

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST ZEELAND REFINERY N.V.

geldig van 1 oktober 2024 tot en met 30 september 2025

AUTEURSRECHT

De CAO voor Zeeland Refinery N.V. is een gezamenlijk product van de partijen betrokken bij deze CAO. Niets uit deze CAO mag worden overgenomen voor commerciële doeleinden zonder toestemming van betrokken partijen.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST ZEELAND REFINERY N.V.

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1	Definities.....	3
Artikel 2	Individuele arbeidsovereenkomst.....	4
Artikel 3	Opzegging en aanzegging	4
Artikel 4	Nevenwerkzaamheden	4
Artikel 5	Veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu.....	5
Artikel 6	Arbeidsduur	6
Artikel 7	Salarisschalen	7
Artikel 8	Ploegentoeslag en afbouwregeling ploegendienst	8
Artikel 9	Jaarlijkse uitkeringen.....	9
Artikel 10	Afwijkingen van het normale dienstrooster	9
Artikel 11	Overwerk	10
Artikel 12	Verschoven werk.....	11
Artikel 13	Ploegwissel	11
Artikel 14	Rusturen	11
Artikel 15	Consignatie	11
Artikel 16	Extra opkomst	12
Artikel 17	Waarneming van een hogere functie	12
Artikel 18	Feestdagen	12
Artikel 19	Vakantie	12
Artikel 20	Koopdagen	14
Artikel 21	Onbetaald verlof (sabbatical)	14
Artikel 22	Seniorenregeling	14
Artikel 23	Geoorloofd verzuimverlof	15
Artikel 24	Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte	20
Artikel 25	Pensioenregeling	22
Artikel 26	Keuzeregeling à la carte	22
Artikel 27	Levensloopregeling	22
Artikel 28	Ingeleende arbeidskrachten.....	23
Artikel 29	Algemene verplichtingen van partijen	23
Artikel 30	Werkgelegenheid	24
Artikel 31	Vakverenigingswerk in de onderneming	25
Artikel 32	Werkgeversbijdrage	25
Artikel 33	Diplomatoeslag.....	25
Artikel 34	Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst	25
Bijlage I	Functionelijst.....	27
Bijlage II	Salarisschalen	28
Bijlage III	Uitgangspunten voor faciliteiten t.b.v. vakverenigingswerk in de onderneming	29
Bijlage IV	Wet verbod onderscheid naar leeftijd	31
Bijlage V	Protocollair schrijven	32

Artikel 1 Definities

Basismaandsalaris het overeengekomen vaste maandelijkse bruto schaalsalaris, exclusief toeslagen.

Dag een periode van 24 uren, beginnende 23:30 uur op de aan de bedoelde dag voorafgaande kalenderdag en eindigende 23:30 uur op de bedoelde dag.

Dienstrooster een door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad vastgestelde regeling van werktijden.

Feestdag Nieuwjaarsdag, Koningsdag of de dag die voor de viering daarvan is aangewezen, Goede Vrijdag, Paasdagen, Hemelvaartsdag, Pinksterdagen, Kerstdagen.

Maand een kalendermaand.

Nevenwerkzaamheden zaken die werknemer voor eigen rekening drijft of diensten welke de werknemer tegen enigerlei vergoeding voor derden verricht

Normale werkdag de dagen maandag tot en met vrijdag.

Ondernemingsraad de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR).

Overwerk om dreigende onderbezetting te voorkomen is overwerk met als doel te voorkomen dat de ploeg onder de minimumbezetting komt.

Partner de persoon met wie de werknemer gehuwd is of een samenlevingsovereenkomst is aangegaan blijkens een ondertekening van een notariële akte of zijn partnerschap heeft laten registreren bij de Burgerlijke Stand, door middel van een akte van registratie.

Roosterinkomen basismaandsalaris + vakantietoeslag + toeslag vakantietoeslag + dertiende maand + toeslag 13^e maand + ploegentoeslag.

Roostervrije dag een dag, waarop een werknemer in volcontinuïdient volgens het voor hem geldende dienstrooster vrij van dienst is.

Vakverenigingen CNV Vakmensen.nl , gevestigd te Utrecht, Federatie Nederlandse Vakbeweging, gevestigd te Utrecht.

Week een periode van 7 dagen, beginnende op maandag en eindigende op de zondag daaropvolgend.

Werkgever Zeeland Refinery N.V., gevestigd te Nieuwdorp.

Werknemer het personeelslid in loondienst van de werkgever en werkzaam in volcontinuïdient in de raffinaderij te Nieuwdorp, van wie de functie is ingedeeld in de functiegroepen S en I t/m VIII.

Artikel 2 Individuele arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer wordt bepaald door de in een aanstellingsbrief vastgelegde individuele arbeidsovereenkomst. De aanstellingsbrief zal geen bepalingen bevatten die in strijd zijn met deze collectieve arbeidsovereenkomst.
2. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd tenzij schriftelijk anders overeengekomen. Indien arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden afgesloten, zal de ondernemingsraad hierover worden geïnformeerd.
3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden wordt een proeftijd overeengekomen als bedoeld in art. 652 boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, mits hiervan aan de werknemer bij de indiensttreding in de aanstellingsbrief schriftelijk mededeling is gedaan. Er kan geen proeftijd worden overeengekomen indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden.
4. Partijen verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen. In dit verband zullen, indien nodig, nadere voorzieningen worden getroffen ten aanzien van werving, selectie, opleiding en loopbaanbegeleiding.

