werknemer wordt op basis van functiewaardering van de door hem verrichte functie ingedeeld in een functiegroep. De functiegroepen zijn vermeld in bijlage 1 van deze overeenkomst.
- b. Bij elke functiegroep behoort een schaalsalaris die tot en met de leeftijd van 21 jaar een leeftijds-salaris en vanaf de leeftijd van 22 jaar een periodiekensalaris aangeeft. Deze salarisschalen zijn in bijlage 3 van deze overeenkomst vermeld.

- c. Nieuw ontstane of gewijzigde functies zullen eveneens door middel van functieclassificatie worden gewaardeerd en ingedeeld in de functiegroep, die correspondeert met de gevonden puntenwaarden.
2.
 - a. De werknemer die over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van een functie zijn vereist, wordt bij tewerkstelling in die functie als zodanig ingedeeld en beloond op basis van het daarbij behorende schaalsalaris.
 - b. De werknemer die bij indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van de functie zijn vereist, kan gedurende een beperkte tijd in een lagere functiegroep worden ingedeeld dan met zijn functie overeenkomt en op basis van de bij die lagere functiegroep behorende schaalsalaris worden beloond.
 - c. De werknemer die tijdelijk een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld en beloond op grond van zijn eigen functie en ontvangt een extra beloning conform artikel 12 lid 4a.
 3. De werknemer ontvangt mededeling van de functiegroep, waarin hij is ingedeeld en van het schaalsalaris en het aantal periodieken dat aan hem is toegekend.
 4. De werknemer die bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie o.a. op grond van een onjuiste functieomschrijving of uitbreiding van zijn werkzaamheden, legt zijn bezwaar schriftelijk ter behandeling voor aan de afdeling Personeelszaken, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naaste chef.
Indien deze procedure niet binnen 2 maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan hij zijn bezwaar voorleggen aan die vakbond waarbij hij is aangesloten. In overleg met de betrokken werknemer kan de vakbond het bezwaar voorleggen aan zijn functiewaarderingsdeskundige. Deze kan contact opnemen met de functiewaarderingsdeskundige van de werkgever met de bedoeling gezamenlijk tot een advies te komen. Dit advies zal bindend zijn voor de betrokken werknemer en de werkgever.

Artikel 12

Toepassing van salarisschalen

De niet-vakvolwassen werknemer

1. De werknemer die de 22-jarige leeftijd nog niet heeft bereikt, ontvangt het schaalsalaris behorende bij zijn leeftijd, zoals aangegeven in de leeftijdsschaal. Leeftijdsverhogingen worden toegekend met ingang van de maand waarin de werknemer jarig is.

De vakvolwassen werknemer

2.
 - a. De werknemer, die de 22-jarige leeftijd heeft bereikt, ontvangt het schaalsalaris zoals aangegeven in de periodiekenschaal.
 - b. De werknemer ontvangt bij indiensttreding als regel het schaalsalaris bij 0-periodieken. Op grond van elders verkregen vaardigheden en/of opgedane ervaring kunnen 1 of meer periodieken worden toegekend.
 - c.
 1. Het schaalsalaris wordt opnieuw vastgesteld door toekenning van een periodiek met ingang van 1 april, voor zover het einde van de schaal nog niet is bereikt.
 2. Een periodieke verhoging wordt toegekend onder voorwaarde dat de uitkomst van de laatste beoordeling als bedoeld in lid 3 van dit artikel 1,5 % of meer bedraagt.
 - d. Indien indiensttreding, tussentijdse overplaatsing met toepassing van een andere salarisgroep of het bereiken van de 22-jarige leeftijd vóór of op 1 juli plaatsvindt, kan met ingang van 1 april daaropvolgend een periodieke verhoging worden toegekend.
 - e. Aan de werknemer, die als gevolg van het invoeren van de nieuwe salarisstructuur per 31 maart 2002 boven het maximum van zijn nieuwe salarisgroep uitkwam, is dat meerdere bedrag toegekend in de vorm van een persoonlijke toeslag. Deze toeslag is op dat moment nominaal vastgesteld en stijgt niet met de algemene salarisverhogingen, maar wordt bij gelegenheid hiervan afgebouwd met een bedrag van jaarlijks 1 % van het schaalsalaris. Bij herindeling in een hogere salarisschaal of bij het toekennen van een periodiek wordt deze persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het schaalsalaris stijgt. Het afbouwen van de persoonlijke toeslag wordt tot nader order niet uitgevoerd (zie protocolafpraak 2003-2004).

