

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

Linde Gas Benelux B.V. te Schiedam

als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

looptijd 1 september 2024 t/m 31 december 2025

Inhoudsopgave CAO

	blz.
Inhoudsopgave CAO	2
HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN	4
Artikel 1 – Definities en verklaring gebruikte afkortingen	4
Artikel 2 – Algemene verplichtingen van de werkgever	5
Artikel 3 – Algemene verplichtingen van de werknemer	5
Artikel 4 – Algemene verplichtingen van de vakverenigingen	6
HOOFDSTUK 2: HET DIENSTVERBAND	7
Artikel 5 – De aanstelling	7
Artikel 6 – De aard van het dienstverband	7
Artikel 7 – Opzegtermijn van de arbeidsovereenkomst	7
HOOFDSTUK 3: ARBEIDSDUUR EN WERKTIDEN	8
Artikel 8 – Dienstroosters	8
Artikel 9 – Werkdagen en werktijden	9
Artikel 10 – Arbeid in ploegendienst	10
Artikel 11 – Parttime arbeid	10
Artikel 12 – ADV-dagen	11
Artikel 13 – Overlegprocedure bij overwerk	11
HOOFDSTUK 4: FUNCTIEGROEPEN EN MAANDSALARIS	12
Artikel 14 – ORBA-functiewaarderingssysteem	12
Artikel 15 – Salarissysteem en variabele beloning	12
Artikel 16 – Verhoging functiegroep als gevolg van promotie of hergradering	13
Artikel 17 – Herplaatsing naar een lager ingedeelde functie	14
Artikel 18 – Vervanging hogere functie	15
Artikel 19 – Uitbetaling	15
HOOFDSTUK 5: VASTE TOESLAGEN	16
Artikel 20 – Ploegentoeslagen	16
Artikel 21 – Afbouwregeling ploegentoeslagen	16
HOOFDSTUK 6: BIJZONDERE BELONINGEN	17
Artikel 22 – Overwerk	17
Artikel 23 – Bijzondere toeslagen	19
HOOFDSTUK 7: DIVERSE UITKERINGEN	22
Artikel 24 – Winstuitkering	22
Artikel 25 – Vakantietoeslag	22
Artikel 26 – Jubileumuitkering	23
HOOFDSTUK 8: AFWEZIGHEID	24
Artikel 27 – Vakantierecht	24
Artikel 28 – Nadere bepalingen over vakantie	25

Artikel 29 – Kort verlof	25
Artikel 30 – Zorgtakenverlof	26
Artikel 31 – Bijzonder verlof	27
Artikel 32 – Vrije uren voor oudere werknemers	27
Artikel 33 – Ontziet maatregelen worden stapsgewijs verhoogd	28
Artikel 34 – Feestdagen	28
HOOFDSTUK 9 : ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID	29
Artikel 34 – Arbeidsongeschiktheid	29
HOOFDSTUK 10: DIVERSEN	30
Artikel 35 – Fusie, reorganisatie, sluiting en inschakeling van adviesbureaus	30
Artikel 36 – Bondswerk in de onderneming	30
Artikel 37 – Overlijdensuitkering	31
Artikel 38 – Pensioen (en VPL)	32
BIJLAGEN	Error! Bookmark not defined.
Bijlage A – Onderhandelingsresultaat in het kader van de WTP	Error! Bookmark not defined.
Bijlage B – Onderhandelingsresultaat cao 2024 - 2025	40
Bijlage C – Contouren voor de RVU-regeling Linde d.d. 15 februari 2022	43
Bijlage D – Contouren voor de RVU regeling Linde structureel	45
Bijlage E – Referentieraster ORBA-functiewaardering	45
Bijlage F – Salarisschalen vakvolwassenen	48
Bijlage G – Bezwaar- en beroepsprocedure ORBA-functiewaardering	49
Bijlage H – Systeem variabele beloning	50
Bijlage I – Cyclus 5-ploegendienstroosters	51
Bijlage J – Supplement werknemers ex-DSM	52
Bijlage K – Supplement werknemers ex-AGA GAS BV	53
Bijlage L – Reglement arbeidsvoorwaarden servicemonteurs	54
Bijlage M – Overgangsregelingen invoering loongebouw per 1 januari 2010	58

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 – Definities en verklaring gebruikte afkortingen

- | | | |
|-------|---------------------------------------|---|
| a. | Werkgever of onderneming: | Linde Gas Benelux B.V. te Schiedam en hierna te noemen Linde Gas Benelux |
| b. | Vakverenigingen: | FNV te Utrecht |
| c. 1. | Werknemer: | degene (m/v) in dienst van de werkgever met een arbeidsovereenkomst wiens functie volgens het ORBA functiewaarderingssysteem kan worden ingedeeld in de functiegroepen 1 t/m 14, de normale arbeidsduur van een fulltime werknemer in dagdienst bedraagt 40 uur. |
| c. 2. | Parttime werknemer: | <p>degene (m/v) in dienst van de werkgever met een arbeidsovereenkomst wiens functie volgens het ORBA functiewaarderingssysteem kan worden ingedeeld in de functiegroepen 1 t/m 14 en van wie op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeidsduur.</p> <p>De bepalingen uit deze collectieve arbeidsovereenkomst worden naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze toegepast, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.</p> |
| c. 3. | Deze Collectieve arbeidsovereenkomst: | hierna: 'cao' |
| d. | Maand: | een kalendermaand. |
| e. | Week: | een tijdvak van 7 dagen, voor de dagdienst en de 2-ploegendienst beginnend op maandag. |
| f. | Dag: | een periode van 24 uur, die aanvangt voor de werknemer bij de aanvang van zijn dienstrooster. |
| g. | Arbeidsduur: | het aantal uren dat de werknemer volgens het dienstrooster werkzaamheden verricht. |
| h. | Dienstrooster: | een arbeidstijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt. |
| i. | Roostervrije dag: | een dag volgens het dienstrooster, waarop werknemer is vrijgesteld van werkzaamheden. |
| j. | Maandsalaris: | het bruto schaalsalaris, dat voor de werknemer is vastgesteld overeenkomstig artikel 15 vermeerderd met de (eventueel) toegekende vaste salaristoelage. |
| k. | Vaste salaristoelage: | een individueel als zodanig toegekend salarisdeel (FUWA, Salaristoelage/005, Salaristoelage/006 en Basis Ploeg); |
| l. | Maandinkomen: | het maandsalaris vermeerderd met de (eventuele) vaste |

		toeslagen, zoals gedefinieerd onder lid n van dit artikel.
m.	Vaste toeslagen:	ploegentoeslagen en consignatievergoedingen volgens de systematiek opgenomen in de cao.
n.	Maandverdienste:	het maandinkomen vermeerderd met de (eventuele) individueel overeengekomen Loonemolumenten.
o.	Adv-dagen:	de tijd waarop ten gevolge van arbeidsduur verkorting niet wordt gewerkt.
p.	Indelingscommissie:	de Indelingscommissie draagt zorg voor de indeling van de functies in één van de functiegroepen.
q.	Handboek HR:	de gebundelde verzameling van personeelsregelingen die in overleg met de Ondernemingsraad tot stand is gekomen alsmede, de hierin opgenomen huisregels.
r.	Uurloon:	0,58% van het maandsalaris.
s.	Overwerk:	Indien in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidsduur volgens het geldende dienstrooster, met inachtneming van artikel 8.4 wordt overschreden.

Artikel 2 – Algemene verplichtingen van de werkgever

1. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbowet is de werkgever gehouden de belangen van de werknemer te behartigen in relatie tot de arbeidsomstandigheden, één en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever dient aanwijzingen en voorschriften te geven, zo nodig persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking te stellen en aan de werknemer de mogelijkheid te bieden tot periodiek medisch onderzoek.
2. De werkgever zal ervoor zorgdragen dat de tekst van deze cao aan iedere werknemer wordt uitgereikt, zo mogelijk binnen twee maanden na vaststelling.

Artikel 3 – Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht, op verzoek van werkgever, als werkgever de wettelijke voorschriften en bepalingen van deze cao in acht neemt, ook buiten zijn dienstrooster te werken waarbij dit door werkgever zoveel mogelijk wordt beperkt.
2. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van alles wat hem tijdens zijn arbeidsovereenkomst bekend wordt over o.a.: de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking van deze stoffen, de producten, prijzen en condities. Deze afspraak geldt ook na het einde van de arbeidsovereenkomst.
3. Zonder voorgaande schriftelijke toestemming van werkgever zal de werknemer geen betaalde nevenactiviteiten uitoefenen, op welke wijze en in welke vorm dan ook.
4. Werknemer houdt zich aan de Arbowet en gebruikt tijdens zijn werk de ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen.
5. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, als bedoeld in [artikel 5](#) van deze cao.

Artikel 4 – Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verplichten zich deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De vakverenigingen doen er alles aan om te zorgen dat hun leden zich aan deze cao houden, voeren, of steunen geen actie om zo wijziging te brengen in deze cao. Ook werken vakverenigingen eraan mee dat de bedrijfsuitoefening van werkgever ongestoord kan doorgaan.

HOOFDSTUK 2: HET DIENSTVERBAND

Artikel 5 – De aanstelling

1. De werkgever verstrekt aan de werknemer een schriftelijke bevestiging van de aanstelling, zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen één maand na aanvang van de werkzaamheden.
2. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt verwezen naar:
 - de Nederlandse wetgeving;
 - deze cao;
 - eventueel later tussen partijen nog te sluiten collectieve afspraken;
 - het Handboek HR.

Artikel 6 – De aard van het dienstverband

1. Een dienstverband kan worden aangegaan voor onbepaalde of bepaalde tijd.
2. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan worden aangegaan voor:
 - bepaalde tijdsduur;
 - het verrichten van een bepaalde opdracht, een bepaald project of karwei.

Artikel 7 – Opzegtermijn van de arbeidsovereenkomst

1. Het dienstverband eindigt op één van de onderstaande wijzen:
 - beëindiging gedurende of aan het einde van een proeftijd;
 - met wederzijds goedvinden;
 - bij het bereiken door de werknemer van de AOW gerechtigde leeftijd;
 - opzegging door de werknemer of de werkgever, nadat een ontslagvergunning is verkregen;
 - ontbinding door de rechter;
 - ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van artikel 7:677 jo, 678 jo, 679 BW;
 - door overlijden van de werknemer.
2. De opzegtermijn door de werkgever in acht te nemen bedraagt:

<u>aantal jaren onafgebroken dienstverband</u>	<u>opzegtermijn in maanden</u>
0 tot 5 dienstjaren	1 maand
5 tot 10 dienstjaren	2 maanden
10 tot 15 dienstjaren	3 maanden
15 dienstjaren of langer	4 maanden

Voor de werknemer op 1 januari 1999 ouder dan 45 jaar geldt een opzegtermijn van 6 maanden.

3. De opzegtermijn door de werknemer in acht te nemen bedraagt 1 maand.

HOOFDSTUK 3: ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

Artikel 8 – Dienstroosters

1. De werknemer in dagdienst of in ploegendienst verricht zijn werkzaamheden volgens een vastgesteld dienstrooster.
2. De werkgever stelt, na overleg met de Ondernemingsraad en na daartoe verkregen instemming, het voor de werknemer geldende dienstrooster vast.
3. De voorkomende dienstroosters zijn:
 - a. Dagdienst:
 - een dagdienstrooster I dat een tijdvak van één week omvat, met een vastgestelde arbeidsduur van 40 uur per week en 8 uur per dag, exclusief pauze.
 - b. Ploegendienst:
 - een 2-ploegendienstrooster dat een tijdvak van twee aaneengesloten weken omvat, met een vastgestelde arbeidsduur van 40 uur per week en 8 uur per dienst;
 - een 5-ploegendienstrooster dat een aantal aaneengesloten weken omvat, met een gemiddelde arbeidsduur van 33,6 uur per week en uur per dienst exclusief de dagelijkse werkoverdracht (zie [bijlage I](#) voor een specificatie van de 5-ploegendienstroosters);
 - een reservistenrooster ten behoeve van onregelmatig wisselende diensten in een 5-ploegendienstrooster met een gemiddelde arbeidsduur van 33,6 uur per week en 8 uur per dienst (zie [bijlage I](#) voor het nominale aantal diensten per maand).
4. Voor alle roosters geldt dat incidentele overschrijding van de dagelijkse arbeidsduur conform het dienstrooster, met een half uur of minder, geacht wordt deel uit te maken van de dagelijkse arbeidsduur en worden niet aangemerkt als overuren.
5. Werkoverdracht 5-ploegendienst voor- danwel na de dagelijkse diensttijd
Werkgever hecht veel waarde aan een goede overdracht van werkzaamheden;
 - In de 5-ploegendienst geldt op instructie van werkgever als onderdeel van de dagelijkse diensttijd en werkzaamheden een dagelijkse werkoverdracht dat gebeurt voor- of na de diensttijd;
 - De 5-ploegendienstwerknemers ontvangen voor het geheel van deze werkoverdracht voor- dan wel na de diensttijd (inclusief loop- en omkleedtijd) met ingang van 1 januari 2020 naast de gebruikelijke ploegentoeslag een toeslag van 2%;
 - Ten aanzien van werknemers in de 5-ploegendienst beginnen de overuren als na de overdracht als hierboven bepaald, in opdracht van werkgever het dagelijkse dienstrooster per dag en per week wordt overschreden;
 - Dit geldt ook voor het verrichten van arbeid op zaterdag en/of zondag;
 - Van overwerk kan slechts sprake zijn als dit door of namens de werkgever wordt opgedragen.
6. Voor de werknemer wiens functie conform het ORBA-functiewaarderingssysteem zoals beschreven in deze cao ingedeeld in functiegroep 12 of hoger, geldt dat een overschrijding van de dagelijkse arbeidsduur conform het dienstrooster deel uitmaakt van de dagelijkse arbeidsduur. Deze bepaling geldt niet voor de werknemer in een 5-ploegendienst rooster.
7. Bij het opnieuw vaststellen van begin- en eindtijden in de dienstroosters voor de dagdiensten op maandag t/m vrijdag zal de aanvangstijd in beginsel niet gelegen zijn voor 07.00 uur en de eindtijd in beginsel niet gelegen zijn na 19.00 uur. Met inachtneming van het gestelde in dit lid zijn cao-partijen overeengekomen dat een dienstrooster met variabele begin- en eindtijd op de locatie bespreekbaar is.

Ten minste 14 kalenderdagen voor de inwerkingtreding van het gewijzigde dienstrooster wordt de werknemer hiervan in kennis gesteld. Indien dit in verband met de aard van de arbeid onmogelijk is,

moeten de rusttijden in ieder geval 28 dagen van tevoren worden meegedeeld en minimaal 4 dagen van tevoren de begin- en eindtijden van de arbeid.

8. Indien de werkgever voornemens is de arbeidsduur per dag structureel te wijzigen, waardoor de arbeidsduur meer zal gaan bedragen dan 8½ uur, pleegt hij over dit voornemen, ten aanzien van de voorwaarden, overleg met de vakverenigingen.

Artikel 9 – Werkdagen en werktijden

1. In het dagdienstrooster I wordt op de eerste vijf dagen van de week gewerkt, met een begintijd vanaf 07.00 en een eindtijd tot 19.00 uur.
2. In een 2-ploegendienstrooster wordt op de eerste vijf dagen van de week gewerkt, in één van de volgende roosters:
 - rooster I per week afwisselend ochtend- en middagdiensten.
3. In een 5-ploegendienstrooster wordt op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer regelmatig van dienst wisselt en één van de diensten een ochtenddienst, een middagdienst of een nachtdienst is, onderbroken door roostervrije dagen.
4. Een vaste reserve voor de 5-ploegendienst is uitsluitend die werknemer die het gehele jaar door gehouden is in te vallen in een 5-ploegendienstrooster, indien daaraan behoefte bestaat.
5. Werktijden ploegdienstroosters:

- 2 ploegdienst I (Intern transport/Productie, locatie Dieren):

ochtenddienst:	06.30 uur - 15.00 uur
middagdienst:	14.30 uur - 23.00 uur

- 2 ploegdienst I (Productie LGT, locatie Eindhoven):

ochtenddienst:	06.00 uur - 14.30 uur
middagdienst:	14.30 uur - 23.00 uur

- 5 ploegdienst (Productie, locatie IJmuiden):

ochtenddienst:	06.00 uur - 14.00 uur
middagdienst:	14.00 uur - 22.00 uur
nachtdienst:	22.00 uur - 06.00 uur

- 5 ploegdienst (Productie, locatie Botlek):

ochtenddienst:	07.30 uur - 15.30 uur
middagdienst:	15.30 uur - 23.30 uur
nachtdienst:	23.30 uur - 07.30 uur

- reservistendienst (Productie, locatie Botlek):

dagdienst:	07.30 uur - 16.00 uur
ochtenddienst:	07.30 uur - 15.30 uur
middagdienst:	15.30 uur - 23.30 uur
nachtdienst:	23.30 uur - 07.30 uur

6. Op basis van het Arbeidstijdenbesluit Vervoer mag de gemiddelde werkweek over een periode van 16 weken maximaal 48 uur bedragen. Incidenteel is een werkweek van meer dan 48 uur mogelijk, maar deze meerdere uren moeten in de daaropvolgende weken worden gecompenseerd.

Artikel 10 – Arbeid in ploegendienst

1. Indien een werknemer in dagdienst op verzoek van werkgever en volgens de regels van deze cao in een ploegdienststrooster wordt verzocht te gaan werken, is de werknemer gehouden in ploegen te werken. En gelden de ploegentoeslagen.
2. Deze verplichting geldt niet voor:
 - de werknemer van 55 jaar of ouder die in de onderneming sinds zijn 50e verjaardag niet meer in ploegendienst heeft gewerkt, echter met dien verstande dat de leeftijden op basis van de nieuwe afspraken van 2025 worden aangepast tot uiteindelijk respectievelijk 59 jaar en de 54e verjaardag (doordat de leeftijd voor gebruikmaking van de ontsie maatregelen stijgt, stijgt de leeftijd van 50 jaar evenredig mee);
 - de werknemer die een beroep doet op zijn gezondheid; bij verschil van mening dient een medische verklaring te worden overlegd.
3. Bij overplaatsing vanuit een ploegendienst naar een dagdienst is een afbouwvergoeding van toepassing; zie hiervoor [artikel 21](#) afbouwregeling ploegentoeslagen.

