

Kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI nr. 9082

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 2-10-1998, nr. 188

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET
KARTONNAGE- EN FLEXIBELE VERPAKKINGENBEDRIJF**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW, namens de Vereniging van Nederlandse Fabrikanten van Kartonages en Flexibele Verpakkingen als partij te ener zijde mede namens FNV Kunsten, Informatie en Media en CNV Bedrijvenbond als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek geen schriftelijke bedenkingen zijn ingebracht;

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen;

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 december 1999 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Kartonage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf alsmede de daarbij behorende statuten en het reglement van de Stichting Kabeflex, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

A

Artikel 1

Werkingsfeer

Onder kartonage- en/of flexibele verpakkingenbedrijf wordt verstaan ondernemingen of afdelingen van ondernemingen die uitsluitend of in hoofdzaak verpakkingen, ge- en verbruiksgoederen, displays, behangsel-papier en/of halffabrikaten – alles in de ruimste zin des woords – maken door het be- of verwerken van één of meer van de volgende materialen; karton, papier, aluminiumfolie, cellulosefilm en flexibele kunststoffilm. Hiertoe wordt gebruik gemaakt van de volgende processen:

- het bewerken of verwerken van karton of kartonprodukten tot (andere) kartonprodukten door middel van het snijden, buigen, rillen, ritsen, slitsen, stanzen, (be)plakken, rollen en drukken van karton of kartonprodukten;
- het ontwerpen en vervaardigen van stansvormen en stempels;
- het bedrukken in flexographie en koperdiepdruk of offset;
- lamineren;
- het opbrengen van coatings;
- het vervaardigen van zakken en draagtassen;
- het vervaardigen van rollen ten behoeve van inpakmachines alsmede zgn. apparaatrollen;
- andere werkzaamheden ten behoeve van bewerking van zakken en rollen uit papier en kunststof en bewerking van karton.

B

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever:
iedere natuurlijke of rechtspersoon die het kartonage- en/of flexibele verpakkingenbedrijf als bedoeld in artikel 1A uitoefent;
- c. werknemer:
 1. iedere werknemer in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze cao; als werknemers in de zin van deze overeenkomst worden niet beschouwd stagiaires en vakantiewerkers;
 2. de thuiswerker, die een functie vervult die is opgenomen of

Kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze cao, indien en voorzover hij gewoon is:
- I. al het aangeboden werk, mits het passende arbeid is, dat binnen 36 uur per week gemiddeld op jaarbasis door de thuiswerker kan worden verricht, te aanvaarden.
De werkweek kan met wederzijds goedvinden korter gesteld worden, echter niet korter dan de helft van de normale arbeidsduur van 36 uur per week;
 - II. al het aangeboden werk binnen een door de werkgever naar redelijkheid – dit is met inachtneming van de wettelijke arbeidstijden en de mogelijkheden van de thuiswerker – te bepalen termijn af te leveren;
 - III. het werk, althans in hoofdzaak, persoonlijk te verrichten, naar de door of namens de werkgever te geven aanwijzingen;
 - IV. zich te houden aan de ingevolge artikel 13 lid 5 sub c met de werkgever overeengekomen vakantieperiode;
 - V. meer dan 40% van het wettelijk minimumloon te verdienen en uit dien hoofde onder de sociale verzekeringswetten te vallen;
- d. maand: een kalendermaand;
 - e. week: een periode van zeven etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
 - f. dienstrooster: een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
 - g. normale arbeidsduur: het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
 - h. uurloon: het maandsalaris vermenigvuldigd met $\frac{1}{156}$;
 - i. uurinkomen: het uurloon verhoogd met ploegentoeslag;
 - j. maandsalaris: het maandsalaris als geregeld in bijlage II van deze cao;
 - k. maandinkomen: het maandsalaris verhoogd met ploegentoeslag;
 - l. jaarinkomen: 12 maal het maandinkomen;
 - m. ondernemingsraad: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
 - n. ondernemingscommissie: de personeelsvertegenwoordiging in ondernemingen met in de regel minder dan 35 werknemers;
 - o. Vaste Commissie: de commissie bedoeld in artikel 22;
 - p. B.W.: Boek 10, titel 7 van het Burgerlijk Wetboek;
 - q. A.T.W.: Arbeidstijdenwet 1995;
 - r. Uitzendkracht: Iedere natuurlijke persoon die ingeschreven staat bij

een uitzendbureau en met dat bureau een arbeidsverhouding aangaat tot het verrichten van werkzaamheden (arbeid) ten behoeve van een werkgever.

Artikel 3

Verplichtingen van de werkgever

3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst (of het in artikel 23 bedoelde bedrijfsreglement) bepaalde. Evenmin zal de werkgever, anders dan via erkende uitzendbureaus – rekening houdende met het bepaalde in artikel 5 lid 5 sub d – werkzaamheden, in het kader van het in bijlage I van deze cao gestelde, laten verrichten tegen andere voorwaarden dan in deze cao zijn overeengekomen. Tevens verbindt hij zich geen der bij hem in dienst zijnde werknemers zonder diens toestemming arbeid te laten verrichten in een andere onderneming, tenzij zulks in noodgevallen voor de werkgever noodzakelijk is. In voorkomende gevallen komen de daaruit voor de werknemer voortvloeiende noodzakelijk te maken extra onkosten voor rekening van de werkgever.
4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar het eventueel geldende bedrijfsreglement.
De werkgever verplicht zich bij iedere wijziging van het loon de werknemer een loonspecificatie te verstrekken bij de uitbetaling van het loon.
5. **A. Oproepkrachten**
 - a. De werkgever die gebruik maakt van oproepkrachten verbindt zich met de oproepkrachten een overeenkomst aan te gaan waarin wordt bepaald dat:
 1. de arbeidsduur per week zo mogelijk minimaal 12 uur bedraagt;
 2. de werktijden zo mogelijk een week van te voren bekend worden gemaakt, waarbij de werkzaamheden zoveel mogelijk aaneengesloten worden verricht;
 3. uitsluitend voor de gewerkte uren
 - loonbetaling;
 - toekenning van vakantierechten;
 - toekenning van vakantietoeslag op basis van deze cao geschiedt.
 - b. De werkgever en de oproepkracht zijn vrij om de oproep na te laten respectievelijk daaraan gevolg te geven.
 - c. De werkgever dient de krachtens de wet verschuldigde premies op het betaalde loon in te houden en af te dragen.
 - d. De werkgever die gebruik maakt van oproepkrachten zal

Kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf 1998/1999 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

overleg plegen met de ondernemingsraad op het moment dat hun aantal meer dan 5% van het personeelsbestand zou gaan omvatten.

5. B. Uitzendkrachten¹⁾

Het (uur)loon van de uitzendkracht wordt gebaseerd op het wettelijk minimumloon vermeerderd met 5%, uitgaande van de normale arbeidsduur. Indien het loon van de uitzendkracht volgens de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Uitzendkrachten, de ABU-CAO, hoger is dan het wettelijk minimumloon vermeerderd met 5%, ontvangt de uitzendkracht dit loon op basis van de ABU-CAO.

6. Deeltijdbeleid

- a. De werkgever zal een leidraad c.q. procedure ontwikkelen om deeltijd in principe in alle functies mogelijk te maken en om deeltijdarbeid een volwaardige structurele plaats in de organisatie te geven.
- b. In deze leidraad zullen onder andere de volgende punten aan bod komen:
 - een procedure voor de omzetting van voltijd- naar deeltijdcontracten (en andersom) op verzoek van werknemers;
 - organisatorische aanpassingen (zoals in taakverdeling en roosters), die noodzakelijk zijn om deeltijdwerk in te voeren in functies en op afdelingen waar deeltijdarbeid tot dusver niet of nauwelijks voorkomt;
 - een in alle opzichten gelijke behandeling van deeltijdarbeiders en voltijders met betrekking tot loopbaan en scholing.
- c. Wanneer het verzoek van een werknemer om in deeltijd te mogen werken om bedrijfsorganisatorische redenen niet kan worden gehonoreerd, zal de werkgever de werknemer schriftelijk en gemotiveerd van dat besluit in kennis stellen.

7. Fusie, reorganisatie en sluiting

In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels, de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet melding collectief ontslag dient de werkgever die overweegt

- een fusie aan te gaan;

¹⁾ Deze bepaling vindt geen toepassing wanneer en voor zover het uitzendbureau gehouden is de (algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de) CAO voor uitzendkrachten na te leven. Zie in dit verband artikel 15 van de CAO voor uitzendkrachten.

- een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
- de personeelsbezetting ingrijpend te herzien, hierbij de sociale gevolgen te betrekken.

De werkgever zal de vakverenigingen¹⁾, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen en voorts met de ondernemingsraad en de vakverenigingen overleg plegen over de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen.

Artikel 4

Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever naar zijn beste vermogen te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden ook andere dan zijn gewone dagelijkse arbeid te verrichten voorzover die kan worden beschouwd als in de onderneming gebruikelijke arbeid of daarmee rechtstreeks verband houdend.
3. 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.
4. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het eventueel in het bedrijf van de werkgever voor hem geldende bedrijfsreglement.
5. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden, waarvoor geen schriftelijke toestemming is verleend, verliest elke aanspraak op de in artikel 14 geregelde aanvulling op loondoorbetaling van 70% van het maandinkomen en aanvulling op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
6. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij het eventueel geldende bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.
7. De werknemer is gehouden arbeid te verrichten in of ten behoeve van een andere onderneming dan die van de werkgever bij wie hij in dienstbetrekking is, alleen wanneer zulks in noodgevallen ten behoeve van zijn werkgever noodzakelijk is. In voorkomende gevallen komen de daaruit voor de werknemer voortvloeiende noodzakelijk te maken extra kosten voor rekening van de werkgever.

¹⁾ Bedoeld wordt pp. bij de CAO.

Kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

8. In ondernemingen waar meer CAO's van toepassing zijn (een zogenaamd „gemengd bedrijf”) is de werknemer verplicht, indien dit door de werkgever wordt verlangd, ook in andere afdelingen dan de kartonnage- of flexibele verpakkingenafdeling voor hem passende arbeid te verrichten, wanneer bij wijze van uitzondering van hem wordt verlangd in die andere afdelingen gedurende korte tijd behulpzaam te zijn.

Artikel 5

Werkgelegenheid

1. De werkgever zal de vakverenigingen tijdig informeren over plannen die tot een aanmerkelijke verandering in de bedrijfssituatie, voor zover hieraan sociale gevolgen en/of gevolgen voor de werkgelegenheid verbonden zijn, aanleiding kunnen geven.
Hierbij zal door de werkgever en de vakverenigingen rekening worden gehouden met de positie en de taak van de ondernemingsraad.
3. In geval naar de mening van de werkgever sprake is van bijzondere omstandigheden, zal hij tijdig in overleg treden met de vakverenigingen en de ondernemingsraad.
4. In geval partijen niet tot overeenstemming komen, behoudt de werkgever zich het recht voor die beslissingen te nemen, die hij in het belang van de werkgelegenheid van de onderneming zelf noodzakelijk acht.
5. Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad, alsmede rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal:
 - a. de werkgever bij het ontstaan van vakatures binnen de onderneming, de werknemers in die onderneming eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming.
Indien een interne sollicitatie leidt tot functiewijziging en daarvoor het volgen van een gerichte opleiding noodzakelijk wordt, zal hieraan door de werkgever zijn medewerking worden verleend, voorzover dit niet leidt tot een wezenlijke vertraging in de procedure;
 - b. de werkgever teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen alle daarvoor relevante vakatures (volledige en deel-

tijdvakatures en vakatures voor tijdelijke werkzaamheden) melden aan het desbetreffende R.B.A. c.q. afmelden;

- c. de werkgever als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt;
- d. de werkgever het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is zal de ondernemingsraad hierover worden geïnformeerd; onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover inlichtingen te vragen;
- e. de werkgever optimaal pogen om voor werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn verklaard, passende arbeid in de onderneming beschikbaar te stellen.

Waar in dit lid sprake is van de ondernemingsraad wordt daarmee tevens bedoeld de ondernemingscommissie, in die gevallen waarin deze in de onderneming aanwezig is.

6. Overleg over de werkgelegenheid in de onderneming

- a. Op ondernemingsniveau zal de werkgever met de ondernemingsraad, of bij het ontbreken daarvan met een representatieve personeelsvertegenwoordiging, gedurende de looptijd van het contract spreken over werkgelegenheid in de ruimste zin van het woord.
- b. Dit overleg zal gericht zijn op behoud en eventuele uitbreiding van werkgelegenheid, waarbij de concurrentiepositie en continuïteit van de onderneming betrokken dienen te worden. Doel van bedoeld overleg zal zijn het tot stand brengen van een plan van aanpak gericht op behoud en/of uitbreiding van de werkgelegenheid in de onderneming. Bij de directie blijft de verantwoordelijkheid en bevoegdheid berusten met betrekking tot de vaststelling van de omvang en samenstelling van de personeelsbezetting.
- c. In dit overleg dient aandacht te zijn voor:
 - bevordering van deeltijdarbeid;
 - verzuimpreventiebeleid in de onderneming;
 - opleidingsmogelijkheden in de onderneming, ook voor laaggeschoolden;
 - ouderenbeleid bij technologische veranderingen;
 - afspraken die in de onderneming gemaakt worden met betrekking tot het inhuren van uitzendkrachten;
 - inhoud van functies bij technologische en/of organisatorische veranderingen;
 - werkgelegenheidseffecten voortvloeiende uit milieumaatregelen.
- d. De ondernemingsraad, of bij het ontbreken daarvan een representatieve personeelsvertegenwoordiging, kan zich betreffende dit overleg laten bijstaan door vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties.

Kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- e. Nadrukkelijk wordt aanbevolen dit overleg over werkgelegenheid te voeren aan de hand van het centrale akkoord bereikt in de Stichting van de Arbeid, genaamd: „Een nieuwe koers: agenda voor het CAO-overleg 1994 in het perspectief van de middellange termijn”.

Artikel 6

Indienstneming en ontslag

1. Bij het aangaan van de dienstbetrekking kan een proeftijd van maximaal 2 maanden (afhankelijk van de betalingsperiode) worden overeengekomen. In de regel echter zal een proeftijd van twee weken gelden.
2. Onverminderd het hierboven bepaalde in het eerste lid, wordt de dienstbetrekking aangegaan hetzij voor onbepaalde tijd, hetzij voor bepaalde tijd.
Vanaf het moment dat:
voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekkingen elkaar hebben opgevolgd in een periode van langer dan 24 maanden met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden;
meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekkingen elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden geldt de laatste dienstbetrekking als aangegaan voor onbepaalde tijd. Dit lid geldt niet indien de dienstbetrekking is aangegaan voor een periode van 3 maanden die onmiddellijk volgt op een dienstbetrekking voor 24 maanden of langer.
In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
De Vaste Commissie kan desgevraagd dispensatie verlenen van het bepaalde in dit lid.
3. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 B.W. en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:
 - a. voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst
 1. door opzegging door de werkgever met een termijn van ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerder-

jarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 13 weken: deze termijn wordt voor werknemers ouder dan 45 doch jonger dan 65 jaar verhoogd voor elk vol jaar dienstverband na de 45e verjaardag met een week, voor welke verlenging eveneens een maximum geldt van 13 weken;

2. door opzegging door de werknemer met een termijn van ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na zijn meerderjarigheid tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, tot een maximum van 6 weken, met dien verstande dat voor beide partijen de termijn van opzegging na de proeftijd nooit minder dan twee weken zal bedragen en dat voor de werknemer, die door de werkgever wordt opgezegd op de dag van opzegging de leeftijd van 50 jaar doch niet die van 65 jaar heeft bereikt en die tenminste één jaar in dienst bij de werkgever is geweest, een minimum-opzeggingstermijn van drie weken zal gelden;
 3. de dienstbetrekking kan slechts eindigen op de laatste werkdag van de week respectievelijk periode, indien de loonbetaling per week of per periode plaatsvindt, of op de laatste werkdag van de maand, indien de loonbetaling per maand plaatsvindt, ook al heeft in de onderneming de loonbetaling op een andere dag plaats;
 - b. voor werknemers voor bepaalde tijd in dienst van rechtswege en zonder dat opzegging vereist is op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip bepaald op grond van artikel 667 B.W. eerste lid en artikel 668 B.W.
4. a. Het bepaalde in het derde lid van artikel 668 B.W. is niet van toepassing (opzeggingsvereiste voortgezette dienstbetrekking voor bepaalde tijd aangegaan).
 - b. Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking is voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer één week voor het tijdstip, waarop de aldus voortgezette dienstbetrekking van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijk mededeling doen.
5. Het bepaalde in artikel 670 B.W. derde lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor werknemers met een dienstbetrekking voor bepaalde tijd alsmede voor werknemers als bedoeld in lid 6 van dit artikel niet van toepassing.
 6. De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand, waarin de 65-jarige leeftijd is bereikt c.q. waarin de werknemer ten gevolge van de in de onderneming geldende pensioenvoorziening, de vastgestelde pensioendatum heeft bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

Kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

7. Met instemming van de ondernemingsraad of ondernemingscommissie kan in afwijking van het in lid 6 bepaalde de dienstbetrekking worden voortgezet.
8. Het bepaalde in artikel 670 B.W. vijfde lid (opzeggingsverbod wegens vervulling militaire verbintenissen) is voor werknemers met een dienstbetrekking voor bepaalde tijd niet van toepassing.
10. De werkgever mag de werknemer geen ontslag aanzeggen gedurende de tijd dat deze door arbeidsongeschiktheid verhinderd is zijn arbeid te verrichten dan in de volgende gevallen:
 - b. gedurende de proeftijd;
 - c. na een gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van de werknemer van drie jaar;
 - d. nadat de werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.

Artikel 7

Arbeidsduur en dienstrooster

1. De normale arbeidsduur bedraagt voor de werknemer met een voltijddienstverband (inclusief vakantie en op maandag tot en met zaterdag vallende feestdagen) gemiddeld 36 uur per week op kalenderjaarbasis.
2. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat. In de dagdienst wordt gewerkt tussen 7.00 uur en 19.00 uur of naar keuze tussen 6.00 uur en 18.00 uur.
 - een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat
 - een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat
 - een 4-ploegendienstrooster (semi-continu) dat een periode van 4 aaneengesloten weken omvat.Voor het werken op de zaterdag is vooraf instemming van de vakverenigingen vereist:
 - over een 5-ploegendienstrooster volcontinu worden afspraken gemaakt in overleg tussen werkgever en vakverenigingen¹⁾;
 - een incidenteel ingestelde nachtdienst wordt gewerkt conform de roosters zoals die gelden voor de 3- en/of 4-ploegendienst.

¹⁾ Bedoeld worden de vakorganisaties, partij bij deze CAO.

3. Met inachtneming van de leden 2 t/m 9 worden de roosters op ondernemingsniveau vastgesteld conform het bepaalde in de ATW.
4. Het in lid 2 bepaalde ten aanzien van de dienstroosters is niet van toepassing op chauffeurs, rijders en bewakingspersoneel, zij het met dien verstande, dat de voor hen geldende arbeidsduur in dezelfde verhouding tot die van de overige werknemers zal blijven.
5. Incidentele afwijkingen van de normale arbeidsduur van een kwartier of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 2 bedoelde werkweken.
6. Voor werknemers in de onderhoudsdiensten kan in afwijking van het bepaalde in lid 5, zonedig een dienstrooster worden vastgesteld waarin gewerkt wordt op de eerste 6 dagen van de week. In zodanig geval geldt terzake van de beloning voor de uren op zaterdagochtend het in artikel 10 lid 4 bepaalde.
7. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.
8. Vergadertijd van de ondernemingsraad en haar commissies wordt beschouwd als arbeidstijd in de zin van de Arbeidswet.
9. De arbeidstijd voor de werknemers in dagdienst en ploegdiensten op 24 en 31 december zal niet later dan om 16.00 uur worden beëindigd, terwijl voor de hierdoor verzuimde uren het inkomen zal worden doorbetaald.
10. Voor bedrijfstakinggerichte opleidingen, die nadrukkelijk zowel in het belang van de werknemer als van de onderneming moeten zijn (dit ter beoordeling van de Vaste Commissie), zijn afhankelijk van de duur van de opleiding maximaal 48 uren per werknemer per jaar beschikbaar boven de in artikel 7 lid 1 genoemde gemiddelde 36 uur op kalenderjaarbasis.
11. Onverminderd het bepaalde in artikel 7 is voor specialistenfuncties (solo- of eenmansfuncties) een andere invulling mogelijk van de arbeidsduurverkortings . De Vaste Commissie moet daar toestemming voor geven.
Deze mogelijkheid geldt nadrukkelijk ook voor die specialistenfuncties waarop de cao door de uitbreiding met niet-productiefuncties per 1 juli 1994 respectievelijk 1 juli 1995 van toepassing is.

Artikel 8

Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen

1. a. De functies van de werknemers zijn op basis van functie-waardering ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze cao.
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke een gedeelte omvat dat gebaseerd is op de leeftijd van de werknemer en een gedeelte dat gebaseerd is op functiejaren. De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze cao.
- c. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, zijn salarisschaal en eventueel van het aantal functiejaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.

2. Leeftijdschaal

De werknemers die de voor hun groep geldende functievulwassen leeftijd nog niet hebben bereikt, vallen onder de leeftijdschaal en ontvangen het schaalsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van de maand volgend op die waarin zij hun verjaardag hebben gevierd.

3. Functiejaarschaal

- a. De werknemers die de voor hun groep geldende functievulwassen leeftijd hebben bereikt, worden beloond volgens de functiejaarschaal. Herzieningen vinden éénmaal per jaar plaats op 1 januari door toekenning van een functiejaar, totdat het maximum van hun schaal is bereikt. Bij onvoldoende functioneren kan na een gesprek met de werknemer toekenning van een functiejaar in de tijd worden verschoven. Het gesprek dient schriftelijk, voorzien van de argumenten, aan de werknemer te worden bevestigd.
- b. Bij het verlaten van de leeftijdschaal c.q. bij indiensttreding na 30 juni van enig jaar, bestaat er géén recht op toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 januari.
- c. Bij aanstelling op of boven de functievulwassen leeftijd, ontvangt de werknemer in het algemeen het schaalsalaris bij 0 periodieken. Indien een werknemer echter in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 periodieken te belonen, kunnen hem – in overeenstemming met die ervaring – periodieken worden toegekend.

4. a. Werknemers die tijdelijk een functie, die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, volledig waarnemen, blijven ingedeeld in de functiegroep welke met hun eigen functie overeenkomt.
 - b. Indien de tijdelijke waarneming, anders dan in verband met aaneengesloten vakantie, tenminste 10 achtereenvolgende dagen of diensten heeft geduurd, ontvangt de werknemer voor daarop volgende dagen of diensten een uitkering.
Deze uitkering wordt berekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen diensten op de grondslag van het verschil tussen de minimumbedragen van de twee betrokken loongroepen.
 - c. De uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.
5. **Aanloopschaal**
Er geldt een aanloopschaal op het niveau van het wettelijk minimumloon vermeerderd met 5%. Nieuwe werknemers kunnen gedurende maximaal 1 jaar volgens de aanloopschaal worden beloond. De aanloopschaal is slechts van toepassing op werknemers waarmee een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd is aangegaan en waarvan de functie is ingedeeld in functiegroep 1 of 2.

Artikel 9

Bijzondere beloningen

1. **Algemeen**
De lonen of salarissen, bepaald op grond van artikel 8, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functie-
vervulling in dagdienst. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het loon of salaris of in de vorm van incidentele extra beloningen, worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functie-
vervulling in dagdienst voortvloeit.
2. **Toeslag voor het werken in ploegen**
Voor geregelde arbeid in ploegdienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven.
 - a. Deze toeslag bedraagt per uur of per maand voor de:
 - incidenteel ingestelde nachtploeg: 24,5% van het uurloon of maandsalaris;
 - 3-ploegdienst: 20% van het uurloon of maandsalaris;
 - 2-ploegdienst: 16% van het uurloon of maandsalaris.
 - b. Indien een werknemer die normaliter in ploegdienst werkt, op zijn verzoek niet gedurende een hele betalingsperiode arbeid in ploegdienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de

Kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

onder sub a genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.

- c. De werknemer die, na tenminste 1 jaar onafgebroken in ploegendienst gewerkt te hebben, door omstandigheden buiten zijn schuld wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, behoudt gedurende vier weken zijn ploegentoeslag of het verschil tussen de oude en nieuwe ploegentoeslag. Daarna wordt dit verschil in geld afgebouwd met 5% van het verschil per week.

3. Overwerk en de beloning daarvan

- a. Wanneer op verzoek van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, dan wel arbeid is verricht buiten het voor de werknemer geldende dienstrooster, is er sprake van overwerk. Van overwerk is voor een deeltijdwerknemer eerst sprake, indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en wanneer de normale arbeidsduur per dag/dienst van een werknemer met een voltijdienstbetrekking wordt overschreden.
- b. Indien een werknemer in onmiddellijke aansluiting op de in de onderneming voor hem vastgestelde arbeidstijd meer dan een uur arbeid verricht en dientengevolge meer dan 4,5 uur achtereen werkt, wordt hem voor de aanvang van deze overschrijding een kwartier rust gegeven met behoud van loon.
- c. 1. Overwerk zal worden gecompenseerd naar keuze in geld of in vrije tijd, vermeerderd met de overwerktoeslag.
2. Indien overwerk wordt gecompenseerd in vrije tijd, dient deze vrije tijd binnen een termijn van drie maanden na het verrichte overwerk opgenomen te worden.
- d. Met inachtneming van het bepaalde in lid 3 van dit artikel gelden voor overwerk de navolgende toeslagen uitgedrukt in een percentage van het uurloon:
- uren op maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 20.00 uur: 25%
 - uren op zaterdag na 13.00 uur: 100%
 - uren op zondag en de feestdagen zoals bedoeld in artikel 10: 100%
 - uren op zaterdag voor 13.00 uur, alsmede voor alle overige uren: 50%
- Voor werknemers in de ploegendiensten, welke op zaterdag in aansluiting op hun normale ploegendienst overwerk verrichten,

zijn de bovenvermelde toeslagen van toepassing op hun uurinkomen, zijnde het uurloon vermeerderd met de ploegentoeslag.

