



Maasvlakte Olie Terminal



## **Maasvlakte Olie Terminal cao 2022 – 2024**



Maasvlakte Olie Terminal

## **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

Tussen de ondergetekenden

Maasvlakte Olie Terminal N.V. te Rotterdam,  
als partij aan werkgeverszijde

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging te Utrecht,  
CNV Vakmensen.nl te Utrecht  
elk en tezamen als partij aan werknemerszijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

© 2023 Cao-partijen en AWWN

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



## Inhoudsopgave:

Hoofdstuk I:	Algemene bepalingen .....	5
	<b>Artikel 1 – Definities .....</b>	<b>5</b>
	<b>Artikel 2 - Deeltijdwerker .....</b>	<b>6</b>
	<b>Artikel 3 - Algemene verplichtingen van de werkgever .....</b>	<b>7</b>
	<b>Artikel 4 - Algemene verplichtingen van de werknemer .....</b>	<b>7</b>
	<b>Artikel 5 - Algemene verplichtingen van partijen .....</b>	<b>8</b>
	<b>Artikel 6 - Faciliteiten ten behoeve van vakbondswerk .....</b>	<b>9</b>
Hoofdstuk II:	Aanvang en einde dienstverband .....	10
	<b>Artikel 7 - Proeftijd en indienstneming .....</b>	<b>10</b>
	<b>Artikel 8 - Beëindiging van de arbeidsovereenkomst .....</b>	<b>10</b>
Hoofdstuk III	Arbeidsduur en dienstroosters .....	12
	<b>Artikel 9 – Arbeidsduur .....</b>	<b>12</b>
	<b>Artikel 10 – Werktijden .....</b>	<b>12</b>
	<b>Artikel 11 - Pauze .....</b>	<b>13</b>
	<b>Artikel 12 – Feestdagen .....</b>	<b>13</b>
	<b>Artikel 13 - Niet-christelijke feestdagen.....</b>	<b>13</b>
Hoofdstuk IV	Functiegroepen en salaris.....	15
	<b>Artikel 14 - Functie-indeling en salaris.....</b>	<b>15</b>
	<b>Artikel 15 - Indiensttreding.....</b>	<b>15</b>
	<b>Artikel 16 - Herziening van het salaris .....</b>	<b>15</b>
	<b>Artikel 17 - Tijdelijke waarneming van een hogere functie .....</b>	<b>16</b>
	<b>Artikel 18 – Promotie of overplaatsing naar hoger ingedeelde functie .....</b>	<b>16</b>
	<b>Artikel 19 – Overplaatsing naar een lager ingedeelde functie .....</b>	<b>17</b>
Hoofdstuk IV	Bijzondere beloning .....	19
	<b>Artikel 20 – Algemeen .....</b>	<b>19</b>
	<b>Artikel 21 – Toeslag werken in ploegendienst .....</b>	<b>19</b>
	<b>Artikel 22 – Afbouw ploegentoeslag .....</b>	<b>19</b>
	<b>Artikel 23 – Overwerk en meeruren .....</b>	<b>20</b>
	<b>Artikel 24 – Consignatie .....</b>	<b>21</b>
Hoofdstuk V	Vakantie en geoorloofd verzuim.....	22
	<b>Artikel 25 – Geoorloofd verzuim.....</b>	<b>22</b>
	<b>Artikel 26 – Vakantierechten.....</b>	<b>23</b>
Hoofdstuk VI	Vakantietoeslag en dertiende maand .....	25
	<b>Artikel 27 – Vakantietoeslag .....</b>	<b>25</b>
Hoofdstuk VII	Arbeidsongeschiktheid .....	26
	<b>Artikel 29 - Arbeidsongeschiktheid .....</b>	<b>26</b>



<b>Artikel 30 - Arbeidsgehandicapte werknemer en einde dienstverband .....</b>	<b>27</b>
Hoofdstuk VIII Diversen .....	28
<b>Artikel 31 – Afwijkende arbeidsvoorwaarden inzake ouderenbeleid .....</b>	<b>28</b>
<b>Artikel 32 – Zorgverzekering en WGA-gedifferentieerde premie .....</b>	<b>28</b>
<b>Artikel 33 – Pensioen .....</b>	<b>28</b>
<b>Artikel 34 – Afwijkende bepalingen.....</b>	<b>28</b>
Hoofdstuk IX Slotbepalingen .....	29
<b>Artikel 35 – Tussentijdse wijzigingen.....</b>	<b>29</b>
<b>Artikel 36 – Geschil verband houdend met toepassen cao.....</b>	<b>29</b>
<b>Artikel 37 – Duur van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst .....</b>	<b>29</b>
Bijlage 1 – Functielijst.....	31
Bijlage 2 – Salarisschalen .....	32
Bijlage 3 - Tussen partijen overeengekomen afspraken voor de duur van de cao. ....	34



## Hoofdstuk I: Algemene bepalingen

### Artikel 1 – Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) wordt verstaan onder:

- a. werkgever Maasvlakte Olie Terminal N.V. te Rotterdam.  
als partij aan werkgeverszijde
- b. vakorganisatie Federatie Nederlandse Vakbeweging te Utrecht,  
CNV Vakmensen.nl te Utrecht  
elk en tezamen als partij aan werknemerszijde
- c. werknemer de persoon in dienst van de werkgever en waarvan  
de functie is opgenomen of gezien van de aard van  
de werkzaamheden behoort te worden opgenomen  
in *bijlage I: functielijst*, van deze collectieve  
arbeidsovereenkomst.  
Als werknemer in de zin van deze overeenkomst  
wordt niet beschouwd de vakantiewerker, stagiair of  
persoon in dienst op grond van een  
leer/arbeidsovereenkomst.  
  
*Daar waar in deze cao wordt gesproken over "hij" of  
"hem" wordt tevens bedoeld "zij" of "haar" c.q.  
"hen" of "die".*
- d. maand een volledige kalendermaand.
- e. week een volle kalenderweek, die in beginsel begint op  
maandag 00.00 uur. Daar waar in ploegendienst  
wordt gewerkt, begint de week aan het begin van de  
eerste op maandag eindigende dienst.
- f. dag een aaneengesloten tijdvak van 24 uur, dat begint  
om 00.00 uur. Daar waar in ploegendienst wordt  
gewerkt, begint de dag aan het begin van de eerste  
op die dag eindigende dienst.  
Bij de toepassing van toeslagen en/of vergoedingen  
geldt voor de werknemer werkzaam in ploegendienst  
als dag, de dienst waarvan de meeste uren vallen op  
de betreffende kalenderdag.
- g. dienstrooster een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke  
tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden  
begint, onderbreekt en beëindigt;
- h. dienst de dagelijkse werktijd waarop volgens het  
dienstrooster wordt gewerkt. Een dienst wordt  
geacht te vallen op de dag waarop de meeste uren  
wordt gewerkt.  
Incidentele afwijkingen, en/of afwijkingen in verband  
met de reguliere overdracht van werkzaamheden van  
een half uur of minder, worden geacht deel uit te  
maken van de normale werktijd.
- k. roostervrije dag Een dag of etmaal waarop de werknemer  
werkzaam in volcontinu volgens het voor hem  
geldende dienstrooster vrij van dienst is.



l.	atv-dag	Arbeidstijdverkortingsdag zoals bedoeld in <i>artikel 9</i> .
m.	basis maandsalaris	het bruto maandsalaris zonder toeslagen zoals opgenomen respectievelijk bedoeld in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
n.	basisuurloon	<i>1/174*basismaandsalaris</i>
o.	maandinkomen	het basis maandsalaris vermeerderd met eventuele ploegentoeslag als bedoeld in artikel 21 en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 19.
p.	leeftijd	Voor het gehele kalenderjaar is van toepassing de leeftijd die de werknemer voor of op 1 juli van het betreffende kalenderjaar heeft bereikt, tenzij bij desbetreffende artikel anders is bepaald.
q.	feestdagen	de nationale feestdagen zijnde Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag en de door de overheid aangewezen dag voor de viering van Koningsdag en aanvullend Goede Vrijdag;
r.	partner	De wettelijke echtgeno(o)te of geregistreerde partner of de partner met wie de werknemer blijkens een kopie van een notariële samenlevingsovereenkomst duurzaam samenleeft op hetzelfde adres, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
s.	Personeelshandboek	het geheel van andere in de onderneming geldende collectieve regelingen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en sociaal beleid
t.	Ondernemingsraad	ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR)
u.	B.W.	Burgerlijk Wetboek