Artikel 11 – Parttime arbeid

1. De werknemer die dit kenbaar maakt, zal in overleg met de werkgever zo mogelijk in de gelegenheid worden gesteld om in parttime te gaan werken. De werknemer moet dan wel minimaal 26 weken bij de werkgever in dienst zijn.
2. Werkgever volgt hierin de regels van de toepasselijke Wet flexibel werken.
3. De werknemer die in parttime wil gaan werken zal hiertoe ten minste twee maanden vóór het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk een verzoek indienen bij werkgever. Daarin staat in ieder geval vermeld:
 - het tijdstip van ingang;
 - de gewenste omvang van de aanpassing van de arbeidsduur per week, of, als de arbeidsduur over een ander tijdvak is overeengekomen, over dat tijdvak;
 - de gewenste arbeidsplaats; of
 - de gewenste spreiding van de werktijd van de uren over de week, of het anderszins overeengekomen tijdvak.

4. Bij afwijzing van het verzoek zal de werkgever dit schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer laten weten, op zijn laatst één maand vóór de voorgestelde datum van ingang parttime werken.

Een afschrift hiervan zal aan de Ondernemingsraad worden gezonden, tenzij de werknemer hiertegen bezwaar maakt.

5. Indien de werkgever op het verzoek om in parttime te mogen werken afwijzend beslist, kan de werknemer binnen drie weken in beroep gaan bij de Beroepscommissie van de Ondernemingsraad. Alvorens advies wordt uitgebracht, zullen beide partijen worden gehoord; de Beroepscommissie brengt binnen drie weken advies uit.

Indien de werkgever het advies van de Beroepscommissie niet wenst te volgen, dient hij dit schriftelijk binnen drie weken te motiveren en vervolgens binnen 3 weken met de vakverenigingen af te stemmen.

Artikel 12 – ADV-dagen

1. De werknemer werkzaam in de dienstroosters dagdienst I, 2-ploegendienst, ontvangt 104 uur adv op jaarbasis; ten gevolge waarvan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur 38 uur bedraagt.
2. Het aantal ADV-dagdelen bedraagt 26. In overleg met de Ondernemingsraad is de ADV-regeling vormgegeven.
3. De werkgever kan per locatie per kalenderjaar, in overleg met de Onderdeelcommissie van de Ondernemingsraad, afspraken maken over het aantal aan te wijzen collectieve ADV-dagen. Het aantal dagen bedraagt per kalenderjaar 0, 1, 2 of 3 dagen. De overige ADV-dagen worden individueel, na overleg met de werknemer, vastgesteld. De directie zal erop toezien dat de afspraken met betrekking tot collectieve ADV-dagen worden nageleefd.
4. Bij afwezigheid door ziekte of anderszins, op een vooraf geplande ADV-dag, bestaat er binnen het kalenderjaar recht op een vervangende ADV-dag.
5. Indien in opdracht van de werkgever gewerkt moet worden op een vastgestelde adv dag, wordt in overleg met de betreffende werknemer een vervangende ADV-dag vastgesteld. De arbeid op de oorspronkelijk vastgestelde ADV-dag geldt niet als overwerk.
6. Indien een collectieve ADV-dag samenvalt met een dag waarop de parttime werknemer werkt, wordt de arbeidsduurverkortung naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur afgeboekt. Indien de collectieve ADV-dag samenvalt met een dag waarop de parttime werknemer niet werkt, wordt geen ADV-dag afgeboekt.
7. ADV-dagen die gepland zijn in het laatste kwartaal van enig jaar en die door bedrijfsomstandigheden of bijzondere persoonlijke omstandigheden niet zijn opgenomen door de werknemer, kunnen in het eerste kwartaal van het daaropvolgende jaar alsnog ingepland worden. Na het eerste kwartaal komen deze dagen te vervallen.
8. De regeling ADV-dagen geldt niet voor de werknemer werkzaam in de 5-ploegendienst en de reservistendienst. Ook de parttime werknemer die bij de instelling van ADV-dagen gekozen heeft met inachtneming van wetgeving voor uitbetaling van ADV-dagen is uitgesloten van deze regeling.

Artikel 13 – Overlegprocedure bij overwerk

1. De werkgever zal tijdig overleg plegen met de vakverenigingen wanneer hij structureel overwerk wil laten verrichten:
 - voor één of meerdere periode(n) langer dan zes maanden;
 - voor één of meerdere periode(n) langer dan vier weken, meer dan 45 uur per week.
2. Indien het gestelde onder lid 1 van [dit artikel](#) in acht is genomen, is de werknemer verplicht tot overwerk.

Deze verplichting geldt niet voor:

- de werknemer die jonger is dan 18 jaar;
- de werknemer van 55 jaar of ouder met dien verstande dat deze leeftijd conform de nieuwe afspraken stapsgewijs verhoogd wordt naar uiteindelijk 59 jaar;
- de werknemer die een beroep doet op zijn gezondheid;
- bij verschil van mening dient een medische verklaring te worden overlegd;
- de werknemer die in parttime werkt.

HOOFDSTUK 4: FUNCTIEGROEPEN EN MAANDSALARIS

Artikel 14 – ORBA-functiewaarderingssysteem

1. De functie van de werknemer kan op basis van het ORBA-functiewaarderingssysteem worden ingedeeld in één van de functiegroepen 1 t/m 14.
2. De indeling van functies geschiedt met behulp van het Linde referentieraster door een daartoe opgeleide indelingscommissie. De indeling van de functies door de indelingscommissie leidt tot een van de functiegroepen van de CAO. Het referentieraster is opgenomen in [Bijlage E](#).
3. Aan de hand van de definitieve functieomschrijving wordt iedere functie gewogen en wordt het niveau van de functie bepaald. Deze functiewaardering leidt tot indeling in een functiegroep.
4. Indien de werknemer het niet eens is met de indeling van zijn functie is een beroep mogelijk conform de Bezwaar en beroepsprocedure ORBA-functiewaardering. Deze procedure is beschreven in [Bijlage G](#).

Afgesproken is om de functiebeschrijvingen en het functieraster in 2025 aan te passen

Artikel 15 – Salarissysteem en variabele beloning

1. De salarissen worden toegekend op basis van een salarissysteem, waaraan functiewaardering en prestatiebeoordeling ten grondslag liggen.
2. Bij elke functiegroep behoort een salarisgroep die is opgenomen in de salarisschaal. Het geheel van salarisgroepen vormt de salarisschaal. Er is één salarisschaal binnen de onderneming:
 - salarisschaal voor vak volwassenen ([bijlage F](#)).
3. Indien een nieuwe werknemer in dienst treedt, ontvangt hij het maandsalaris behorende bij 0 treden. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders bruikbare ervaring in die functie heeft verkregen, kunnen hem een zodanig aantal treden worden toegekend, dat deze in overeenstemming zijn met elders verkregen ervaring.
4. Met ingang van 1 juni 2023 zijn de salarisschalen voor niet vak volwassenen komen te vervallen
5. Salarisschaal voor vakvolwassenen
De salarisschaal voor vakvolwassenen is van toepassing op de werknemer die de maximumleeftijd, behorende bij de betreffende salarisgroep van de salarisschaal niet vakvolwassenen, heeft bereikt. De salarisschaal voor vakvolwassenen is onderverdeeld in de salarisgroepen 1 t/m 14 en bestaat uit vaste herkenbare treden waarbij beoordeling wordt toegepast. De groepen kennen minimaal 13 en maximaal 38 treden.

De salarisschaal voor vakvolwassenen kan worden doorlopen aan de hand van de uitkomsten van de beoordeling. De medewerkers met een score 1, die na een half jaar verbetering laten zien in hun functioneren kunnen alsnog in aanmerking komen voor een verhoging van 1 trede.

De salarisschaal voor vakvolwassenen kent een standaard maximum en een persoonlijk maximum. Het persoonlijk maximum is te herkennen aan de grijze achtergrond. Het persoonlijk maximum is te bereiken vanaf het standaard maximum. De werknemer dient minimaal één jaar op dit standaard maximum te staan, waarna doorgroei naar het persoonlijk maximum mogelijk is.

De beoordelingskoppeling tot aan het standaard maximum is als volgt:

- categorie 1: 0 trede
- categorie 2: 1 trede
- categorie 3: 2 treden
- categorie 4: 3 treden
- categorie 5: 4 treden

Tussen het standaard en persoonlijk maximum is de beoordelingskoppeling als volgt:

- Categorie 1,2,3 : 0 trede
- Categorie 4: 1 trede
- Categorie 5: 1 trede

Jaarlijks per 1 april worden de individuele maandsalarissen van de werknemers verhoogd met het door de beoordeling bepaalde aantal treden, voor zover deze uitloop binnen de betreffende salarisgroep nog mogelijk is.

6. De beoordelingsniveaus genoemd in lid 4 en 5 van [dit artikel](#) maken deel uit van het beoordelingssysteem, dat is opgenomen in het Handboek HR.
7. Beloning uitzendkrachten
De beloning van uitzendkrachten zal plaatsvinden conform de CAO van Linde Gas Benelux.
8. Op de salarisschalen worden de algemene loonsverhogingen toegepast.
9. Variabele beloning
Linde Gas Benelux kent een systeem van variabele beloning dat wordt gebruikt voor toekenning van een eenmalige beoordelingsafhankelijke toeslag, gebaseerd op de uitkomst van de beoordelingsgesprekken over het voorgaande kalenderjaar. De regeling is opgenomen in [bijlage H](#).

Artikel 16 – Verhoging functiegroep als gevolg van promotie of hergradering

1. Promotie
Als de werknemer een hoger ingedeelde functie gaat vervullen, in vergelijking met zijn huidige functie, wordt de volgende procedure gehanteerd met betrekking tot de vaststelling van het nieuwe maandsalaris:
 - In de nieuwe salarisgroep vindt inschaling plaats op het eerstvolgende hogere bedrag.
 - Het bedrag wordt vervolgens verhoogd met twee treden.
2. Hergradering als gevolg van een nieuwe functiewaardering
Als de functie van de werknemer als gevolg van hergradering in een andere functiegroep wordt ingedeeld, wordt de volgende procedure gehanteerd met betrekking tot de vaststelling van het nieuwe maandsalaris:
 - In de nieuwe salarisgroep vindt inschaling plaats op het eerstvolgende hogere bedrag.
 - Indien de hergradering per 1 januari plaatsvindt worden vervolgens de consequenties als gevolg van de beoordeling in de nieuwe salarisgroep geëffectueerd.
 - Indien de hergradering op een andere datum plaatsvindt wordt het eerstvolgende hogere bedrag in de nieuwe schaal genomen.

Artikel 17 – Herplaatsing naar een lager ingedeelde functie

1. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden

Voor de werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden wordt overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie is onderstaande regeling van toepassing:

- a. De werknemer wordt met ingang van de eerste van de maand na overplaatsing ingedeeld in de met de lagere functiegroep overeenkomende salarisgroep.
- b. Indien het oorspronkelijke maandsalaris lager is dan het maximummaandsalaris in de nieuwe salarisgroep, wordt het naastliggende hogere maandsalaris in de nieuwe salarisgroep toegekend. De werknemer blijft recht houden op de eventueel nog openstaande treden in de betreffende salarisgroep.
- c. Indien het oorspronkelijke maandsalaris hoger is dan het maximummaandsalaris in de nieuwe salarisgroep, wordt het oorspronkelijke maandsalaris gehandhaafd.
- d. Op de bedoelde maandsalarissen genoemd in de leden 1b en 1c van [dit artikel](#) worden de algemene loonsverhogingen toegepast.

2. Wegens onbekwaamheid

Voor de werknemer die wegens onbekwaamheid wordt overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie is onderstaande afbouwregeling van toepassing:

- a. Voor de werknemer beneden de 45 jaar, die een functie gaat verrichten welke is ingedeeld in een lagere salarisgroep, blijft gedurende de periode die door de werkgever voor hem als opzegtermijn in acht zou moeten worden genomen, indien hij het dienstverband had willen beëindigen, het maandsalaris gehandhaafd dat hij verdiende in de functie die hij tot dusverre uitoefende.
- b. Voor de werknemer van 45 jaar of ouder is het genoemde onder lid a van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat de periode van afbouw wordt verdubbeld.
- c. Bovendien blijft voor de werknemer, die een functie gaat verrichten welke ten opzichte van zijn vorige functie:
 1. één salarisgroep lager is ingedeeld, zijn maandsalaris gedurende nog twee maanden gehandhaafd, indien het onafgebroken dienstverband vijf jaren bedroeg;
 2. twee salarisgroepen lager is ingedeeld, het voorgaande genoemd bij lid 2 sub c, punt 1 is van overeenkomstige toepassing; daarna geldt gedurende één maand voor hem het maandsalaris dat behoort bij de salarisgroep die één groep lager ligt dan die, waarin zijn vorige functie was ingedeeld.
- d. Meer dan twee salarisgroepen lager is ingedeeld, het voorgaande genoemd bij lid 2 sub c, punt 1 is van overeenkomstige toepassing; daarna geldt gedurende één maand voor hem het maandsalaris dat behoort bij de salarisgroep die twee groepen lager ligt dan die, waarin zijn vorige functie was ingedeeld.
- e. Na afloop van bovengenoemde afbouwregeling wordt de werknemer ingedeeld in de lagere salarisgroep.
- f. Bij indeling in een lagere salarisgroep bedraagt de verlaging het verschil tussen het huidige maandsalaris en het naastliggende lagere schaalsalaris in de nieuwe salarisgroep. De werknemer blijft recht houden op de eventueel nog openstaande treden in de betreffende nieuwe salarisgroep.
- g. Op het bedoelde maandsalaris genoemd in lid e van [dit artikel](#) worden de algemene loonsverhogingen toegepast.
- h. Voor de werknemer van 57½ jaar of ouder die een functie gaat verrichten welke is ingedeeld in een lagere salarisgroep, zal het oorspronkelijke maandsalaris worden gehandhaafd.

3. Op eigen verzoek

Voor de werknemer die op eigen verzoek wordt overgeplaatst in een lager ingedeelde functie is de gehele tekst van lid 2 van [dit artikel](#) van overeenkomstige toepassing.

Artikel 18 – Vervanging hogere functie

1. De werknemer die tijdelijk een functie volledig waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn functie, blijft ingedeeld in de functiegroep die met zijn functie overeenkomt.
2. Bij langdurige en volledige vervanging, zijnde meer dan één maand aaneengesloten, wordt met ingang van de maand van de aanvang van de vervanging een toeslag toegekend ten bedrage van het verschil tussen het (gefingerde) promotiesalaris en het huidige maandsalaris.
3. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer waarbij het vervangingsaspect reeds deel uitmaakt van de uitgeoefende functie.

Artikel 19 – Uitbetaling

1. Uitbetaling van het maandelijks inkomen vindt uiterlijk plaats op de laatste dag van de maand.
2. Bij in- of uitdiensttreding, anders dan op de eerste of de laatste van de maand, wordt een evenredig deel van het maandelijks inkomen betaald.
3. Uitbetaling van de bijzondere beloningen, zoals beschreven in de [artikelen 22 en 23](#), vindt plaats één maand na de maand waarin de bijzondere beloningen zijn ontstaan.

HOOFDSTUK 5: VASTE TOESLAGEN

Artikel 20 – Ploegentoeslagen

1. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris betaald.
Deze toeslag bedraagt per maand:
 - voor een 2-ploegendienst I 15,8%
 - voor een 5-ploegendienst 29,0%
2. Voor arbeid in de reservistendienst in het 5-ploegendienstrooster, op de locatie Botlek, geldt een toeslag van 36,0% per maand.

Artikel 21 – Afbouwregeling ploegentoeslagen

1. Indien de werknemer op initiatief van de werkgever wordt overgeplaatst van een vaste ploegendienst naar de dagdienst wordt, afhankelijk van de periode gedurende welke men het laatst onafgebroken in een vaste ploegendienst heeft gewerkt, een afbouwregeling toegepast.
Gedurende een aantal maanden leidt deze afbouwregeling tot een afnemend percentage van het laatstverdiende maandsalaris waarover ploegentoeslag is uitgekeerd, volgens onderstaande tabel.

2. Bij een ploegentoeslag van **15,8%** na een onafgebroken ploegendienst
van minstens: bedraagt de afbouwvergoeding:

3 maanden	gedurende 1 maand 8,9%
6 maanden	gedurende 1 maand 15,8% en 1 maand 8,9%
1 jaar	gedurende 1 maand 15,8%, 1 maand 8,9% en 1 maand 4,45%
2 jaar	gedurende 2 mnd. 15,8%, 2 mnd. 8,9% en 2 mnd. 4,45%.

vervolgens per jaar volledige ploegendienst verlenging van de periode van afbouw met 1 maand extra, met een maximumafbouw van:

10 jaar (en meer) gedurende 10 mnd. 15,8%, 10 mnd. 8,9% en 10 mnd. 4,45%

3. Bij een ploegentoeslag van **29,0%** na een onafgebroken ploegendienst
van minstens: bedraagt de afbouwvergoeding:

3 maanden	gedurende 1 maand 16,3%
6 maanden	gedurende 1 maand 29,0% en 1 maand 16,3%
1 jaar	gedurende 1 mnd. 29,0%, 1 mnd. 16,3% en 1 mnd. 8,15%
2 jaar	gedurende 2 mnd. 29,0%, 2 mnd. 16,3% en 2 mnd. 8,15%.

vervolgens per jaar volledige ploegendienst verlenging van de periode van afbouw met 1 maand extra, met een maximumafbouw van:

10 jaar (en meer) gedurende 10 mnd. 29,0%, 10 mnd. 16,3% en 10 mnd. 8,15%.

4. Bij een ploegentoeslag van **36,0%** na een onafgebroken ploegendienst
van minstens: bedraagt de afbouwvergoeding:

3 maanden	gedurende 1 maand 20,2%
6 maanden	gedurende 1 maand 36,0% en 1 maand 20,2%
1 jaar	gedurende 1 mnd. 36,0%, 1 mnd. 20,2% en 1 mnd. 10,1%
2 jaar	gedurende 2 mnd. 36,0%, 2 mnd. 20,2% en 2 mnd. 10,1%.

vervolgens per jaar volledige ploegendienst verlenging van de periode van afbouw met 1 maand extra, met een maximumafbouw van: 10 jaar (en meer) gedurende 10 mnd. 36,0%, 10 mnd. 20,2% en 10 mnd. 10,1%.