3. De in overeenstemming met dit artikel vastgestelde salarissen kunnen worden verhoogd met een waarderingspremie en wel als volgt:
- | | | |
|-----------------------------------|---|------------------------------|
| bij een beoordeling "onvoldoende" | : | 0 % van het schaalsalaris; |
| bij een beoordeling "voldoende" | : | 1,5 % van het schaalsalaris; |
| bij een beoordeling "goed" | : | 3 % van het schaalsalaris; |
| bij een beoordeling "uitstekend" | : | 4,5 % van het schaalsalaris. |

Functiewaarneming

4. a. De werknemer die in opdracht van de werkgever een functie tijdelijk volledig waarneemt welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de groep welke met zijn functie overeenkomt.
Heeft de functiewaarneming ten minste 3 aaneengesloten diensten geduurd, dan ontvangt de werknemer over de gehele termijn van waarneming als extra beloning een toeslag op zijn schaalsalaris. Deze toeslag bedraagt per volle dienst een evenredig deel van het verschil tussen de schaalsalarissen van de betreffende salarisgroepen bij 0-periodieken.
Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer bij wiens functiewaardering al met waarneming in een hogere functie is rekening gehouden.
- b. De werknemer die in opdracht van de werkgever een functie tijdelijk waarneemt die in een lagere functiegroep is ingedeeld, blijft in zijn salarisgroep beloond volgens de salarisschaal van de oorspronkelijke functie.

Overplaatsing van de vakvolwassen werknemer

5. a. Bij indeling in een hogere functiegroep bedraagt de verhoging van het schaalsalaris ten minste het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0-periodieken van de betrokken salarisgroepen.
Deze verhoging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in een hogere functiegroep heeft plaatsgevonden.
- b. Bij indeling in een lagere functiegroep door eigen toedoen wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek is de verlaging van het schaalsalaris ten minste gelijk aan het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0-periodieken van de betrokken salarisgroepen. Deze verlaging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in een lagere functiegroep heeft plaatsgevonden.
- c. De werknemer die om bedrijfsredenen dan wel in verband met verminderde arbeidsprestatie, in een lagere functiegroep wordt ingedeeld, wordt met ingang van de daarop volgende maand in de met zijn nieuwe functie overeenkomende salarisschaal beloond, waarbij hem een zodanig schaalsalaris wordt toegekend, dat zijn oorspronkelijke schaalsalaris gehandhaafd blijft. Indien het toekennen van periodieken niet toereikend is, wordt het verschil in de vorm van een persoonlijke toeslag gegeven. Deze toeslag stijgt niet met algemene verhogingen van de salarisschalen, maar wordt bij gelegenheid hiervan afgebouwd ten bedrage van jaarlijks 1 % van het schaalsalaris bij 0-periodieken van de nieuwe salarisschaal.
- d. Voor de werknemer van 58 jaar en ouder die als gevolg van bedrijfsomstandigheden dan wel op grond van een medische indicatie (vast te stellen in overleg met de bedrijfsarts of geneeskundige dienst) wordt overgeplaatst naar een lagere functiegroep, stijgt de persoonlijke toeslag als bedoeld onder c. normaal met de algemene salarisverhogingen en is de laatste alinea van c. dus niet van toepassing.
6. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst, gedurende welke een werknemer in een betalingsperiode niet heeft gewerkt ten gevolge van arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van maandinkomen, militaire dienst, schorsing zonder behoud van maandinkomen vrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, dan wel moet voldoen aan de leerplicht (gedeeltelijk leerplichtige) wordt het maandsalaris met een evenredig deel verminderd.
7. Het schaalsalaris van hen die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel en in artikel 11 bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.

Uitbetaling van de salarissen

8. Het maandinkomen, na inhouding van belasting, sociale premies en andere inhoudingen, wordt uiterlijk op de laatste werkdag van de maand per bank of per giro betaalbaar gesteld.

Artikel 13
Arbeid in ploegendienstrooster

1. a. Aan de werknemer, die arbeid in ploegendienst verricht, wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven van:
- 12,5 % voor een 2-ploegendienstrooster;
 - 17 % voor een 3-ploegendienstrooster;
 - 15 % voor een 4-ploegendienstrooster;
 - 28 % voor een 5-ploegendienstrooster.