- e. 1. Overwerk dient zoveel mogelijk te worden vermeden en mag geen regel zijn.
 2. De werkgever die overwerk wil laten verrichten, geeft hiervan aan de betrokken werknemer, zo mogelijk daags tevoren, doch als regel voor de laatste aan het overwerk voorafgegane schafttijd welke de werknemers in hun woning kunnen doorbrengen, kennis. Van deze regel kan wegens zeer bijzondere omstandigheden worden afgeweken.
4. **Beloning voor roostermatig werken op zaterdag**
Indien werknemers in de onderhoudsdienst op grond van het bepaalde in artikel 7 lid 6 volgens rooster arbeid op zaterdag verrichten, ontvangen zij over de op zaterdag gewerkte uren een toeslag van 50%.
 5. Wanneer een deeltijdwerknemer arbeid verricht buiten het voor hem geldende dienstrooster, maar binnen het dienstrooster als bedoeld in artikel 7 lid 2, wordt over deze meeruren het voor de deeltijdwerknemer geldende uurloon betaald. Daarnaast bouwt de werknemer over deze meeruren vakantietoeslag en vakantierechten op.

Artikel 10

Zon- en feestdagen

1. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
2. Werken op zondag is niet verplicht. Indien de werkgever van mening is dat bij wijze van hoge uitzondering gewerkt moet worden op een zondag zal hij tijdig in overleg treden met de ondernemingsraad en vakverenigingen.
3. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:
Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen en de beide Kerstdagen en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koninginnedag.
4. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
5. Indien een feestdag op een roosterdag valt, wordt over deze dag of dienst het normale inkomen over die dag of dienst doorbetaald. Wordt op deze dag of dienst gewerkt, dan geldt bovendien het bepaalde in artikel 9 lid 3d.

Kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 11

Geoorloofd verzuim

Geen loon is verschuldigd voor de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht (artikel 627 B.W.). Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 629 B.W. bepaalde geldt het volgende.

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 14 bepaalde van toepassing.
2. In de navolgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof het inkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk tenminste één dag of dienst tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont; de verzuimbepalingen wegens familieomstandigheden zullen zoveel mogelijk overeenkomstig worden toegepast in de situatie dat sprake is van duurzaam samenleven in een met een huwelijk gelijk te stellen relatie. Voor deze relatie geldt in elk geval als voorwaarde dat blijkens het bevolkingsregister de partners tenminste één jaar op hetzelfde adres staan ingeschreven:
 - a. bij ondertrouw van de werknemer, gedurende één dag of dienst;
 - b. bij huwelijk van de werknemer, gedurende twee dagen of diensten;
 - c. bij huwelijk van een zijner ouders, broers, zusters of kinderen, gedurende één dag of dienst, mits hij de plechtigheid bijwoont;
 - d. bij de 25- respectievelijk 40- en 50-jarige huwelijksherdenking van de werknemer respectievelijk zijn ouders of schoonouders, gedurende één dage of dienst;
 - e. bij professie van een kind, broer of zuster, gedurende één dag of dienst;
 - f. bij bevalling van de echtgenote van de werknemer, gedurende twee dagen of diensten; met dien verstande dat, indien de bevalling plaatsvindt tussen zaterdags 13.00 uur en des zondags 12.00 uur, slechts op één dag of dienst aanspraak kan worden gemaakt; vindt de bevalling plaats op een werkdag voor 12.00 uur, dan geldt deze dag als volle verzuimdag of dienst;
 - g. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van inwonende kinderen,

- vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
- h. bij overlijden van de ouders, schoonouders of kinderen van de werknemer die niet inwonend zijn, gedurende één dag of dienst;
 - i. bij de begrafenis of crematie van de ouders, schoonouders of kinderen van de werknemer die niet inwonend zijn, gedurende één dag of dienst;
 - j. bij overlijden van bloed- of aanverwanten, die in het gezin, waarvan de werknemer deel uitmaakt, inwonend zijn, gedurende één dag of dienst;
 - k. bij begrafenis of crematie van bloed- of aanverwanten, die in het gezin, waarvan de werknemer deel uitmaakt, inwonend zijn, gedurende één dag of dienst;
 - l. bij begrafenis of crematie van broers, zusters, schoonbroers, schoonzusters, grootouders en kleinkinderen van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e), die niet inwonend zijn in het gezin, waarvan de werknemer deel uitmaakt, gedurende één dag of dienst;
 - m. bij aangifte voor de militaire dienst, keuring, verplichte inlevering van wapenen of kleding en bij inspectie, gedurende de daarvoor benodigde tijd, voorzover hiervoor van overheidswege geen vergoeding wordt verleend;
 - n. bij opkomen voor militaire dienst, anders dan in geval van oefening, gedurende de daarvoor benodigde tijd, echter ten hoogste drie dagen of diensten, voorzover hiervoor van overheidswege geen vergoeding wordt verleend;
 - o. bij de uitoefening van het kiesrecht voor de daarvoor benodigde tijd, ten hoogste twee uren;
 - p. na opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever, ten hoogste gedurende vijf uren, achtereenvolgens of bij gedeelten, indien de werknemer tenminste gedurende vier weken, onmiddellijk voorafgaande aan de opzegging, onafgebroken bij zijn werkgever in dienstbetrekking is geweest, voor zover de werknemer de werkgever kan aantonen, dat het verzuim noodzakelijk is voor het zoeken naar een nieuwe dienstbetrekking;
 - q. bij noodzakelijk dokters- of polikliniekbezoek, gedurende de daarvoor vereiste tijd tot ten hoogste twee uren (of een langere termijn indien dat onvermijdelijk is), mits, indien de werkgever zulks verlangt, de werknemer schriftelijk verklaart:
 1. bij welke arts, specialist of polikliniek hij zich heeft gevoegd;
 2. hoe lang hij in het gebouw, waarin de arts of specialist zitting heeft, aanwezig moet zijn en daadwerkelijk is geweest;
 3. dat het bezoek in verband met zijn gezondheidstoestand noodzakelijk was;
 4. dat het bezoek uitsluitend onder werktijd kon geschieden;
 - r. bij ziekte/ongeval van bloed- en aanverwanten, die in het gezin, waarvan de werknemer deel uitmaakt, inwonend zijn, gedurende

Kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- de daarvoor vereiste tijd tot ten hoogste twee uren (of een langere termijn indien dat onvermijdelijk is), mits, indien de werkgever zulks verlangt, de werknemer schriftelijk verklaart, dat redelijkerwijs niet van een ander gezinslid kon worden verwacht dat hij in staat was de op dat moment noodzakelijke voorzieningen te treffen;
- s. bij het optreden voor bloedafgifte als donor, gedurende de daarvoor benodigde tijd, voorzover het optreden als zodanig niet buiten de werktijd kan geschieden;
 - t. bij een wettelijke adoptieprocedure, gedurende maximaal twee dagen of diensten, indien dat voor deze procedure of de vervulling van andere wettelijke formaliteiten vereist is.
3. De werknemer die de 18-jarige leeftijd nog niet heeft bereikt, heeft – indien hij geen opleiding volgt krachtens de Wet op het leerlingwezen – het recht gedurende maximaal één dag of dienst per week de arbeid te verzuimen voor een opleiding in het belang van de door hem vervulde of te vervullen functie in het Kartonnage- of Flexibele Verpakkingenbedrijf of voor het volgen van een cursus voor algemene vorming.
De werkgever is verplicht de werknemer hiervoor vrijaf te geven met behoud van loon, indien de werknemer aantoont dat hij een dergelijke opleiding of cursus volgt.
4. De werknemer die deelneemt aan een door de vakvereniging georganiseerde scholingscursus zal daarvoor, mits het bedrijfsbelang dit toelaat, maximaal drie dagen of diensten vrijaf, zonder behoud van loon, mogen opnemen.
5. De werkgever zal, mits het bedrijfsbelang het toelaat, de werknemer toestaan een vrije snipperdag op te nemen tot viering van de 1e mei, indien deze de dag tijdig aanvraagt.
6. Artikel 628d B.W. is van toepassing, met dien verstande dat de werkgever niet gehouden is het loon aan de betrokken werknemer door te betalen over de uren waarin door deze geen arbeid wordt verricht in de hieronder sub a genoemde gevallen, een en ander uiteraard met inachtneming van terzake geldende overheidsbepalingen en beschikkingen:
- a. ingeval van invoering van werktijdverkortung, waaronder een 0-urenwerkweek begrepen, na daartoe verkregen vergunning;

Artikel 12

Vakantie

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar loopt van 1 mei van elk kalenderjaar tot en met 30 april van het daaropvolgende kalenderjaar.

2. Omvang van vakantierechten

- a. De werknemer die van 1 mei tot en met 30 april zonder onderbreking bij dezelfde werkgever in dienst is, heeft in die periode recht op 180 uur vakantie met behoud van salaris. Van dit totaal aantal mogen als regel niet meer uren worden opgenomen dan in het vakantiejaar proportioneel zijn opgebouwd.
- b. De werknemer die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt, heeft per vakantiejaar recht op 21,6 uur extra vakantie met behoud van salaris.
- c. Werknemers die in ploegendienst werken, hebben per vakantiejaar recht op 7,2 uur extra vakantie met behoud van salaris.
- d. De werknemer die bij de aanvang van het vakantiejaar de 50-, 55- respectievelijk 60-jarige leeftijd heeft bereikt, heeft in afwijking van de in sub a van dit lid genoemde vakantierechten per vakantiejaar recht op 187,2, 194,4 respectievelijk 201,6 uren vakantie met behoud van salaris.
- c. Voor werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst minder dan het normale aantal uren per week arbeid verrichten, wordt het recht op vakantie proportioneel vastgesteld.
- f. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie-uren, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.
- g. Vakantierechten worden naar boven op hele uren afgerond.
- h. Bij het opnemen van vakantie worden zoveel uren van het vakantietegoed afgeboekt, als de werknemer volgens rooster zou moeten werken.

3. Berekening van vakantierechten

Voor de berekening van vakantierechten 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 de 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 één maand heeft geduurd de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

Kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten

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

5. Aaneengesloten vakantie

- a. Van de in lid 2 sub a genoemde vakantie zullen als regel 15 dagen (drie kalenderweken) of diensten aaneengesloten worden verleend.
- b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer.
- c. Indien de werkgever echter het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet teneinde gedurende die stopzetting aan alle of een deel der werknemers de aaneengesloten vakantiedagen te geven, moeten de betrokken werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever met instemming van de ondernemingsraad aangewezen tijdvak met vakantie gaan.
- d. In geval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantie-uren heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele vakantie-uren zonder behoud van salaris als bedoeld in lid 4 voldoende zijn voor de sub c bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
 1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
 2. zoveel vakantierechten reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld in sub c en/of
 3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
 4. teveel genoten vakantie-uren inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.

6. Resterende vakantierechten

- a. De werkgever kan van de resterende vakantierechten ten hoogste 3 dagen of diensten als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing bij de aanvang van het kalenderjaar met instemming van de ondernemingsraad geschiedt.
- b. De werknemer kan de overblijvende vakantie-uren opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, in blokken van mini-

maal vier uur, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.

7. Niet opgenomen vakantierechten/verjaring

- a. Indien vakantierechten voor 31 maart direct volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven door de werknemer buiten zijn schuld niet zijn opgenomen, wordt door de werkgever in overleg met de werknemer vastgesteld wanneer deze vakantieuren worden opgenomen.
- b. Vakantierechten, welke niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggend 2 jaar na de datum waarop deze zijn verworven, vervallen. In bijzondere gevallen kan in overleg tussen werkgever en werknemer hiervan worden afgeweken. Dit dient schriftelijk te worden vastgelegd.

8. Het verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

- 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. 1. Het in sub 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 verbintenissen aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - zwangerschap of bevalling.
2. indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sublid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hierbedoelde onderbreking is het in lid 3 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.
4. De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sublid genoemde gevallen vervallen, indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
- c. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, ver-

Kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

werft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

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

- a. Dagen of diensten waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen genoemd in lid 8 sub b onder 1, lid 8 sub c alsmede in artikel 11 lid 2 sub a, b, c, g, h, m, n en t gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien een der sub a genoemde verminderingen 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 11 lid 2 sub a, b, c, g, en h niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden. Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet 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 genen dele tot haar recht kon komen.
- c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen of diensten niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe tijdstippen vaststellen waarop die vakantierechten alsnog worden opgenomen.

10. Vakantie bij ontslag

- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande dat deze uren niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie-uren niet heeft opgenomen, zal hem voor elk niet genoten uur een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.
- c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
- d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie.

tie zonder behoud van salaris, welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

11. Vervangende schadevergoeding

Rechten op het genieten van vakantie kunnen behoudens in het in lid 10 sub b bedoelde geval nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld.

12. Uitvoeringsbepalingen

De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad bepalen, dat de werknemer behoudens in geval van overmacht de aanvraag voor vakantie of snipperdagen een bepaalde termijn voor de begeerde datum moet indienen.