HOOFDSTUK 6: BIJZONDERE BELONINGEN

Artikel 22 – Overwerk

1. Het maandsalaris wordt geacht een beloning te zijn voor een normale functie vervulling in het geldende dienstrooster. Indien in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidsduur volgens het geldende dienstrooster, met inachtneming van [artikel 8.4](#) wordt overschreden, is er sprake van overwerk.
2. Voor een parttime werknemer is sprake van overwerk, indien de parttime werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster, waarmee de normale arbeidsduur van een 'fulltime' werknemer wordt overschreden.
3. 5-ploegendienst
 - 3.1. Bij overwerk in een 5-ploegendienst, niet aansluitend op een normale dienst, kunnen per half jaar ten hoogste 13 extra diensten worden opgedragen, waarvan ten hoogste één sneldienst per twee weken. Onder 'sneldienst' wordt verstaan: een dienst die niet later begint dan acht uren nadat de vorige dienst is beëindigd.
 - 3.2. Indien de werknemer op verzoek van werkgever een dienst overneemt waarbij de rusttijd tussen het einde van zijn oorspronkelijke roosterdienst (zijnde een nachtdienst) en de aanvang van de over te nemen dienst minder dan 8 uur bedraagt, heeft de werknemer recht op een extra vrije nachtdienst (hierna te noemen EVN).
 - 3.3. Indien de werknemer in 5-ploegendienst die volgens zijn rooster 2 nachtdiensten moet lopen en op de 2e dag een dagdienst loopt dan wel een (bedrijfsnoodzakelijke) cursus volgt, dan vervalt de 1e nachtdienst en wordt als een EVN geschreven en verschuift de 2e nachtdienst die hierop volgt naar een dagdienst van 8 uur.
Indien de werknemer na de 2e nachtdienst een dagdienst loopt of een bedrijfsnoodzakelijke cursus volgt, wordt die dag als overwerk geschreven, tegen percentage 0,58% en vervalt de 2e nachtdienst en wordt als EVN geschreven.
Indien het op de 3e dag gaat om een vrijwillige cursus of opleiding, wordt die dag geen overwerk geschreven en bij onvoldoende wachtbezetting is ook de EVN niet van toepassing.
 - 3.4. Partijen spreken af deze regeling jaarlijks te evalueren, d.m.v. registratie wordt bijgehouden in welke frequentie e.e.a. voorkomt.
4. De werknemer in een 5-ploegendienst behoeft geen overwerk te verrichten op een zondag waarop hij volgens zijn rooster vrij zou zijn.
5. Indien het overwerk aanvangt voor of op middernacht en op die dag de normale werktijd is gewerkt of die dag een zon of feestdag is, behoeft het werk niet eerder dan 11 uren na het beëindigen van het overwerk te worden hervat. Deze 11 uren kunnen éénmaal per periode van 7 x 24 uur worden ingekort tot 8 uren. Voor zover deze uren vallen binnen de normale werkdag worden zij als gewerkte uren beschouwd, zijnde slaapuren.
6. De regeling slaapuren is van toepassing voor overwerk dat verricht wordt tussen vrijdagavond 23:00 uur en zaterdag 08:00 uur, of tussen zaterdag 23:00 uur en zondag 08:00 uur. Compensatie van deze gemaakte overuren in tijd vindt plaats op de eerstvolgende maandag.

Nog resterende uren worden gecompenseerd op de eerstvolgende dinsdag. Op verzoek van werkgever en als werknemer instemt kan over de te compenseren uren op de dinsdag een andere afspraak worden gemaakt. De aanspraak op nog niet in tijd gecompenseerde uren blijft dan staan.

7. De genoemde percentages in [dit artikel](#) worden berekend over het maandsalaris en gelden per uur. Voor de werknemer in parttime worden de in [dit artikel](#) genoemde percentages berekend over het 'fulltime' maandsalaris, waarvan het reële maandsalaris is afgeleid.
8. De overwerktoeslagen worden vermeld exclusief het uurloon van 0,58% van het maandsalaris; indien van toepassing wordt voor de berekening van het uurloon het maandsalaris vermeerderd met de voor de werknemer.

9. Overwerkpercentages

Dagdienst en overige diensten (niet hieronder genoemd)

• elk uur	0,29%
• zaterdag 00:00 u – zondag 00:00 uur	0,58%
• zondag 00:00 u – maandag 00:00 uur	0,87%
• feestdagen 00:00u – tot 00:00 uur op de daaropvolgende kalenderdag	1,16%

IJmuiden 5 ploegendienst

• elk uur	0,29%
• elk uur op roostervrije dagen voor de werknemer 5 ploegendienst	0,58%
• vrijdag 22:00 uur – zaterdag 22:00 uur	0,58%
• zaterdag 22:00 uur – zondag 22:00 uur	0,87%
• feestdagen van 22:00 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag tot 22:00 uur op de feestdag	1,16%
• oudjaar/Nieuwjaar: van 14:00 uur op oudejaarsdag tot 14:00 uur op nieuwjaarsdag	1,16%

Botlek 5 ploegendienst

• elk uur	0,29%
• elk uur op roostervrije dagen voor de werknemer 5 ploegendienst	0,58%
• vrijdag 23:30 uur – zaterdag 23:30 uur	0,58%
• zaterdag 23:30 uur – zondag 23:30 uur	0,87%
• feestdagen van 23:30 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag tot 23:30 uur op de feestdag	1,16%
• oudjaar/Nieuwjaar: van 15:30 uur op oudejaarsdag tot 15:30 uur op nieuwjaarsdag	1,16%

10. Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, zullen de overuren bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd.

11. Uitbetaling tijd voor tijd uren

De werknemer met een saldo TVT-uren krijgt 1 x per kwartaal de mogelijkheid zijn uren uit te laten betalen. Dit verzoek kan uitsluitend van de werknemer uitgaan op vrijwillige basis. De afdeling HR houdt hierbij de regie, een verzoek hiertoe kan worden ingediend bij HR.

Vanaf 1 januari 2022 geldt dat tijd voor tijd wordt opgenomen in het jaar waarin het is opgebouwd. Is het niet opgenomen, dan kan dit nog alsnog worden opgenomen tot uiterlijk 1 juli in het kalenderjaar opvolgend aan het jaar waarin het is opgebouwd. Na 1 juli van dat jaar worden de tijd-voor-tijd uren uitbetaald.

Dit geldt alleen voor nieuw op te bouwen tijd voor tijd vanaf 1 januari 2022.

Voor opgebouwde saldo's tot en met 31 december 2021, geldt een coulance regeling met dien verstande dat de fiscale richtlijnen dienen te worden gevolgd.

Over het totale saldo verlof dat de werknemer heeft opgebouwd boven het fiscaal toelaatbare maximum van 100 weken dient loonbelasting te worden betaald.

De belastingdienst bepaalt dit aan de hand van het verlofsaldo op de peildatum van 31 december in een kalenderjaar.

Linde erkent dat het opnemen van tijd voor tijd moet worden gestimuleerd omdat dit de gezondheid en het welbevinden van de werknemers ten goede komt. De werkgever heeft binnen de grenzen van redelijkheid en billijkheid een inspanningsverplichting om werknemers in de gelegenheid te stellen de tijd voor tijd uren tijdig te consumeren. Indien door een onvoorziene situatie (ziekte en/of specifieke bedrijfsomstandigheden) een werknemer niet in staat is om de tijd voor tijd uren tijdig op te nemen, kan de directie, na overleg met HR, besluiten het uitbetalen van de uren te verlengen met een extra jaar.

Artikel 23 – Bijzondere toeslagen

1. De genoemde percentages in [dit artikel](#) worden berekend over het maandsalaris, tenzij anders aangegeven, en gelden per uur. Voor de werknemer in parttime worden de in [dit artikel](#) genoemde percentages berekend over het 'fulltime' maandsalaris, waarvan het reële maandsalaris is afgeleid.

2. Extra uren voor de parttime werknemer

De werknemer in parttime die meer uren werkt dan het contractueel overeengekomen aantal uren, waarbij deze uren niet uitgaan boven het aantal uren per dag van een vergelijkbare fulltime werknemer, ontvangt over deze uren per gewerkt uur een toeslag van 16% op het uurloon.

3. Feestdagtoeslag

De werknemer in een 5-ploegendienstrooster, die conform het geldende dienstrooster op een feestdag werkt, ontvangt per gewerkt uur een toeslag van 1,20%. Hierbij gelden de volgende grenzen:

Ijmuiden 5 ploegendienst

- van 22:00 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag tot 22:00 uur op de feestdag;
- oudjaar/Nieuwjaar: van 14:00 uur op oudejaarsdag tot 22:00 uur op nieuwjaarsdag;
- de werknemer in een 5 ploegendienstrooster op de locatie Ijmuiden heeft de mogelijkheid in plaats van de toeslag van 1,20% te kiezen voor een toeslag van 0,6% per uur, aangevuld met te compenseren tijd voor tijd uren.

Botlek 5 ploegendienst

- van 23:30 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag tot 23:30 uur op de feestdag;
- Oudjaar/Nieuwjaar: van 15:30 uur op oudejaarsdag tot 23:30 uur op nieuwjaarsdag.

Overige diensten

- van 00:00u op de feestdag – tot 00:00 uur op de daaropvolgende kalenderdag.

4. Verschoven uren

- Indien in opdracht van de werkgever wordt gewerkt op tijden die vallen buiten de tijdstippen als bedoeld in [artikel 9](#), zonder dat de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het geldende dienstrooster wordt overschreden, wordt voor de werknemer in de dagdienst een toeslag per uur gegeven.

eerste uur: geen toeslag

tweede en volgende uren: 0,21%

- Deze toeslagen gelden niet voor de uren:
 - gedurende welke de werknemer tengevolge van een bedrijfsstoornis werkt buiten de normale werkdag, voor zover dit aantal uren niet groter is dan het aantal uren dat hij op diezelfde dag wegens bedrijfsstoornis niet heeft gewerkt.
 - gedurende welke na overleg met de Ondernemingsraad door de gehele onderneming of een of meer afdelingen buiten de normale werkdag wordt gewerkt met het reeds tevoren vaststaande doel om bepaaldelijk aangewezen uren, waarop niet gewerkt werd of niet gewerkt zal worden, op diezelfde dag in te halen.

- Deze toeslagen gelden niet voor de werknemer wiens functie conform het ORBA, zoals beschreven in deze cao, is ingedeeld in functiegroep 11 of hoger.
- [Dit artikel](#) is niet van toepassing op de werknemer in een 5-ploegendienstrooster.

5. Consignatievergoeding

De werknemer die volgens een vaststaand rooster geconsigneerd is, ontvangt hiervoor een vergoeding per dag van:

	1-1-2024	1-1-2025
<i>Maandag/vrijdag</i>	EUR 39,18	EUR 40,43
<i>Za/zo/collectieve ADV</i>	EUR 65,29	EUR 67,38
<i>Feestdagen</i>	EUR 84,89	EUR 87,61

De consignatievergoedingen worden geïndexeerd met cao-verhogingen en zijn pensioengevend.

6. Afbouw consignatievergoeding

- De afbouw consignatievergoeding is van toepassing als de werknemer een functie gaat vervullen of werkzaamheden gaat verrichten waaraan geen of een minder frequente consignatiedienst is verbonden.
- Gedurende de afbouwperiode, zoals hieronder aangegeven, blijft de vergoeding voor consignatie gehandhaafd die hij ontving in de functie waaronder hij laatstelijk werkzaam was.
- Voor de bepaling van de termijn, waarover deze toeslag moet worden doorbetaald, dient te worden uitgegaan van de tijd waarin de betrokken werknemer onafgebroken in een consignatierooster heeft gewerkt.
- Voor de werknemer van 45 jaar en ouder is het bovenstaande van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat de termijn van afbouw wordt verdubbeld.
- Voor de werknemer van 55 jaar of ouder zal er geen verdere afbouw consignatievergoeding plaatsvinden. De werknemer kan na het bereiken van de 55-jarige leeftijd niet meer worden verplicht te zijn geconsigneerd. De hoogte van de afbouwvergoeding wordt gebaseerd op de consignatievergoeding die aan de werknemer in de voorliggende 12 maanden gemiddeld per maand is betaald. Deze leeftijdsgrens wordt conform de nieuwe afspraken stapsgewijs verhoogd naar 59 jaar.
- De hiervoor geformuleerde afbouwvergoeding leidt tot het volgende overzicht:

<u>duur onafgebroken consignatie</u>	<u>afbouw in maanden (werknemer <45 jaar)</u>	<u>afbouw in maanden (werknemer ≥45 jaar)</u>
< 5 jaar	1 maand	2 maanden
> 5 jaar en < 10 jaar	2 maanden	4 maanden
> 10 jaar en < 15 jaar	3 maanden	6 maanden
> 15 jaar	4 maanden	8 maanden

7. Karweiwerk

- Als de werknemer karweiwerkzaamheden verricht buiten de terreinen van de onderneming of buiten de terreinen van het karweiwerk waarvoor hij is aangesteld en waarvoor hij noodzakelijkerwijze langer moet reizen, wordt deze extra reistijd, zijnde reistijd die uitgaat boven de normale reistijd niet vallend binnen de werkdag van de werknemer, aan hem vergoed.
- Uren op maandag t/m zaterdag: 0,48% van het maandsalaris uren op zondag: 0,96% van het maandsalaris uren op feestdagen genoemd in [artikel 34](#) van deze CAO: 1,43% van het maandsalaris.
- De werknemer die voorheen af en toe karweiwerkzaamheden diende te verrichten, kan na het bereiken van de 55-jarige leeftijd daartoe niet meer worden verplicht. De leeftijd van 55 jaar wordt conform de nieuwe afspraken stapsgewijs verhoogd naar 59 jaar.
- De vergoedingen opgenomen in [dit artikel](#) zijn niet van toepassing op de werknemer wiens functie conform het ORBA-functiewaarderingssysteem, zoals beschreven in deze cao, is ingedeeld in functiegroep 12 of hoger, met uitzondering van de werknemer in een 5-ploegendienstrooster.

8. Sprongtoeslag

Als de werknemer werkzaam in een ploegdienstrooster, anders dan door eigen toedoen, naar een andere ploeg binnen het ploegdienstrooster wordt overgeplaatst, zal de werkgever ernaar streven dat ten gevolge van die overplaatsing niet minder roostervrije diensten worden genoten dan zonder die overplaatsing het geval zou zijn geweest.

Voor een overplaatsing als hier bedoeld ontvangt de werknemer een eenmalige vergoeding, zijnde een sprongtoeslag, van 3% van het maandsalaris.

Deze vergoeding is niet van toepassing als een werknemer vanuit het ploegdienstrooster in een dagdienstrooster gaat werken.

De werkgever zal ervoor zorgdragen dat er minimaal 14 dagen verstreken moeten zijn voordat de werknemer opnieuw kan worden overgeplaatst dan wel teruggeplaatst. Voorts kan de hiervoor bedoelde overplaatsing, per werknemer, niet meer dan 6 maal per kalenderjaar voorkomen.

[Dit artikel](#) is niet van toepassing op de situaties zoals beschreven in [artikel 22.3](#) van de CAO.

9. Buitenlandvergoeding

Onderstaande afspraken hebben betrekking op werknemers wiens functie conform de ORBA-systematiek is ingedeeld in de functiegroepen 10 en lager:

De werknemers Productie en Maintenance/Technische dienst IJmuiden en Botlek en het kantoorpersoneel.

De buitenlandvergoeding geldt onder de volgende voorwaarden:

a. Verblijf in België en Luxemburg:

Bij minimaal drie nachten aaneengesloten bedraagt de vergoeding per nacht € 30,-- bruto. De nacht vangt aan om 00:00 uur.

b. Verblijf in een land buiten de Benelux

De vergoeding per nacht bedraagt €30,-- bruto.

De nacht vangt aan om 00:00 uur.

10. Zorgtoeslag

Met ingang van 1 januari 2025 ontvangen alle medewerkers een zorgtoeslag van bruto 100 euro per maand structureel, dit ter compensatie van de stijgende kosten van de ziektekostenverzekering. Deze toeslag wordt niet geïndexeerd en daarmee ook niet verhoogd met mogelijke toekomstige cao stijgingen.

HOOFDSTUK 7: DIVERSE UITKERINGEN

Artikel 24 – Winstuitkering

1. Een gedeelte van de door Linde Gas Benelux behaalde winst in een boekjaar is beschikbaar voor de werknemers in de vorm van een winstuitkering.
2. De tekst van de winstdelingsregeling is vastgelegd in het Handboek HR.
3. Het winstdelingspercentage wordt naar boven afgerond op halve of hele procenten.
Ter verduidelijking een drietal voorbeelden:
5,1% wordt 5,5%
5,5% blijft 5,5%
5,6% wordt 6,0%
4. Wijziging van deze regeling is slechts mogelijk in overleg met de vakverenigingen en met verkregen instemming van de Ondernemingsraad.

Artikel 25 – Vakantietoeslag

1. De werknemer heeft recht op vakantietoeslag van 8% van zijn bruto jaarsalaris van het afgelopen jaar. De vakantietoeslag wordt opgebouwd in de periode 1 juli t/m 30 juni van enig jaar.
2. De werknemer wiens dienstverband gedurende de gehele periode genoemd onder lid 1 van kracht is, ontvangt de over die periode opgebouwde vakantietoeslag van 8% berekend over 12 keer het betaalde maandsalaris van de voorafgaande maand juni.
3. De werknemer wiens dienstverband gedurende de gehele periode genoemd onder lid 1 van kracht is en in ploegdienst werkzaam is of is geweest, ontvangt een vakantietoeslag van 8% van de verdiende ploegentoeslag, gerelateerd aan het betaalde maandsalaris van de voorafgaande maand juni.
4. De werknemer wiens dienstverband gedurende de gehele periode genoemd onder lid 1 van kracht is en recht heeft of heeft gehad op individueel overeengekomen loonemolumenten, ontvangt een vakantietoeslag van 8% over de betaalde loonemolumenten.
5. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder die gedurende de gehele periode genoemd onder lid 1 van [dit artikel](#) werkzaam is geweest, wordt voor de berekening van de vakantietoeslag minimaal uitgegaan van het schaalsalaris dat hoort bij salarisgroep 6 trede 14.
6. De werknemer die na de eerste werkdag van een maand in dienst treedt, wordt geacht op de eerste dag van de volgende maand in dienst te zijn getreden.
De werknemer, die na de eerste werkdag van een maand uit dienst treedt, wordt geacht op de laatste dag van deze maand uit dienst te zijn getreden, mits het feitelijke dienstverband vier weken heeft bestaan.
7. De werknemer die niet gedurende de gehele periode genoemd onder lid 1 werkzaam is geweest, heeft per volledige maand dienstverband recht op 1/12 deel van de vakantietoeslag.
8. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
9. Indien het parttime percentage wijzigt in de periode genoemd onder lid 1 van [dit artikel](#), zal de berekeningsgrondslag hierop aangepast worden.
10. Uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats in de maand mei, uiterlijk juni.
11. Bij beëindiging van het dienstverband worden eventuele rechten op de vakantietoeslag direct verrekend.