De berekening van de ploegentoeslag zal plaatsvinden ten minste over het wettelijk minimumloon.

- b. De werknemers in 3-ploegendienst- en 4/5-ploegendienstrooster zullen worden ingeroosterd in een jaarrooster voor reservedienst. Deze reservedienst van normaliter 8 uren kan een dag-, middag- of nachtdienst zijn tussen zaterdag 07.00 uur en zondag 07.00 uur. Voor het telefonisch bereikbaar zijn op genoemde zaterdag tussen 06.00 en 08.00 uur, 14.00 en 16.00 uur en 22.00 en 24.00 uur ontvangt de werknemer een consignatievergoeding, terwijl voor een opkomst een toeslag wordt betaald gelijk aan die voor overwerk. Ook andere werknemers kunnen een consignatievergoeding ontvangen
- c. De consignatievergoeding per etmaal bedraagt van maandag tot en met vrijdag 0,5 % van het maandsalaris, op zater- en zondagen 2,0 % en op feestdagen 2,5 %.
2. De werknemer die anders dan door eigen toedoen wordt overgeplaatst naar een andere dienst, ontvangt daarvoor per overgang een toeslag van 3 maal het uurinkomen. Bij terugplaatsing naar de oorspronkelijke dienst wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 6 diensten in de afwijkende dienst heeft gewerkt.
3. De werknemer die voor een dienst ter vervanging wordt opgeroepen, terwijl hij pas met zijn werkzaamheden kan starten nadat de betreffende dienst is begonnen, krijgt de arbeidstijd tussen het begin van die dienst en de feitelijke start van zijn werkzaamheden betaald, met dien verstande dat hij zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 1 uur na het ontvangen van de oproep aanwezig dient te zijn.
4. a. De werknemer die anders dan op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar een lager betaald dienstrooster, ontvangt gedurende een overbruggingstermijn van 12 maanden de navolgende percentages van het verschil tussen de toeslag van het oorspronkelijk dienstrooster en het nieuwe dienstrooster:
- gedurende 3 maanden 100 %;
 - gedurende 3 maanden 75 %;
 - gedurende 3 maanden 50 %;
 - gedurende 3 maanden 25 %.
- b. Indien de werknemer korter dan 1 jaar in het hoger betaalde dienstrooster heeft gewerkt, wordt de overbruggingstermijn, die dan gelijk is aan deze kortere periode, verdeeld in 4 gelijke tijdvakken, waarvoor resp. 100 %, 75 %, 50 % en 25 % geldt.
- c. Bij deze overbruggingsregeling wordt rekening gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving ter zake.
- d. De werknemer van 55 jaar en ouder, die door bedrijfsomstandigheden wordt overgeplaatst in een lager betaald dienstrooster en ten minste 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt, behoudt zijn ploegentoeslag.

5. De werknemer die werkzaam is in de zogenoemde tussendienst ontvangt daarvoor per tussendienst een toeslag op basis van verschoven uren.
Ingeval van arbeidsongeschiktheid met een uitkering op grond van de Ziektewet zal een gemiddelde van deze toeslag, te weten naar evenredigheid van werkdagen een bedrag van € 38,57 per maand, worden meegenomen.
Voor de opbouw van het pensioen zal de pensioengrondslag verhoogd worden met het fictieve bedrag van € 38,57.

Artikel 14

Overwerk en verschoven uren

Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan arbeid welke door de werknemer in opdracht van de werkgever wordt verricht boven de volgens dienstrooster geldende arbeidsduur.
2. In afwijking van het in lid 1 bepaalde, wordt niet als overwerk beschouwd:
 - a. arbeid op uren, waarmee in een etmaal door de werknemer in ploegdienstrooster als gevolg van tewerkstelling in een andere dienst, de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het ploegdienstrooster wordt overschreden, behalve indien en voor zover daardoor de normale gemiddelde arbeidsduur wordt overschreden;
 - b. arbeid verricht voor het inhalen van andere verzuimde dagen of uren dan bedoeld in de artikelen 8, 9 en 10;
 - c. het inhalen van wegens bedrijfsstagnatie verzuimde uren, mits de werkgever over de verzuimde uren het loon volledig heeft doorbetaald.
3. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen c.q. beperkt, doch de werknemer, jonger dan 50 jaar, is daartoe verplicht, indien de eisen van het bedrijf, zulks naar het oordeel van de werkgever, dit noodzakelijk maken. De werkgever is verplicht, voorzienbaar collectief overwerk met de Ondernemingsraad vooraf te bespreken.
4. Pauzetijden in het bedrijf doorgebracht en nodig geworden door aansluitend overwerk worden tot een maximum van een half uur als overwerk beschouwd.
5. Aan de werknemer die aansluitend aan de normale arbeidstijd gedurende twee uur of langer moet overwerken, wordt een betaalde pauze toegekend van 20 minuten voor aanvang van dat overwerk.
6. Boven de normale beloning voor de als overwerk gewerkte uren wordt een toeslag betaald van het maandinkomen:

0,27 % (50 %)	voor uren vallende tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 18.00 uur;
0,54 % (100 %)	voor uren tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur alsmede tussen 24.00 uur voorafgaand en 06.00 uur volgend op een feestdag.
7. De werknemer in dagdienst/vlagdienst en 2-ploegdienst, die overwerk moet verrichten op uren die vallen tussen 24.00 uur en de aanvang van zijn volgende dienst en de werknemer in 3- en 4-ploegdienst, waarbij deze uren vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van zijn volgende dienst, ontvangt voor deze uren de beloning zoals in dit artikel is geregeld, en kan evenzoveel uren vrijaf zonder behoud van maandinkomen, tot een maximum van zijn normale dienst, opnemen. Als overwerk begint na 04.00 uur 's ochtends ontstaat geen recht op vrije tijd.

Verschoven uren

8. a.
 1. Onder verschoven uren worden voor de werknemer in dagdienst verstaan de uren, gedurende welke in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht voor 07.00 uur dan wel na 18.00 uur, op de eerste 5 werkdagen van de kalenderweek en zonder dat de volgens dienstrooster normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden.
 2. Onder verschoven uren worden voor de werknemer in ploegdienstrooster verstaan de uren gedurende welke in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht buiten de voor hem geldende dienstroostertijden, zonder dat de voor hem geldende dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden en zonder dat er sprake is van overplaatsing in een andere dienst.

- b. Verschoven uren worden betaald met een toeslag van 0,27 % van het maandsalaris per verschoven uur. Bovenstaande toeslag wordt niet verleend als de verschuiving van uren op verzoek van de werknemer plaatsvindt.

Werkoverleg en opleiding

- 9. a. Werkoverleg buiten werktijd wordt aangemerkt en vergoed als overwerk.
- b. Opleiding buiten werktijd op maandag tot en met vrijdag wordt vergoed met een overwerkvergoeding van 100% per uur.
Opleiding buiten werktijd op zaterdag wordt vergoed met een overwerkvergoeding van 150% per uur.

Artikel 15 Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar is gelijk aan het kalenderjaar.
2. Jaarlijks bij de uitbetaling van het maandinkomen over de maand voorafgaande aan de maand waarin de aanvang van de aaneengesloten vakantie ligt, ontvangt de werknemer een vakantietoeslag, gelijk aan 8 % van zijn inkomen over het vakantietoeslagjaar.
3. Onder jaarinkomen wordt mede verstaan het in het vakantietoeslagjaar genoten ziekengeld krachtens de Ziektewet en de aanvullende uitkeringen krachtens deze CAO op de Ziektewet en de WAO, doch exclusief overwerk en eventuele jaarlijkse uitkeringen.
4. De minimum vakantietoeslag voor een werknemer van 22 jaar en ouder bedraagt bij een normale arbeidsduur op jaarbasis ingaande 1 januari 2013 €1957.77.

Artikel 16 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de WIA/ WGA, voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

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

2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 26 weken

Gedurende de eerste 26 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.

3. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 26 weken

Gedurende de tweede 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 95 % van het maandinkomen

4. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

5. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 85% van het maandinkomen.

6. Werknemers die voldoen aan de IVA condities zullen de eerste twee jaren 100% doorbetaald krijgen.

7. a. RPC zal optimaal werken aan preventie, goede arbeidsomstandigheden, alsmede een vergaande inspanning verrichten om voor arbeidsongeschikte werknemers passend werk intern te vinden.