Artikel 13

Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 mei van elk kalenderjaar tot en met 30 april van het daarop volgende kalenderjaar.
2. Aan de werknemer die bij aanvang van het vakantietoeslagjaar een vol jaar in dienst van de werkgever is, wordt uiterlijk op 1 juni van het vakantiejaar een vakantietoeslag gegeven ten bedrage van 8% van zijn jaarinkomen, met inachtneming van een minimum van f 2.460,- bruto per vol vakantietoeslagjaar dienstverband voor functievolwassen werknemers. De werknemers die jonger zijn dan 22 jaar ontvangen bovenstaand minimum naar rato, afhankelijk van de jeugdloonpercentages als bedoeld in lid 5.
In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
3. De werknemer die na 1 mei in dienst van de werkgever is getreden, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer wiens dienstbetrekking in de loop van het vakantiejaar eindigt.
4. Bij beëindiging van de dienstbetrekking, wordt aan de werknemer uitbetaald de vakantietoeslag waarop hij overeenkomstig het bepaalde in dit artikel aanspraak kan maken, tenzij hem dit bedrag reeds bij het ingaan der aaneengesloten vakantie is uitbetaald.
5. De jeugdloonpercentages als bedoeld in lid 2 bedragen voor werknemers met de leeftijd van:

– 16 jaar:	45%
– 17 jaar:	55%
– 18 jaar:	65%
– 19 jaar:	75%

Kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 20 jaar: 85%
- 21 jaar: 95%.

Artikel 14

Arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer ten gevolge van arbeidsongeschiktheid niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem, zulks in afwijking van het in artikel 629 B.W. bepaald – zulks voorzover toegestaan – uitsluitend de bepalingen van de Ziektewet, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, voorzover hierna niet uitdrukkelijk anders is bepaald.
2.
 - a. Aan de werknemer zal in geval van arbeidsongeschiktheid gedurende maximaal 52 weken 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Coördinatiewet SV) worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het netto-inkomen.
 - b. Voor de in sub a van dit lid bedoelde werknemer zal bij volledige arbeidsongeschiktheid de uitkering krachtens de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering gedurende maximaal 2 jaar worden aangevuld tot 100% van het netto-inkomen.
 - c. Voor de in sub a van dit lid bedoelde werknemer zal bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid de uitkering krachtens de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering gedurende maximaal 2 jaar worden aangevuld tot 100% van dat deel van het netto-inkomen.
3. Onder netto-inkomen als bedoeld in lid 2 wordt verstaan het gederfde inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen, indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest, onder aftrek van de sociale verzekeringspremies welke normaliter ingehouden worden.
4. De in lid 2 bedoelde bovenwettelijke uitkeringen c.q. aanvullingen worden beëindigd, wanneer de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt en worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
5. Indien een werknemer van 50 jaar of ouder met een onafgebroken dienstverband in de bedrijfstak van tenminste 10 jaar arbeidsonge-

schikt wordt, zal – met inachtneming van het bepaalde in lid 2 – na 3 jaar volledige arbeidsongeschiktheid het dienstverband worden beëindigd¹). Indien de werknemer na beëindiging van het dienstverband een volledige WAO/AAW-uitkering ontvangt zal de werkgever daarop een aanvulling verstrekken van 10% bruto van het „inkomen”.

Deze aanvulling zal zonodig worden verstrekt tot de pensioengerechtigde leeftijd.

6. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullende uitkeringen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van werknemers die:
 - a. geweigerd hebben gebruik te maken van door de werkgever of wettelijk voorgeschreven veiligheidsmiddelen;
 - b. misbruik maken van deze voorzieningen;
 - c. de controlevoorschriften overtreden.

Artikel 15

Aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering

1. De aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering, af te sluiten bij een door partijen aan te wijzen verzekeringsmaatschappij, heeft, in samenhang met het bepaalde in artikel 14 lid 2 sub b en c, tot doel de financiële gevolgen die voor een werknemer na 3 jaar gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid kunnen voortvloeien uit de nieuwe WAO-wetgeving zoals die op 1 augustus 1993 in werking is getreden, op te vangen.
2. De werkgever is verplicht de in lid 1 bedoelde verzekering aan te gaan.
3. De werknemer is verplicht deel te nemen aan de in lid 1 bedoelde verzekering; de daartoe verschuldigde premie komt voor zijn rekening en zal door de werkgever op het salaris worden ingehouden²).
4. Indien een werkgever ten behoeve van zijn werknemers een eigen regeling wenst, kan hij daartoe een dispensatieverzoek indienen bij de Vaste Commissie. De eigen regeling dient gelijkwaardig te zijn aan de in lid 1 genoemde aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering.
Alvorens te beslissen over het dispensatieverzoek zal de Vaste Commissie zich voor rekening van de verzoeker laten adviseren door een onafhankelijke actuaaris.

¹) Artikel 6 BBA blijft onverminderd van kracht.

²) Onverminderd het bepaalde in art. 7:631 BW.

Kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 16

Tegemoetkoming ziektekosten

1. De werknemer die niet ingevolge de Ziekenfondswet verplicht verzekerd is, heeft, indien hij aan zijn werkgever het bewijs overlegt dat hij zich vrijwillig tegen ziektekosten heeft verzekerd, recht op een tegemoetkoming in de kosten van deze vrijwillige verzekering.
2. De tegemoetkoming bedoeld in het vorige lid, is op jaarbasis gelijk aan de maximum-bijdrage van de werkgever in de premie Ziekenfondswet, met dien verstande dat de tegemoetkoming nooit meer zal bedragen dan de helft van de feitelijk door de werknemer te betalen premie.
3. De tegemoetkoming bedoeld in dit artikel, vervalt met ingang van de datum waarop de werknemer wederom onder de bepalingen van de Ziekenfondswet komt te vallen.

Artikel 17

Arbo-zorg, verzuimpreventie, controle- en handhavingsbeleid

2. Op ondernemingsniveau zal periodiek overleg worden gevoerd tussen werkgever en ondernemingsraad of ondernemingscommissie, met als doel overeenstemming te bereiken over een pakket maatregelen betreffende arbo-zorg, verzuimpreventie en een doeltreffend controle- en handhavingsbeleid. Op ondernemingsniveau zal onder meer overleg gevoerd worden over:
 - het inventariseren en evalueren van verzuimoorzaken in de onderneming;
 - het bevorderen van deskundigheid van leidinggevenden op het terrein van arbo-zorg en verzuimbeleid;
 - het ontwikkelen van een herkenbaar verzuimbeleid;
 - het ontwikkelen van een registratiemodel ten behoeve van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid;
 - het bespreken van de organisatie van de arbeid binnen de onderneming;
 - het geven van voorlichting aan werknemers over eventuele risico's en de in dat verband genomen maatregelen;
 - het daar waar nodig opzetten van trainingsprogramma's; e.e.a. in overleg met de deskundige dienst en op basis van de risico-analyse;

- het opnemen van de verplichting voor de werknemer om uitvoering te geven aan de overeengekomen maatregelen, waaronder het gebruik van door de werkgever beschikbaar gestelde beschermingsmiddelen en het deelnemen aan trainingsprogramma's.

Daar waar een ondernemingsraad of een ondernemingscommissie ontbreekt wordt een vergelijkbare procedure afgesproken.

3. Bij het overleg kunnen de uitkomsten van het verzuimonderzoek in opdracht van partijen uitgevoerd door het Projectbureau Verzuim-Management, leidraad zijn voor de bespreking.

4. Indien overeenstemming bestaat tussen werkgever en Ondernemingsraad/Ondernemingscommissie (indien er geen Ondernemingsraad of Ondernemingscommissie is: de vakvereniging) worden op ondernemingsniveau afspraken gemaakt over arbeidsvoorwaardelijke stimulansen bij ziekte.

Binnen het te ontwikkelen pakket van maatregelen in het kader van volumebeleid arbeidsongeschiktheid wordt op evenwichtige wijze inhoud gegeven aan de persoonlijke betrokkenheid en verantwoordelijkheid van de werknemer onder meer door:

- het geven van voorlichting aan de werknemer over eventuele risico's en de in dat verband genomen maatregelen;
- het waar nodig opzetten van trainingsprogramma's; e.e.a. in overleg met de deskundige arbo-dienst en op basis van risico-analyse;
- het opnemen van de verplichting voor de werknemer om uitvoering te geven aan de overeengekomen maatregelen, waaronder het gebruik van de door de werkgever beschikbaar gestelde beschermingsmiddelen en het deelnemen aan trainingsprogramma's;
- het maken van afspraken over positieve en/of negatieve arbeidsvoorwaardelijke stimulansen, die betrekking kunnen hebben op alle in geld te waarderen arbeidsvoorwaarden. Onaangetast blijft daarbij het recht op loon bij arbeidsongeschiktheid, zoals vastgelegd in deze CAO;
- De regeling m.b.t. arbeidsvoorwaardelijke stimulansen wordt niet toegepast in geval de ziekte is veroorzaakt door een bedrijfsongeval, tenzij er sprake is van schuld of grove nalatigheid van de betreffende werknemer.

Artikel 18

Opleiding en scholing

1. Ten behoeve van opleidings- en scholingsactiviteiten in de bedrijfstak hebben partijen de Stichting Kabeflex opgericht.
2. Ten behoeve van de door de stichting Kabeflex te ontwikkelen acti-

Kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

viteiten zal de werkgever 0,5% afdragen van de loonsom van die werknemers die werkzaam zijn in een produktiefunctie. Deze premie zal in het jaar 1997 niet worden geïnd. Voor het jaar 1998¹⁾ bedraagt deze premie 0,25%. Voor het jaar 1999 bedraagt deze premie 0,25%. Indien op peildatum 31 december 1998 het vermogen van het Kabeflex-fonds beneden f 500.000,- is gedaald zal in 1999 0,5% worden geheven.

3. Voor de activiteiten van de Stichting Kabeflex wordt verwezen naar bijlage IV van deze cao.
4. Werkgevers en werknemers zijn gehouden de verplichtingen na te komen, neergelegd in de Statuten en Reglementen van de Stichting Kabeflex.

Artikel 21

Vaste Commissie

Geschillen omtrent de uitvoering of interpretatie van de artikelen opgenomen in de cao en aanvragen voor dispensatie worden voorgelegd aan de Vaste Commissie, waarvan taak en werkwijze zijn geregeld in een door partijen bij deze cao vastgesteld reglement, dat als bijlage V bij deze cao is opgenomen.

Artikel 22

Bedrijfsreglement

De werkgever is bevoegd een bedrijfsreglement in te voeren, houdende nadere regelen ten aanzien van de arbeid in het bedrijf.

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

BIJLAGE I

A

FUNCTIERANGSCHIKKINGSLIJST

1. Produktiefuncties

Functie-groep	Functiebenaming	Punten ORBA
1	Inpakker Kartonette	0–35
2	Handhechter Transporteur Algemeen produktiemedewerker	35–50
3	Heftruckchauffeur Bediener guillotinesnijmachine Bediener stansdegel Bediener bekermachine Bediener rollensnijmachine Bediener hechtmachine Bediener vellensnijmachine	50–70
4	Magazijnbeheerder Bediener stansmachine Bediener koudlijmplakmachine Bediener (2-kleuren) natte offsetdrukmachine Bediener rechte zakkenmachine Bediener boekdrukmachine	70–90
5	Bediener lak- en lamineermachine Bediener langsnaadplakmachine Bediener inliner Bediener stansdrukmachine Stansvormmaker	90–110
6	Drukker offset (6-kleuren offset) Onderhoudsmonteur	110–130
7	Ploegbaas kartonnage	130–150
8	Ploegbaas/monteur	150–170

2. Horizontale uitbreiding van de werkingssfeer met niet-productiefuncties

- a. Met inachtneming van het gestelde in sub b, c en d van dit lid zal de cao tevens van toepassing zijn op de niet-productiefuncties tot 170 ORBA-punten.

Kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Functie- groep	Functiebenaming	Punten ORBA
1	–	0–35
2	–	35–50
3	Medewerker huishoudelijke dienst Medewerker expeditie Medewerker tekstverwerking	50–70
4	Medewerker administratie Telefoniste/receptioniste Chauffeur	70–90
5	Ordervoorbereider	90–110
6	Electromonteur Beheerder technisch magazijn Kwaliteitscontroleur Afdelingssecrtaresse Inkoopassistent	110–130
7	E&I-monteur Productieplanner Chef magazijn/expeditie Crediteuren/debiteurenadministrateur Verpakkingsontwerper	130–150
8	Administrateur Medewerker automatisering Medewerker verkoop binnendienst Medewerker personeelsbeheer	150–170

- b. Per 1 juli 1994¹⁾ zullen de bepalingen van de cao van toepassing zijn op alle nieuwe intreders in de bedrijfstak met een functie als aangegeven in sub a van dit lid.
 Voor werknemers in dienst getreden vóór 1 juli 1994 geldt het bepaalde in sub c en d van dit lid.
- c. Voor werknemers met een functie als aangegeven in sub a van dit lid en vóór 1 juli 1994 in dienst van een werkgever met 50 of meer personeelsleden (fte's) geldt de toepassing van de cao vanaf 1 juli 1995¹⁾.