Artikel 26 – Jubileumuitkering

1. Voor de werknemer met een doorlopend dienstverband van 12½, 25, 35 en 45 jaar is een jubileumuitkering van toepassing.
2. De hoogte van de uitkering bedraagt bij:

12½ jaar	–	¼ maandsalaris
25 jaar	–	1 maandsalaris
35 jaar	–	1½ maandsalaris
45 jaar	–	2 maandsalarissen
3. Uitbetaling vindt plaats per eerstvolgende salarisbetaling na de jubileumdatum met inachtneming van de fiscale regels.
4. De volledige regeling 'jubilea' maakt onderdeel uit van het Handboek HR.

HOOFDSTUK 8: AFWEZIGHEID

Artikel 27 – Vakantierecht

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.
2. De werknemer in fulltime arbeid heeft recht op 25 vakantiedagen per kalenderjaar. Voor de werknemer in parttime arbeid wordt het vakantierecht naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur toegekend.
3. De werknemer die op 1 juli de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt, ontvangt per kalenderjaar 5 vakantiedagen extra.
4. Extra vakantierecht senioren; de werknemer die op 1 juli:
 - 50, 51 of 52 jaar is, heeft recht op 3 vakantiedagen extra per kalenderjaar;
 - 53 of 54 jaar is, heeft recht op 4 vakantiedagen extra per kalenderjaar;
 - 55 jaar is, heeft recht op 5 vakantiedagen extra per kalenderjaar;
 - 56 of 57 jaar is, heeft recht op 6 vakantiedagen extra per kalenderjaar;
 - 57½ jaar is, heeft recht op 8 vakantiedagen extra per kalenderjaar;
 - 58 jaar is, heeft recht op 10 vakantiedagen extra per kalenderjaar;
 - 59 jaar is, heeft recht op 11 vakantiedagen extra per kalenderjaar;
 - 60 jaar is, heeft recht op 12 vakantiedagen extra per kalenderjaar;
 - 61 jaar of ouder is, heeft recht op 13 vakantiedagen extra per kalenderjaar.
5. Extra vakantierecht wegens langdurig dienstverband
De werknemer met 25 of meer dienstjaren bij de onderneming ontvangt, met ingang van het kalenderjaar waarin het 25-jarig dienstverband wordt bereikt, per jaar 3 vakantiedagen extra. Bij het bereiken van de 50-jarige leeftijd vervalt dit extra vakantierecht en is lid 4 van [dit artikel](#) van toepassing.
6. De werknemer die in een vakantiejaar na 1 januari in dienst treedt, dan wel voor 31 december uit dienst treedt, heeft recht op vakantiedagen naar evenredigheid van de duur van het dienstverband gedurende dat jaar.
7. Vakantiedagen uitruilen
Een werknemer kan vanaf 1 januari 2022 maximaal 5 bovenwettelijke vakantiedagen uitruilen voor opleidingen of gezondheid bevorderende initiatieven zoals mindfulness, een gezondheidscheck etc. Deze uitruil is niet mogelijk voor een voor de functie verplichte opleiding. Over deze uitruil moet hij met zijn werkgever afspraken maken die schriftelijk moeten worden vastgelegd. De afdeling HR zal hiervoor een gepaste procedure opzetten.

De werknemer kan zelf beslissen voor welke training of andere initiatieven de bovenwettelijke vakantiedagen worden uitgeruild. De werkgever kan de werknemer nimmer verplichten deze regeling in te zetten voor bedrijfsspecifieke trainingen of opleidingen die in het kader van veiligheid, compliance of anderszins voor een specifieke functie verplicht gesteld zijn. De werkgever zal naar billijkheid en redelijkheid de werknemer in de gelegenheid stellen van deze regeling gebruik te maken.

Indien de werknemer de initiatieven onder werktijd wenst uit voeren zullen hiervoor eigen vakantie uren dan wel andere vormen van verlof uren voor opgenomen dienen te worden.
8. Koop/verkoopdagen
De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om per kalenderjaar maximaal 15 bovenwettelijke vakantiedagen te verkopen. Tevens is het mogelijk om maximaal 15 dagen te kopen, dit is uitsluitend mogelijk in de maand november van enig kalenderjaar. Bij koop van dagen dient de werknemer deze dagen in het volgende kalenderjaar op te nemen. Het kopen van dagen kan slechts indien het vakantiesaldo minder dan 25 dagen bedraagt.

Artikel 28 – Nadere bepalingen over vakantie

1. Als regel dient elk vakantiejaar door de werknemer voor een periode van 14 achtereenvolgende kalenderdagen vakantie te worden opgenomen.
2. Vrij op te nemen snipperdagen kunnen ook in de vorm van dagdelen (½ dagen) opgenomen worden.
3. Het opnemen van vakantiedagen dient zo tijdig mogelijk te worden aangevraagd, opdat bij de beslissing zowel met de belangen van het bedrijf als van de werknemer rekening kan worden gehouden. De werknemer kan eenmaal per jaar aanspraak maken op een aaneengesloten vakantie van 21 kalenderdagen. Hiertoe zal vóór 1 januari een planning van door de werknemer op te nemen vakantie worden gemaakt. Desgewenst zal ernaar gestreefd worden, dat deze vakantie in de vakantieperiode van het basisonderwijs kan worden opgenomen.
4. Vakantierechten komen te vervallen vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
5. Bij de opname van vakantie worden de vroegst verworven vakantierechten het eerste afgeboekt.
6. Ten aanzien van het onderwerp 'ziekte tijdens vakantie' wordt verwezen naar het Handboek HR.

Artikel 29 – Kort verlof

1. In afwijking en met uitsluiting – voor zover wettelijk toegestaan – van het bepaalde in artikel 7:629b BW geldt het volgende.
2. In de volgende gevallen kan de werknemer verlof opnemen met behoud van het maandsalaris mits hij, voor zover redelijkerwijs mogelijk, één dag tevoren de werkgever van het verzuim in kennis heeft gesteld:
 - a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie met een maximum van 11 dagen bij het overlijden van: de levenspartner van de werknemer, een kind van de werknemer, een pleeg of adoptiekind van de werknemer en een van de ouders of schoonouders van de werknemer.
 - b. over vijf dagen (dit bij een fulltime arbeidsovereenkomst, berekenwijze: eenmaal de wekelijkse arbeidsduur):
bij bevalling van de levenspartner.
 - c. over twee dagen:
 - bij het huwelijk van de werknemer;
 - bij adoptie van één of meer kinderen (naast het wettelijk verlofrecht bij adoptie).
 - d. over één dag:
 - bij het 25- of 40-jarig huwelijk van de werknemer, bij het huwelijk van een kind;
 - bij het overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis: van een van de grootouders van de werknemer of van de levenspartner, een zuster, een broer, een zuster van de levenspartner, een broer van de levenspartner, de levenspartner van een kind, zijn voogd of een kleinkind;
 - bij het 25-, 35-, of 45-jarig dienstjubileum van de werknemer.
 - e. over ten hoogste één dag in totaal per kalenderjaar:
 - bij het huwelijk van een broer, zuster of kleinkind.
 - f. over een naar redelijkheid te bepalen tijd, ten hoogste één dag:
 - bij de vervulling van een bij wettelijk voorschrift opgelegde verplichting, welke persoonlijk moet worden nagekomen, voor zover hiervoor van de overheid geen geldelijke vergoeding kan worden verkregen (bijvoorbeeld bij ondertrouw en bij uitoefening van de kiesbevoegdheid).

3. Onder levenspartner wordt verstaan de echtgenoot of echtgenote, dan wel hij of zij met wie de werknemer een duurzame levensrelatie onderhoudt of die tevoren als zodanig bij de werkgever bekend is gemaakt door de werknemer.
4. Bij verlof voor speciale gelegenheden niet genoemd in [artikel 29](#), zal de werkgever ernaar streven dat de werknemer in staat wordt gesteld om vrijaf te nemen. Het verlof is hierbij voor rekening van de werknemer.

Artikel 30 – Zorgtakenverlof

1. In bijzondere omstandigheden maakt de werkgever het de werknemer mogelijk de individuele werktijden aan te passen, teneinde noodzakelijke zorgtaken te kunnen uitvoeren.
2. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen: calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof en zorgverlof.
3. Calamiteitenverlof
De werknemer kan aanspraak maken op calamiteitenverlof bedoeld voor onvoorziene noodsituaties. De duur van het calamiteitenverlof bedraagt een naar billijkheid te berekenen periode van “een paar uur” tot enkele dagen. De werknemer dient bij de werkgever de noodzaak tot calamiteitenverlof aannemelijk te maken. Gedurende de opname van dit verlof wordt het maandinkomen doorbetaald. Wanneer ook aan de voorwaarden van kortdurend zorgverlof wordt voldaan eindigt het calamiteitenverlof na één dag en gaat het over in kortdurend zorgverlof.
4. Kortdurend zorgverlof
De werknemer kan aanspraak maken op kortdurend zorgverlof tot een maximum van 10 dagen per kalenderjaar, dit bij een fulltime arbeidsovereenkomst. De werknemer dient bij de werkgever de noodzaak tot kortdurend zorgverlof aannemelijk te maken. Gedurende de opname van dit verlof wordt 70% van het maandinkomen doorbetaald en vindt er volledige opbouw van het ouderdomspensioen plaats.
5. Zorgverlof
Indien het kortdurend zorgverlof niet toereikend is kan de werknemer een verzoek indienen tot zorgverlof. Indien hiervoor een onredelijk beroep op vakantiedagen moet worden gedaan, is de werkgever bereid om extra tijd ter beschikking te stellen. Uitgangspunt hierbij is, dat de werknemer ten minste 15 vakantiedagen op jaarbasis voor vakantiedoeleinden dient over te houden.
6. De werknemer die maatschappelijk taken verricht en hiertoe verlof voor eigen rekening dient op te nemen, kan een verzoek indienen bij de afdeling Human Resources voor verlof ten behoeve van maatschappelijke taken. Een en ander ter beoordeling van de afdeling Human Resources.
7. Een verzoek tot calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof wordt in eerste instantie ingediend bij de direct leidinggevende. Een verzoek tot zorgtakenverlof wordt ter beoordeling ingediend bij de afdeling Human Resources. Bij de beoordeling van de aanvragen zal de Arbodienst in voorkomende gevallen worden geconsulteerd. De Ondernemingsraad wordt periodiek over het gevoerde beleid geïnformeerd.
8. Mantelzorg
Steeds meer werknemers hebben mantelzorgtaken. Cao-partijen vinden een goede balans tussen verplichtingen op het werk en privé (als mantelzorger) van belang en deze balans zou waar nodig onderwerp van gesprek moeten zijn tussen werknemers en leidinggevende. In de dialoog tussen werknemer en leidinggevende komt aan de orde hoe de werknemer invulling kan geven aan de combinatie werk en mantelzorg.

9. Geboorteverlof

Vanaf 1-1-2022 kunnen Linde werknemers aanvullend geboorteverlof aanvragen van maximaal 5 weken (5 keer het aantal werkuren per week). Linde vult de uitkering van het UWV aan tot maximaal 100% van het maximum dagloon. De aanvulling bedraagt maximaal 30% van het dagloon. Linde volgt altijd het door de overheid vastgestelde maximum dagloon dat op het moment van de aanvraag geldig is. De opname van het aanvullend geboorteverlof dient in goed overleg met de werkgever vastgesteld te worden, rekening houdend met bedrijfs- en afdelingsbelangen, waaronder bezetting van de afdeling. De pensioenopbouw over de periode van 5 weken zal worden gecontinueerd.

Artikel 31 – Bijzonder verlof

1. Aan de werknemer die lid is van de vakverenigingen wordt, mits de aanvraag daartoe door de vakverenigingen tot de onderneming is gericht met inachtneming van het hierna bepaalde, vrijaf gegeven met behoud van het maandsalaris voor de volgende activiteiten:
 - a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bondscongres, bondsraad, algemene vergadering of het daarmee gelijk te stellen orgaan;
 - b. het deelnemen aan de door de vakverenigingen georganiseerde cursussen; in dit geval zal slechts vrijaf gegeven worden indien de bedrijfsbelangen zich daartegen niet verzetten;
 - c. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan cao-onderhandelingen.
2. De in lid 1b genoemde verplichting tot het verlenen van bijzonder verlof met behoud van maandsalaris, is in beginsel beperkt tot twee dagen per twee jaar per negen bij de vakverenigingen georganiseerde werknemers.

Artikel 32 – Vrije uren voor oudere werknemers

1. De werknemer die de leeftijd van 59 jaar heeft bereikt, kan op zijn verzoek per kalenderkwartaal vrije uren opnemen, met inachtneming van het volgende.
2. De tijden waarop de werknemer de vrije uren opneemt, worden in overleg met de werkgever vastgesteld.
3. Over de opgenomen vrije uren ontvangt de werknemer 85% van zijn maandverdienste.
4. De beschikbare vrije uren bedragen voor de in het eerste lid bedoelde werknemer die op de eerste dag van een kalenderkwartaal de leeftijd van:
 - 59 jaar heeft bereikt, 32 uur per kalenderkwartaal;
 - 60 jaar heeft bereikt, 56 uur per kalenderkwartaal;
 - 61 jaar heeft bereikt, 80 uur per kalenderkwartaal.
5. Voor de parttime werknemer worden de beschikbare vrije uren, zoals vermeld onder lid 4, naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur toegekend.
6. De beschikbare vrije uren kunnen uitsluitend in het betreffende kalenderkwartaal worden opgenomen.
7. De vrije uren mogen niet worden vervangen door een uitkering in geld.
8. De aanspraak op vrije uren conform [artikel 32](#) wordt niet gehonoreerd indien de werknemer op het moment van aanvraag over een verlofsaldo beschikt van 15 dagen of meer. Dit verlofsaldo kan bestaan uit vakantie en/of tijd voor tijd.
Voor de parttime werknemer wordt dit saldo herleid naar de individuele arbeidsduur.

De oude aanspraken als gevolg van overnames met betrekking tot vakantierechten worden in mindering gebracht op het totale aantal dagen, die conform artikel 32 lid 4, aangeschaft kan worden zodat deze medewerkers nooit meer dagen kunnen kopen dan de medewerkers die maximaal 51 dagen op jaarbasis hebben.

Artikel 33 - Ontzie maatregelen worden stapsgewijs verhoogd

Partijen zijn overeengekomen dat het voor de operationele bezetting en continuïteit van de werkzaamheden binnen de operationele afdelingen en onderhoudsafdelingen noodzakelijk is de regelingen met betrekking tot de ontzie maatregelen stapsgewijs te verhogen.

Onder ontzie maatregelen wordt verstaan regeling die aangeven dat een verplichting tot overwerk, call out of ploegendienst vanaf 55 jaar niet verplicht kunnen worden gesteld.

- ✓ Alle afspraken voor ontzie maatregelen voor medewerkers van 55 jaar en ouder worden stapsgewijs verhoogd naar 59 jaar.
- ✓ Voor medewerkers die in 2025 de leeftijd van 55 jaar worden, geldt dat zij hun recht behouden een beroep te doen op de ontzie maatregelen op de leeftijd van 55 jaar.
- ✓ Voor medewerkers die in 2026 de leeftijd van 55 jaar bereiken, geldt dat hun beroep op de regeling met 1 jaar wordt uitgesteld tot de leeftijd van 56 jaar.
- ✓ Voor de medewerkers die in 2027 de leeftijd van 55 jaar zouden bereiken geldt dat hun beroep op de regeling met 2 jaar wordt uitgesteld tot de leeftijd van 57.
- ✓ Vanaf 2028 geldt dat iedereen door moet werken tot 59 jaar om gebruik te mogen maken van de ontzieregelingen.
- ✓ Voor medewerkers die inmiddels 55 jaar zijn en gebruikmaken van de ontzie maatregelen wijzigt er niets
- ✓ De afspraken voor de afbouwregelingen blijven volledig in takt, deze worden van kracht op de nieuwe hierboven genoemde afgesproken leeftijden.

Voor medewerkers die als gevolg van gezondheidsredenen aan deze verhoging van de leeftijd voor ontziemaatregelen niet kunnen voldoen, kan in overleg met de arbodienst en HR in positieve zin worden afgeweken. Hiervoor dient een schriftelijke verklaring van de arbodienst aan ten grondslag liggen die dan wel tijdelijk dan wel permanent wordt toegepast.

Artikel 34 – Feestdagen

1. Onder feestdagen wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:
 - Nieuwjaarsdag;
 - Beide Paasdagen;
 - Hemelvaartsdag;
 - Beide Pinksterdagen;
 - Beide Kerstdagen;
 - Koningsdag;
 - en in lustrumjaren van 5 mei ter viering van de nationale Bevrijdingsdag.
2. Op genoemde feestdagen wordt, met uitzondering van de werknemer in een 5-ploegendienstrooster, normaliter niet gewerkt.
3. Indien naar het oordeel van de werkgever de bedrijfsomstandigheden het toelaten, wordt aan de werknemer in een 5-ploegendienstrooster op de locatie Ijmuiden verlof met behoud van maandsalaris toegestaan. Dit verlof wordt verleend voor de dienst vallende in de periode van 22.00 uur op de voorgaande kalenderdag tot 22.00 op de feestdag zelf; voor de diensten op nieuwjaarsdag voor de periode vallende tussen 14.00 uur op 31 december en 22.00 uur op nieuwjaarsdag.

HOOFDSTUK 9 : ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 34 – Arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de ZW, de WAZ en de WIA, voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
3. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
4. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
5. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
 - a. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 70% van het maandinkomen.
 - b. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling en de aanvulling als genoemd onder a, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen, mits de werknemer voldoet aan de verplichtingen die voor hem voortvloeien uit de Wet verbetering Poortwachter.
6. Bij een uitkering in het kader van de WIA, beschreven bij de leden 3 t/m 5, wordt naast een gemiddelde overwerkvergoeding opgebouwd in het referentejaar, ook de samenlopende winstdeling- /spaarloonregeling verdisconteerd in de WIA-uitkering.
7. Werkgever zal zich inspannen om werknemer, ongeacht of deze meer of minder dan 35% arbeidsongeschikt is, passend werk aan te bieden. Werknemers die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn, maar geen recht hebben op een WGA-uitkering (omdat ze minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn) blijven zo veel mogelijk in dienst van de werkgever. Het zal in uitzonderlijke gevallen niet mogelijk blijken een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in- dan wel extern te re-integreren. In dergelijke situaties zal in overleg tussen Linde Gas Benelux en betrokkene – zo nodig bijgestaan door zijn vakbond – naar een maatwerkoplossing worden gezocht.
8. Voor werknemers die vallen onder de regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) zal werkgever zich inspannen om passend werk aan te bieden waarbij minimaal 50% van de restverdiencapaciteit van werknemer gebruikt wordt.
9. De werkgever heeft een WGA-hiaatverzekering afgesloten voor haar werknemers. Deze verzekering dekt een eventuele inkomensterugval indien de werknemer bij een arbeidsongeschiktheid van meer dan 35% zijn restcapaciteit voor minder dan 50% benut. De premie voor deze verzekering komt voor rekening van Linde Gas Benelux.
10. Met betrekking tot de premiebetaling van de gedifferentieerde WGA is tussen partijen de volgende afspraak gemaakt: Vanaf 1 januari 2023 zal Linde de gedifferentieerde WGA premie (het werknemersdeel en het werkgeversdeel) voor haar rekening nemen.