Daarbij zal er naar gestreefd worden om bij medewerkers met een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen 35 en 80% een minimale verdien capaciteit van 50% te benutten.

b. Indien er sprake is van een second opinion zal RPC deze kosten op zich nemen.

Voorwaarden die hieraan gesteld worden zijn:

- De second opinion dient te worden uitgevoerd bij het UWV, door werknemer zelf aan te vragen.
- Als er onevenredig veel gebruik wordt gemaakt van deze regeling wil RPC hier op terug komen.

c. In de toekomst zal gestreefd worden naar een vergelijkbare regeling m.b.t. arbeidsongeschiktheid en ketenaanpak, als in de branche CAO (K&R).

8. Indien tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt overgegaan omdat er geen passend werk beschikbaar is zal uiterste zorgvuldigheid worden betracht en zal voor werknemers een passende oplossing worden gezocht op financieel en arbeidsvoorwaardelijk gebied.

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

10. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
- b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
- c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
- d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
- e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
- f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;
- . loondoorbetalingen én de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
- g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
- . aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
- h. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
- i. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;

Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag. Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.

Artikel 17 **Pensioenen**

1. De werknemer is verplicht deel te nemen aan de collectieve pensioenverzekering van Zwitserleven.
2. De werkgever heeft de verplichting de werknemer het pensioenreglement te overhandigen.
3. De pensioenregeling GN 1852 zal worden aangepast, zodanig dat deze gelijkwaardig is aan de pensioenregeling in de branche CAO voor de Kunststof & Rubberindustrie (K&RI).

Voor het pensioencontract GN 1852 per 1 jan 2014 gelden onderstaande gegevens. Deze zullen bij wijziging van pensioenregeling en/of pensioenaanbieder opnieuw worden vastgesteld.

Pensioeningangsdatum	65 jaar (mogelijkheid om pensioen eerder te laten uitkeren, er vindt dan actuariële herrekening plaats)
Pensioensysteem	Middellood met na-indexatie
Ouderdomspensioen (OP)	2,00* van de PG (* op 1/1/14)
Nabestaandenpensioen, bij overlijden vóór de pensioendatum	70% van het te bereiken ouderdomspensioen. De financiering hiervan vindt plaats op basis van 1-jarige risicopremies.
Nabestaandenpensioen, bij overlijden ná de pensioendatum	Nihil, werknemer kan op de pensioendatum, indien gewenst, ouderdomspensioen uitruilen voor nabestaandenpensioen
Prepensioen	Ouderdomspensioen is uitruilbaar
Pensioengrondslag (PG)	Pensioengevend salaris +/- AOW-franchise
Pensioengevend salaris	Het in het voorgaande kalenderjaar genoten basisloon + oververdiensde + ploegentoeslag + vakantietoeslag
Max. pensioengevend salaris	€ 60.085,00 (jan2014)
AOW-franchise	€13.449 per jan2014
Premie	23.22%* van de Pensioengrondslag (* op 1/1/14)
Werknemersbijdrage	40% van de Premie
Indexatie	Wordt het fonds van BPF KRI gevolgd voor zover de overrente dit toelaat.

Zie ook studie naar pensioenen in protocol.

Artikel 18 Vakbondscontributie

1. Leden van vakorganisaties kunnen hun vakbondscontributie fiscaal vriendelijk verrekenen, zolang de fiscus dit toestaat. Richtlijnen hoe te handelen zijn verkrijgbaar bij de afdeling P&O.

Artikel 19 Uitkering bij overlijden

Indien de werknemer overlijdt, zal aan de nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend maandinkomen over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden vermeerderd met de twee daarop volgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer ontvangen ingevolge de Ziektewet en/of de WIA/ WGA.

Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:

- a. de langstlevende der echtgenoten dan wel de geregistreerde partner, van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefden dan wel degene met wie de partner ongehuwd samenleefde;
- b. bij ontstentenis van deze wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond;
- c. bij ontstentenis van deze degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.