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

- d. Voor werknemers met een functie als aangegeven in sub a van dit lid en vóór 1 juli 1994 in dienst van een werkgever met minder dan 50 personeelsleden (fte's) geldt de toepassing van de CAO vanaf 1 januari 1996¹⁾.

3. Nadere invulling van de horizontale uitbreiding van de werkingssfeer

Ten aanzien van de horizontale uitbreiding van de werkingssfeer met de niet-productiefuncties tot 170 ORBA-punten, zoals bedoeld in lid 2 van deze bijlage, geldt met betrekking tot de werknemers als bedoeld in lid 2 sub b, c en d van deze bijlage het volgende.

- a.
 - 1. De arbeidsduur bedraagt – conform het bepaalde in artikel 7 van deze cao – gemiddeld 36 uur per week op jaarbasis.
 - 2. Voor zittende werknemers als bedoeld in lid 2 sub c en d van deze bijlage geldt het volgende:
 - óf: een eventueel hogere arbeidsduur wordt teruggebracht tot gemiddeld 36 uur per week op jaarbasis. Daarbij blijft de thans geldende beloning gehandhaafd, tenzij deze groep in 1982 en/of 1988 (bij de invoering van de 38- respectievelijk 36-urige werkweek voor het productiepersoneel) een toeslag voor niet uitgekeerde prijscompensatie heeft ontvangen; in dat geval mag de toeslag komen te vervallen;
 - óf: een eventueel hogere arbeidsduur blijft gehandhaafd, waarbij het salaris tenminste evenredig hoger moet zijn dan het in bijlage II van deze cao bepaalde. Hiervoor is dispensatie vereist bij de Vaste Commissie. Dispensatieverzoeken die zijn ondertekend door de werkgever en de desbetreffende werknemers(s), zullen door de Vaste Commissie in beginsel worden gehonoreerd.
 - 3. Voor nieuwe intreders als bedoeld in lid 2 sub b van deze bijlage kan een hogere arbeidsduur worden overeengekomen. Hiervoor is dispensatie vereist bij de Vaste Commissie. Uit de dispensatieverzoeken moet blijken dat het gaat om specialistenfuncties in de zin van artikel 7 lid 11 van deze cao, waarvoor een 36-urige werkweek belangrijke bedrijfsorganisatorische problemen met zich mee zou brengen.
 - 4. De conform dit sublid onder 2 of 3 overeengekomen arbeidsduur zal gelden als de normale arbeidsduur voor de bepaling van overwerk, in de zin van artikel 19 lid 3 van deze cao. Van overwerk is dus pas sprake als de – eventueel afwijkende – overeengekomen arbeidsduur wordt overschreden.
- b. Het bepaalde in artikel 18 van deze cao, betreffende opleiding en scholing, is van toepassing.
Conform het bepaalde in artikel 18 lid 2 van deze cao is voor

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

desbetreffende werknemers geen afdracht van 0,5% van het loon verschuldigd.

- d. De aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering van de bedrijfstak, zoals bedoeld in artikel 15 van deze cao, is van toepassing.

Dispensatie is mogelijk voor de bedrijven die voor de desbetreffende werknemers reeds een gelijkwaardige aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering hebben afgesloten, en tevens voor de bedrijven met een niet-gelijkwaardige regeling en deze – vanwege contractuele verplichtingen – op een later tijdstip zullen beëindigen alvorens de aansluiting bij de aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering van de bedrijfstak tot stand kan komen. Dispensatie moet worden aangevraagd bij de Vaste Commissie.

B

Beroepsprocedure functiewaardering

1. Beroepsgronden

- Een werknemer kan beroep aantekenen, indien hij van mening is dat:
- de voor zijn functie opgestelde omschrijving niet of niet meer in overeenstemming is met de feitelijke inhoud van zijn functie;
 - de waardering respectievelijk de indeling van zijn functie niet in overeenstemming is met zijn gevoelens daaromtrent.

2. Beroepscommissie

In de beroepsprocedure kan een beroepscommissie een nuttige rol vervullen. In dat geval dient een reglement te worden opgesteld, waarin de samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van de commissie worden vastgelegd. In ieder geval dienen de leden van een commissie waarin beroepsaangelegenheden worden behandeld voldoende te zijn opgeleid om hun taak naar behoren te kunnen vervullen. Overwogen kan worden om een begeleidingscommissie, die bij de aanvang van een onderzoek functiewaardering werd ingesteld, na de invoering van de functiewaardering tevens de behandeling van beroepszaken toe te vertrouwen, of die commissie daartoe te vormen.

3. Beroepsprocedure

Een verantwoorde beroepsprocedure kan de navolgende fasen doorlopen.

a. Procedure via de chef

De klager bespreekt de aangelegenheid met zijn chef. Indien in dit gesprek de bezwaren niet door de chef worden afgewezen legt

de chef de klacht voor aan de interne instantie die de toepassing van de functiewaardering „bewaakt”, derhalve vaak een afdeling personeelszaken of organisatie. De klacht doorloopt dan de normale procedure die gevolgd wordt om de continuïteit van de ORBA-methode in de onderneming te verzekeren. Had de klacht betrekking op de inhoud van de functie, dan kan op basis van die gewijzigde functie-inhoud herwaardering van de functie het gevolg zijn.

b. **Zelfstandige procedure**

De chef kan de door de klager ingebrachte argumenten afwijzen. Indien de klager niet bereid is zich bij deze afwijzing neer te leggen, heeft hij vervolgens het recht zich, met medeweten van zijn chef, zelfstandig tot bovengenoemde instantie te wenden. Deze instantie wordt in de gelegenheid gesteld de klacht te onderzoeken volgens de normale procedure. De klager wordt van het resultaat van het onderzoek op de hoogte gesteld.

c. **Beroepscommissie**

Leidt dit onderzoek niet tot een voor de klager aanvaardbaar resultaat, dan staat hem de mogelijkheid open nogmaals in beroep te gaan bij een in de onderneming in te stellen beroepscommissie. Het is ook mogelijk de beroepscommissie reeds in de eerste beroepsfase in te schakelen. In het algemeen zal een beroepscommissie erop toezien, dat een bezwaar op de juiste wijze wordt behandeld en zal zij zich hetzij een eigen voordeel over de klacht vormen, dan wel de redelijkheid van de genomen beslissing beoordelen. Is in de onderneming geen beroepscommissie aanwezig, dan wordt deze fase overgeslagen.

d. **Commissie van deskundigen**

Leidt de bemiddeling evenmin tot een bevredigende oplossing voor de klager, dan kan hij zijn klacht tenslotte voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten. Een dergelijk beroep wordt dan overeenkomstig daartoe bestaande afspraken behandeld door een ad-hoc-commissie, bestaande uit één of meer terzake deskundigen van de betrokken vakvereniging(en) en één of meer deskundigen van de onderneming respectievelijk van het Organisatiebureau van de AWV (indien dit bureau verantwoordelijk is voor de technische aspecten van de functiewaardering in de desbetreffende onderneming). Deze commissie van deskundigen neemt het bezwaar in behandeling, hoort partijen, stelt een onderzoek in, zo nodig ter plaatse, en doet een bindende uitspraak. Indien de klager niet bij een vakvereniging is aangesloten, doet de verantwoordelijke deskundige van de onderneming c.q. van het Organisatiebureau van de AWV een uitspraak.

e. **Geen uitspraak**

Zouden de deskundigen niet tot een gezamenlijke uitspraak kunnen komen, dan zal door de directie van de onderneming en de beleidsinstantie van de betrokken vakvereniging(en) een oplossing in het niet-technische vlak gezocht moeten worden.

Kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE II

LOONSCHALEN

1. Loonschalen (inclusief een verhoging van 3%)

Functiejarenschaal

Functiegroep	0	1	2	3	4	5	6	7	8
Punten ORBA	Aanloop- schaal 2390	0-35	35-50	50-70	70-90	90-110	110-130	130-150	150-170
0 functiejaar		2603	2643	2674	2771	2891	3059	3277	3515
1 functiejaar		2651	2703	2745	2845	2976	3158	3379	3632
2 functiejaar		2701	2766	2819	2919	3059	3257	3479	3748
3 functiejaar		2751	2827	2888	2993	3143	3351	3580	3866
4 functiejaar		2799	2887	2961	3068	3227	3449	3678	3978
5 functiejaar					3143	3310	3547	3778	4094
6 functiejaar								3881	4210

Jeugdschaal

Functiegroep	%	0	1	2	3	4	5	6	7	8
16 jaar	45%		1171	1189	1203	1214	1263	1288	1383	1427
17 jaar	55%		1432	1454	1471	1483	1545	1575	1690	1743
18 jaar	65%		1692	1718	1738	1753	1825	1861	1997	2061
19 jaar	75%		1952	1982	2006	2023	2106	2147	2305	2378
20 jaar	85%		2213	2247	2273	2292	2387	2433	2612	2694
21 jaar	95%		2437	2511	2540	2562	2667	2719	2919	3012
22 jaar	100%		2603	2643	2674	2697	2808	2862	3073	3170
23 jaar						2771	2891	2961	3175	3285
24 jaar								3059	3277	3400
25 jaar										3515

* Aanloopschaal is het wettelijk minimumloon verhoogd met 5%.

2. Loonschalen per 1 januari 1999 (inclusief een verhoging van 3%)

Functiejaarschaal

Functiegroep	0	1	2	3	4	5	6	7	8
Punten ORBA	Aanloop- schaal	0-35	35-50	50-70	70-90	90-110	110-130	130-150	150-170
0 functiejaars		2681	2722	2754	2854	2978	3151	3375	3620
1 functiejaar		2731	2784	2827	2930	3065	3253	3480	3741
2 functiejaars		2782	2849	2904	3007	3151	3355	3583	3860
3 functiejaars		2834	2912	2975	3083	3237	3452	3687	3982
4 functiejaars		2883	2974	3050	3160	3324	3552	3788	4097
5 functiejaars					3237	3409	3653	3891	4217
6 functiejaars								3997	4336

Jeugdschaal

Functiegroep	%	0	1	2	3	4	5	6	7	8
16 jaar	45%		1206	1225	1239	1251	1301	1326	1424	1469
17 jaar	55%		1475	1497	1515	1527	1591	1622	1740	1796
18 jaar	65%		1743	1769	1790	1805	1879	1917	2057	2123
19 jaar	75%		2011	2042	2066	2083	2169	2211	2374	2449
20 jaar	85%		2279	2314	2341	2361	2459	2506	2690	2775
21 jaar	95%		2547	2586	2616	2639	2748	2801	3006	3102
22 jaar	100%		2681	2722	2754	2778	2892	2948	3165	3265
23 jaar						2854	2978	3050	3270	3383
24 jaar								3151	3375	3502
25 jaar										3620

* Aanloopschaal is het wettelijk minimumloon verhoogd met 5%.

3. Salarisaanpassingen

Per 1 januari 1998¹⁾ zijn de werkelijk betaalde lonen en de CAO-loonschalen van 1 januari 1997 verhoogd met 3%. Per 1 januari 1999 worden de werkelijk betaalde lonen en de CAO-loonschalen van 1 januari 1998 verhoogd met 3%.

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

BIJLAGE III

PROTOCOL

7. Veilige vervoersvoorziening voor in ploegdienst werkende vrouwen

In samenhang met het bepaalde in artikel 5 lid 5 sub c van de CAO bevelen partijen werkgevers aan om in die gevallen waar afwezigheid van het openbaar vervoer ertoe leidt dat vrouwen die in ploegdienst werken niet veilig thuis kunnen komen, in overleg met de OR te zoeken naar een veilige vervoersvoorziening.

8. Ongewenste intimiteiten

Partijen bij deze CAO achten ongewenste intimiteiten onaanvaardbaar en komen overeen gerichte maatregelen te treffen om ongewenste intimiteiten binnen de werkorganisatie te voorkomen en in voorkomende gevallen via reeds beschikbare bedrijfsrechtspraakprocedures te bestrijden. Van de werkgever mag verwacht worden dat deze in redelijkheid de werkorganisatie en werkomgeving zodanig inricht, dat ongewenste intimiteiten worden voorkomen. Voorts is hij gehouden in overleg met het personeel en de OR maatregelen te treffen, die een zorgvuldige behandeling van klachten inzake ongewenste intimiteiten binnen de onderneming mogelijk maken. Daartoe kan het aanstellen van een vertrouwenspersoon die het vertrouwen heeft van het personeel, een goede maatregel zijn. Gezien de aard van de problematiek en het gegeven dat meestal vrouwen het slachtoffer zijn van ongewenste intimiteiten, verdient het in het geval een vertrouwenspersoon wordt aangesteld, de voorkeur voor een vrouw te kiezen.

Van ongewenste intimiteiten is sprake indien:
een werknemer/werkneemster door oneigenlijk gebruik van gezag, waaraan betrokkene krachtens zijn/haar arbeidsovereenkomst is onderworpen, uitdrukkelijk tegen zijn/haar wil wordt gedwongen seksuele handelingen te ondergaan en/of waarvan betrokkene duidelijk laat blijken en/of de plegen redelijkerwijs moet begrijpen, dat betrokkene deze ongewenst vindt.