## **Artikel 2 - Deeltijdwerker**

1. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.
2. Op basis van de Wet Flexibel Werken (WFW) kan een werknemer, die minimaal een jaar bij een werkgever in dienst is, schriftelijk om vermindering van de arbeidsduur vragen. Dit verzoek mag de werknemer 1 keer per jaar doen en hij moet dit verzoek indienen 2 maanden voor de beoogde ingangsdatum. De werkgever moet uiterlijk 1 maand voor de beoogde datum reageren op het verzoek. De werkgever kan dit verzoek afwijzen op grond van zwaarwegende bedrijfsomstandigheden. Indien de werkgever een verzoek om vermindering van de arbeidsduur afwijst zal



hij de werknemer schriftelijk en gemotiveerd hiervan in kennisstellen. Een afschrift van deze afwijzing zal aan de ondernemingsraad worden verstrekt, tenzij de werknemer daar bezwaar tegen maakt.

### **Artikel 3 - Algemene verplichtingen van de werkgever**

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarop deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard. De werkgever zal een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst, alsmede wijzigingen aan de werknemer beschikbaar stellen.
3. De werkgever draagt zorg voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en zal daarbij de belangen van de werknemer behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever geeft daartoe de nodige aanwijzingen en voorschriften, stelt veiligheidsmiddelen ter beschikking en zorgt voor medische begeleiding. De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid tot periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek.
4. De werkgever zal ernaar streven de werknemer werkzaamheden te bieden die voor hem een uitdaging inhouden en kans bieden zijn kennis, vaardigheden en ervaring te verbeteren en zal de werknemer stimuleren zijn blijvende inzetbaarheid en zelfontwikkeling te vergroten.

### **Artikel 4 - Algemene verplichtingen van de werknemer**

1. De werknemer zal de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. De werknemer zal alle in de onderneming geldende regels naleven.
2. De werknemer zal naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden naar zijn beste vermogen uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen, voorschriften en geldende gedragscodes in acht nemen. Hieronder wordt mede verstaan het verrichten van werkzaamheden in een andere dan zijn eigen functie.
3. De werknemer zal zich voor wat betreft arbeids- en rusttijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster. De werknemer is gehouden ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende voorschriften en bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.
4. Binnen redelijke grenzen en voor zover dat uit het belang van het werk of de onderneming voortvloeit is de werknemer verplicht tot het verrichten van andere werkzaamheden voor korte tijd die in redelijke mate aansluiten met de huidige functie en om akkoord te gaan met tijdelijke wijzigingen in de regeling van de arbeidsduur en/of arbeidstijden en/of dienstrooster
5. Het is de werknemer niet toegestaan om al dan niet tegen beloning voor derden of als zelfstandige werkzaamheden te verrichten zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever. De werkgever zal de schriftelijke toestemming pas weigeren als daarvoor een objectieve reden bestaat.
6. De werknemer die het voornemen heeft een verbintenis tegenover de overheid (onder meer militaire oproep of vrijwillige brandweer) aan te gaan, heeft daartoe de



schriftelijke toestemming van de werkgever nodig. De werknemer die al voor de indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de eerste volzin is aangegaan, is verplicht dit onverwijld aan de werkgever schriftelijk te melden.

7. Werknemer is verplicht, zowel tijdens als na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, volstreekte geheimhouding te betrachten omtrent wat hem over de onderneming van werkgever of diens cliënten bekend is geworden en waaromtrent hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan vermoeden.
8. De werknemer is verplicht bij de arbeid de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen ter vermindering van gevaren voor veiligheid, milieu en gezondheid van hemzelf, van anderen of omgeving dan wel met het oog op het welzijn in verband met de arbeid. Een en ander zoals het een goed werknemer betaamt.
9. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbowet dient de werknemer de ter zake gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen daadwerkelijk te gebruiken en volgens de geldende voorschriften mee te werken aan medische begeleiding. De werknemer is verplicht zich te onderwerpen aan medische keuringen en geneeskundige onderzoeken, voor zover deze verplichting wettelijk vereist of toegestaan is. Daarbij geldt dat dergelijke medische keuringen of geneeskundige onderzoeken altijd dienen te voldoen aan de wettelijke waarborgen en geneeskundige standaarden.
10. Het is de werknemer niet toegestaan voor zichzelf of voor andere (rechts)personen direct of indirect enig (financieel) voordeel te bedingen of te aanvaarden van o.m. een aanbieder van diensten. De werknemer dient elke tegenstrijdigheid van belangen te vermijden.
11. De werknemer zal een individuele arbeidsovereenkomst tekenen, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.

#### **Artikel 5 - Algemene verplichtingen van partijen**

1. De werkgever en vakbonden zullen deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen.
2. Gedurende de looptijd van deze overeenkomst verplichten de vakverenigingen zich in ieder geval om geen acties te ondernemen, waaronder werkstakingen, te voeren of te bevorderen bij haar leden en ook niet deel te nemen aan acties die door derden worden gevoerd, dan wel dergelijke actie te bevorderen en/of te steunen.  
Het voorgaande geldt niet, indien:  
(i) vakverenigingen betrokken bij deze overeenkomst naar aanleiding van een ingrijpende reorganisatie bij werkgever uit het oogpunt van werknemersbelangen in overleg afspraken willen maken over de opvang van nadelige sociale gevolgen van een dergelijke reorganisatie, zoals een sociaal plan; of  
(ii) een omstandigheid zoals bedoeld in artikel 35 met het doel een wijziging te brengen in deze overeenkomst.  
De vakverenigingen betrokken bij deze overeenkomst zullen evenwel generlei acties toepassen dan na tijdig overleg met de werkgever. De vakverenigingen betrokken bij deze overeenkomst zullen op alle mogelijke wijzen nakoming van deze overeenkomst door hun leden bevorderen, onverminderd het bepaalde in artikel 35.
3. De werkgever verplicht zich geen actie te voeren of te steunen, die tot doel heeft wijziging te brengen in deze collectieve arbeidsovereenkomst, onverminderd het bepaalde in artikel 35. Bovendien zal de werkgever bij staking enkel gebruikmaken van uitsluiting als tegenmaatregel na overleg met de vakverenigingen.





4. Deze cao heeft een minimumkarakter. Afwijkingen in de individuele arbeidsovereenkomst ten nadele van de werknemer zijn niet geldig.

#### **Artikel 6 - Faciliteiten ten behoeve van vakbondswerk**

1. De werkgever erkent dat een goed functioneren van de vakorganisatie mede afhankelijk is van contacten met en tussen de leden van de vakorganisatie.
2. De werkgever zal met inachtneming van de Wet Melding Collectief Ontslag en de Wet op de ondernemingsraden de vakorganisatie tijdig informeren indien in de onderneming sprake is van een ingrijpende wijziging respectievelijk belangrijke ontwikkelingen, die kan leiden tot ernstige sociale gevolgen voor werknemers.
3. De vakorganisatie erkent dat het vakbondswerk mede tot doel heeft bestaande en of wettelijk voorgeschreven interne overlegstructuren, zoals ondernemingsraad en zijn wettelijke commissies te ondersteunen.
4. De werkgever verklaart zich voor de looptijd van de cao bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en vakverenigingen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. De Stichting Fonds Industriële Bonden (Stichting FIB) is belast met de uitvoering.
5. De werkgever faciliteert voor de looptijd van de cao het uitruilen van brutoloon voor betaald vakbondslidmaatschap mits en uitsluitend voor zover fiscaal een en ander wettelijk is toegestaan en dit niet tot kosten voor de werkgever leidt. Indien deze omstandigheid intreedt, dan zullen partijen overleggen.