Artikel 20 Werkgelegenheid

1. De werkgever zal de vakbonden in de loop van het contractjaar ten minste eenmaal uitnodigen met het doel de algemene gang van zaken in de onderneming en met name de kwantitatieve en kwalitatieve ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid te bespreken.
2. a. De werkgever zal alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de betrokken werknemers sociale gevolgen kunnen zijn verbonden, overleg plegen met de Ondernemingsraad en de vakbonden inlichten. De procedure met betrekking tot de uitvoering van onderzoek en de informatie van de betrokken werknemers vormen een punt van overleg met de Ondernemingsraad.
b. Indien de werkgever op grond van bedrijfseconomische omstandigheden dan wel ten gevolge van fusie, afstoting van activiteiten, reorganisatie of verdere automatisering respectievelijk mechanisering overweegt over te gaan tot overplaatsing van of ontslagaanzegging van een in het kader van de ondernemingsgrootte belangrijk aantal werknemers, zal hij op een zodanig tijdstip de vakbonden inlichten dat de voorgenomen maatregelen nog wezenlijk beïnvloed kunnen worden.
c. De werkgever zal binnen zijn primaire verantwoordelijkheid voor de continuïteit van de onderneming niet overgaan tot collectief ontslag tenzij bijzondere omstandigheden hem hiertoe noodzaken.
d. De werkgever zal de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale consequenties met de vakbonden bespreken.
e. Bij eventuele ontslagaanzegging zal als regel de werknemer met de kortste arbeidsovereenkomst het eerst voor ontslag in aanmerking komen, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
3. a. De werkgever zal een extern te publiceren vacature bij het UWV werkbedrijf kenbaar maken en bij vervulling daarvan deze weer afmelden.
b. Bij gelijke geschiktheid voor de vervulling van een vacature zal de werkgever voorrang geven aan de eigen werknemer die solliciteert boven een sollicitant van buiten de onderneming.

- c. Bij het aannemen van personeel zal de werkgever als regel voorrang geven aan de sollicitant die in het kader van dit artikel is ontslagen en die de langste arbeidsovereenkomst bij de werkgever had, mits niet meer dan 1 jaar is verlopen sedert zijn ontslag en het bedrijfsbelang zich tegen deze maatregel niet verzet.
- d. Bij het aannemen van personeel zal de werkgever voorrang geven aan werklozen die drie jaar of langer werkloos zijn en gelijk gekwalificeerd zijn aan hun medesollicitanten.
- e. De werkgever kan uitzendkrachten inschakelen indien de voortgang van de werkzaamheden in gevaar komt, dan wel de werkzaamheden van tijdelijke aard zijn. De Ondernemingsraad zal periodiek over het inschakelen van uitzendkrachten op de hoogte worden gesteld.

Artikel 21

Kinderopvangregeling

Deze wordt toegepast conform de wetgeving.

Artikel 22

Opleidingsplan

Ieder jaar zal er een opleidingsplan worden opgesteld door de HRM in samenspraak met het management. Dit opleidingsplan zal ter instemming worden voorgelegd aan de OR.

Artikel 23

Tussentijdse wijziging

1. Ingeval zich een dusdanige wijziging van algemeen-economische aard in Nederland voordoet, dat partijen redelijkerwijze niet langer aan de salarispalingen gebonden kunnen worden geacht, zal tijdens de duur van deze overeenkomst tussen partijen over de aan te brengen wijzigingen overleg worden gepleegd.
2. Ingeval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of inderdaad een wijziging van algemeen-economische aard, als in lid 1 bedoeld, heeft plaats gehad, zal hierover een advies van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, hetwelk partijen zal binden.

Artikel 24
Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van 1 jan 2014 en eindigt van rechtswege zonder dat opzegging is vereist op 31 december 2014.

De werkgever:

De vakbond:

RPC Packaging Kerkrade B.V.

Vakbond ABW te Heerlen

FNV Bondgenoten te Utrecht

Bijlage 1

Referentieraster

ORBA-punten	Manufacturing	Technical	Quality	Logistics	Overig
01 0 – 19.5	<i>Aspirant-Packer</i>				
02 20 – 39.5					
03 40 – 59.5	<i>Packer</i>	Housekeeper / Cleaner B	Reworker		
04 60 – 79.5	<i>Grinder/mixer</i>	Housekeeper / Cleaner A		Loader / Warehouse keeper Logistics administra- tor	
05 80 – 94.5	<i>Operator</i>		<i>Quality Inspector</i>		
06 95 – 109.5	Technical operator	Technical support Turner		Raw Material coordinator	Secretary
07 110 – 124.5	<i>1e Operator</i>	Tools Engineer			Process Engineer
08 125 – 140.5		Electrician Technical Purchaser <i>Allround-mechanic</i>	<i>Product Quality Coordinator</i>	<i>Warehouse & Ship- ping Assistant</i>	
09 141 – 160.5				Product developer	
10 161 – 180.5	<i>Shift-supervisor</i>				
11 181 – 200.5					
12 201 – 220.5					
Overig					Salesofficer