BIJLAGE IV

OPLEIDING EN SCHOLING

1. Ten behoeve van de in dit artikel genoemde activiteiten hebben partijen de stichting Kabeflex opgericht.
Ook ten behoeve van toekomstige totstandkoming en uitvoering via terzake deskundigen van de gewenste om-, her- en bijscholingen in de bedrijfstak zal Kabeflex als expertisecentrum fungeren en heeft daarnaast tot taak:
 - te inventariseren welke opleidingsbehoefte bij de ondernemingen bestaat;
 - de hierboven bedoelde ondernemingen te adviseren en te begeleiden bij het opstellen van een door partijen wenselijk geacht opleidingsplan, met het doel dat deze ondernemingen (kunnen) opleiden;
 - gevraagd en ongevraagd adviezen te verstrekken aan partijen bij deze cao, die bevorderen dat ook bedrijven die niet (kunnen) opleiden daartoe mogelijkheden geboden krijgen c.q. daartoe overgaan;
 - alsmede eveneens te inventariseren welke ondernemingen in voldoende mate opleiden, om de hieruit voortvloeiende kennis en ervaring te benutten voor de opleiding in de gehele bedrijfstak.
2. Ten behoeve van de door de stichting Kabeflex te activeren, stimuleren en initiëren opleiding in de bedrijfstak zal de werkgever 0,5% afdragen van de loonsom van die werknemers die werkzaam zijn in een produktiefunctie.
Bij uitvoering door een onderneming van het onder lid 1 tot stand gekomen opleidingsplan kan een door het bestuur van Kabeflex vast te stellen deel van de 0,5% terugvloeien naar die onderneming.
3. Beroepsopleidingen moeten aansluiten bij de mogelijkheden en wensen die in de bedrijfstak en bij de hieronder ressorterende segmenten bestaan. Doelstelling daarbij is de problemen met betrekking tot de kwalitatieve en kwantitatieve opleidingsbehoeften bij de ondernemingen en werknemers in de bedrijfstak op te lossen.
4. Gestreefd wordt naar vergroting van de nieuwe instroom in de bedrijfstak, waaronder ook leerlingen worden begrepen. Overeengekomen is een jaarinstream van 180 nieuwe leerlingen (bij voorkeur schoolverlaters) als streefcijfer te kiezen. Werkgevers maken zich sterk dit aantal te realiseren.
5. Organisaties van werkgevers en werknemers, partijen bij deze cao, zullen de realisering van het onder lid 4 genoemde doel bevorderen en stimuleren, teneinde daardoor te bereiken dat (ook toekomstige) knelpunten op de arbeidsmarkt worden opgeheven.

Kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Mede hiertoe zullen partijen door middel van Kabeflex bevorderen dat een beleid tot stand zal worden gebracht, welke de instroom bevordert van specifieke doelgroepen, waarbij de aandacht in het bijzonder op allochtonen zal zijn gericht.

6. Partijen zullen door middel van Kabeflex bevorderen dat reeds in dienst zijnde allochtone werknemers die in onvoldoende mate de Nederlandse taal machtig zijn, een cursus „Nederlands op de werkvloer” zullen volgen.
7. Partijen zijn het eens dat Kabeflex geen uitvoerende opleidingsinstantie is en dat Kabeflex voor de uitvoering van opleidingsinhoudelijke taken samenwerking met – respectievelijk uitbesteding aan – derden moet aangeven.
8. Indien een werkgever gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds loopt de aanvraag in principe via de Stichting Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie (OVP). De werkgever verstrekt een vrijwillige bijdrage aan het OVP teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor publiekrechtelijke co-financiering.

BIJLAGE V

REGLEMENT VOOR DE VASTE COMMISSIE

ex artikel 22 van de cao voor het Kartonnage- en Flexibele
Verpakkingenbedrijf

Artikel 1

Algemeen

In de CAO voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf is op grond van artikel 22 van die CAO de Vaste Commissie ingesteld met taken en bevoegdheden op het gebied van de dispensatie en interpretatie van de bepalingen van de cao en de VUT-cao dit laatste zonder in de bevoegdheden van het VUKAFLEX-bestuur te treden.

Artikel 2

Bevoegdheid

1. De Vaste Commissie heeft de bevoegdheid en tot taak:
 - a. Beslissingen te geven in geschillen, welke tussen een werkgever en een werknemer zijn ontstaan, betrekking hebbend op de arbeidsverhouding met uitzondering van geschillen met betrekking tot beëindiging van het dienstverband.
 - b. Indien zulks nodig is, in de vorm van algemene voorschriften uitleg te geven aan de bepalingen der collectieve arbeidsovereenkomsten.
 - c. Aan contractpartijen voorstellen te doen en te beslissen in alle gevallen, waarin de collectieve arbeidsovereenkomsten niet voorzien.
 - d. In bijzondere op zichzelf staande gevallen afwijkingen toe te staan van de bepalingen der collectieve arbeidsovereenkomsten, al dan niet voor enig tegelijkertijd vast te stellen tijdsverloop.
 - e. De onderwerpen te behartigen, welke door contractspartijen aan haar worden gedelegeerd.
 - f. Uit haar midden een of meer subcommissies in te stellen, waaraan zij onder door haar te bepalen voorwaarden een of meer aan haar toekomstige taken kan overdragen.
 - g. Voorts alles te verrichten dat haar bij de collectieve arbeidsovereenkomsten wordt opgedragen.

Kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 3

Samenstelling Vaste Commissie

1. De Vaste Commissie bestaat uit vier leden en vier plaatsvervangende leden. Hiervan worden aangewezen:
 - a. Twee leden en twee plaatsvervangende leden door partij te ener zijde bij de cao.
 - b. Twee leden en twee plaatsvervangende leden door de vakverenigingen partij te anderer zijde bij de cao.
2. De Vaste Commissie kiest uit haar midden een voorzitter en een secretaris.
3. Het lidmaatschap resp. plaatsvervangend lidmaatschap van een Vaste Commissie eindigt:
 - a. Door intrekking van de aanwijzing door de organisatie die het betrokken lid resp. plaatsvervangend lid heeft aangewezen.
 - b. Door bedanken.
 - c. Door overlijden.

Artikel 4

Secretariaat Vaste Commissie

Het secretariaat van de Vaste Commissie is gevestigd ten kantore van de AWV, Postbus 568, 2003 RN Haarlem.

2. Het secretariaat van de Vaste Commissie draagt zorg voor de schriftelijke behandeling van de binnengekomen zaken bij de Vaste Commissie en voor haar archief, inclusief een lijst van verleende dispensaties en een openbaar archief van de uitspraken.

Artikel 5

Vergadering Vaste Commissie
Datum en tijdstip vergaderingen

1. De Vaste Commissie vergadert ten minste eenmaal per maand, tenzij er geen punten te behandelen zijn of de te behandelen punten uitstel gedogen.
2. De Vaste Commissie bepaalt datum en tijdstip van de vergadering.

In de oproep dient een agenda met o.a. een opgave van de te behandelen zaken te worden vermeld.

3. De secretaris stelt in elk geval een vergadering vast, binnen uiterlijk acht dagen nadat tenminste de helft van de leden, eventueel hun plaatsvervangende leden, dit van hem vorderen. Deze leden zijn bevoegd zelf een vergadering bijeen te roepen als de secretaris niet tijdig aan de vordering heeft voldaan. In de oproep dient een opgave van de te behandelen zaken te worden vermeld.

Artikel 6

Agenda vergaderingen, nagekomen zaken en stukken

De voorzitter en secretaris kunnen nagekomen zaken aan de agenda toevoegen. De op deze nagekomen zaken betrekking hebbende stukken dienen tenminste tweemaal 24 uur van tevoren aan de leden te worden toegezonden.

De nadien ontvangen stukken en de door partijen in het geding ter vergadering overgelegde stukken, kunnen in aanmerking worden genomen met instemming van een gewone meerderheid van stemmen.

Artikel 7

Vereist quorum

1. De Vaste Commissie is alleen bevoegd tot het voeren van beraadslagingen en het nemen van besluiten, indien tenminste de helft van de leden of hun plaatsvervangende leden ter vergadering aanwezig is.
2. Indien de leden of hun plaatsvervangende leden, aangewezen uit de kring van ofwel de werkgeversvereniging ofwel de werknemersverenigingen, allen afwezig zijn, hoewel zij tijdig voor de vergadering zijn uitgenodigd, zijn de wel aanwezige leden, mits zij voltallig zijn, bevoegd tot het voeren van beraadslagingen en het nemen van beslissingen over de in de agenda vermelde geschillen.

Artikel 8

Uitnodigingen voor de vergadering

Een lid, dat verhinderd is aan de uitnodiging gehoor te geven, dient de secretaris onverwijld van zijn verhindering in kennis te stellen en draagt zelf zorg voor vervanging door een plaatsvervangend lid van de vereniging waardoor hij zelf is aangewezen.

Kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE VI

STATUTEN

**Stichting Opleiding en Ontwikkeling voor de Kartonnage- en
Flexibele Verpakkingen- en Behangselpapierindustrie
(KABEFLEX)**

Artikel 1

Naam en zetel

De Stichting draagt de naam: „STICHTING OPLEIDING EN ONTWIKKELING VOOR DE KARTONNAGE- EN FLEXIBELE VERPAKKINGEN- EN BEHANGSELPAPIERINDUSTRIE” (Kabeflex), hierna te noemen: de Stichting en is gevestigd te Den Haag.

Artikel 2

Doel

De Stichting stelt zich het volgende ten doel:

1. het initiëren en bevorderen van opleidingen en van de kwaliteit van de opleidingen, alsmede het egaliseren van opleidingskosten, één en ander ten behoeve van werkgevers en (toekomstige) werknemers in het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf.
2. het financieren en subsidiëren van overige activiteiten, die erop zijn gericht om de omstandigheden op het gebied van scholing, opleiding, alsmede werkgelegenheid in de bedrijfstak te verbeteren.

Artikel 3

Middelen om het doel te bereiken

De Stichting tracht haar doelstellingen te bereiken door de op grond van het bepaalde in de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf (hierna te noemen: „de CAO”) bijdragen te innen bij de werkgevers, die onder de werkingssfeer van de CAO vallen.

Deze bijdragen worden tezamen met andere baten van de Stichting aangewend voor de financiering, dan wel subsidiëring van:

- a. de praktijkopleiding van jongeren, die een opleiding volgen in het kader van de wet op het leerlingwezen;

- b. cursorische opleidingen ten bate van om- en bijscholing van werknemers;
- c. het verrichten van onderzoek naar de verwachte behoefte in de toekomst aan werknemers met bepaalde scholing in de bedrijfstak;
- d. onderzoek naar de invloed van technische, sociale respectievelijk wettelijke ontwikkelingen op de benodigde respectievelijk gewenste opleidingen, en de verwerking van de gevonden gegevens in bestaande dan wel nieuwe opleidingen;
- e. het stimuleren van opleidingen van landelijke organen, genoemd in de wet op het leerlingwezen, alsmede om-, her- en bijscholingsactiviteiten;
- f. de werkzaamheden die nodig worden geacht voor het naleven van de in de CAO overeengekomen bepalingen inzake scholing en opleiding, waaronder mede begrepen:
 - 1. advisering en begeleiding bij het opstellen van de voor werkgevers en werknemers wenselijk geachte opleidingsplannen;
 - 2. advisering van en bemiddeling bij werkgevers en (potentiële) werknemers inzake werkgelegenheids- en scholingsaspecten;
- g. alle overige activiteiten die aan de invulling van de doelstellingen van de Stichting dienstbaar zijn.

Artikel 4

Financiële middelen

De financiële middelen van de Stichting bestaan uit:

- 1. het Stichtingskapitaal;
- 2. bijdragen van de werkgevers, vallende onder de werkingssfeer van de CAO;
- 3. eventuele bijdragen van de overheid;
- 4. inkomsten uit het vermogen van de Stichting;
- 5. eventuele andere baten.

Artikel 5

Bestuur

- 1. Het bestuur van de Stichting bestaat uit zes leden, waarvan worden benoemd:
 - drie leden door de Vereniging van Nederlandse Fabrikanten van Kartonnages en Flexibele Verpakkingen „Kartoflex” te Den Haag;
 - twee leden door Druk en Papier FNV te Amsterdam;
 - één lid door de Industrie- en Voedingsbond CNV te Nieuwegein.
- 2. De leden worden voor onbepaalde tijd benoemd. Niet benoembaar is hij die de leeftijd van vijf en zestig jaar heeft bereikt.
- 3. De in lid 2 vermelde organisaties hebben te allen tijde het recht de

Kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

door hen benoemde bestuursleden te vervangen en andere bestuursleden in hun plaats te benoemen.

4. Het bestuurslidmaatschap eindigt, onverminderd het in artikel 298 boek 2 Burgerlijk Wetboek bepaalde, door:
 - a. overlijden;
 - b. schriftelijke ontslagneming;
 - c. verlies van een bestuurslid van het vrije beheer over zijn vermogen;
 - d. vervanging als bedoeld in lid 3 door de benoemende organisatie;
 - e. het bereiken van de vijf en zestigjarige leeftijd door een bestuurslid.