## Hoofdstuk II: Aanvang en einde dienstverband

### Artikel 7 - Proeftijd en indienstneming

1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst van langer dan zes maanden geldt wederzijds een proeftijd van maximaal twee maand. In de individuele arbeidsovereenkomst kan geen termijn worden overeengekomen.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
  - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
  - b. hetzij voor bepaalde tijd of voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.
3. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

### Artikel 8 - Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 7, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, eindigt de arbeidsovereenkomst in alle andere gevallen:
  - a. de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door opzegging tegen het einde van de maand met inachtneming van het bepaalde in artikel 672 B.W, te weten: de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
    1. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
    2. vijf jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: twee maanden;
    3. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
    4. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand, tenzij tussen werknemer en werkgever op grond van artikel 672 lid 6 B.W. hiervan schriftelijk is afgeweken.
  - b. de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van rechtswege:
    1. op de kalenderdatum of
    2. op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.De werkgever deelt de werknemer uiterlijk één maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt, schriftelijk mee of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt voortgezet en bij voortzetting onder welke voorwaarden deze zal plaatsvinden. Deze mededelingsplicht geldt niet bij een arbeidsovereenkomst met een duur van minder dan zes maanden of bij een arbeidsovereenkomst die niet op een vaste kalenderdatum eindigt.
2. Voor een werknemer die voor bepaalde tijd in dienst is, kan in afwijking van lid 1-b de arbeidsovereenkomst slechts tussentijds worden opgezegd indien dit recht tussen werkgever en werknemer schriftelijk is overeengekomen.
3. De arbeidsovereenkomst eindigt in alle gevallen op het moment dat de werknemer op grond van het in de onderneming geldende pensioenreglement gebruik maakt van de mogelijkheid tot eerder uittreden. De arbeidsovereenkomst eindigt in alle gevallen van rechtswege uiterlijk op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde



leeftijd bereikt.

4. Voor de werknemer die overlijdt, eindigt de arbeidsovereenkomst zulks conform artikel 674 B.W.
5. De werkgever zal bij het einde van de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer een getuigschrift uitreiken.



## Hoofdstuk III Arbeidsduur en dienstroosters

### Artikel 9 – Arbeidsduur

1. De arbeidsduur van een werknemer met een voltijd dienstverband bedraagt 40 uur per week en 8 uur per dienst. Deze arbeidsduur is via arbeidsduurverkortings (adv of rooster) als volgt verkort:

#### a. Dagdienstrooster:

- i) Voor de werknemer die structureel werkzaam is in een dagdienstrooster wordt de arbeidsduur verkort via 120 uren respectievelijk 15 Arbeidstijdverkortingsdagen (ATV-dagen) per kalenderjaar, waardoor de arbeidsduur per week berekend op jaarbasis gemiddeld 37,7 uur bedraagt. ii) De werknemer zal deze 15 ATV-dagen gespreid en volgens een vooraf te bepalen schema in overleg met werkgever opnemen in het kalenderjaar waarin deze over een tijdvak van 12 maanden wordt verworven. Deze ATV-dagen mogen niet in een aaneengesloten blok van meer dan één dag worden opgenomen. Indien wordt gekozen om deze ATV-dagen op te nemen, dan dient dit te gebeuren als een extra vrije (snipper) dag verspreid over het jaar. iii) In afwijking van de vorige volzin kan de werknemer deze ATV geheel of gedeeltelijk laten uitbetalen, indien hij dit uiterlijk voor 1 januari of 1 juli schriftelijk aan werkgever kenbaar maakt. De waarde van een ATV-dag (8 uren) wordt bepaald op basis van de volgende formule:  $0,5\% \times 14 \times$  basismaandsalaris. iv) ATV-dagen die aan het eind van het jaar niet zijn opgenomen worden, op basis van dezelfde waarde uitbetaald. Aan het eind van het jaar kan er dus geen saldo extra vrije dagen meer openstaan. iii) Indien de ATV-dagen niet kunnen worden opgenomen wegens ziekte dan komen deze te vervallen. iv) Indien de werknemer op verzoek van de werkgever op een geplande ATV-dag dient te werken, dan moet deze ATV-dag opnieuw worden gepland.

#### b. Vijfploegendienstrooster:

Voor de werknemer die structureel werkzaam is een in volcontinu-vijfploegendienstrooster wordt de arbeidsduur verkort op grond van zijn dienstrooster vermeerderd met 1 verplichte extra opkomstdienst van 8 uur waardoor zijn gemiddelde werktijd berekend per jaar 33,75 uur per week bedraagt inclusief lunchtijd. Gezien het belang van permanente scholing is bij vermindering van de verplichte opkomstdagen, afgesproken de minimale verplichte opleidingsinspanning te handhaven op twee opkomstdiensten. De tweede opkomstdienst wordt betaald 100% van het basis uurloon De werkgever roostert de extra opkomstdienst in.

2. Werkgever deelt de werknemer mee in welk dienstrooster hij zijn werkzaamheden verricht.
3. Een dienst wordt geacht te vallen op de dag waarop de meeste uren worden gewerkt.

### Artikel 10 – Werktijden

1. In het algemeen is de bedrijfsvoering afgestemd op de volgende werktijden:
  - a. In dagdienst wordt normaliter 8 uur per dag gewerkt op maandag tot en met vrijdag:
  - b. in 5-ploegendienst volcontinu wordt volgens rooster 8 uur per dienst afgewisseld gewerkt op alle dagen van de week.



2. Voor de werknemer werkzaam in dagdienst gelden de werktijden zulks conform het binnen de onderneming van werkgever geldend dagdienstrooster.
3. Voor de werknemer werkzaam in 5-ploegendienst volcontinu gelden de werktijden zulks conform het voor hem geldende dienstrooster.
4. Met inachtneming van de Wet op de Ondernemingsraden zal werkgever in overleg met de ondernemingsraad algemene wijzigingen van werktijden vaststellen. Indien een ander rooster dan de dagdienst of 5-ploegendienst met de ondernemingsraad wordt overeengekomen, dan wordt met de vakbonden overlegd over de ploegen-toeslag in lijn met het bepaalde in artikel 21.
5. Indien bijzondere bedrijfsomstandigheden hiertoe aanleiding geven kan de werkgever tussentijds de individuele werktijd aanpassen dan wel voor bepaalde groepen voor bepaalde tijd afwijkende dienstroosters vaststellen. Voor zover redelijkerwijs mogelijk, zal werkgever daarbij rekening houden met de persoonlijke omstandigheden van de betreffende werknemer(s) en advies inwinnen van de ondernemingsraad.
6. Werkgever kan opkomstdiensten als bedoeld in artikel 9 lid 1-b opdelen en inroosteren, mits deze opkomsturen maximaal 4 uur (halve dienst) bedraagt. Dit inroosteren kan uitsluitend plaatsvinden direct aansluitend aan een ochtenddienst of direct voorafgaand aan een middagdienst.

#### **Artikel 11 - Pauze**

1. Voor de werknemer werkzaam in dagdienst geldt per dienst een onbetaalde pauze van een half uur.
2. Voor de werknemer werkzaam in 5-ploegendienst volcontinu geldt dat de pauze gedurende de werktijd wordt genoten op het moment dat de werkzaamheden dit toelaten.

#### **Artikel 12 – Feestdagen**

1. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden feestdagen, zoals bedoeld in artikel 1, geacht een tijdvak van 24 uur aaneengesloten uren te omvatten, dat aanvangt op 00.00 uur van de betreffende feestdag. Voor de werknemer werkzaam in de 5-ploegendienst geldt dat de dienst waarbij de meeste uren op de feestdag vallen wordt aangemerkt als werken op een feestdag.
2. Op feestdagen wordt in de regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in de 5-ploegendienst volcontinu betreft volgens het geldende dienstrooster dan wel indien de bedrijfsomstandigheden dit naar oordeel van de werkgever noodzakelijk maakt.
3. Voor de werknemer werkzaam in dagdienst geldt, dat op een maandag tot en met vrijdag vallende feestdag in beginsel niet wordt gewerkt. Het inkomen over die feestdag wordt normaal doorbetaald.
4. Voor de werknemer werkzaam in de 5-ploegendienst volcontinu geldt, dat voor het daadwerkelijk dienst doen op de feestdagen, een vast compensatie van zes extra vrije dagen wordt toegekend. Deze extra vrije dagen dienen in het betreffende kalenderjaar te worden opgenomen.