HOOFDSTUK 10: DIVERSEN

Artikel 35 – Fusie, reorganisatie, sluiting en inschakeling van adviesbureaus

1. Fusie, reorganisatie en sluiting

Met inachtneming van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER fusiegedragsregels, de Wet op de Ondernemingsraden en de WMCO (Wet Melding Collectief Ontslag) dient de werkgever die overweegt:

- een fusie aan te gaan
- een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
- de personeelsbezetting ingrijpend te herzien

hierbij de sociale gevolgen te betrekken.

2. De werkgever zal de vakverenigingen, de Ondernemingsraad en de betrokken werknemers tijdig inlichten omtrent de overwogen maatregelen. Met de vakverenigingen zal overleg gepleegd worden over de eventueel daaruit voortvloeiende sociale gevolgen, in de vorm van een sociaal plan.
3. In het sociaal plan wordt aangegeven met welke belangen van werknemers in het bijzonder rekening moet worden gehouden, en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.
4. Op verzoek van de vakverenigingen kan, inzake de herplaatsbaarheid van de betreffende werknemers, het UWV Werkbedrijf betrokken worden.
5. Inschakeling adviesbureaus
Met inachtneming van het bepaalde in de wet op de Ondernemingsraden zal de werkgever bij het inschakelen van een adviesbureau, met als doel een onderzoek in te stellen in de organisatie van de werkgever, vooraf overleg plegen met de Ondernemingsraad en de vakverenigingen inlichten, indien daarbij arbeidsplaatsen van werknemers zijn betrokken.
6. De uitvoering en wijze van informatievoorziening over dit onderwerp naar de werknemers vormt een punt van overleg met de Ondernemingsraad.

Artikel 36 – Bondswerk in de onderneming

1. De vakverenigingen delen de werkgever schriftelijk mede welke van haar leden van het personeel deel uitmaken van de besturen van de bedrijfsledengroepen en houden de werkgever op de hoogte van mutaties in de besturen.
2. De werkgever zal ervoor zorgdragen dat de positie bij de onderneming van de bestuursleden van de bedrijfsledengroep uitsluitend zal worden beïnvloed door de naleving van de rechten en verplichtingen op basis van hun arbeidsovereenkomst en derhalve niet door hun optreden als bestuurslid van de bedrijfsledengroep.
3. De werkgever stelt vergaderruimte beschikbaar:
- ten behoeve van vergaderingen van het bestuur van de bedrijfsledengroep;
 - ten behoeve van een spreekuur waarop een lid van het bestuur van de bedrijfsledengroep contact kan hebben met de individuele leden van de bedrijfsledengroep.

De vergaderruimte dient tijdig besproken te worden.

4. In de regel zullen de activiteiten in het kader van het vakverenigingwerk in de eigen tijd van betrokkenen plaatsvinden.

5. In de navolgende gevallen kan – mits het werk het toelaat en tijdig aangevraagd – afgeweken worden van hetgeen is gesteld in lid 4 van [dit artikel](#):
- ten aanzien van de voorzitter van de bedrijfsledengroep ter zake van incidentele, individuele contacten met de overige bestuursleden van de bedrijfsledengroep en de vakbondsleden, die zitting hebben in de Ondernemingsraad;
 - ten aanzien van de voorzitter van de bedrijfsledengroep, die telefonisch of indien noodzakelijk op het bedrijf contact kan hebben met de bezoldigde vakbondsbestuurder;
 - ten aanzien van de voorzitter van de bedrijfsledengroep voor het houden van het spreekuur ten behoeve van individuele leden.
6. Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan voor het doen van huishoudelijke mededelingen zoals vakbondsbijsluitingen en wijzigingen in de bestuurssamenstelling, gebruik maken van de publicatieborden.
7. Voor genoemde huishoudelijke mededelingen kan gebruik worden gemaakt van de reproductieapparatuur van de werkgever.
8. Linde Gas Benelux biedt de faciliteit aan waardoor de vakbondscontributie van de leden van de vakbonden op een fiscaal gunstige wijze worden verrekend.
De verstrekte gegevens worden uitsluitend gebruikt door de afdeling Salarisadministratie.

Artikel 37 – Overlijdensuitkering

De nagelaten betrekkingen van de werknemer hebben recht op een overlijdensuitkering, met inachtneming van de fiscale voorwaarden.

1. Deze uitkering is gelijk aan het bedrag van het maandinkomen (en is niet belast met loon-en inkomstenbelasting), vermeerderd met de vakantietoelage, wat de werknemer zou hebben ontvangen vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de 2e maand na die waarin het overlijden plaatsvond. Op dit bedrag wordt in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden toekomt op grond van de ZW en de Wulbz (Wet uitbreiding loondoorbetalingverplichting bij ziekte).
2. De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 7:629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 7:629 lid 1 BW, of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestond op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in lid 2 (zie ook artikel 7:674 lid 5 BW).
3. Onder nagelaten betrekkingen wordt in [dit artikel](#) verstaan:
 - de langstlevende echtgenoot of echtgenote (mits niet duurzaam gescheiden);
 - niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het eerste- of tweede graad verwanten betreft;
 - indien er geen langstlevende echtgenoot of echtgenote is: de minderjarige kinderen van de overledene;
 - indien het voorgaande niet van toepassing is: degene met wie de overledene in gezinsverband samenwoonde en voor wie hij of zij grotendeels (meer dan de helft) in de kosten van levensonderhoud voorzag.

Artikel 38 – Pensioen (en VPL)

1. In de onderneming bestaat een pensioenregeling.
2. Deze regeling is neergelegd in een pensioenreglement. Het meest actuele goedgekeurde reglement is beschikbaar gesteld door HR.
3. Deelname aan de pensioenregeling is verplicht voor de werknemer in dienst bij Linde Gas Benelux.
4. De uitvoering van de pensioenregeling ligt bij een externe partij.
5. Eventuele premiestijgingen van de pensioenpremie zullen voor 65% voor rekening van werkgever komen en 35% voor rekening van de werknemer.
6. De VPL-regeling wordt onvoorwaardelijk gemaakt met ingang van 1 januari 2018, in plaats van 1 januari 2021. Dit betekent dat er met het bedrag dat de werkgever tot nu toe heeft gereserveerd, voor de 163 deelnemers per 1 januari 2018 ouderdoms- en partnerpensioenrechten zullen worden ingekocht. De exacte hoogte van het percentage van de voorwaardelijke pensioenrechten dat per 1 januari 2018 zal worden ingekocht verschilt per deelnemer. Dit is afhankelijk van het bedrag dat de werkgever beschikbaar heeft gesteld en de leeftijd van de deelnemer.
7. Partijen zijn overeengekomen dat de pensioen richtleeftijd vanaf 1 januari 2019 op 68 jaar is gesteld.
8. Nabestaandenpensioen
Met ingang van 1-1-2022 vindt aanpassing van het nabestaandenpensioen plaats, door het invoeren van een vrijwillige keuze met betrekking tot het nabestaandenpensioen.

Premie voor 2022:

- 8,43% voor hen die kiezen voor een nabestaandenpensioen opgebouwd uit 50% risico- en 50% opbouwbasis, geeft totaal een dekking voor het nabestaanden pensioen van 70% tijdens dienstverband. Na dienstverband valt de risico verzekering weg en blijft er 50% opbouw bestaan;
- 11,43% voor hen die kiezen voor een nabestaandenpensioen. Dit is gebaseerd op een opbouw van 70% van het ouderdomspensioen, welke voor de volle 100% op opbouwbasis wordt opgebouwd.

In 2022 blijft deze premieverdeling ongewijzigd. Indien PGB besluit de pensioenpremie in 2023 te verhogen, zal dit worden doorberekend aan de werknemer conform [artikel 38](#) lid 5 van de cao. De medewerker die kiest voor 100% opbouw, kan dit betalen met bovenwettelijke vakantiedagen, tijd voor tijd of via het brutoloon. Medewerkers kunnen één keer per jaar hun keuze bekendmaken. De afdeling HR zal dit proces faciliteren en medewerkers bijstaan in het maken van hun keuze en de uitvoering daarvan. Met PGB zullen duidelijke afspraken worden gemaakt over de inrichting van dit proces.

9. Afspraken in het kader van de Wet Toekomst Pensioen

Op 17 december hebben de FNV en Linde Gas Benelux alsmede de Ondernemingsraad van Linde Gas Benelux overeenstemming bereikt over de een nieuwe pensioenregeling op basis van de Wet Toekomst Pensioenen. Deze nieuwe afspraken gaan in per 1 januari 2027 danwel de daadwerkelijk transitiedatum van het pensioen PGB naar het nieuwe stelsel. De afspraken zijn vastgelegd in een door partijen overeengekomen onderhandelingsresultaat/instemmingsverzoek dat is weergegeven in Bijlage A.

Aldus tussen partijen besproken, overeengekomen en vastgesteld,

d.d. XX mei 2025

Namens:

Linde Gas Benelux B.V.

FNV Procesindustrie

Bijlagen

**Onderhandelingsresultaat/Instemmingsverzoek
wijziging van de afspraken in de Pensioen-Cao Linde Gas Benelux
in verband met de Wet toekomst pensioenen**

Tussen:

Linde Gas Benelux B.V. te Schiedam
als partij aan werkgeverszijde

en

FNV te Utrecht

en

Ondernemingsraad Linde Gas
ieder afzonderlijk en tezamen als partij aan werknemerszijde
tezamen "partijen"

is na uitvoerige onderhandelingen over wijziging van de afspraken in de tussen hen bestaande cao en arbeidsvoorwaarden reglement, op 17 oktober 2024 overeenstemming bereikt over de nieuwe pensioenregeling op basis van de Wet toekomst pensioenen, inclusief het inbrengen van de opgebouwde pensioenen naar het nieuwe pensioenstelsel (het zogenoemde 'invaren'). In dit onderhandelingsresultaat liggen de afspraken van sociale partners vast. Dit onderhandelingsresultaat wordt voorgelegd aan de leden van de FNV van CNV voor zover het cao personeel betreft en door middel van een instemmingsverzoek aan de OR (door middel van het mede ondertekenen van dit document).

De transitiedatum

De pensioenregeling van Linde Gas wordt uitgevoerd door Stichting Pensioenfonds PGB (hierna: PGB). PGB wil de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel voor alle bij PGB aangesloten sectoren en bedrijven maken per 1 januari 2027. Als het traject ergens vertraging oploopt, maken sociale partners voor de tussenliggende periode met PGB – indien nodig – aanvullende afspraken.

Onderstaande afspraken gelden per 1 januari 2027 (dan wel de daadwerkelijke transitiedatum van PGB naar het nieuwe pensioenstelsel).

De nieuwe pensioenregeling

Solidaire premiereregeling

Na een zorgvuldige afweging hebben sociale partners gekozen voor de solidaire premiereregeling. Ze hebben voor de solidaire premiereregeling gekozen omdat deze het beste past bij de deelnemers en de wensen van de sociale partners. In de solidaire premiereregeling is de premie het uitgangspunt. Er geldt een vlakke (leeftijdsonafhankelijke) premie. De vlakke (leeftijdsonafhankelijke) premie is de toezegging aan de deelnemers. Deze premie wordt 5-jaarlijks getoetst aan de pensioendoelstelling, rekenend vanaf ingang van het nieuwe pensioenstelsel.

Linde Gas nieuwe afspraak pensioenregeling

Pagina 1 van 5

Solidariteitsreserve

In de solidaire pensioenregeling geldt een verplichte solidariteitsreserve. PGB besluit over het vullen en uitdelen van de solidariteitsreserve:

- De solidariteitsreserve wordt initieel gevuld op het moment van transitie met 3% van het vermogen van PGB mits de dekkingsgraad op dat moment toereikend is.
- Vervolgens wordt de solidariteitsreserve verder aangevuld met maximaal 10% van het behaalde overrendement van alle deelnemers. Zo draagt iedereen bij, en kan iedereen, indien nodig, er gebruik van maken na pensionering.
- De solidariteitsreserve groeit door tot maximaal 5% van het vermogen van PGB.
- Het doel van deze solidariteitsreserve is het voorkomen of beperken van een daling van de uitkering van een gepensioneerde en het voorkomen van een negatief persoonlijk aandeel in het vermogen.

Totale Premie

De totale pensioenpremie bestaat uit een werkgevers- en een werknemersbijdrage. Voor de beschrijving van de verdeling van de premie op dit moment wordt verwezen naar de cao met een looptijd van 1-6-23 tm 31-8-24.

Netto premie-inleg

Pensioenfonds PGB heeft in de rekentool die zij voor haar aangesloten bedrijven heeft opgezet als belangrijk hulpmiddel voor inzicht voor de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel aangetoond dat een kostenneutrale overstap naar het nieuwe pensioenstelsel leidt tot een netto premie-inleg (voor OP en NP op de pensioendatum) van 28,2% van de som van de pensioengrondslagen. Indien de risicodekkingen en de uitvoeringskosten, voor zover nu bekend, daarbij worden opgeteld dan komen de kosten op 32,6% van de som van de pensioengrondslagen. We zijn daarbij uitgegaan van de data opgenomen in de rekentool van PGB.

Kostenneutraal is daarbij gedefinieerd als zijnde dat de totale kosten in euro's van de pensioenregeling over 2023 voor Linde Gas, worden uitgedrukt in een percentage van de som van de pensioengrondslagen in 2023. Dat percentage is genoemde 32,6%. En dat percentage is vervolgens gehanteerd om de nieuwe pensioenregeling mee te ontwerpen.

De jaarlijkse premie kan enigszins fluctueren aangezien de risicopremies voor overlijden en arbeidsongeschiktheid onder andere afhankelijk zijn van de rentestand. De uitvoeringskosten kunnen tevens fluctueren. Uitgaande van 32,6% van de som van de pensioengrondslagen wordt de netto spaar-inleg voor de werknemers van Linde Gas in beginsel vastgesteld op 28,2% van som van de pensioengrondslagen, zie ook de uitsplitsing hieronder gebaseerd op de PGB rekentool. De totale premie is dan naar verwachting 32,6% van de som van de pensioengrondslagen maar kan enigszins fluctueren. Indien de totale premie in enig jaar, behorend bij de netto spaar-inleg van 28,2%, hoger wordt dan 32,6% dan daalt de netto spaar-inleg op zo'n manier dat de totale premie niet hoger is dan 32,6% en vice versa.

Onderdeel premie	Premie WTP (stand per 1 september 2023)
Totale premie	32,6% PG
Risicopremie bij overlijden vóór pensioendatum	-/-2% PG
Risicopremie premievrijstelling	-/- 1,40% PG
Uitvoeringskosten (admin)	-/-0,80%
Uitvoeringskosten (MVEV)	-/-0,30%
Totale spaarpremie	28,2%

Met het voldoen van de totale premie heeft de werkgever aan al zijn financiële verplichtingen uit hoofde van de pensioenregeling voldaan.

De overeengekomen eigen bijdrage van de werknemers zal bij de werknemers in mindering worden gebracht op het bruto loon.

Pensioendoelstelling

De pensioendoelstelling van sociale partners is het streven dat een deelnemer op de pensioendatum een pensioen van ongeveer 80% van de gemiddelde pensioengrondslag in 43 dienstjaren ontvangt met een haalbaarheidskans van tussen de 60% en 80%. Deze pensioendoelstelling komt voort uit het doorrekenen van vele economische scenario's die De Nederlandsche Bank (DNB) voorschrijft door de ambitie tool die PGB ter beschikking heeft gesteld aan sociale partners.

De toetsing van de premie en de ambitie naar de toekomst vindt op basis van wetgeving elke 5 jaar plaats. De eerste toets vindt plaats 5 jaar na de daadwerkelijke transitiedatum en vervolgens vanaf dat moment elke 5 jaar.

Nabestaandenpensioen

Nabestaandenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum

Sociale partners spreken het volgende partnerpensioen af in de nieuwe pensioenregeling:

- Een levenslang partnerpensioen van 35% van het salaris;
- Een tijdelijk partnerpensioen van 19.000 euro (nivo 2024)
- Een wezenpensioen van 20% van het salaris;

Uit de berekeningen blijkt dat met dit nabestaandenpensioen partners bij overlijden van de deelnemer vóór de AOW-leeftijd er allemaal op vooruitgaan ten opzichte van de huidige pensioenregeling.

Nabestaandenpensioen bij overlijden na de pensioendatum

Met het persoonlijk pensioenvermogen kan op de pensioendatum een nabestaandenpensioen worden aangekocht. Dit nabestaandenpensioen komt tot uitkering indien de deelnemer komt te overlijden na de pensioendatum. Ook het opgebouwde nabestaandenpensioen (opgebouwd tot 2027) blijft van toepassing.

Overige onderdelen

De overige onderdelen van de pensioenregeling zoals vastgelegd in het pensioenreglement dat van kracht is in 2014 van Linde Gas wijzigen niet.

Pagina 3 van 5

Linde Gas nieuwe afspraak pensioenregeling

Invaren

Sociale partners verzoeken, met inachtneming van dit onderhandelingsresultaat, het bestuur van PGB om de tot de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken door middel van collectieve waardeoverdracht in te varen in de nieuwe pensioenregeling.

Afschaffen van de doorsneesystematiek

Op basis van het door PGB aan sociale partners ter beschikking gestelde Pensioen dashboard, hebben sociale partners uitvoerig gekeken naar de consequenties van de overgang naar een solidaire premieregeling met een vlakke (leeftijdsonafhankelijke) premie in combinatie met invaren van de reeds opgebouwde pensioenaanspraken bij PGB. Hierbij is gekeken naar de resultaten op basis van een mediaan scenario (50^e percentiel), een goed weer scenario (95^e percentiel) en een slecht weer (5^e percentiel) scenario conform de Uniforme Reken Methodiek en de Vervangingsratio. De Uniforme Reken Methodiek geeft inzicht in de verwachte resultaten op de pensioendatum. De vervangingsratio geeft inzicht in de verwachte resultaten rekening houdend met de gehele uitkeringenstroom in de periode na pensionering. Sociale partners hebben tevens gekeken naar de uitkomsten van de netto profijt berekeningen zoals in het dashboard zijn opgenomen en achten de uitkomsten voldoende evenwichtig.