Artikel 6

Ministerieel vertegenwoordiger

Indien door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de wens daartoe te kennen wordt gegeven, wordt in overleg tussen het bestuur van de Stichting en de Minister een waarnemer toegelaten. De waarnemer is gerechtigd tot het bijwonen van alle bestuursvergaderingen en ontvangt de voor bestuursleden bestemde stukken.

Artikel 7

Bevoegdheden van het bestuur en vertegenwoordiging

1. Het bestuur wijst telkenjare uit zijn midden een voorzitter en een vice-voorzitter aan, met dien verstande dat indien het voorzitterschap wordt bekleed door één van de werkgeversleden, het vice-voorzitterschap wordt bekleed door één van de werknemersleden en zo eveneens andersom.
2. Het bestuur wijst al dan niet uit zijn midden een secretaris aan die tevens belast is met het financieel beheer.
3. Indien de secretaris geen bestuurslid is, dan heeft hij toegang tot de vergaderingen en daarin een adviserende stem.
4. Het bestuur is belast met de zorg voor de uitvoering en handhaving van de statuten en het reglement. Het is bevoegd tot alle daden van beheer en beschikking binnen de doelstellingen van de Stichting.

5. Het bestuur is bevoegd tot het sluiten van overeenkomsten, tot het kopen, vervreemden of bezwaren van registergoederen, mits een dergelijk besluit is genomen met ten hoogste één tegenstem, in een vergadering waarin ten minste vijf bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd zijn.
Voor het geven van kwijting van ontvangen gelden is de handtekening van de secretaris voldoende.
6. Het bestuur kan zijn bevoegdheden geheel of gedeeltelijk delegeren aan de voorzitter en vice-voorzitter respectievelijk aan de secretaris of aan de administrateur, zoals bedoeld in lid 7 van dit artikel. De gedelegeerde bevoegdheden worden uitgeoefend onder toezicht en verantwoordelijkheid van het bestuur.
7. Het administratief en geldelijk beheer wordt in opdracht van de secretaris en onder verantwoordelijkheid van het bestuur alsmede met inachtneming van een door het bestuur vastgestelde instructie gevoerd door een door het bestuur tot wederopzegging benoemde administrateur.
8. De voorzitter en vice-voorzitter van het bestuur vertegenwoordigen gezamenlijk de Stichting in en buiten rechte.
Bij ontstentenis of belet van één van beiden treedt een ander bestuurslid op in diens plaats.

Artikel 8

Vergaderingen en besluitvorming

1. Het bestuur vergadert zo dikwijls de voorzitter of ten minste de helft van het aantal bestuursleden dit gewenst acht.
2. Het bestuur kan slechts rechtsgeldige besluiten nemen over onderwerpen, die zijn geagendeerd, tenzij de aanwezige bestuursleden besluiten daarvan af te wijken.
3. Het bestuur kan geen besluiten nemen, indien niet ten minste twee bestuursleden aangewezen door de werkgeversorganisatie en twee bestuursleden aangewezen door een werknemersorganisatie, zoals vermeld in artikel 5 lid 1, aanwezig of vertegenwoordigd zijn.
4. Elk bestuurslid heeft het recht persoonlijk of bij volmacht ter vergadering een stem uit te brengen.
Een bestuurslid kan daarbij slechts voor één medebestuurslid als gevolmachtigde optreden.
5. Voor zover niet anders bepaald, worden bestuursbesluiten genomen met gewone meerderheid der geldig uitgebrachte stemmen.

Kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

6. Over zaken wordt mondeling gestemd, over personen schriftelijk.
Bij onduidelijkheid over de vraag of het een zaak, dan wel een persoon betreft, beslist in laatste instantie de voorzitter.
7. Bij staking van stemmen wordt het voorstel in een volgende vergadering opnieuw aan de orde gesteld.
Indien dan opnieuw geen meerderheid verkregen wordt, wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.
8. In afwijking van het bepaalde in lid 2 tot en met 8 van dit artikel kan de besluitvorming ook schriftelijk tot stand komen, mits alle bestuursleden hun stem uitbrengen en het besluit met algemene stemmen wordt genomen.
Indien deze unanimititeit niet wordt bereikt, wordt het voorstel in de volgende vergadering opnieuw aan de orde gesteld. Alsdan geldt het bepaalde in lid 5 juncto lid 7.

Artikel 9

Financiën

1. Het boekjaar van de Stichting is gelijk aan het kalenderjaar.
2. De secretaris legt jaarlijks uiterlijk op dertig juni aan het bestuur rekening en verantwoording af van het door hem over het voorgaand boekjaar gevoerde beheer onder bijvoeging van het rapport van de door het bestuur aangewezen externe registeraccountant.
3. Op basis van de in lid 2 bedoelde verantwoording stelt het bestuur jaarlijks de balans, rekening van lasten en baten en verslag over de financiële toestand van de Stichting vast. Ten blijke van de vaststelling worden deze stukken door de voorzitter en de vice-voorzitter van de Stichting ondertekend. De rekening en verantwoording vindt plaats onder overlegging van het in lid 2 bedoelde accountantsrapport.
4. Het bestuur legt in het verslag rekenschap af van het gevoerde beleid.
5. Het in lid 2 bedoelde verslag wordt ter inzage van de bij de Stichting betrokken werkgevers en werknemers neergelegd:
 - a. ten kantore van de secretaris;
 - b. ten kantore van de administrateur;

- c. op één of meer plaatsen aangewezen door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
6. De in lid 3 bedoelde stukken worden op aanvraag aan de bij de Stichting betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen vergoeding van de daaraan verbonden kosten.
7. De secretaris legt tevens jaarlijks uiterlijk op dertig oktober een begroting over van de inkomsten en uitgaven van het eerstvolgende boekjaar.
Het bestuur stelt de begroting vast en formuleert tevens een advies aan de bij de CAO betrokken partijen inzake financiering van de begroting.
8. Het besluit tot het verlenen van decharge aan de secretaris wordt genomen met ten hoogste één stem tegen of blanco.

Artikel 10

Statutenwijziging

1. Het bestuur is bevoegd de statuten te wijzigen.
2. Een besluit als in lid 1 bedoeld kan slechts genomen worden in een vergadering, waarin ten minste vijf van de zes bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd zijn en met ten hoogste één stem tegen of blanco.
3. Een statutenwijziging is slechts van kracht, nadat zij is goedgekeurd door partijen bij de CAO, bij notariële akte is gepasseerd en is neergelegd bij het openbaar Stichtingenregister, waaronder de Stichting ressorteert.

Artikel 11

Reglement

1. Het bestuur stelt een reglement vast.
2. Bepalingen in het reglement mogen niet in strijd zijn met deze statuten.
3. Voor besluiten tot vaststelling of wijziging van het reglement is het bepaalde in artikel 10, lid 2, van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat besluiten tot wijziging van het reglement ook schriftelijk tot stand komen, mits alle bestuursleden hun stem uitbrengen en het besluit met algemene stemmen worden genomen.

Kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 12

Stimuleringsregeling bedrijfsopleidingsprojecten Kabeflex

1. Het bestuur stelt jaarlijks vast de inhoud van, alsmede de voorwaarden verbonden aan de Stimuleringsregeling Bedrijfsopleidingsprojecten Kabeflex, hierna te noemen: de Stimuleringsregeling.
2. Bepalingen in de Stimuleringsregeling mogen niet in strijd zijn met deze statuten, noch met het reglement van de Stichting.
3. Voor besluiten tot vaststelling of wijziging van de Stimuleringsregeling is het bepaalde in artikel 10, lid 2 juncto artikel 11, lid 3 eveneens van overeenkomstige toepassing.
4. De bepalingen van de Stimuleringsregeling worden voorafgaande aan het jaar voor welke de bepalingen zijn vastgesteld, bekendgemaakt aan werkgevers en werknemers.

Artikel 13

Ontbinding van de stichting

1. Het bestuur is bevoegd tot ontbinding der Stichting over te gaan, wanneer er geen redenen tot voortbestaan zijn en er onvoldoende middelen voor de stichting ontstaan.
2. Het bepaalde in artikel 10, lid 2 is hierbij van overeenkomstige toepassing.
3. Het bestuur dient een besluit tot ontbinding aan partijen bij de CAO voor te leggen ter goedkeuring.
De bepaling van artikel 10, lid 2 is van overeenkomstige toepassing.
4. Na ontbinding van de Stichting geschiedt de liquidatie door het bestuur.
Aan een eventueel batig saldo na liquidatie der Stichting zal een bestemming moeten worden gegeven, welke zoveel mogelijk overeenkomt met het doel en karakter der Stichting.

Artikel 14

Onvoorziene gevallen

In alle gevallen waarin de statuten, reglementen of de Stimuleringsregeling van de Stichting niet voorzien, beslist het bestuur.

Kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE VII

HUISHOUELIJK REGLEMENT KABEFLEX

Artikel 1

Begripsbepalingen

In dit huishoudelijk reglement wordt verstaan onder:

- a. de stichting:
de Stichting Opleiding en Ontwikkeling voor de Kartonnage- en Flexibele Verpakkingen- en Behangselpapierindustrie;
- b. de c.a.o.:
de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf
- c. de werkgever:
ieder werkgever in de zin van artikel 1B sub a van de c.a.o.;
- d. de werknemer:
ieder werknemer in de zin van artikel 1B sub c, onder 1 van de c.a.o.;
- e. het bestuur:
het bestuur van de stichting.

Artikel 2

Hoogte, vaststelling en betaling van de bijdrage

1. De werkgever is aan de stichting een jaarlijkse¹⁾ bijdrage verschuldigd van 0,58% van het bruto loon sociale verzekering van zijn werknemers.
Van deze bijdrage wordt:
 - a. 0,5% afgedragen ten behoeve van het activeren, stimuleren en initiëren van opleidingen in de Kartonnage- en Flexibele Verpakkingen- en Behangselpapierindustrie;
 - b. 0,08% toegekend aan de bij de c.a.o. betrokken vakorganisaties gezamenlijk.De stichting fungeert hierin slechts als kassier.
2. De werkgever is verplicht op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door de stichting bepaald, de gegevens te verstrekken die de stichting nodig heeft om de door de werkgever – op grond van

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

de op hem van toepassing zijnde c.a.o. – verschuldigde bijdrage vast te stellen.

Indien de werkgever niet, niet tijdig of onvolledig de benodigde gegevens aan de stichting verstrekt, is de stichting bevoegd zelf de hoogte van de bijdrage of het voorschot naar beste weten vast te stellen. De kosten van het vergaren en verstrekken van de door de stichting gewenste informatie komen voor rekening van de werkgever.

3. De stichting is bevoegd voorschotten te heffen op het totaal van de verschuldigde bijdrage over enig jaar. De werkgever dient het voorschot vóór 1 juni van het jaar waarover deze is geheven te voldoen.
4. De werkgever is verplicht de vastgestelde verschuldigde bijdrage binnen 14 dagen na dagtekening van de desbetreffende nota van de stichting te voldoen, onder verrekening van de daarop reeds betaalde voorschotten.
5. Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage of het van hem gevorderde voorschot is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in verzuim.
De stichting is dan bevoegd te vorderen:
 - rente over het verschuldigde bedrag van de dag af dat het verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn;
 - vergoeding van de buitengerechtigde invorderingskosten, zoals bedoeld in artikel 96 lid 2 sub c. boek 6 van het Burgerlijk Wetboek, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd ingevolge de wet.De rente wordt berekend naar het wettelijke rentepercentage, als bedoeld in de artikelen 119 juncto 120 boek 6 van het Burgerlijk Wetboek, dat geldt voor de periode waarover de rente door de stichting wordt gevorderd.
De buitengerechtigde invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag, met een minimum van f 75,-.

Artikel 3

Scholing van werknemers

1. Werkgevers, die aan de financiële verplichtingen ex artikel 2 voldoen, kunnen
 - a. gebruik maken van de diensten en/of produkten van het Grafisch Opleidingscentrum onder dezelfde voorwaarden als de bedrijven die bijdragen aan het opleidingsfonds voor de grafische industrie,
 - b. tegen bijzondere voorwaarden deelnemen aan alle overige scholingsactiviteiten, welke onder rechtstreekse scholingsactiviteiten of door bemiddeling van de stichting tot stand zijn gekomen,
 - c. in aanmerking komen voor een vergoeding van de uitvoerings-

Kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

kosten van bedrijfsopleidingsplannen terzake van specifieke scholing van werknemers. De voorwaarden daartoe zullen jaarlijks ultimo het derde kwartaal voor het daaropvolgende kalenderjaar door de stichting worden vastgesteld en aan de werkgevers worden bekend gemaakt.

2. De door (bemiddeling van) de stichting te organiseren scholingsactiviteiten zullen tijdig worden bekend gemaakt aan werkgevers en werknemersvertegenwoordigers. Beiden ontvangen daartoe regelmatig het Kabeflex-bulletin, de Kabeflex-brochure en andere mailings.