#### **Artikel 13 - Niet-christelijke feestdagen**

De werknemer die voor de viering van een Godsdienstige niet-christelijke feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal voor zover de



bedrijfsomstandigheden dit naar oordeel van de werkgever toelaten, met voorrang in de gelegenheid worden gesteld hiervoor een vakantiedag op te nemen.

## Hoofdstuk IV                      Functiegroepen en salaris

### Artikel 14 - Functie-indeling en salaris

1. De functie van de werknemer is of wordt door werkgever ingedeeld in een functiegroep op basis van de ORBA-functiewaarderingsmethodiek. De indeling is vermeld in bijlage I, behorend bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.
2. Bij elke functiegroep hoort een salarisschaal, die bestaat uit basismaandsalaris, minimum basismaandsalaris, referentie basismaandsalaris en maximum basismaandsalaris. De schaalsalarissen zijn opgenomen als bijlage II, behorend bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.
3. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn relatieve salarispositie en zijn basismaandsalaris.

### Artikel 15 - Indiensttreding

Bij aanvang van het dienstverband wordt het salaris van de betreffende werknemer vastgesteld binnen de salarisschaal die van toepassing is voor de betreffende functiegroep. Hierbij wordt rekening gehouden met de mate waarin de betreffende werknemer voldoet aan de functie-eisen en de daarin genoemde competenties. Tevens wordt er rekening gehouden met de salarisverhoudingen binnen de betreffende afdeling.

### Artikel 16 - Herziening van het salaris

1. De werknemer die het maximum van zijn schaalsalaris (110%) nog niet heeft bereikt komt eenmaal per kalenderjaar, per 1 januari in aanmerking voor een individuele salarisverhoging. De eventuele salarisverhoging, binnen de voor de werknemer geldende salarisschaal, is daarbij afhankelijk van:
  - a. de vastgesteld individuele beoordeling over het functioneren van de werknemer gedurende het afgelopen jaar;
  - b. de relatieve salarispositie (RSP) binnen de voor de werknemer geldende salarisschaal. Deze RSP wordt berekend door het maandsalaris van de werknemer uit te drukken als een percentage van het referentiesalaris.
2. Beide elementen: de beoordeling en de RSP worden gecombineerd in de zogenaamde "beloningsmatrix" op basis waarvan het verhogingspercentage wordt bepaald. De RSP kan niet boven het schaalmaximum of persoonlijk schaalmaximum uitkomen.
3. Beloningsmatrix  
De jaarlijkse individuele verhoging van het salaris, wordt op basis van de uitkomst van de beoordeling en de RSP, bepaald op basis van de hiernavolgende beloningsmatrix.

	<b>RSP ten opzichte van het referentiesalaris (100%)</b>			
<b>Beoordeling</b>	RSP < 75%	RSP 75-85%	RSP 85-100%	RSP > 100%
<b>Uitstekend</b>	8%	7%	5%	3,5%



<b>Zeer goed</b>	6%	5%	4%	2,5%
<b>Goed</b>	5%	4%	3%	2%
<b>Normaal / goed</b>	4%	3%	2,5%	1,5%
<b>Normaal</b>	3%	2,5%	2%	1%
<b>Nog te ontwikkelen</b>	0-2%	0-2%	0-1%	0
<b>Onvoldoende</b>	0	0	0	0

### **Artikel 17 - Tijdelijke waarneming van een hogere functie**

1. Onder waarnemen hogere functie wordt verstaan het tijdelijk (voor langere tijd) volledig waarnemen van een hogere functie op aanwijzing van werkgever. Onder waarnemen hogere functie wordt niet verstaan het voor korte tijd of tijdens vakantie vervangen van een naast hogere functie.
2. Indien er sprake is van waarneming van een hogere functie blijft de werknemer gedurende de waarneming ingedeeld in de functie- en salarisgroep die overeenkomen met zijn eigen functie. Voor het waarnemen ontvangt de werknemer een extra beloning. Deze extra beloning bedraagt per werkdag respectievelijk dienst 1/20 deel van het verschil tussen de referentiesalarissen van de schaal waarin de waargenomen functie is ingedeeld en de schaal waarin de werknemer is ingedeeld. Met dien verstande dat de het totaal van basismaandsalaris en extra beloning nooit hoger zal zijn dan het maximum basismaandsalaris van de waargenomen functie.

### **Artikel 18 – Promotie of overplaatsing naar hoger ingedeelde functie**

1. Bij promotie naar een hogere functie of overplaatsing naar een functie die ingedeeld is in een hogere salarisschaal, wordt het salaris van de betreffende werknemer per datum van promotie of overplaatsing opnieuw vastgesteld.
2. Promotie naar een hogere functie en daarmee indeling in een hogere schaal geeft recht op een verhoging van de RSP met 2,5%. Dit betekent dat op basis van het laatst geldende salaris voor de promotie, op basis van feitelijke salaris de RSP in de nieuwe salarisschaal wordt bepaald. Vervolgens wordt deze positie verhoogd met 2,5%.
3. In het geval de promotie of overplaatsing gelijktijdig plaatsvindt met het vaststellen van een algemene herziening van de salarisschalen, wordt het nieuwe salaris als volgt vastgesteld:
  - a. op basis van het laatst geldende salaris voor de promotie wordt de RSP in de nieuwe salarisschaal bepaald,
  - b. vervolgens wordt deze RSP verhoogt met het percentage van de individuele verhoging zoals dat is bepaald op basis van de uitkomst van de beoordeling en met de 2,5% promotieverhoging.
  - c. Vervolgens wordt dan het nieuwe salaris bepaald.
4. In alle andere gevallen wordt het nieuwe salaris als volgt vastgesteld:





- a. op basis van het laatst geldende salaris voor de promotie wordt de RSP in de nieuwe schaal bepaald,
  - b. vervolgens wordt deze RSP met 2,5% verhoogt en wordt het nieuwe salaris bepaald.
5. Indien de werknemer bij de promotie naar oordeel van werkgever nog niet beschikt over de vereiste competenties en/of in kader van de nieuwe functie een opleiding dient af te ronden, kan werkgever in afwijking van het voorafgaande de definitieve indeling in een hogere salarisschaal voor een periode van maximaal 12 maanden opschorten.

## **Artikel 19 – Overplaatsing naar een lager ingedeelde functie**

### **1. Wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek**

De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid (o.m. twee opeenvolgende jaren beoordeling onvoldoende) of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie, dan wordt hij in de overeenkomende lager salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing in de lager functie heeft plaatsgevonden. In dat geval geldt

- a) als het basismaandsalaris van de werknemer lager dan of gelijk is aan het maximumsalaris behorend bij de nieuwe (lagere) functie, dan behoudt de werknemer zijn actuele salaris;
- b) als het basismaandsalaris van de werknemer hoger is dan het maximumsalaris van de salarisschaal van de nieuwe (lagere) functie, dan wordt per datum van overplaatsing zijn actuele basismaandsalaris verlaagd tot het maximumsalaris van de salarisschaal behorende bij de nieuwe functie.

### **2. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden:**

De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, wordt met ingang van de eerstkomende maand in de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld. In dat geval geldt:

- a) als het actuele salaris lager is dan of gelijk is aan het maximumsalaris behorend bij de nieuwe functie dan blijft het salaris ongewijzigd.
- b) als het actuele salaris per datum van overplaatsing hoger is dan het maximumsalaris behorend bij de nieuwe functie, dan wordt zijn basismaandsalaris gesplitst in twee delen, te weten:
  1. het maximumsalaris van de salarisschaal van de nieuwe functie; en,
  2. een persoonlijke toeslag.

Het maximumsalaris wordt jaarlijks aangepast op basis van de algemene verhoging. De persoonlijke toeslag blijft nominaal ongewijzigd en zal over een periode van vier jaar in vier gelijke delen worden afgebouwd, waarbij de eerste verlaging van de persoonlijke toeslag zal plaatsvinden één jaar na datum van overplaatsing respectievelijk ingang van het nieuwe maandsalaris, en vervolgens telkens elk jaar daaropvolgend.