Artikel 3 Opzegging en aanzegging

1. Opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geschiedt:
 - schriftelijk;
 - met inachtneming van de opzeggingstermijn genoemd in lid 2;
 - zodanig dat het dienstverband eindigt aan het einde van een kalendermaand.
2. De opzeggingstermijn wordt vastgesteld volgens onderstaand schema:

aantal jaren werknemer onafgebroken in dienst	opzegtermijn werkgever [maanden]	opzegtermijn werknemer [maanden]
0 tot 4	2	1
4 tot 8	3	1,5
8 tot 12	4	2
12 tot 16	5	2,5
16 en langer	6	3

3. Bij het bereiken door de werknemer van de AOW gerechtigde leeftijd eindigt de dienstbetrekking zonder dat opzegging nodig is.
4. De werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd - van tenminste zes maanden - van rechtswege eindigt:
 - a. Over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst; en, bij voortzetting;
 - b. Over de voorwaarden waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.

Artikel 4 Nevenwerkzaamheden

1. Het is werknemer slechts met schriftelijke toestemming van werkgever toegestaan zaken voor eigen rekening te drijven of tegen enigerlei vergoeding diensten voor derden te verrichten. Werkgever mag deze toestemming uitsluitend weigeren indien dat gerechtvaardigd is op grond van een objectieve reden (rechtvaardigingsgrond), zoals bijvoorbeeld het overtreden van de Arbeidstijdenwet waardoor de gezondheid en/of veiligheid in zijn algemeenheid in gevaar komt.
2. De medewerker vraagt deze toestemming schriftelijk aan bij de werkgever. Indien een objectieve rechtvaardigingsgrond bestaat zal de toestemming geweigerd worden onder schriftelijke opgave van die objectieve rechtvaardigingsgrond(en). Indien toestemming wordt verleend aan de medewerker om de nevenwerkzaamheden uit te voeren, zullen voorwaarden die zien op objectieve rechtvaardigingsgronden schriftelijk worden overeengekomen. De verleende toestemming kan te allen tijde op basis van het bestaan van een objectieve rechtvaardigingsgrond schriftelijk weer ingetrokken worden.

3. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van nevenwerkzaamheden als bedoeld in lid 1 en die geen toestemming heeft gevraagd of geen toestemming heeft gekregen op grond van een objectieve rechtvaardigingsgrond, verliest het recht op bovenwettelijke uitkering bij arbeidsongeschiktheid zoals vastgelegd in art. 24.
4. Op overtreding van deze regel is de procedure 308-011, "Disciplinaire maatregelen" van toepassing.

Artikel 5 Veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu

1. De werkgever zal zodanige werkomstandigheden scheppen dat aan de gezondheid zo min mogelijk afbreuk wordt gedaan en dat de werknemer zijn bekwaamheden zo goed mogelijk kan benutten en waar mogelijk in staat gesteld wordt verantwoordelijkheden te dragen.
2. De werkgever is, met inachtneming van relevante wetgeving, verplicht instructies betreffende veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu in het bedrijf te ontwerpen en in te voeren. Deze instructies mogen geen bepalingen bevatten die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde, de wet en de bepalingen die nader omschreven zijn in de werkgever procedures.
3. Grove overtredingen van deze instructies evenals overtredingen van wettelijke voorschriften kunnen leiden tot ontslag op staande voet.
4. De werknemer heeft de plicht de betreffende voorschriften strikt op te volgen en om de door hem opgemerkte gevaren voor veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu te melden aan de werkgever:
 - a. Indien de werkgever erkent dat er sprake is van een onveilige en/of milieubedreigende situatie zullen er maatregelen genomen worden om deze situatie te verbeteren;
 - b. Bij verschil van mening over de mate van onveiligheid en/of de te treffen maatregelen zal overleg worden gepleegd met de ondernemingsraad;
 - c. Indien er sprake is van acuut dreigend gevaar is de werknemer niet gehouden de werkzaamheden te verrichten;
 - d. De werknemer zal op elk overlegniveau waarin hij betrokken is een bijdrage leveren tot instandhouding - en zo mogelijk verbetering - van de veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu;
 - e. De werknemer zal de ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen op de juiste wijze gebruiken;
 - f. Aan de vakverenigingen zullen jaarlijks het bedrijfsmilieuplan en het jaarverslag worden toegezonden. Tevens zal het een onderwerp zijn ter bespreking op de twee jaarlijkse informele bijeenkomsten met de vakverenigingen. Het bedrijfsmilieuplan zal in een beïnvloedbaar stadium worden besproken met de ondernemingsraad.
5. Aan de werknemer zal schriftelijk of elektronisch informatie ter beschikking worden gesteld over de gevaren van chemische stoffen waarmee hij in zijn werk in aanraking komt of kan komen tezamen met aanvullende informatie betreffende de wijze van behandeling en bescherming.
6. Regeling met betrekking tot medische keuringen
 - a. Functiegebonden medische keuring
De persoon die kandidaat is voor aanstelling in een functie moet vooraf met goed gevolg een functiegebonden medische keuring ondergaan. Het betreft hier alle functies zoals opgenomen in de functielijst volgens bijlage I van deze CAO.
 - b. Periodiek medisch onderzoek (PMO)
De werknemer kan op kosten van de werkgever en op basis van vrijwilligheid periodiek een medisch onderzoek ondergaan. Individuele resultaten van dit onderzoek zullen uitsluitend na instemming van de werknemer aan de werkgever worden verstrekt.