Artikel 4

Onvoorziene gevallen en onbillijkheden

1. In gevallen waarin het reglement niet voorziet, beslist het bestuur.
2. In gevallen waarin toepassing van de reglementsbe­palingen tot onbillijkheden leidt, kan het bestuur naar redelijkheid en billijkheid een hiervan afwijkende beslissing nemen.

Artikel 5

Inwerkingtreding

Dit reglement is in werking getreden op 21 januari 1993.

BIJLAGE VIII

STIMULERINGSREGELING BEDRIJFSOPLEIDINGS- PROJECTEN

Inleiding

Voor u liggen de voorwaarden van de Stimuleringsregeling Bedrijfsopleidingsprojecten Kabeflex 1998. De Stimuleringsregeling is bedoeld ter ondersteuning van de scholingstrajecten voor cao-medewerkers in de Kartonage- en Flexibele verpakkingen- en Behangselpapierwarenindustrie, welke vallen buiten de opleidingsinfrastructuur, die door Kabeflex is geïnitieerd en in stand wordt gehouden

De Stimuleringsregeling kortweg SBK-regeling genoemd, beleeft in 1998 haar zesde jaargang. In de afgelopen jaren heeft het Kabeflex-bestuur ruim 100 subsidie-aanvragen in het kader van de SBK-regeling behandeld. Deze aanvragen waren afkomstig van in het totaal 40 bedrijven en hadden betrekking op de specifieke scholing van ruim 920 onder de cao vallende werknemers. Voor deze scholingstrajecten is, gedurende de afgelopen jaren een totaalbedrag van ruim f 600.000,- door het Kabeflex-bestuur toegekend.

De toewijzing van gelden aan ondernemingen in het kader van de SBK-regeling is gebonden aan een aantal uniforme richtlijnen. Naast het reeds genoemde cao-criterium houden deze onder meer in dat de aangevraagde trainingen, cursussen, opleidingen en/of projecten:

1. voldoen aan de vereiste opleidingskundige normen en worden ontwikkeld en/of gevoerd met inschakeling van erkende instituten;
2. voorafgaand aan de scholing zijn ingediend; en
3. als zodanig zijn beschreven in het door aanvrager te overleggen personeelsopleidingsplan.

Op enkele kleine aanpassingen na is de regeling voor 1998 ongewijzigd verlengd. Als voorheen bedraagt de vergoeding 25% van de in scholing te investeren „externe kosten”. In de navolgende paragrafen volgt een gedetailleerde omschrijving van de aan de regeling verbonden voorwaarden en procedures.

I Algemeen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a. *de Stichting*:
Stichting Opleiding en Ontwikkeling voor de Kartonage- en Flexibele verpakkingen- en Behangselpapierindustrie
 - b. *de cao*:
de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Kartonage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf

Kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- c. *de werkgever:*
iedere werkgever in de zin van artikel 18 sub a van de cao
 - d. *de werknemer:*
iedere werknemer in de zin van artikel 18 sub c onder 1 van de cao
 - e. *het personeelsopleidingsplan:*
het systematisch overzicht van huidige en verwachte scholingsbehoeften van een bedrijf in een bepaald jaar en de ter verwezenlijking daarvan te verrichten scholing van werknemers, met inachtneming van het gestelde onder paragraaf III, lid 3 van deze regeling
 - f. *Kabeflex-scholing:*
(open) trainingen en opleidingen voor werknemers, welke op instigatie van de Stichting worden georganiseerd en een Kabeflex-korting reeds in de cursusprijs is verwerkt
 - g. *niet-reguliere scholing:*
door werkgever ter uitvoering van een bedrijfsopleidingsplan te initiëren trainingen en opleidingen voor werknemers; scholingstrajecten welke niet worden gerekend tot de sub f. gedefinieerde Kabeflex-scholing
 - h. *de aanvrager:*
de werkgever, welke krachtens deze regeling een aanvraag bij de Stichting heeft ingediend.
2. Werkgevers, werknemers en andere betrokkenen worden door middel van deze brochure op de hoogte gesteld van Stimuleringsregeling Kabeflex 1998. De regeling loopt van 1 januari t/m 31 december 1998.
 3. Doel van de regeling is om de vakbekwaamheid van werknemers te bevorderen en/of op peil te houden en de daartoe vereiste opleidingen te stimuleren.
 4. De Stichting zal ter verwezenlijking van het gestelde in lid 3 geld ter beschikking stellen aan de bedrijven in de sector ten behoeve van ontwikkeling en uitvoering van niet-reguliere scholing van werknemers.
 5. De aanvraag kan ingediend worden door elk bedrijf, bijdragend aan het door de Stichting beheerde fonds.
 6. In 1998 is voor een totaal bedrag van f 400.000,- aan subsidie in het kader van deze regeling beschikbaar.

II Te vergoeden kosten en hoogte van de vergoeding

1. De vergoeding bedraagt maximaal 25% van de uitvoeringskosten van het opleidingsplan voor 1998 terzake van niet-reguliere scholing van werknemers (exclusief BTW), met inachtneming van het bepaalde onder paragraaf VI, lid 1 van deze regeling.
2. In aanmerking voor een vergoeding als bedoeld in het eerste lid komen de externe kosten die betrekking hebben op de scholing, zoals de ontwikkelingskosten, kosten van docenten, lesmateriaal en -ruimte.
3. Het bestuur van de Stichting stelt de hoogte van de vergoeding terzake van in de aanvraag vermelde kosten vast, met inachtneming van het bepaalde in paragraaf III t/m VI van deze regeling.
4. Vormen van scholing, die reeds gesubsidieerd worden door de Nederlandse overheid of door organisaties waarmee de Stichting samenwerkingsovereenkomsten heeft afgesloten, vallen buiten de regeling.
5. De in het kader van deze regeling toe te kennen vergoeding bedraagt maximaal f 45.000,- per scholingsproject.

III Indiening van de aanvraag

1. De aanvraag heeft betrekking op scholing, die aanvangt in het jaar 1998. De aanvraag dient te zijn ingediend voordat de scholing aanvangt.
2. De aanvraag dient schriftelijk te worden ingediend met gebruikmaking van een volledig en juist ingevuld aanvraagformulier, waarbij alle blijkens het formulier verlangde stukken, dienen te zijn bijgevoegd.
3. In het conform het tweede lid met de aanvraag mee te zenden personeelsopleidingsplan¹⁾ dienen te zijn omschreven:
 - het doel en de doelgroep(en) van de scholing;

¹⁾ Noot van partijen:

In het personeelsopleidingsplan dient in ieder geval te zijn opgenomen:

- voor welke doelgroep de cursus(sen) bestemd is (zijn);
- wat de aard en de achtergrond van de opleidingsbehoefte is;
- wat het doel van de geplande opleidingsactiviteit(en) is;
- wat de verwachtingen over de toepassing(smogelijkheden) van het geleerde zijn.

Voor advies bij het opstellen van een personeelsopleidingsplan kan men zich wenden tot het Kabeflex-secretariaat. Ook hier is een eenvoudige blauwdruk voor het opstellen van een personeelsplan beschikbaar.

Kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf 1998/1999

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- de specifieke aandachtspunten, die vanuit de onderneming een rol spelen bij het opzetten van de scholing;
- een lijst met de normen, alsmede de respectieve afdeling, functie en cao-loonschaal van de te scholen medewerkers;
- de titel van de te volgen opleiding(en) en/of training(en);
- de wijze, waarop de scholing zal worden uitgevoerd (o.a. interne en externe begeleiding);
- de verzorgende opleidingsinstantie(s) (indien deze niet voorkomt/voorkomen in de jaarlijkse Scholingscatalogus dient een lijst met referenties te worden bijgevoegd);
- de locatie van de scholing;
- start en einde van de scholing;
- de begrote ontwikkelings- en/of uitvoeringskosten van de scholing;
- een (globale) meerjarenplanning ten aanzien van opleidingen (doelgroepen, vorm(en) van scholing en tijdpad);
- welke stimuleringsmaatregelen door de onderneming zijn genomen ter bevordering van de interesse voor vakgerichte scholing bij individuele werknemers.

IV Behandeling van de aanvraag

1. Het bestuur van de Stichting beslist op aanvragen in volgorde waarin deze bij haar zijn ingediend en ontvangen.
2. De beslissing wordt binnen 6 weken na ontvangst genomen en schriftelijk medegedeeld.
3. De Stichting kan, alvorens over de aanvraag te beslissen, advies van derden inwinnen, alsmede nadere gegevens van de aanvrager verlangen.
4. Het bestuur beslist afwijzend op de aanvraag indien:
 - a. ernstige twijfel bestaat omtrent de bevordering van de vakbekwaamheid van werkenden, ten behoeve waarvan scholingsaanvraag wordt gedaan;
 - b. het door haar vastgestelde stimuleringsbudget is uitgeput;
 - c. ten behoeve van de in de aanvraag vermelde scholing reeds een vergoeding is toegezegd c.q. uitgekeerd door derden;
 - d. de aanvrager achterstallig is zijn bijdrage aan het door de Stichting beheerde fonds te voldoen;
 - e. ernstige twijfel bestaat omtrent de continuïteit van de aanvrager;

- f. de indiener failliet is verklaard;
- g. de aanvraag niet voldoet aan de overige bepalingen uit deze regeling.

V Afhandeling van de vergoeding

Indien het bestuur van de Stichting een vergoeding toelegt, geschiedt dit op de volgende wijze:

1. De totstandkoming van scholing terzake waarvan vergoeding is toegezegd dient te geschieden overeenkomstig hetgeen bij de aanvraag en in het personeelsopleidingsplan is opgegeven.
2. De afronding van de scholingsactiviteiten terzake waarvan vergoeding is toegezegd dient te geschieden binnen een jaar na toezegging, tenzij anders is overeengekomen.
3. De aanvrager dient na afronding van bedoelde scholingsactiviteiten de factuur in bij de Stichting. Deze factuur dient binnen 8 weken na voltooiing in het bezit van de Stichting te zijn. Bij de factuur dienen alle conform lid 4 van deze paragraaf verlangde stukken te zijn bijgevoegd.
4. De door aanvrager conform lid 3 van deze paragraaf ingediende factuur dient te zijn vergezeld van:
 - a. het overzicht van de gemaakte en betaalde externe kosten, terzake waarvan een vergoeding is toegezegd, onder bijvoeging van betreffende administratieve stukken. Alleen originele rekeningen zullen in behandeling worden genomen;
 - b. relevante scholingsmaterialen (cursusprogramma's ontwikkelde cursusmaterialen, certificaten e.d.);
 - c. een volledig ingevuld Kabeflex-evaluatieformulier met een beoordeling van de kwaliteit van de gevolgde cursus(sen) en cursusinstituut;
 - d. overige relevante stukken.
5. Bij akkoordbevinding van de conform het derde en vierde lid ingediende stukken volgt betaling van de toegezegde vergoeding binnen 2 maanden na indiening.
6. De aanvrager dient voorts aan de door het bestuur van de Stichting aangewezen personen, voor zover deze dit noodzakelijk achten voor een goede uitvoering van deze regeling:
 - desgevraagd additionele inlichtingen te verstrekken;
 - door zijn externe accountant de factuur te doen goedkeuren;
 - de aanvrager dient, na een daartoe strekkend verzoek van de Stichting mee te werken aan een in het kader van deze regeling uit te voeren evaluatie.

Kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

7. De aanvrager dient onverwijld nadat een verzoek tot verlenging van surséance van betaling of faillietverklaring van de aanvrager bij de rechtbank is ingediend daarvan mededeling te doen aan de Stichting.
8. Het Stichtingsbestuur beslist afwijzend op een tijdig ingediende factuur, indien de aanvrager:
 - a. niet heeft voldaan aan de bij of krachtens de in lid 1 t/m 7 gestelde voorwaarden;
 - b. failliet is verklaard;
 - c. zodanig onjuiste of onvolledige informatie heeft verstrekt dat het bestuur bij de beslissing op een aanvraag een andere beslissing zou hebben genomen indien haar de juiste gegevens bekend waren gemaakt.

VI Slotbepalingen

1. In bijzondere gevallen (zulks ter beoordeling van het Stichtingsbestuur) kan van de bepalingen uit de paragrafen I t/m V van deze regeling worden afgeweken.
2. In gevallen, waarin deze regeling niet voorziet, beslist het Stichtingsbestuur.
3. Het gebruikersrecht van nieuw ontwikkeld lesmateriaal komt toe aan de Stichting welke het materiaal kan inzetten voor scholing in andere aan het fonds bijdragende ondernemingen. Specifiek bedrijfseigen informatie zal niet elders gebruikt mogen worden. Stichting en aanvrager treden hierover met elkaar in overleg.
In het geval het door aanvrager ontwikkelde materiaal bij een of meer andere bedrijven wordt gebruikt, ontvangt aanvrager hiervoor een vergoeding, welke door de Stichting zal worden vastgesteld.

II. Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de onder I opgenomen bepaling(en) houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepaling(en) de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

III. Indien en voorzover de onder I opgenomen bepalingen strijdig zijn met (mede) ter zake van de vaststelling van lonen en/of andere arbeidsvoorwaarden bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Staatscourant.

V. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Staatscourant.

's-Gravenhage, 30 september 1998

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De Directeur van het
Centraal kantoor
van de Arbeidsinspectie,*

C. J. Meerhof.