Uit het dashboard van PGB blijkt dat geen van de (leeftijdscohorten) werknemers in een mediaan scenario door de afschaffing van de doorsneesystematiek er naar verwachting op achteruit gaat na de overstap op de nieuwe regeling in combinatie met invaren. Het zwaartepunt van deze beoordeling lag op de URM methodiek aangezien deze verplicht moet worden meegewogen in het transitieplan. Op basis hiervan hebben sociale partners besloten dat het treffen van een compensatieregeling voor de afschaffing van de doorsneepremie niet nodig is.

Verdeling vermogen PGB op transitiedatum

PGB heeft regels opgesteld voor de verdeling van het vermogen van PGB op de transitiedatum. Hierbij gaat het om het toedelen van vermogen aan het minimaal vereist eigen vermogen, de operationele reserve, de solidariteitsreserve en de persoonlijke pensioenvermogens. PGB heeft besloten geen vermogen beschikbaar te stellen voor compensatie voor de afschaffing van doorsneesystematiek. Sociale partners van Linde Gas hebben geen invloed op de vaststelling van de regels voor de verdeling van het vermogen van PGB op de transitiedatum, ook zijn zij niet staat deze regels aan te passen. PGB heeft in mei 2024 een wijziging van eerder voorgenomen beleid aangekondigd. Het beleid tot nu was dat als er voldoende dekkingsgraad was op het transitiemoment, er dan 5% van het vermogen van het fonds meteen in de solidariteitsreserve gestort zou worden. De aanpassing hierop is dat dat percentage verlaagd wordt naar 3%. De 2% die niet in de solidariteitsreserve wordt gestort komt ten goede aan de leeftijdsgroepen 40 jaar en ouder (zowel actieven als slapers), uiteraard naar rato van het aandeel in het vermogen dat per aangesloten werkgever/sector bij PGB is opgebouwd.

Wetswijzigingen

Als wetgeving wijzigt in de toekomst treden Partijen in overleg met elkaar.

Vervolgstappen

- Achterbanraadpleging: dit onderhandelingsresultaat wordt voorgelegd aan de achterban van FNV.
- Instemming door OR.
- Transitieplan: Sociale partners maken een transitieplan op basis van het door PGB verplicht gestelde format. In het transitieplan leggen sociale partners de gemaakte keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel, vast.

Pagina 4 van 5

Linde Gas nieuwe afspraak pensioenregeling

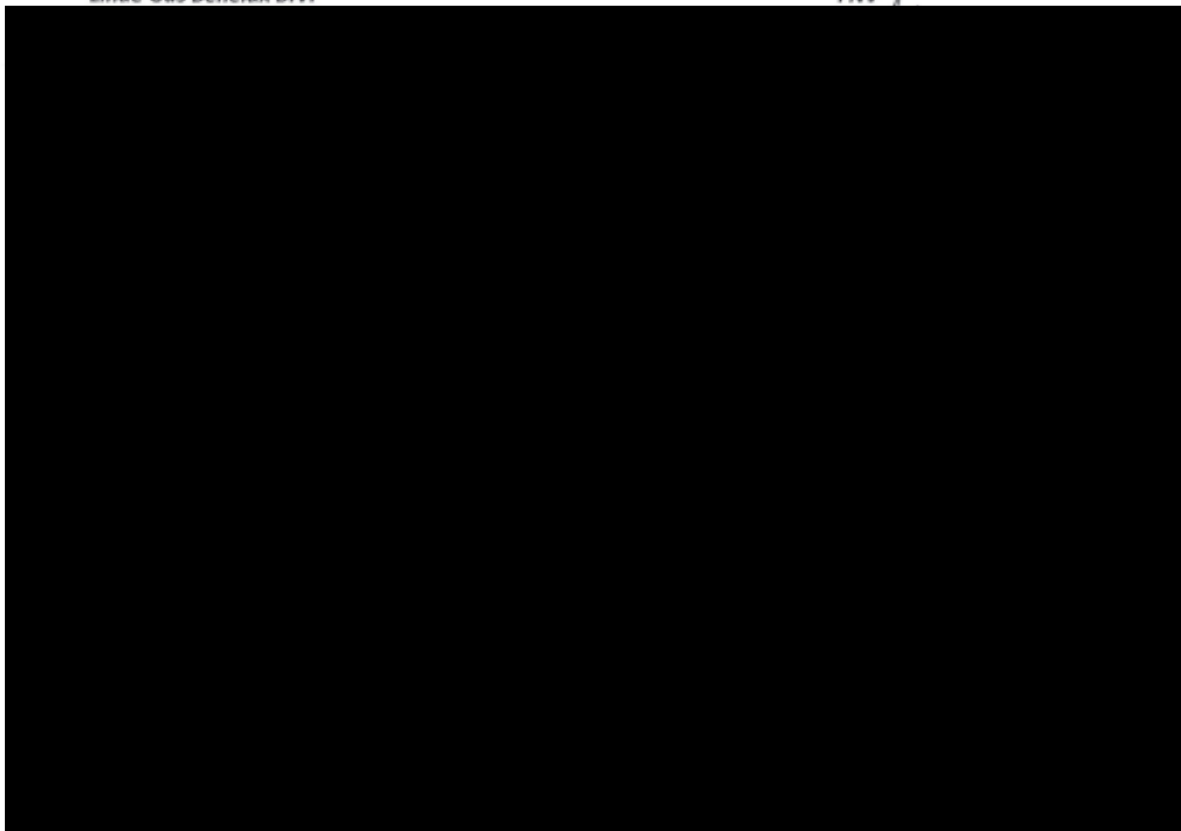
- Verzoek tot opdrachtaanvaarding aan PGB: Het definitieve transitieplan wordt aan PGB aangeboden met het verzoek om deze opdracht te aanvaarden.

Aldus tussen partijen besproken en vastgesteld dd. 17 oktober 2024 te Schiedam,

Namens,

Linde Gas Benelux B.V.

FNV



Onderhandelingsresultaat

Cao Linde Gas Benelux

Tussen:

Linde Gas Benelux B.V. te Schiedam

als partij aan werkgeverszijde

en

FNV Procesindustrie

als partijen aan werknemerszijde

tezamen "partijen"

is op 2 december 2024 na constructieve onderhandelingen over verlenging en wijziging van de tussen hen bestaande collectieve arbeidsovereenkomst dit onderhandelingsresultaat overeengekomen. Dit OHR zal nog aan de leden van de vakorganisaties ter goedkeuring voorgelegd worden.

Afspraken:

1. Looptijd

16 maanden, van 31 augustus 2024 t/m 31 december 2025

2. Pensioen

Een overeenstemming over de afspraken inzake de transitie van de huidige pensioenregeling in het kader van de WTP naar de nieuwe regeling een en ander zoals vastgelegd in het transitieplan en het onderhandelingsresultaat van 17 oktober tussen Linde Gas Benelux, de FNV en de Ondernemingsraad van Linde Gas Benelux.

3. Structurele verhoging:

De werkgever verhoogt de salarisschalen in de cao en de daarbij behorende feitelijke bedragen als volgt :

- met ingang van 1 januari 2025 worden alle basissalarissen zoals vastgelegd in de cao en FUWA toeslagen verhoogd met 3,2%.

4. Zorgtoeslag

Met ingang van 1 januari 2025 wordt de huidige toeslag van € 50,00 voor alle medewerkers verhoogd met een bruto bedrag van €50,00. Deze toeslag wordt niet geïndexeerd en daarmee ook niet verhoogd met mogelijke toekomstige cao stijgingen.

5. RVU

Op vrijdag 18 oktober hebben het kabinet, vakbonden en werkgevers een onderhandelaarsakkoord bereikt over een verlenging van de RVU-ontheffing zodat werknemers in zware beroepen tot drie jaar eerder met pensioen kunnen gaan. De huidige regeling loopt eind 2025 af. De afgelopen maanden hebben het kabinet en sociale partners onderhandeld over een verlenging.

Linde Gas Benelux heeft aangegeven zich te willen verbinden aan de nieuwe structurele RVU regeling met de volgende uitgangspunten:

- Linde zal de wettelijke vereisten van de nieuwe RVU volledig in acht moeten nemen.
- De uitkering wordt verhoogd met € 3.600,-- bruto per jaar tenzij sociale partners daarover andere afspraken moeten maken als gevolg van gewijzigde overheidsbepalingen. Linde Gas Benelux zal de extra fiscale ruimte toekennen voor deelnemers vanaf 1 januari 2026.
- De RVU is mogelijk gemaakt voor medewerkers die het echt nodig hebben. Hierdoor zijn de definities door de overheid aangescherpt. Medewerkers bij Linde gas die in aanmerking komen zijn :
 - 1) Voor Linde gas kunnen deelnemen de medewerkers die deelnemen aan een ploegdienst met een nachtdienst.
 - 2) Medewerkers die volgens een vaststaand rooster en op regelmatige basis een call-out dienst lopen.
- Medewerkers die gebruik maken van ontsie maatregelen met betrekking tot de call-out komen niet voor de RVU in aanmerking zoals nu al is opgenomen in de huidige afspraken.
- Aanvullend binnen de chemische sector is in overleg met sociale partners bepaald dat de uitoefenaar de functie minimaal 20 jaar moet hebben uitgevoerd om in aanmerking te komen eerder uit te treden onder de sectorale definitie van zwaar werk. De bewijslast ligt bij de betreffende medewerker als het bedrijf de gegevens niet heeft door dienstbetrekkingen elders voorafgaand aan een dienstbetrekking bij Linde Gas.
- De huidige beschrijving Bijlage A – A3. Contouren voor de RVU-regeling Linde d.d. 15 februari 2022 die 31-12-2025 afloopt vervalt. In overleg met de vakbond zal er een nieuwe tekst worden opgemaakt een en ander volgens de wettelijke bepalingen van de nieuwe RVU die per 01-01-2026 ingaat en de afspraken zoals vastgelegd in dit onderhandelingsresultaat met betrekking tot de vijf ploegdienst en de call-out dienst.
- Linde zal in de lijn van de afspraken met de overheid de regeling over 3 jaar evalueren op doelmatigheid, kosten en belemmerende bedrijfseconomische omstandigheden. Op basis van de evaluatie kunnen sociale partners aanvullende afspraken maken binnen de wettelijke bepalingen van de regeling.

6. WGA Premie

De volledige compensatie van de gedifferentieerde WGA premie (het werknemersdeel en het werkgeversdeel) zal structureel worden gecontinueerd.

7. Een stapsgewijze verhoging van de leeftijd voor de ontsie maatregelen

Partijen zijn overeengekomen dat het voor de operationele bezetting en continuïteit van de werkzaamheden binnen de operationele afdelingen en onderhoudsafdelingen noodzakelijk is de regelingen met betrekking tot de ontsie maatregelen stapsgewijs te verhogen.

- ✓ Alle afspraken voor ontsie maatregelen voor medewerkers van 55 jaar en ouder worden stapsgewijs verhoogd naar 59 jaar.
- ✓ Voor medewerkers die in 2025 de leeftijd van 55 jaar worden, geldt dat zij hun recht behouden een beroep te doen op de ontsie maatregelen op de leeftijd van 55 jaar.
- ✓ Voor medewerkers die in 2026 de leeftijd van 55 jaar bereiken, geldt dat hun beroep op de regeling met 1 jaar wordt uitgesteld tot de leeftijd van 56 jaar.

- ✓ Voor de medewerkers die in 2027 de leeftijd van 55 jaar zouden bereiken geldt dat hun beroep op de regeling met 2 jaar wordt uitgesteld tot de leeftijd van 57.
- ✓ Vanaf 2028 geldt dat iedereen door moet werken tot 59 jaar om gebruik te mogen maken van de ontzietregelingen.
- ✓ Voor medewerkers die inmiddels 55 jaar zijn en gebruikmaken van de ontziet maatregelen wijzigt er niets
- ✓ De afspraken voor de afbouwregelingen blijven volledig in tact, deze worden van kracht op de nieuwe hierboven genoemde afgesproken leeftijden.

Voor medewerkers die als gevolg van gezondheidsredenen aan deze verhoging van de leeftijd voor ontzietmaatregelen niet kunnen voldoen, kan in overleg met de arbodienst en HR in positieve zin worden afgeweken. Hiervoor dient een schriftelijke verklaring van de arbodienst aan ten grondslag liggen die dan wel tijdelijk dan wel permanent wordt toegepast.

8 Functiebeschrijvingen

Wij delen de mening van de vakbond dat onze functiebeschrijvingen gedateerd zijn en niet meer volledig representatief. Naast de functiebeschrijvingen is ook de functiematrix in de cao erg gedateerd en zal opnieuw vastgesteld moeten worden.

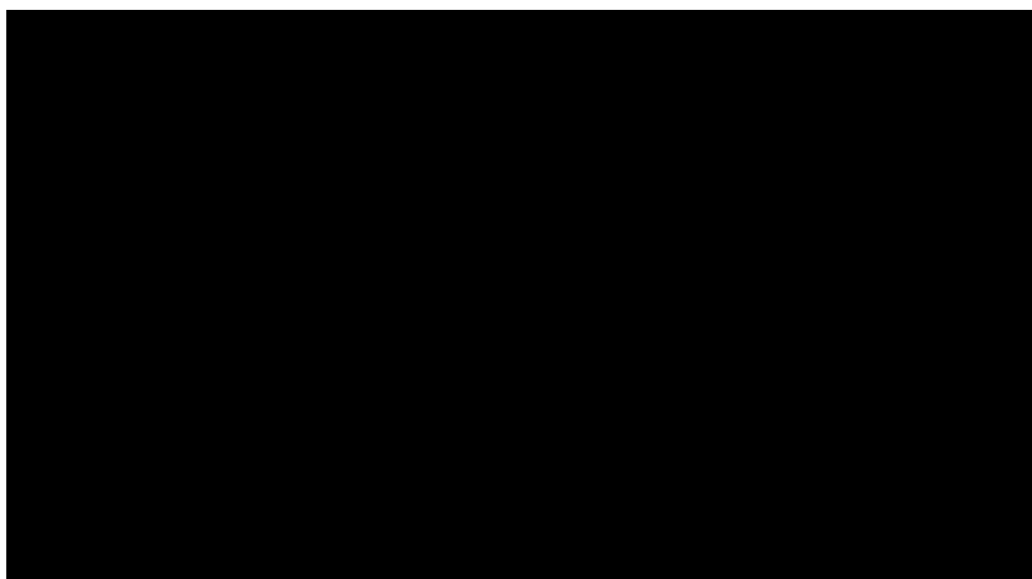
9 AWWN bijdrage

De werkgever continueert de bijdrage.

10 Fiscaal voordeel

De werkgever continueert in 2025 alleen de faciliteit waardoor de vakbondscontributie van de leden van de vakbonden op een fiscaal gunstige wijze wordt verrekend.

Namens:



Bijlage C – Contouren voor de RVU-regeling Linde d.d. 15 februari 2022 die loopt tot 31 dec. 2025

Onderhandelingsakkoord	Regeling loopt tot van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025. Dit is een tijdelijke, generieke, fiscale regeling met een maximum looptijd.
Doelgroep	Deelname aan de regeling is een recht en kan niet worden afgewezen door werkgever. Een werknemer kan gebruik maken van deze regeling als hij/zij op de uitdiensttredingsdatum minimaal 10 jaar in dienst is bij Linde Gas of een van haar vennootschappen en werkzaam is in de volcontinue dienst van Ijmuiden, Botlek of de 2 ploegendienst in Dieren en Eindhoven of geconsigneerd is, met uitzondering van de werknemers die vanaf 55 jarige leeftijd gebruik maken van artikel 23, lid 6 - 5e bullet van de cao. De werknemer > 55 jaar en jonger dan 64 die incidenteel een keer wordt opgeroepen voor een call-out dienst valt niet onder de doelgroep. Er dient sprake te zijn van een jarenlange significante structurele belasting en inzet in een consignatie dienst. Werknemers van Linde Gas, geboren in de jaren 1956 tot en met 1961 die maximaal drie/twee/een jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd op vrijwillige basis het dienstverband willen beëindigen en met wie uiterlijk in december 2025 de deelname aan deze regeling is overeengekomen en vastgelegd in een VSO.
Startmoment	Het startmoment gaat in maximaal 36 maanden en minimaal 6 maanden voor de AOW gerechtigde leeftijd. De werknemer die vrijwillig wil deelnemen moet zich 6 maanden voorafgaand aan het startmoment aanmelden. Uiterste inschrijfdatum is 31 december 2025, daarna kan een werknemer zich niet meer aanmelden. Linde Gas zal de werknemers die hiervoor in aanmerking komen tijdig en uitgebreid informeren door middel van informatiesessies. De doelgroep zal jaarlijks geïnformeerd worden over de mogelijkheid van deelname.
Uitgesloten	Een werknemer die tot de potentiële deelnemers behoort, maar volledig arbeidsongeschikt is en of een uitkering op basis van de WGA of IVA ontvangt en dus naast de uitkering geen loon uit arbeid ontvangt, is uitgesloten van deelname. Werknemers die gebruik maken van artikel 32 zijn eveneens uitgesloten van deelname.
Verlofsaldo	Het is mogelijk om voorafgaand aan deelname aan de RVU-regeling maximaal 50 weken verlof op te nemen.
VSO en uitbetaling	De deelname wordt vastgelegd in een wettelijk geldige vaststellingsovereenkomst (VSO). Het wettelijke uitkeringsbedrag wordt in een eenmalige betaling uitgekeerd rekening houdend met de fiscale regels omtrent RVU.

	Fulltimers en Parttimers. Bij fulltimers wordt uitgegaan van het volledige wettelijk uitkeringsbedrag en bij parttimers is dit naar rato van hun dienstverband.
Aantal maanden deelname.	De deelnemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij/zij wil deelnemen waarbij de deelnameperiode minimaal 6 en maximaal 36 maanden voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd is.
Geen opeenstapeling van regels	De werknemer die gebruik maakt van deze regeling kan geen aanspraak maken op enig andere regeling of vergoeding uit hoofde van het einde van de arbeidsovereenkomst en/of anderszins.
Uit dienst	Bij de start van de regeling treedt de werknemer uit dienst.
Financiële foto	Onderdeel van de regeling is de toezegging dat werknemers een financiële foto kunnen maken voorafgaand aan hun besluit van deelname. De afdeling HR kan hen hierin faciliteren.
Uitkering	Deelname aan de regeling bestaat maximaal uit het wettelijk toegestane bedrag, ter grootte van de AOW uitkering per 1 januari van het uittredingsjaar, dat jaarlijks geïndexeerd wordt met het fiscale maximum (bedrag is gekoppeld aan de netto AOW, in 2022 is dit 3 x € 22.488,-- bruto). De eenmalige uitkering in 2022 is dan maximaal €67.464 bruto.