Bijlage 2

Dienstroosters en arbeidsduur

Arbeidstijden voor personeel
in 2-, 3- of 4/5-ploegendienstrooster:

- a. dagdienst 07.00 - 15.00 uur
- b. middagdienst 15.00 - 23.00 uur
- c. nachtdienst 23.00 - 07.00 uur

Pausetijden voor personeel
in 2-, 3- of 4/5-ploegendienstrooster:

- a. dagdienst tussen 10.00 en 12.00 uur
- b. middagdienst tussen 18.00 en 20.00 uur
- c. nachtdienst tussen 02.00 en 04.00 uur.

Arbeidstijden voor personeel
in vlagdienst: 08.30 - 17.00 uur.

Pausetijden voor personeel
in vlagdienst: tussen 12.30 en 13.00 uur.

Personeel werkzaam in ploegendienst krijgt de lunchpauze van 20 minuten betaald. Personeel werkzaam in vlagdienst krijgt de lunchpauze van 30 minuten niet betaald. In deze lunchpauzes zijn de tijden van het verlaten en het weer terug zijn op de werkplek inbegrepen.

Dienstrooster voor personeel in 2-ploegendienst:

	ma	di	wo	do	vr
week 1	M	M	M	M	M
week 2	D	D	D	D	D

Dienstrooster voor personeel in 3-ploegendienst:

	ma	di	wo	do	vr
week 1	N	N	N	N	N
week 2	M	M	M	M	M
week 3	D	D	D	D	D

Dienstrooster voor personeel in 4-ploegendienstrooster:

	ma	di	wo	do	vr
week 1	N	N	N	N	N
week 2	M	M	M	M	M
week 3	D	D	D	D	D
week 4	D	D	D	D	D

Dienstrooster voor personeel in 5-ploegendienstrooster:

ochtend – ochtend – middag – middag – nacht – nacht – 4 dagen rust

Bij het begin en einde van de dienst, inclusief de overuren, dienen de werknemers in en uit te klokken. Dit klokken moet persoonlijk gebeuren.

Bijlage 3

RPC Packaging Kerkrade verstrekt een eenmalige bruto uitkering van €150,- in december 2014 en zal dit uitkeren op de toegestane meest fiscaal vriendelijke wijze.

Salarisschalen per 1 april 2014

Funktiejaarschaal per 1 april 2014 verhoging		1,5%									
Funktiejaarschaal		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0 funktiejaren	€ 1.779,07	€ 1.814,21	€ 1.862,69	€ 1.918,44	€ 1.985,10	€ 2.074,77	€ 2.160,82	€ 2.248,08	€ 2.410,48	€ 2.593,47	
1 funktiejaren	€ 1.817,86	€ 1.853,00	€ 1.907,53	€ 1.972,98	€ 2.039,63	€ 2.131,74	€ 2.217,78	€ 2.309,88	€ 2.481,98	€ 2.684,36	
2 funktiejaren	€ 1.857,85	€ 1.891,78	€ 1.952,38	€ 2.027,51	€ 2.094,16	€ 2.188,69	€ 2.275,95	€ 2.371,69	€ 2.553,47	€ 2.775,26	
3 funktiejaren	€ 1.897,83	€ 1.930,56	€ 1.998,42	€ 2.080,83	€ 2.148,70	€ 2.246,87	€ 2.332,91	€ 2.433,50	€ 2.624,98	€ 2.867,36	
4 funktiejaren	€ 1.937,83	€ 1.969,34	€ 2.043,26	€ 2.135,37	€ 2.203,24	€ 2.303,82	€ 2.391,08	€ 2.494,10	€ 2.696,48	€ 2.958,25	
5 funktiejaren		€ 2.008,12	€ 2.088,11	€ 2.189,90	€ 2.258,98	€ 2.360,79	€ 2.448,04	€ 2.555,90	€ 2.767,98	€ 3.049,14	
6 funktiejaren					€ 2.313,52	€ 2.417,74	€ 2.506,21	€ 2.617,71	€ 2.839,49	€ 3.141,25	
7 funktiejaren							€ 2.563,17	€ 2.679,51	€ 2.910,99	€ 3.232,14	
8 funktiejaren								€ 2.741,32	€ 2.982,49	€ 3.323,03	
9 funktiejaren									€ 3.053,99	€ 3.413,92	
10 funktiejaren										€ 3.506,03	
11 funktiejaren											