### **3. Als gevolg van arbeidsongeschiktheid**

De (arbeidsgehandicapte) werknemer die arbeidsongeschikt is geworden (minder dan 80%) en ten gevolge van deze arbeidsongeschiktheid in een passende functie in de organisatie van werkgever wordt herplaatst respectievelijk gere-integreerd, dan geldt na afloop van de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in artikel 629 B.W en in artikel 32 B van deze collectieve arbeidsovereenkomst, dat de werknemer wordt ingedeeld in de met zijn functie overeenkomende salarisschaal.

Indien het toekennen van het nieuwe maximumschaalsalaris ontoereikend is, wordt het tekort omgezet in een aanvullende persoonlijke toeslag. De aanvullende persoonlijke



toeslag moet worden gezien als sociaal loon, waarvoor door de werknemer geen tegenprestatie hoeft te worden geleverd.

## Hoofdstuk IV Bijzondere beloning

### Artikel 20 – Algemeen

Het basis maandsalaris wordt geacht de beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst. Bijzondere beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan normaliter uit een volledige functievervulling in dagdienst voortvloeit.

### Artikel 21 – Toeslag werken in ploegdienst

1. Voor de werknemer die volledig volgens rooster werkzaam is in de 5-ploegdienst volcontinu bedraagt de toeslag per volledig gewerkte maand 30% van zijn bruto basismaandsalaris.

De onregelmatigheidstoeslag van 30% is opgebouwd uit toeslagen per dienst, zoals hieronder weergegeven:

<b>Dienst</b>	<b>Toeslag als percentage basis maandsalaris per dienst</b>
<b><i>doordeweekse dagen</i></b>	
Ochtend	0,00%
Middag	1,50%
Nacht	3,50%
<b><i>weekend (za /zo)</i></b>	
Ochtend	2,50%
Middag	4,00%
Nacht	6,20%

2. Indien de werknemer niet gedurende een volle maand in ploegdienst heeft gewerkt, geldt voor elke volledige dienst waarin in de 5-ploegdienst volcontinu is gewerkt een evenredig deel van de toeslag zoals bedoeld in lid 1.
3. De werknemer werkzaam in dagdienst die in opdracht van de werkgever in de 5-ploegdienst volcontinu te werk wordt gesteld, komt vanaf de eerste dag respectievelijk dienst in aanmerking voor de in lid 1 bedoelde toeslag.
4. De werknemer werkzaam in de 5-ploegdienst volcontinu die naar de dagdienst wordt overgeplaatst, verliest met ingang van de dag respectievelijk dienst van overplaatsing de toeslag zoals bedoeld in lid 1.
5. Tijdelijke wijzigingen in het rooster van de werknemer zullen niet leiden tot aanpassing van het in lid 1 genoemde percentage.

### Artikel 22 – Afbouw ploegtoeslag

1. Voor de werknemer die, anders dan slechts voor bepaalde duur dan wel op grond van een project gewerkt heeft in de 5-ploegdienst volcontinu en die in opdracht van de werkgever is overgeplaatst naar de dagdienst en als gevolg van deze overplaatsing een lager maandinkomen ontvangt, geldt navolgende afbouwregeling. Er is sprake van een lager maandinkomen als de som van het oorspronkelijke basis maandsalaris vermeerderd met een eventuele ploegtoeslag hoger is dan het nieuwe basismaandsalaris.
2. De werknemer zoals bedoeld in lid 1 behoudt over een tijdvak van maximaal 12 maanden direct aansluitend aan de overplaatsing aanspraak op zijn (oude) ploegtoeslag. Aansluitend kan hij afhankelijk van het tijdvak dat hij onafgebroken in ploegdienst heeft gewerkt in aanmerking komen voor een tijd gerelateerde



vervolg afbouwtoeslag ter grootte van maximaal de helft van zijn (oude) ploegentoeslag, te weten:

- |                                 |                      |
|---------------------------------|----------------------|
| a. minder dan 1 jaar:           | maximaal 2 maanden;  |
| b. minimaal 1 jaar tot 3 jaren: | maximaal 4 maanden;  |
| c. meer dan 3 jaren:            | maximaal 13 maanden. |

3. De in dit artikel bedoelde afbouwtoeslag vervalt met ingang van de eerste dag of dienst waarop de werknemer hernieuwd wordt overgeplaatst in de ploegendienst.
4. Bij toekenning van deze afbouwregeling wordt rekening gehouden met eventueel andere compenserende uitkeringen, welke in mindering zullen worden gebracht.

### **Artikel 23 – Overwerk en meeruren**

1. Onder overwerk wordt verstaan de uren die, op verzoek van de werkgever worden gewerkt buiten het voor de betrokken werknemer geldende dienstrooster of werktijd en waarmee de aangegeven dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden. Onder overwerk wordt in deze mede verstaan het in opdracht van de werkgever bijwonen van bedrijfsbesprekingen, tenzij deze plaatsvinden tijdens een opkomstdienst als bedoeld in artikel 9 lid 1-b. Het afmaken of overdragen van werkzaamheden, voor zover dat niet langer duurt dan een half uur, wordt niet als overwerk beschouwd.
2. In geval van deeltijd is er pas sprake van overwerk indien de gemiddelde arbeidsduur van acht uur per dag wordt overschreden.
3. Voor beloning van overwerk gelden de volgende regels:
  - a. Voor ieder uur overwerk wordt er naar keuze één uur, op basis van het basisuurloon als bedoeld in artikel 1 lid 1, uitbetaald of één arbeidsuur vrijgegeven (tijd voor tijd).
  - b. Daarnaast ontvangt de werknemer een toeslag voor overwerk:
    - i. voor overwerk op maandag tot en met vrijdag een toeslag van 100%
    - ii. voor overwerk op zater-, zon- en feestdagen een toeslag van 150%, van het voor hem geldende basisuurloon
  - c. Uitsluitend de werknemer werkzaam in een 5-ploegenrooster ontvangt de bij de betreffende dienst, waarin het overwerk valt, behorende onregelmatigheidstoeslag als bedoeld in de tabel in artikel 21 lid 1.
  - d. Toeslagen worden altijd uitbetaald. Hiervan kan uitsluitend worden afgeweken met uitdrukkelijke toestemming van de werkgever.
4. In geval van minimaal acht uur werken op een roostervrije dag of dienst (niet zijnde een verschoven dienst) of in het geval van het overwerken van minimaal vier uur voorafgaande of aansluitend aan de eigen dienst is aanvulling op artikel 3 het volgende van kracht:
  - a. indien de werknemer er voor kiest om het overwerk volledig te laten uitbetalen (geen opbouw van tijd voor tijd tegoed), ontvangt hij in geval van een volledige extra dienst (acht uur) een extra vergoeding van € 150, ingeval van een volledige extra nachtdienst (acht uur) bedraagt de extra vergoeding € 250;



- b. in het geval dat de werknemer voldoet aan de gestelde criteria maar minder dan acht uur overwerkt zal de extra vergoeding pro rata worden uitbetaald;
  - c. werknemer zal op het moment dat hij het overwerk heeft verricht kiezen voor volledige uitbetaling of voor opbouw van tijd voor tijd tegoed gecombineerd met uitbetaling van de toeslagen.
5. Elk halfjaar zal met het salaris over de maand januari respectievelijk juli een eventueel saldo "tijd voor tijd tegoed" per 31 december respectievelijk 30 juni hoger dan 40 uur worden uitbetaald.
6. De in dit artikel opgenomen bepalingen zijn uitsluitend van toepassing voor werknemers ingedeeld in functiegroepen 1 tot en met 5. Ingeval het overwerk plaatsvindt op een roostervrije dag of er sprake is van vier uur overwerk voorafgaande of aansluitend aan de eigen dienst, is de overwerkregeling eveneens van toepassing op werknemers ingedeeld in functieklasse 6.
7. Meeruren deeltijdwerknemer:
  - a. Wanneer de deeltijd werknemer zoals bedoeld in artikel 2 in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster, maar daardoor niet meer uren werkt als een voor hem vergelijkbare voltijd werknemer, dan worden deze meer gewerkte uren boven zijn dienstrooster tot het niveau aan uren waarop de voltijd werknemer recht heeft op overwerk aangemerkt als meeruren.
  - b. Met uitsluiting van de leden 1 tot en met 7 (overwerktoeslag) worden meeruren, per gewerkt uur beloond met het basisuurloon zoals bedoeld in artikel 1 lid I van het voor de werknemer geldende (voltijd) basismaandsalaris, vermeerderd met een meerurentoeslag per gewerkt uur. Een en ander dusdanig dat de deeltijd werknemer voor deze meer gewerkte uren gelijk wordt beloond als een voltijd werknemer.
8. Tenzij in dit artikel anders is bepaald worden uiterlijk in de maand direct volgend op de maand, waarin toeslagen en of meeruren zijn ontstaan, deze uitbetaald.