Onderhandelingsakkoord 18 oktober 2024	De nieuw toe te passen RVU regeling is gebaseerd op het onderhandelingsakkoord tussen het kabinet en Sociale Partners zoals vastgelegd in het OHR van 18 oktober 2024.
Looptijd	Per 1 januari 2026 is er een structurele RVU, met een systematiek van jaarlijks rapporteren van de kosten en deelname aan de OR en sociale partners en elke drie jaar een ijkmoment een en ander in lijn met de afspraken tussen Kabinet en Sociale partners. Het eerste ijkmoment zal plaatsvinden in 2028.
Doelgroep	Deelname aan de RVU is een recht. De verlenging van de RVU is mogelijk gemaakt voor medewerkers die het echt nodig hebben. Hierdoor zijn de definities door de overheid aangescherpt. Medewerkers bij Linde gas die in aanmerkingkomen zijn: 1) Voor Linde gas kunnen deelnemen de medewerkers die deelnemen aan een ploegendienst met een nachtdienst. 2) Medewerkers die volgens een vaststaand rooster en op regelmatige basis een call- out dienst lopen. a) Medewerkers die gebruik maken van ontzietmaatregelen met betrekking tot de call-out komen niet voor de RVU in aanmerking. b) Aanvullend binnen de chemische sector is in overleg met sociale partners bepaald dat de uitoefenaar de functie minimaal 20 jaar moet hebben uitgevoerd om in aanmerking te komen eerder uit te treden onder de sectorale definitie van zwaar werk. De bewijslast ligt bij de betreffende medewerker als het bedrijf de gegevens niet heeft door dienstbetrekkingen elders voorafgaand aan een dienstbetrekking bij Linde Gas. De medewerker > 55 jaar en jonger dan 64 die incidenteel een keer wordt opgeroepen voor een call-out dienst valt niet onder de doelgroep. Er dient sprake te zijn van een jarenlange significante structurele belasting en inzet in een consignatie dienst.
Startmoment	Het startmoment gaat in maximaal 36 maanden en minimaal 6 maanden voor de AOW gerechtigde leeftijd. De werknemer die vrijwillig wil deelnemen moet zich 6 maanden voorafgaand aan het startmoment aanmelden. Linde Gas zal de medewerkers die hiervoor in aanmerking komen tijdig en uitgebreid informeren door middel van informatiesessies. De doelgroep zal jaarlijks geïnformeerd worden over de mogelijkheid van deelname.
Uitgesloten	Een werknemer die tot de potentiële deelnemers behoort, maar volledig arbeidsongeschikt is en of een uitkering op basis van de WGA of IVA ontvangt en dus naast de uitkering geen loon uit arbeid ontvangt, is uitgesloten van deelname. Medewerkers die gebruik maken van artikel 32 zijn eveneens uitgesloten van deelname.

Verlofsaldo	Het is mogelijk om voorafgaand aan deelname aan de RVU-regeling maximaal 50 weken verlof op te nemen dit moet wel binnen de periode van 36 maanden liggen.
VSO en uitbetaling	De deelname wordt vastgelegd in een wettelijk geldige vaststellingsovereenkomst (VSO). Het wettelijke uitkeringsbedrag wordt uitgekeerd rekening houdend met de fiscale regels omtrent RVU. De medewerker die gebruikt maakt van de RVU treedt in principe uit dienst. Rechten die voortkomen uit het dienstverband zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst komen te vervallen. De RVU uitkering wordt via de salarisadministratie van Linde Gas uitgevoerd. Fulltimers en Parttimers. Bij fulltimers wordt uitgegaan van het volledige wettelijk uitkeringsbedrag en bij parttimers is dit naar rato van hun dienstverband.
Aantal maanden deelname.	De deelnemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij/zij wil deelnemen waarbij de deelnameperiode minimaal 6 en maximaal 36 maanden voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd is.
Geen opeenstapeling van regels	De werknemer die gebruik maakt van deze regeling kan geen aanspraak maken op enig andere regeling of vergoeding uit hoofde van het einde van de arbeidsovereenkomst en/of anderszins.
Financiële foto	Onderdeel van de regeling is de toezegging dat medewerkers een financiële foto kunnen maken voorafgaand aan hun besluit van deelname. De afdeling HR kan hen hierin faciliteren.
Uitkering	Deelname aan de regeling bestaat maximaal uit het wettelijk toegestane bedrag. Linde Gas en de FNV spreken af om naast het huidige vrijgestelde drempel de fiscale ruimte voor RVU's te vergroten met € 300 per maand. <u>De deelnemer ontvangt of een maandelijkse uitkering gedurende de maanden van deelname of een jaarlijkse uitkering in de maand van deelname aan de regeling of een bedrag ineens voor de gehele periode. De keuze wordt bij aanvraag van de regeling door werknemer kenbaar gemaakt.</u>

Biilage E – Referentieraster ORBA-functiewaardering

*	1 Operations	2 Techniek & service	3 Commercie	4 Kwaliteit/veiligheid/stafafdeling
14 270-300				08.52.33.10 Mgr. financiën & controle N
13 245-269,5	04.10.41.10 Plant manager Ei 08.12.27.10 Manager logistiek N		09.31.72.10 Verkoop leider S	09.54.37.22 HR manager S
12 220-244,5		07.20.69.13 Hoofd bedrijfsbureau IJ	09.33.21.20 Strategisch 09.31.66.23 Senior	09.40.65.23 Quality manager S
11 200-219,5	03.10.66.12 Hoofd productie & laboratorium D 07.11.51.10 Teamleider IJ	19.20.42.11 Operations manager 07.20.69.31 Specialist IJ 07.20.67.11 Coördinator W IJ	09.31.72.20 Accountmanager IS & G S	
10 180-199,5	02.11.53.11 Wachtchef Botlek B 07.10.51.20 Productieadministrateur IJ	09.20.29.22 Projectengineer S	08.32.47.21 Productspecialist N 06.31.56.20 Applicatie engineer; Cryogeen specialist	09.53.19.20 SAP business consultant S 09.51.27.20 Managementassistente S 04.40.55.21 RA officer Ei 09.40.65.20 H&S advisor S 08.52.35.12 Chef financiële
9 160-179,5	08.12.20.12 Chef centraal magazijn N 09.12.18.13 Teamleider bulktransport 08.12.50.14 Planner N 07.11.51.21 Hoofd procesregelaar IJ	09.20.62.14 Voorman binnenmontage & magazijn S	09.31.72.13 Teamleider retail frontoffice I&SG	07.51.38.20 Managementassistente IJ
8 140-159,5	04.10.55.22 QC analist Ei	19.20.42.20 Supervisor LNS 07.20.29.35 Technicus	09.33.21.21 Operationeel inkoper S	
7 120-139,5	03.10.66.20 Chemisch analist D 07.11.51.22 Allround procesregelaar IJ	03.20.52.21 Onderhoudsmonteur D	09.31.73.25 Medew. frontoffice 06.31.43.22 Adviseur Cryogene	09.53.19.21 SAP beheerder S 09.52.25.22 Debiteurenbewaker S
6 100-119,5	08.12.50.21 Medewerker medische techniek	08.20.71.24 Medewerker N		04.52.10.22 Office assistant Ei
5 80-99,5	04.11.51.22 Operator vulhal Ei 10.12.22.21 Meewerkend voorman intern transport S P		08.31.72.24 Medewerker backoffice N	03.40.52.21 Kwaliteitscontroleur D
4 60-79,5	08.12.50.22 Transportmedewerker N 03.12.40.25 Medew. intern transport D 01.11.28.20 Medew. productie droogijs A			09.51.31.23 Medew. communicatiecentrum S
3 40-59,5				08.51.32.21 Medew. huishoudelijke dienst N
2 20-39,5				
1 0-19,5				

Bijlage F – Salarisschalen vak volwassenen

Bijlage F Salarisschalen vak volwassenen 1 januari 2025

		Salarisschaal vakvolwassen														1-jan-25									
3,2		Functiegroepen																							
Trede	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14											
gem %		0,97%	0,95%	0,96%	0,93%	0,95%	0,95%	1,05%	1,04%	0,98%	0,94%	0,79%	0,73%	0,91%											
0		3083	3123	3192	3358	3498	3681	3877	4136	4552	5028	5632	6237	7532											
1		3108	3154	3226	3386	3538	3717	3919	4185	4600	5081	5674	6283	7585											
2		3143	3181	3256	3423	3567	3753	3962	4228	4649	5131	5717	6327	7641											
3		3167	3213	3288	3450	3601	3790	4005	4276	4698	5185	5761	6368	7694											
4		3199	3239	3319	3484	3635	3826	4046	4322	4743	5238	5806	6412	7752											
5		3229	3266	3353	3513	3666	3864	4096	4367	4794	5290	5847	6457	7805											
6		3256	3297	3378	3550	3702	3900	4136	4415	4841	5342	5892	6503	7813											
7		3285	3326	3411	3580	3731	3933	4181	4460	4888	5393	5937	6543	7913											
8		3316	3357	3441	3611	3767	3968	4223	4508	4933	5445	5978	6585	7971											
9		3347	3382	3473	3645	3800	4007	4264	4552	4986	5497	6021	6630	8024											
10		3372	3415	3502	3675	3832	4041	4312	4599	5030	5551	6063	6673	8082											
11		3401	3442	3537	3709	3868	4079	4352	4646	5077	5602	6109	6719	8136											
12		3431	3473	3562	3740	3902	4116	4393	4694	5126	5653	6151	6762	8189											
13			3502	3591	3771	3934	4152	4442	4739	5177	5706	6195	6802	8243											
14			3537	3622	3802	3968	4190	4483	4785	5223	5759	6237	6848	8299											
15				3653	3832	4005	4224	4528	4832	5269	5810	6283	6891	8355											
16				3684	3865	4039	4260	4569	4878	5319	5860	6327	6934	8408											
17					3895	4074	4297	4609	4924	5373	5913	6368	6980	8464											
18					3924	4110	4332	4652	4968	5418	5967	6412	7021	8516											
19						4145	4369	4697	5019	5471	6018	6457	7064	8572											
20						4178	4401	4738	5064	5514	6070	6503	7110	8625											
21							4443	4780	5106	5567	6126	6543	7148	8677											
22							4478	4824	5154	5615	6175	6585	7196	8732											
23								4862	5197	5667	6227	6630	7235	8785											
24									5244	5715	6281	6673	7275	8838											
25									5289	5766	6333	6718	7321	8894											
26										5812	6382	6758	7359	8947											
27										5860	6433	6799	7406	9000											
28											6482	6843	7443	9052											
29											6536	6883	7486	9109											
30												6928	7531	9158											
31												6970	7571	9212											
32													7610	9314											
33														9416											
34														9526											
35														9628											
36														9729											
37														9816											

Bijlage G – Bezwaar- en beroepsprocedure ORBA-functiewaardering

Deze procedure maakt deel uit van de ORBA methode voor functieonderzoek en –waardering.

Aan iedere werknemer wordt schriftelijk mededeling gedaan van de functie waarin hij is aangesteld en van de functiegroep waarin de functie is ingedeeld

Overleg en beroep zijn mogelijk als de werknemer van mening is dat zijn functie niet juist is ingedeeld.

De procedure omtrent de indeling bestaat uit een drietal fases:

1. overlegfase
2. de interne beroepsfase
3. de externe beroepsfase

1. Overlegfase

Indien een werknemer van mening is dat zijn functie niet correct is ingedeeld zal hij in eerste instantie overleg hierover voeren met zijn leidinggevende. Op verzoek kan HR hierbij ingeschakeld worden. De uitkomst van dit overleg wordt schriftelijk bevestigd naar de werknemer. Indien de overlegfase niet leidt tot een bevredigende oplossing, kan de werknemer intern in beroep gaan tegen zijn indeling.

2. De interne beroepsfase

De werknemer kan binnen vijf weken na datering van de schriftelijke bevestiging uit de overlegfase in beroep gaan tegen zijn indeling. Het interne beroep tegen de indeling dient met bijbehorende motivatie schriftelijk ingediend te worden bij de afdeling HR. HR bevestigt schriftelijk de ontvangst van het interne beroep; de leidinggevende ontvangt een afschrift hiervan inclusief het interne beroep zelf.

HR schakelt de beroepscommissie in en zorgt ervoor dat de beroepscommissie alle relevante informatie ontvangt ter behandeling van het beroep. Indien noodzakelijk kan de beroepscommissie in overleg met HR/Arbeidsvoorwaarden besluiten een betrokken -adviseur te raadplegen voor het uitvoeren van een eventueel nader onderzoek en of waardering. Ook is het mogelijk dat de indelingscommissie wordt geadviseerd de functie-indeling opnieuw in behandeling te nemen.

De uitkomst hiervan wordt schriftelijk vastgelegd door de beroepscommissie en (via de afdeling HR) schriftelijk meegedeeld aan de betrokken werknemer.

De afhandeling dient binnen twee maanden na het indienen van het interne beroep plaats te vinden.

Indien de interne beroepsfase niet leidt tot een bevredigende oplossing, kan de werknemer extern in beroep gaan tegen zijn indeling.

3. De externe beroepsfase

In deze fase doet de werknemer een beroep op een externe deskundige bijvoorbeeld van de vakvereniging waarbij werknemer is aangesloten, dan wel een andere deskundige. De eventuele kosten van de door de werknemer ingeschakelde externe deskundige, zijn voor rekening van de werknemer.

De werknemer kan binnen vijf weken na datering van de schriftelijke bevestiging uit de interne beroepsfase extern in beroep gaan tegen zijn indeling.

Het externe beroep tegen de indeling dient met bijbehorende motivatie schriftelijk ingediend te worden bij de afdeling HR en bij de externe deskundige. HR zorgt ervoor dat het externe beroep in behandeling wordt genomen door de deskundige (van de vakvereniging) en een voorheen niet betrokken adviseur. Beoordeeld wordt of de functie juist is ingedeeld. De uitkomst hiervan wordt schriftelijk vastgelegd door de externe deskundige en betrokken adviseur en schriftelijk medegedeeld aan de betrokken werknemer. De afhandeling dient binnen twee maanden na het indienen van het externe beroep plaats te vinden.

De uitspraak in de externe beroepsfase is bindend.

Bijlage H – Systeem variabele beloning

Het systeem variabele beloning wordt gebruikt voor toekenning van een eenmalige beoordelingsafhankelijke toeslag, gebaseerd op de uitkomst van de beoordelingsgesprekken over het voorgaande kalenderjaar.

1. Doel

Het doel van deze regeling is een vorm van variabele beloning aan te bieden die aansluit bij de totaalscore van het beoordelingssysteem op de resultaatgebieden en individuele doelstellingen. Door deze criteria jaarlijks te meten wordt een meer gedifferentieerde wijze van beloning gerealiseerd.

2. Definities

Deelgerechtigde:

De werknemer met een actief dienstverband bij LGB.

Daarnaast dient de werknemer te vallen onder de werkingssfeer van de CAO van LGB.

De uitkering wordt verstrekt naar evenredigheid van het dienstverband gedurende het kalenderjaar waarop de uitkomst van het beoordelingsgesprek betrekking heeft.

Beschikbaar bedrag:

Voor variabele beloning is per kalenderjaar beschikbaar een bedrag ter grootte van 0,5% in 2010 en vanaf 2011 een bedrag van 1,0% van de loonsom van LGB. Dit bedrag wordt volgens een verdeelsleutel uitgekeerd aan werknemers met een beoordelingsscore van 3, 4 of 5.

Kalenderjaar: Het boekjaar waarover de financiële jaarstukken worden opgemaakt.

Jaarsalaris: De 12 maandsalarissen in het kalenderjaar vermeerderd met, indien van toepassing, de vaste salaristoelagen.

Loonsom: Het totaal van de jaarsalarissen van alle werknemers die onder de werkingssfeer van de CAO van LGB vallen.

3. Berekening

De formule aan de hand waarvan de onderlinge verdeling tussen de verschillende uitkomsten wordt vastgesteld is als volgt:

- De aantallen werknemers met een beoordelingsscore 3, 4 of 5 worden in kaart gebracht.
- Van deze werknemers wordt het bruto maandsalaris van de maand december genomen.
- Met een beoordelingsscore 3 wordt het bruto maandsalaris met 1 vermenigvuldigd, met een score 4 met 1,5 en met een score 5 met 2. Dit leidt tot een 'gewogen' maandsalarisbedrag per werknemer.
- Deze 'gewogen' salarisbedragen worden bij elkaar opgeteld, dit leidt tot een 'gewogen' maandsalarissom.
- Het bedrag wat beschikbaar is voor variabele beloning wordt gedeeld door de 'gewogen' maandsalarissom.
- De uitkomst is een %, het beoordelingsuitkerings %.
- Dit % wordt geprojecteerd op het 'gewogen' maandsalaris van de werknemer.
- Dit leidt tot een individueel vastgesteld bedrag éénmalige uitkering, gerelateerd aan de beoordelingsscore en het bruto maandsalaris van de werknemer.

4. Moment van betaling

De maand maart of april, voorwaarde is dat de beoordelingsscores voor de LGB-organisatie over het voorgaande jaar bekend zijn.

5. Onvoorzien

In individuele gevallen, waarin deze regeling niet voorziet, beslist de directie.

6. Wijziging regeling

Deze regeling kan slechts gewijzigd worden in overleg met de vakorganisaties.

Bijlage I – Cyclus 5-ploegendienstroosters

1. Productie locatie IJmuiden en Botlek; per periode van 10 weken

Maandag	dinsdag	woensdag	Donderdag	vrijdag	zaterdag	zondag
O	O	M	M	N	N	V
V	V	V	O	O	M	M
N	N	V	V	V	V	O
O	M	M	N	N	V	V
V	V	O	O	M	M	N
N	V	V	V	V	O	O
M	M	N	N	V	V	V
V	O	O	M	M	N	N
V	V	V	V	O	O	M
M	N	N	V	V	V	V

etc.....

verklaring gebruikte afkortingen:

O Ochtenddienst
M Middagdienst
N Nachtdienst
V Vrij

Per 10 weken 42 diensten van 8 uur = 336 uren / 10 weken = gemiddeld 33,6 uur per week.