Jeugdschalen 1 april 2014 verhoging		1,50%								
Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16 jaar	€ 706,33	€ 720,29	€ 739,53	€ 761,67	€ 788,13	€ 823,74	€ 857,90	€ 892,53	€ 957,01	€ 1.029,66
17 jaar	€ 794,63	€ 810,32	€ 831,97	€ 856,87	€ 886,64	€ 926,70	€ 965,13	€ 1.004,10	€ 1.076,63	€ 1.158,37
18 jaar	€ 971,21	€ 990,40	€ 1.016,86	€ 1.047,29	€ 1.083,68	€ 1.132,63	€ 1.179,60	€ 1.227,23	€ 1.315,89	€ 1.415,79
19 jaar	€ 1.103,64	€ 1.125,44	€ 1.155,51	€ 1.190,09	€ 1.231,45	€ 1.287,08	€ 1.340,46	€ 1.394,59	€ 1.495,33	€ 1.608,85
20 jaar	€ 1.324,36	€ 1.350,53	€ 1.386,62	€ 1.428,12	€ 1.477,74	€ 1.544,49	€ 1.608,55	€ 1.673,51	€ 1.794,40	€ 1.930,62
21 jaar	€ 1.500,95	€ 1.530,61	€ 1.571,50	€ 1.618,53	€ 1.674,77	€ 1.750,43	€ 1.823,03	€ 1.896,65	€ 2.033,65	€ 2.188,04

Protocolafspraken 2014

- **AWVN-regeling/Werkgeversbijdrage**
Deze wordt voortgezet. De Vakbond ABW ontvangt € 500,00. FNV Bondgenoten en de Vakbond ABW zullen RPC Packaging Kerkrade hiertoe op de gebruikelijke wijze hun factuur doen toekomen.
- **WGA hiaat verzekering :**
Werkgever zal een collectieve WGA hiaat verzekering zoals vastgesteld in de sector cao (NWBC/NRK) afsluiten en zal de premie voor de helft vergoeden.
- **Stageplaatsen/ leerwerkplekken**
Werkgever zal zijn beleid om stagiaires c.q. jeugdigen een leer- werkplek aan te bieden verderzetten.
- **Pensioen Middelloon regeling**
RPC Kerkrade heeft de middelloon regeling GN1852 verlengd bij Zwitserleven voor een periode van 5 jaar, van 1 april 2014 tot 1 april 2019.
- **Pensioen Eindloon regeling**
Partijen zullen een gezamenlijk studie doen naar de mogelijkheden om de huidige eindloonregeling die voor een 14 tal medewerkers van toepassing is, over te laten gaan naar de middelloon regeling zoals die geldt voor de overige medewerkers van RPC Packaging Kerkrade. Er zijn reeds gesprekken met de verschillende medewerkers gevoerd, en het streven is voor 1 januari 2015 tot een akkoord te komen.
- **Arbeidsongeschikten van 35% of minder**
RPC Packaging Kerkrade zal haar uiterste best doen deze werknemers zoveel mogelijk naar een interne passende functie te begeleiden.
- **Toekomstgerichte afspraken**
Er zal een onderzoek plaatsvinden om mogelijk de CAO van Kerkrade te laten overgaan naar de CAO van de "Kunststof en Rubber". RPC zal gedurende 2015 met de vakbonden overleggen of dit passend is, en hoe deze overgang te realiseren.
- **Uitzendkrachten**
Uitzendkrachten die als 'aspirant packer' tewerkgesteld worden, kunnen gedurende maximaal 6 maand ingedeeld worden in de functieschaal 01.
- **Diversen**
Binnen drie maanden na goedkeuring van de CAO wordt een exemplaar uitgereikt aan het personeel en deze ook digitaal aan de vakorganisaties ter beschikking gesteld.

Aldus overeengekomen op 1 december 2014

RPC Packaging B.V. te Kerkrade

Vakbond ABW te Heerlen

.....
De heer L. Vandendriessche

.....
De heer W. Kapell

FNV Bondgenoten

.....
De heer H. van Rees