#### **Artikel 24 – Consignatie**

1. Consignatie is de tijd gedurende welke de werknemer zich (in principe een periode van zeven aaneengesloten dagen), buiten de in het dienstrooster aangegeven arbeidstijd, ter beschikking moet houden om na oproep naar het bedrijf te komen.
2. De vergoeding voor een consignatiedienst van zeven aaneengesloten dagen is 7,5% van het basismaandsalaris.
3. Indien een kortere of langere periode consignatiedienst wordt gelopen, anders dan als gevolg van het onderling ruilen van diensten of gedeelten daarvan, zal de vergoeding evenredig worden uitbetaald.

## Hoofdstuk V Vakantie en geoorloofd verzuim

### Artikel 25 – Geoorloofd verzuim

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg mits de werknemer zo mogelijk ten minste één dag van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennisgeeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Het recht op bijzonder verlof bestaat in ieder geval:
  - a. gedurende een dag of dienst in geval van ondertrouw en gedurende twee dagen of diensten in geval van een huwelijk of geregistreerd partnerschap;
  - b. gedurende een dag of dienst bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer, ouders of schoonouders;
  - c. gedurende een dag of dienst bij het huwelijk van kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder, schoonouder, zwager en schoonzuster;
  - d. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de partner, een inwonend kind of pleegkind, ouders of schoonouders;
  - e. gedurende een dag of dienst bij het overlijden en gedurende een dag of dienst bij begrafenis/crematie van een uitwonend kind of pleegkind;
  - f. gedurende een dag of dienst bij de begrafenis van kleinkind, broer, zuster, zwager, schoonzuster, grootouder van de werknemer of zijn (geregistreerd) partner, schoonzoon of schoondochter;
  - g. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd wordt te werken, indien de vervulling van deze verplichting niet in de vrije tijd van de werknemer kan gebeuren. Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan uw schuld vindt geen doorbetaling van het salaris plaats. Maandsalaris wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
  - h. gedurende de voor het noodzakelijke bezoek aan dokter of specialist benodigde tijd, voor zover dit bezoek niet in de vrije tijd kan geschieden;
  - i. gedurende twee dagen in geval van verhuizing van de werknemer;
  - j. gedurende maximaal twee dagen bij ernstige ziekte van (geregistreerd) partner en inwonende minderjarige kinderen;
2. Binnen de onderneming van de werkgever wordt de Wet Arbeid en Zorg en Wet Invoering Extra Geboorteverlof onverkort gevolgd.
3. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten, op verzoek van de vakorganisatie, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer doorbetaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:



- I. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan een bijeenkomst van het bondscongres, de bondsraad, een districtsvergadering, een bedrijfsconferentie of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakorganisatie ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
- II. het deelnemen aan een door de vakorganisatie georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

Het verzoek om vrijaf voor een van de hiervoor onder I en II bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

### **Artikel 26 – Vakantierechten**

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

1. De werknemer heeft per volledig gewerkt vakantiejaar (wettelijk) recht op vakantie met behoud van het maandinkomen van 20 dagen of diensten.
2. Naast de vakantie zoals bedoeld in lid 1 heeft de werknemer ingedeeld in salarisschaal 1 tot en met 5 per volledig gewerkt vakantiejaar recht op 5 bovenwettelijke dagen of diensten. De werknemer ingedeeld in salarisschaal 6 heeft recht op 6 bovenwettelijke dagen of dienst per volledig gewerkt vakantiejaar.
3. Daarenboven kan de werknemer op grond van zijn leeftijd ultimo 31 december van het betreffende en per volledig gewerkt kalenderjaar recht hebben op extra vakantiedagen, te weten:

vanaf 35 jaar tot 40 jaar	1 dag;
vanaf 40 jaar tot 45 jaar	2 dagen;
vanaf 45 jaar tot 50 jaar	3 dagen;
vanaf 50 jaar tot 60 jaar	4 dagen;
vanaf 60 jaar tot 61 jaar	5 dagen;
vanaf 61 jaar tot 62 jaar	7 dagen;
vanaf 62 jaar tot 63 jaar	9 dagen;
vanaf 63 jaar tot 64 jaar	11 dagen;
vanaf 64 jaar tot 65 jaar	13 dagen;
vanaf 65 jaar tot 68 jaar	15 dagen

4. De werknemer verwerft geen vakantie over het tijdvak waarover geen loon is verschuldigd, tenzij sprake is van:
  - a) volledige arbeidsongeschiktheid;
  - b) zwangerschaps- en bevallingsverlof;
  - c) of andere redenen zoals genoemd in artikel 635 BW.In de onder subleden a) en b) bedoelde gevallen wordt slechts vakantie verworven over de in de wet bedoelde periode.
5. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens een vastgestelde vakantiedag of dienst, zal de dag of dienst waarop zich dit voordoet niet als vakantie worden aangemerkt, mits de arbeidsongeschiktheid zulks conform de binnen de onderneming van werkgever geldende voorschriften is gemeld en de arbeidsongeschiktheid door de



controleerende instantie wordt geaccepteerd. Bij gebleken misbruik vervallen de hiervoor geduide aanspraken.





## Hoofdstuk VI Vakantietoeslag en dertiende maand

### Artikel 27 – Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar valt samen met het kalenderjaar.
2. De werknemer verwerft gedurende het vakantietoeslagjaar - tijdvak van 12 maanden - aaneengesloten in dienst te zijn een vakantietoeslag ter grootte van 8,33% van 12 maal het voor de werknemer geldende basis maandsalaris op 1 april van het betreffende vakantietoeslagjaar.
3. Bij de vaststelling van de vakantietoeslag zal werkgever rekening houden met eventuele uitkeringen krachtens de Sociale Verzekeringswetten.
4. Indien voor een werknemer gedurende het vakantietoeslagjaar een tijdelijke of structurele wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur dan wel indien de werknemer niet gedurende het volledige vakantietoeslagjaar in dienst van werkgever is zal de toeslag naar evenredigheid worden berekend.
5. De werkgever zal in beginsel de vakantietoeslag betaalbaar stellen bij de loonbetaling van de maand april van het betreffende kalenderjaar. Voor de werknemer die op 1 januari van het betreffende kalenderjaar in dienst van werkgever is geldt dat hij in afwijking van lid 4 over het volledige vakantietoeslagjaar de toeslag ontvangt. De werknemer die op of na 1 april van het betreffende vakantietoeslagjaar in dienst treedt ontvangt bij de loonbetaling van de maand december van het betreffende jaar de toeslag naar evenredigheid.
6. De werknemer die geen volledig vakantietoeslagjaar in dienst is heeft recht op een evenredig deel van de toeslag. Een eventueel teveel uitgekeerde toeslag zal bij het einde van de dienstbetrekking door werkgever worden verrekend.

### Artikel 28 - 13e maand

1. De werknemer die op 31 december van het betreffende kalenderjaar ten minste twee maanden in dienst van werkgever is, heeft recht op een zogenaamde 13e maanduitkering. De werkgever kent deze uitkering uitdrukkelijk toe als waardering voor die extra inspanningen die niet op andere wijze zijn beloond.