2. Productie locatie Botlek; overzicht nominaal te werken aantal diensten per maand ten behoeve van de werknemer in de reservistendienst:

januari, maart, april, mei, september, oktober, november, december: 18 diensten per maand;
juni, juli, augustus: 19 diensten per maand;
februari: 17 diensten per maand (in schrikkeljaren 18).

3. De 5-ploegendienst kent een werkoverdracht voor- of na- de diensttijd, zoals bepaald in deze cao ([artikel 8](#)).

Bijlage J – Supplement werknemers ex-DSM

De specifieke arbeidsvoorwaarden vastgelegd in dit supplement wijken af van de arbeidsvoorwaarden zoals vastgelegd in de CAO.

Onderstaande artikelen en onderwerpen vervangen hiermee de betreffende artikelen uit de CAO.

1. Aanvullend arbeidsvoorwaardenpakket van toepassing op:
de werknemer op 1 augustus 1992 werkzaam bij de zuurstoffabrieken te IJmuiden, die per 1 augustus 1992 is overgegaan van DSM naar Linde Gas Benelux; waarbij de (van Linde Gas Benelux) afwijkende arbeidsvoorwaarden zijn vastgelegd in 'het Protocol van afspraken arbeidsvoorwaarden Zuurstoffabriek' d.d. 10 september 1992 met als kenmerk 601.104/JS/DT.
2. De inhoud van 'het Protocol van afspraken arbeidsvoorwaarden Zuurstoffabriek' is gebaseerd op de 'CAO Hoogovens', met een oorspronkelijke looptijd van 1 april 1991 t/m 31 maart 1992:

<u>Onderwerp</u>	<u>Verwijzingen naar CAO Hoogovens</u>
Arbeidsduur dagdienst	artikel 15.5.2 CAO-1 en -2, artikel 6.1.2. Algemene regeling
Inkomensgaranties inclusief afbouwregeling ploegentoeslag	artikel 11 Algemene regeling
Aanvullingsregeling bij arbeids- ongeschiktheid	bijlage VII bij Algemene regeling
Vakantierecht	artikel 7.1.1 Algemene regeling
Maximumleeftijd consignatiedienst	artikel 6.4 Algemene regeling

De op 31 maart 1992 bij Hoogovens geldende regelingen: gratificatie bij 12½ jarig dienstverband en de faciliteiten busvervoer zijn eveneens van toepassing.

Bijlage K – Supplement werknemers ex-AGA GAS BV

De arbeidsvoorwaarden overgang wordt geregeld in het tussen partijen overeengekomen convenant d.d. 9 april 2002, waarvan Linde Gas Benelux de werknemers een volledig en ondertekend exemplaar heeft doen toekomen. Op deze werknemers is ook dit supplement van toepassing.

De navolgende specifieke zaken en/of arbeidsvoorwaarden, vastgelegd in dit supplement, wijken af van de arbeidsvoorwaarden zoals vastgelegd in de CAO Linde Gas Benelux.

Onderstaande artikelen en onderwerpen vervangen hiermee de betreffende artikelen uit de CAO Linde Gas Benelux.

- De VUT-regeling zoals vastgelegd in het reglement Vrijwillig vervroegd uittreden AGA Gas. BV. 1998.
- De pensioenregeling van Delta Lloyd zoals beschreven in het pensioenreglement AGA Gas. B.V. gedateerd 31-07-2000.

In afwijking van bovenstaande is op deze groep werknemers m.i.v. 1 januari 2013 de pensioenregeling LGB van toepassing zoals aangegeven in Protocol A 3c Pensioen.

Bijlage L – Reglement arbeidsvoorwaarden servicemonteurs

Dit reglement is tot stand gekomen uit de wens van de werkgever en de werknemers om tot een betere dagelijkse aansturing te komen waarbij de arbeidsvoorwaarden niet een belemmerende factor zijn. De afspraken dienen beschouwd te worden als één pakket, een selectie uit dit pakket is derhalve niet mogelijk. De volgende kernaspecten komen aan de orde:

1. Arbeidstijd
2. Primaire inkomen
3. TVT regels
4. ADV
5. Overig
6. Tenslotte/evaluatie

1. Arbeidstijd

De werktijd bedraagt standaard bruto 40 uur per week, na aftrek van 13 ADV-dagen komt dit gemiddeld per week neer op 38 uur.

Het werkrooster bedraagt op weekbasis 40 uur en loopt van maandag t/m vrijdag.

Deze 40 uur wordt vermeerderd met 5 reisen (gemiddeld één reisuur per dag) waardoor het feitelijke werkrooster 45 uur wordt, oftewel 9 uur per dag.

Dit is inclusief de eventuele reisen om de afstanden van/naar klanten/standplaats/huis v.v. te overbruggen, maar exclusief de lunchpauze van een ½ uur.

Alle reisen worden beschouwd als gewerkte uren e.e.a. conform de Arbeidstijdenwetgeving.

Het administratieve rooster in SAP blijft gehandhaafd op 40 uur per week.

Een en ander wordt per week getotaliseerd aan de hand van het weekrapport.

Indien de werktijd inclusief reisen minder dan 45 uur bedraagt, dient er TVT opgenomen te worden, dit kan maximaal voor 5 uur per week.

Indien er meer dan 45 uur is gewerkt worden de meerdere uren als overuren betaald en worden deze uren administratief geboekt op de dag dat er is overgewerkt tegen de overeenkomstige percentages.

Het saldo wordt per week getrokken en dient te allen tijde maandelijks in SAP verantwoord te worden.

Uren gewerkt op dagen waarop de werknemer volgens zijn werkrooster geen arbeid behoeft te verrichten worden overeenkomstig [art 22.9](#) CAO betaald als overuren.

De overwerktoeslagen worden uitbetaald en de uren zijn beschikbaar voor opname in tijd.

2. Primaire inkomen

Linde Gas Benelux kent alle monteurs een vaste bruto reisrentoeslag toe van 10%.

Deze 10% is een vergoeding voor de verlenging van het wekelijkse werkrooster met 5 reisen naar 45 uur. Deze toeslag wordt op de salarisstroom als ploegentoeslag omschreven en wordt als zodanig als vaste toeslag beschouwd overeenkomstig [art 1n](#) van de CAO.

De vergoeding voor daadwerkelijk verrichtte consignatiediensten, wordt in het vervolg apart betaald conform [art 23.5](#) CAO.

De toeslagen voor overuren op maandag t/m vrijdag worden in het vervolg apart betaald. De toeslagen voor verschoven uren worden in het vervolg apart betaald.

3. TVT-regels

De gemaakte overuren worden conform afspraken in de CAO in tijd voor tijd vergoed, de toeslagen worden uitbetaald. Het management en de werknemers hebben zich vastgelegd dat deze uren ook daadwerkelijk in tijd kunnen en worden opgenomen.

Hiermee willen partijen een ongewenste cumulatie van TVT-uren voorkomen.

Linde Gas Benelux kan per werknemer per kalenderjaar 30 uur TVT toewijzen op zogenaamde 'leegloopen'. Een negatief TVT-saldo is hierdoor mogelijk maar dient uiterlijk aan het einde van het kalenderjaar gecorrigeerd te worden.

4. ADV

Linde Gas Benelux streeft naar 13 ADV-dagen voor iedere monteur.

De werknemers die nu nog 26 dagen hebben kunnen 13 ADV-dagen verkopen tegen 5% meer salaris.

Voor de planning van werkzaamheden is het wenselijk dat de ADV-dagen vooraf worden ingepland, bij voorkeur in de maand december voor het gehele volgende kalenderjaar.

De werknemer heeft hierbij de keuze tussen ofwel het plannen in blokken van meerdere (maximaal 13) ADV-dagen aaneengesloten, dan wel het inplannen op vaste dagen. Definitieve vaststelling geschiedt, zoals gebruikelijk, in overleg.

5. Overig

De pensioenregeling/VUT regeling (ex-AGA) blijft onveranderd.

Historische persoonlijke verschillen in salaris blijven onaangetast c.q. gehandhaafd.

Historische persoonlijke verschillen in maandvergoeding blijven onaangetast c.q. gehandhaafd.

De winstuitkering versus de 13e maand blijft onaangetast c.q. gehandhaafd.

Afspraken worden vastgelegd waarmee een aantal zaken uit het ex-AGA protocol worden 'overruled'.

In afwijking van bovenstaande is op deze groep werknemers m.i.v. 1 januari 2013 de pensioenregeling LGB van toepassing, zoals aangegeven in Protocol A 3c Pensioen.

6. Evaluatie

Partijen hebben vastgesteld dat de vooraf veronderstelde verschillen in inkomen op jaarbasis nagenoeg niet aanwezig zijn.

Bijlage M – Regeling vaste reserve continudienst Botlek

Een vaste reserve voor de continudienst (reservist) is uitsluitend die werknemer, die het hele jaar door gehouden is in te vallen in de continudienst, indien daartoe behoefte bestaat. Zijn arbeidstijd is gebaseerd op gemiddeld 33.6 uur per week en 8 uur per dag. Verder zijn de bepalingen van de Arbeidstijdenwet, (ATW), van kracht.

De hiervoor genoemde gemiddelde arbeidstijd per week, wordt verkregen door een vast aantal diensten per maand. Voor de maanden januari t/m juni (exclusief februari) en de maanden september t/m december is dit vastgesteld op 18 diensten per maand, voor de maanden juli t/m augustus 19 diensten per maand. In de maand februari worden 17 diensten gelopen behalve tijdens een schrikkeljaar, waarin 18 diensten per maand worden gelopen.

De te lopen dienst kan vallen op alle dagen van de week, inclusief eventuele feestdagen.

In dit reglement wordt verwezen naar artikelen uit de CAO van Linde Gas Benelux B.V.

Het bepaalde in de [leden 23.5](#) (consignatie) en [23.8](#) (sprongtoeslag van deze CAO is niet van toepassing op de werknemer die als vaste reserve (reservist) is aangewezen voor de continudienst).

1. Algemeen

Een werknemer die als vaste reserve voor de continudienst is aangesteld, ontvangt hiervoor een vaste toeslag in overeenstemming met [artikel 20.2](#). Deze toeslag wordt tegelijk met het maandsalaris uitbetaald en wordt berekend over het maandsalaris.

2. Toeslag voor het invallen in de continudienst op een feestdag

[Artikel 23.3](#) is van toepassing.

3. Toeslag voor meer diensten

Indien de vaste reserve voor de continudienst in een maand meer diensten – hetzij in dagdienst, hetzij in continudienst – heeft gewerkt dan het aantal diensten, dat het normale continuurooster voor die maand aangeeft, ontvangt hij over deze meerdere diensten de daarbij behorende toeslag, conform [artikel 22.9](#) (Botlek 5 ploegendienst).

4. Werken op verschoven uren en overwerk

Een vaste reserve voor de continudienst kan in principe worden ingezet in een viertal verschillende diensten, namelijk ochtenddienst, middagdienst nachtdienst en dagdienst. In zeer uitzonderlijke gevallen kan hiervan worden afgeweken als de omstandigheden hier aanleiding toe geven. In dit geval is [artikel 23.4](#) (verschoven uren) van toepassing. Indien op die dag meer dan 8 uur gewerkt wordt, treedt de overwerkregeling in werking volgens [artikel 22.9](#) (Botlek 5 ploegendienst).

5. Inroosteren

Het rooster zal normaliter uiterlijk drie dagen van tevoren worden vastgesteld. Dit betekent dat praktisch alleen snipperdagen opgenomen kunnen worden als deze langer dan drie dagen tevoren worden aangevraagd. (Als regel voor normale aanvragen van snipperdagen, zal een minimum aanvraagtijd gelden welke zo lang is dat de betreffende reservist dit minimaal zeven dagen van tevoren weet.

De verantwoording hiervoor ligt bij de aanvrager van de snipperdag(en)) Bij het vaststellen van het rooster zal rekening gehouden worden met een zo groot mogelijke regelmaat.

Indien een reservist op een vrije dag, binnen drie dagen moet invallen, zal deze dag als een meer gewerkte dienst worden vergoed. Deze dag zal niet meetellen voor het aantal te lopen diensten in een bepaalde maand, de TVT-uren mogen echter wel in die maand worden opgenomen en gelden dan wel als een gewerkte dienst. Als het gaat om een wijziging van dienst, geldt deze vergoeding niet.

In het geval dat er meer diensten gelopen moeten worden dan volgens de CAO is overeengekomen, zullen deze extra diensten zo gelijkmatig mogelijk over de gehele groep productiewerknemers worden verdeeld. Bij het inroosteren van de reservisten zal, zo veel als praktisch mogelijk is, rekening gehouden worden met een kort cyclisch, vooruit roulerend rooster.

6. Lopen van diensten voor nachtdiensten
Indien de reservist een nachtdienst moet lopen wordt op de dag (waarop de nachtdienst aanvangt) in principe geen arbeid verricht. Op verzoek van de leidinggevende (management) blijft het mogelijk om op deze dag arbeid te verrichten tot uiterlijk 12:30 uur. Indien dit het geval is, wordt de dag beschouwd als één volledige dienst.
7. Vakantierechten
Bij het opnemen van vakantie en snipperdagen zal bij de goedkeuring daarvan rekening gehouden worden met de individuele belasting van de productiewerknemers. Uitgangspunt hierbij is een gelijkmatige verdeling van de verschillende diensten (uitgezonderd dagdiensten) over alle productiewerknemers.
8. Diensten bij ziekte
Aan het begin van iedere maand is de reservist ingedeeld volgens een voorlopig rooster, zodat het aantal diensten gelijkmatig over de maand verdeeld wordt. Als de reservist zich ziekmeldt, zal het aantal ingeroosterde diensten meetellen in de in die maand gewerkte diensten. Als de reservist de volgende, niet ingeroosterde maand, ziek blijft, zullen over de ziekteperiode in deze maand volgens de volgende formule het aantal ziektedagen worden afgeschreven: ziektedagen/ aantal dagen van die maand x aantal diensten in die maand.
9. Diensten bij vakantie
Als een reservist een gedeelte van de maand vakantierechten opneemt, kan het management, in overleg met de betrokkene, besluiten om gedurende de rest van die maand een onevenredig aantal diensten te laten lopen.

Bijlage N – Overgangsregelingen invoering loongebouw per 1 januari 2010

Bij invoering van de nieuwe schalen behouden werknemers hun feitelijke maandsalaris.

SAO

Bij de werknemer die een functie vervulde waarop de SAO-toeslag van toepassing was, wordt het feitelijke bedrag van de SAO-toeslag, op de invoeringsdatum, opgeteld bij het salaris.

Invoering

De werknemer die op 1 januari 2010 in de oude salarisschaal volgens de oude systematiek nog een periodieke stap kan maken, ontvangt eerst deze verhoging en wordt vervolgens ingeschaald in de nieuwe salarisschaal, op het eerstvolgende hogere salarisbedrag.

Per 1 januari 2011 zullen de werknemers voor de eerste keer een stap maken als gevolg van de uitkomst van het nieuwe functionerings- en beoordelingssysteem.

Ondervakkers

Ondervakkers zijn de werknemers die nu een salaris hebben dat onder het nieuwe minimumsalaris van de betreffende schaal ligt. Het salaris van deze werknemers wordt direct op de invoeringsdatum van het nieuwe salarisgebouw opgetrokken tot het minimum schaalbedrag van de betreffende schaal.

Tussenvakkers

Tussenvakkers zijn de werknemers die nu een salaris hebben dat tussen het nieuwe minimum en het persoonlijk maximumsalaris van de betreffende schaal ligt. De tussenvakkers zullen worden ingedeeld op de eerstvolgende positie boven het huidige salaris.

Bovenvakkers

Bovenvakkers zijn de werknemers die een salaris hebben dat boven het nieuwe persoonlijk maximum van de salarisschaal ligt. Het salarisgedeelte dat boven het maximum van de schaal ligt wordt als “vaste salaristoelage”^{*} aangeduid.

De vaste salaristoelage volgt - net als het (maximum) schaal-salaris - volledig de algemene salarisverhogingen.

Salarisperspectief

Iedere werknemer in dienst op de invoeringsdatum ontvangt een volledige perspectiefgarantie gebaseerd op trede D50 van de oude salarisschaal, voor de werknemer die een functie vervulde waarop de SAO-toeslag van toepassing was, wordt dit perspectief nog eens verhoogd met het feitelijke bedrag van de SAO-toeslag.

Dit perspectief is op dezelfde wijze te bereiken als het standaard maximum, met dezelfde beoordelingskoppeling en de gemiddelde trede grootte van de betreffende schaal.

Vaste salaristoelage

De bestaande vaste salaristolagen zullen bij de overgang naar het nieuwe loongebouw individueel worden bekeken op herkomst en samenstelling.

Indien de toeslag is ontstaan uit de afkoop van een arbeidsvoorwaardelijk component in het verleden, blijft de toeslag ongewijzigd gehandhaafd.

Indien de toeslag betrekking heeft op de functiewaardering of functievervulling, zal indien mogelijk de toeslag worden uitgeruild tegen het toegenomen perspectief in het nieuwe loongebouw.

^{*} vaste salaristoelage: een individueel als zodanig toegekend salarisdeel, onderdeel van het maandsalaris

Ontwikkelingstrajecten

Bij de invoering van ORBA per 1 januari 2010 en daarmee samenhangend de overgang naar het nieuwe loongebouw zijn een aantal ontwikkelingstrajecten (functiereeksen) benoemd met specifieke afspraken over het geldende oude perspectief.

Daarnaast zijn ook nog afspraken gemaakt over enkele specifieke functies waarbij sprake is van een planmatige groei binnen dezelfde functie.

- Het betreft de werknemer op 31 december 2009 in dienst bij LGB
- De werknemer is werkzaam in een functie die deel uitmaakt van een gedefinieerd planmatig ontwikkelingstraject.
- Indien de werknemer door verdere opleiding en ontwikkeling de noodzakelijke competenties verwerft zoals thans gebruikelijk is, groeit de werknemer na benoeming in de nieuwe functie verder door in dit traject.
- Vaststelling van deze functionele groei vindt plaats door de verantwoordelijke leidinggevende in samenspraak met de HR-functionaris.
- Bij de toekenning van de nieuwe functie aan de werknemer zal als oud perspectief gehanteerd worden het maximumperspectief wat op deze functie van toepassing was in de oude salarisstructuur.

Het betreft de volgende ontwikkelingstrajecten:

<u>Locatie</u>	<u>Functie(reeks)</u>
Ijmuiden	Procesregelaar / Allround procesregelaar / Hoofdprocesregelaar
Ijmuiden	Technicus Elektrotechniek
Ijmuiden	Plaatsvervangend teamleider / Teamleider
Botlek	Technicus EIO
Techniek & Service	Junior Project engineer / Project engineer / Senior Project engineer