De werknemer die gedurende het gehele kalenderjaar in dienst van werkgever is geweest ontvangt bij de loonbetaling van de maand december van het betreffende jaar een extra uitkering ter grootte van eenmaal het voor hem in december geldende basis maandsalaris. Indien de werknemer geen volledig kalenderjaar doch ten minste twee maanden in dienst van werkgever is geweest, dan wel indien voor een werknemer gedurende het betreffende kalenderjaar een tijdelijke of structurele wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur geldt dat de extra uitkering naar evenredigheid wordt berekend.

## Hoofdstuk VII Arbeidsongeschiktheid

### Artikel 29 - Arbeidsongeschiktheid

#### Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte

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

#### 1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

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

#### 2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

#### 3. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

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

#### 4. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 70% van het maandinkomen.

#### 5. Suppletie loondoorbetaling tweede periode van 52 weken.

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW zal werkgever de wettelijke en aanvullende loondoorbetaling, zoals bedoeld in de leden 3 en 4 suppleren met 30% tot maximaal 100% van het maandinkomen, mits (ook) door werknemer volledig wordt voldaan aan alle eisen van Wet en regelgeving, zoals onder andere vastgelegd in de Wet verbetering Poortwachter, en alle ziekteverzuim regels respectievelijk regels voortvloeiend uit verzuim beleid zoals dit vigeert binnen de onderneming van werkgever. Een en ander gericht op een snelle en actieve re-integratie van de werknemer in het arbeidsproces. Van de werknemer wordt daarbij onder meer verwacht dat hij:

- a. door werkgever aangeboden (tijdelijk) passende arbeid accepteert;
- b. zich maximaal inspant bij noodzakelijke om- en/of bijscholing;
- c. zijn volledige medewerking verleent aan alle vormen van re-integratie-activiteiten die de (bedrijfs-)arts c.q. verzuimbegeleider mogelijk acht.

Of de werknemer voldoet aan de voorwaarden gesteld aan de in dit lid bedoelde suppletie zal in eerste aanleg worden getoetst tijdens het evaluatiemoment na de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW en worden vastgelegd in het voorlopige re-integratieverslag. De formele afhandeling van de toetsing vindt plaats door de bedrijfsarts, die een bindend oordeel geeft. De werkgever in samenspraak met de Arbodienst zal gedurende de tweede wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW de re-integratieactiviteiten van werknemer blijven monitoren. Indien en voor zover hiertoe objectief aanleiding



bestaat kan werkgever op advies van de Arbodienst naast het vigerende sanctiebeleid de uitkering van de hier bedoelde suppletie stopzetten.

De in dit lid bedoelde suppletie van 30% zal ook worden uitbetaald aan de werknemer die naar oordeel van de werkgever in samenspraak met de Arbodienst op het moment van toetsing geen benutbare mogelijkheden meer heeft.

6. Onder maandinkomen wordt in dit artikel onder leden 1 tot en met 5 verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.
7. De in dit artikel bedoelde doorbetaling, aanvulling en suppletie worden beëindigd op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt.
8. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling te weigeren of op te schorten en de aanvulling en suppletie te weigeren of in te trekken ten aanzien van de werknemer die:
  - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
  - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
  - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd en/of zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
  - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
  - e. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
  - f. weigert medewerking te verlenen aan een door de Werkgever gevraagde second opinion van de Arbodienst;
  - g. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
  - h. misbruik maakt van de voorziening.

Bovendien heeft de werknemer alsdan geen aanspraak op een evenredig deel van de in artikelen 27 en 28 bedoelde vakantietoeslag en de 13e maanduitkering. Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) niet naleeft.

### **Artikel 30 - Arbeidsgehandicapte werknemer en einde dienstverband**

Ingeval de gedeeltelijk arbeidsgehandicapte werknemer:

- a. niet binnen de organisatie van werkgever herplaatsbaar blijkt te zijn en sprake is van externe herplaatsing en dientengevolge beëindiging van het dienstverband; dan wel
- b. na afloop van de periode van éérste 104 weken arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in artikel 629 BW, binnen de organisatie van werkgever niet dan wel niet binnen afzienbare tijd herplaatsbaar blijkt te zijn noch - binnen afzienbare tijd - sprake zal zijn van externe re-integratie zal werkgever het dienstverband beëindigen, onder voorbehoud van de Wet. Werkgever zal alvorens tot uitvoering van dit besluit over te gaan de vakorganisatie hierover informeren en in de gelegenheid stellen over de ontstane situatie te overleggen

## Hoofdstuk VIII Diversen

### Artikel 31 – Afwijkende arbeidsvoorwaarden inzake ouderenbeleid

#### Extra vrije dagen leeftijdsgebonden

Werknemers vanaf 55 jaar en ouder kunnen één of meer extra leeftijdsgebonden vrije dagen per jaar opnemen, conform onderstaand schema:

vanaf 55 jaar tot 58 jaar	1 dag;
vanaf 58 jaar tot 60 jaar	2 dagen;
vanaf 60 jaar tot 61 jaar	3 dagen;
vanaf 61 jaar tot 68 jaar	4 dagen

### Artikel 32 – Zorgverzekering en WGA-gedifferentieerde premie

#### 1. Zorgverzekering

De werknemer kan deelnemen aan de door de werkgever afgesloten collectieve contracten voor de zorgverzekering.

De werknemer ontvangt een vaste bruto bijdrage van € 90,10 per maand als bijdrage in de kosten voor de zorgverzekering. Deze tegemoetkoming maakt geen deel uit van het salaris, grondslag vakantietoeslag, grondslag 13<sup>de</sup> maand, pensioengrondslag noch van enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

#### 2. WGA-gedifferentieerde premie

De werkgever zal tot maximaal 0,5% van de WGA-gedifferentieerde premie volledig voor zijn rekening nemen. Indien en voor zover de premie boven deze drempel van 0,5% uitkomt, zal het meerdere (totale premie minus 0,5%) zulks conform de bedoeling van de wet voor 50% door werkgever en voor 50% door werknemer worden betaald.

### Artikel 33 – Pensioen

1. In de onderneming van werkgever geldt een pensioenregeling, waaraan deelname verplicht is met inachtneming van het gestelde in de pensioenregeling "Het Flexibel Bedrijfspensioen voor werknemers van Maasvlakte Olie Terminal N.V.".
2. Wijziging in de pensioenregeling die betrekking hebben op de werkgeversbijdrage in de premie of de hoogte van de uitkeringen, zullen – met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden – pas door werkgever worden vastgesteld nadat hij daarover overleg heeft gepleegd met de vakverenigingen.

### Artikel 34 – Afwijkende bepalingen

#### 1. Keuze in arbeidsvoorwaarden:

De werknemer kan op grond van een zogenaamd keuze in arbeidsvoorwaarden kiezen om arbeidsvoorwaarden in te ruilen (zoals o.m. bedoeld om vergoeding lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie fiscaal te verrekenen), waarbij kan worden afgeweken van bepalingen in deze cao in de zin dat loon op een andere wijze kan worden genoten. Het loon in geld zal echter nimmer lager zijn dan het minimumbedrag, zoals bepaald in de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (WML), het aantal wettelijke vakantiedagen dan wel andere door de wet gestelde minimumrechten.



## 2. Participatiewet:

Voor de persoon zoals bedoeld in de Participatiewet geldt binnen de onderneming een afwijkende bezoldiging. Werkgever zal voor de persoon zoals bedoeld in de participatiewet conform advies van de Stichting van de Arbeid een bezoldiging c.q. loonschaal hanteren van 100% tot 120% WML.

## **Hoofdstuk IX Slotbepalingen**

### **Artikel 35 – Tussentijdse wijzigingen**

1. Wijzig van deze collectieve arbeidsovereenkomst tijdens de looptijd is alleen mogelijk als naar het oordeel van de partijen bijzondere omstandigheden een dergelijke wijziging rechtvaardigen. Onder bijzondere omstandigheden wordt onder meer verstaan wettelijke maatregelen betreffende de loonvorming, sociale verzekeringen of de arbeidsduur die tussen partijen overeengekomen afspraken wezenlijk raken.
2. Als één van de partijen bijzondere omstandigheden als bedoeld in lid 1 aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partij bij aangetekend schrijven verzoekt een wijziging in deze collectieve arbeidsovereenkomst te overwegen, zijn partijen tot gezamenlijk overleg hierover verplicht.

### **Artikel 36 – Geschil verband houdend met toepassen cao**

1. Partijen zullen bij een tussen hen gerezen geschil, verband houdend met de uitleg of toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst geen staking of uitsluiting toepassen.
2. Partijen zullen geen tussen hen gerezen geschil aan de rechter voorleggen voordat zij gezamenlijk hebben geprobeerd een oplossing te vinden. Daarvoor zal de partij die van mening is dat de andere partij deze collectieve arbeidsovereenkomst niet op de juiste wijze heeft uitgelegd, toegepast of niet heeft nageleefd, aan de andere partij binnen twee maanden nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaat heeft geleid, schriftelijk en beargumenteerd verzoeken de uitleg of toepassing te herzien of de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht te nemen. Een dergelijk verzoek verplicht partijen tot overleg over een gezamenlijke oplossing, tenzij het verzoek onmiddellijk wordt ingewilligd. Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil bij de andere partij op de omschreven wijze als hiervoor geduid is aangebracht en geen oplossing tot stand is gekomen, kan het geschil aan de rechter worden voorgelegd.

### **Artikel 37 – Duur van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst**

Rechten voortvloeiend uit bepalingen van de arbeidsvoorwaardenregeling(en) komen met de inwerkingtreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao. De cao heeft, voor zover deze afwijkende aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande arbeidsvoorwaardenregeling(en) (AVR).

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 januari 2022 en eindigt op 31 december 2024 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.



Maasvlakte Olie Terminal

Aldus is de volledige collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan en ondertekend ter respectievelijke vestigingsplaatsen:

Maasvlakte Olie Terminal N.V. te Maasvlakte Rotterdam

.....  
als partij aan werkgeverszijde

en

Federatie Nederlands Vakbeweging te Utrecht

handtekeningen

ieder apart en tezamen als partij aan werknemerszijde



## Bijlage 1 – Functielijst

<b>Afdeling</b>	<b>Functie</b>	<b>Schaal</b>
Maintenance	Management Equipment Technician	2
Maintenance	Maintenance Assistant	4
Maintenance	Technician E/I	5
Maintenance	Foreman E/I	6
Maintenance	Foreman Mechanical	6
<b>Afdeling</b>	<b>Functie</b>	<b>Schaal</b>
Operations	Trainee Operator	2
Operations	Operator	3
Operations	All round Operator	4
Operations	Senior All round Operator	5
Operations	Shift Supervisor	6

## Bijlage 2 – Salarisschalen

### a. Schaalsalarissen

<b>Basismaandsalarissen</b> (per 1 januari 2022 incl. 6% verhoging)			
	minimum	referentie	maximum
schaal	salaris	salaris	salaris
	75%	100%	110%
1	2.279	3.039	3.343
2	2.579	3.438	3.782
3	2.913	3.884	4.272
4	3.323	4.430	4.873
5	3.816	5.088	5.597
6	4.418	5.890	6.479
<b>Jaarsalarissen (maand x 14)</b>			
	minimum	referentie	maximum
schaal	salaris	salaris	salaris
	75%	100%	110%
1	31.906	42.546	46.802
2	36.106	48.132	52.948
3	40.782	54.376	59.808
4	46.522	62.020	68.222
5	53.424	71.232	78.358
6	61.852	82.460	90.706

<b>Basismaandsalarissen</b> (per 1 januari 2023 incl. 4% verhoging)			
	minimum	referentie	maximum
schaal	salaris	salaris	salaris
	75%	100%	110%
1	2.371	3.161	3.477
2	2.682	3.576	3.934
3	3.029	4.039	4.443
4	3.455	4.607	5.068
5	3.969	5.292	5.821
6	4.595	6.126	6.739
<b>Jaarsalarissen (maand x 14)</b>			
	minimum	referentie	maximum
schaal	salaris	salaris	salaris
	75%	100%	110%
1	33.194	44.254	48.678
2	37.548	50.064	55.076





3	42.406	56.546	62.202
4	48.370	64.498	70.952
5	55.566	74.088	81.494
6	64.330	85.764	94.346

**Basismaandsalarissen***(per 1 januari 2024 incl. 7,78% verhoging)*

	minimum	referentie	maximum
schaal	salaris	salaris	salaris
	75%	100%	110%
1	2.555	3.408	3.748
2	2.891	3.855	4.240
3	3.265	4.354	4.789
4	3.724	4.966	5.462
5	4.278	5.705	6.274
6	4.952	6.604	7.263

**Jaarsalarissen (maand x 14)**

	minimum	referentie	maximum
schaal	salaris	salaris	salaris
	75%	100%	110%
1	35.776	47.697	52.514
2	40.469	53.959	59.416
3	45.705	60.945	67.104
4	52.133	69.516	76.543
5	59.889	79.852	87.916
6	69.335	92.436	101.780

**b. Individuele verhoging per 1 april 2023**

De individuele basismaandsalarissen van de werknemers die op 1 april 2023 in dienst zijn worden met ingang van 1 januari 2023, na de verhoging van 4% van de schaalsalarissen verder verhoogd met €. 40,00 bruto per maand.

**c. Verhoging van schalen per 1 januari 2024:**

Met ingang van 1 januari 2024 worden de cao-salarisschalen structureel verhoogd met de cao contractloonsstijging over 2023 in de sector Chemie, zoals opgenomen in het evalueerend rapport van de AWWN over 2023. (Zie tabel onder punt a.)

**d. Eénmalige bruto uitkering:**

Werkgever heeft aan de werknemer die toen in dienst was, een eenmalige bruto uitkering ter grootte van € 4.500, -- bruto uitbetaald bij de loonbetaling in de maand mei 2023. Voor de deeltijdwerknemer is de hierboven bedoelde eenmalige uitkering naar evenredigheid van de bedongen arbeidsduur vastgesteld en uitgekeerd.



## **Bijlage 3 - Tussen partijen overeengekomen afspraken voor de duur van de cao.**

### **1. Duurzame Inzetbaarheid:**

Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao overleggen over een Duurzaam Inzetbaarheidsbeleid. Dit vanuit de belangen van zowel werknemers als organisatie en gericht op het bereiken en behouden van een vitale 'organisatie' met vitale 'werknemers':

- wat hebben werknemers nodig om gemotiveerd, bekwaam en (fysiek en mentaal) vitaal te kunnen blijven werken;
- hoe ontwikkelt de organisatie zich en wat vraagt dit nu en in de toekomst van werknemers?

Naast een inventarisatie van de bestaande voorzieningen zal dan tevens een verkenning plaatsvinden naar mogelijkheden om oudere werknemers in de gelegenheid te stellen om voorafgaand aan hun AOW minder belastend hun werkzaamheden te laten verrichten. Deze studiegroep zal onder meer verkenningen en berekeningen beoordelen, waarbij via herverdeling van bestaande arbeidsvoorwaarden gekomen kan worden tot een zo geduid "generatie pact" (onder meer de zgn. "80-90-100%" regelingen). Naast de voorwaarde van herverdeling van "senioredagen respectievelijk leeftijdsdagen", zullen dan opties tevens beoordeeld worden op operationele beheersbaarheid (inclusief kosten en randvoorwaarden) en het behouden van een evenwichtige belasting tussen generaties.

### **2. Onbelaste reiskostenvergoeding (personeelshandboek):**

Werkgever zal, als de overheid de onbelaste reiskostenvergoeding woon-werkverkeer verruimd, deze fiscale verruiming volgen (per 1 januari 2023 € 0,21 en per 1 januari 2024 € 0,23 per km). De huidige aanvullende vergoeding in verband met de gestegen brandstofprijzen zal naar aanleiding van de verruiming van de onbelaste reiskostenvergoeding worden aangepast in het personeelshandboek. De overige voorwaarden blijven ongewijzigd.

### **3. Vergoeding BHV / EHBO diploma (personeelshandboek):**

Met ingang van 1 januari 2022 wordt vergoeding BHV / EHBO diploma geïndexeerd met de 2,5% loonsverhoging 2021. Verder geldt dat deze vergoeding wordt verhoogd met de algemene verhoging voor 2022.