- c. **Bedrijfskeuring**
Indien de werkgever vermoedt dat de werknemer lijdt aan een voor zijn omgeving besmettelijke ziekte dan wel aan één of meerdere stoffen heeft bloot gestaan zoals genoemd in lid 5, kan hij de werknemer verplichten zich medisch te laten keuren. Ook op verzoek van de werknemer kan er een medische keuring plaatsvinden.
- d. **Overige medische keuringen**
Afhankelijk van de afdeling waar betrokkene werkt en gebaseerd op het hiertoe opgestelde keuringsschema van de arbodienst, zal de werkgever de arbodienst opdracht geven de betrokken werknemer periodiek medisch of klinisch chemisch te onderzoeken of te laten onderzoeken. De betrokken werknemer is verplicht hieraan zijn volledige medewerking te verlenen.

Artikel 6 Arbeidsduur

1. Er wordt gewerkt in een 5-ploegendienst met dienstroosters die periodes van 5 aaneengesloten weken omvatten met een gemiddelde arbeidsduur van 33,6 uur per week.
2. **Opkomstdagen**
 - a. Aan de in lid 1 omschreven arbeidsduur worden per jaar 2 opkomstdagen van 8 uur toegevoegd. Deze diensten zijn bestemd voor training en opleiding en worden aan het begin van ieder kalenderjaar door de werkgever vastgesteld in de periode van 1 juli tot en met 30 juni van het daarop volgende jaar.
 - b. Voor de werknemer die niet de gehele periode in dienst is, worden de opkomstdagen vastgesteld in evenredigheid met de diensttijd. De uitkomst hiervan wordt afgerond naar boven op 4 uur.
 - c. Is men ziek of om een andere reden afwezig op een geplande opkomstdag, dan is men verplicht deze dag in te halen op een andere geplande opkomstdag binnen de periode van 1 juli tot en met 30 juni.
 - d. Niet vervulde opkomstdagen (uren) worden aan het einde van de in lid 2.a genoemde periode verrekend met eventueel nog openstaande compensatie. Indien deze compensatie hiertoe niet voldoende is, dan wordt het restant afgeschreven op het verlofsaldo. In geval van langdurige afwezigheid door ziekte kan de betrokken afdelingsmanager op individuele basis hiervan afwijkend beslissen.
 - e. In geval een dienstbetrekking wordt beëindigd, worden de eventueel te veel of te weinig gewerkte opkomstdagen (uren) verrekend met het salaris.
 - f. Op verzoek van de directie worden maximaal 20 uur per jaar extra, buiten het normale dienstrooster, bestemd voor training en opleiding. Deze uren moeten minimaal 3 maanden voor aanvang van de bedoelde training en opleiding gepland en bekend gemaakt zijn. De vergoeding voor deze extra uren vindt plaats op basis van overwerk waarbij de tijd gecompenseerd wordt en de toeslag wordt uitbetaald.
3. **Deeltijdarbeid**
 - a) Alle functies bij de werkgever genoemd in bijlage I kunnen in principe in deeltijd uitgevoerd worden. Verzoeken hiertoe door werknemers zullen positief door de werkgever worden benaderd. Tezamen met de werknemer zal worden bezien hoe aan het verzoek nader invulling gegeven kan worden, waarbij de volgende richtlijnen in acht zullen worden genomen:
 - i) Aanvragen voor deeltijd moeten minimaal twee maanden voor de gewenste aanvangsdatum schriftelijk worden ingediend. De werkgever zal uiterlijk één maand voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk op de aanvraag reageren. De werkgever blijft zich het recht voorbehouden een aanvraag tot deeltijd geheel of gedeeltelijk te weigeren of uit te stellen als de veiligheid in het gedrang komt of door structurele problemen van roostertechnische of organisatorische aard;
 - ii) Er zal worden gewerkt in volle diensten van 8 uur;

- iii) Jaarlijks vooraf zal een planning worden gemaakt van de extra roostervrije dagen, gelijk verdeeld over ochtend-, middag-, nacht- en weekenddiensten. Deze extra roostervrije dagen kunnen niet worden gepland in de maanden juli en augustus, tijdens geplande T&I's en tijdens geplande trainingen;
 - iv) de werkgever kan de deeltijdwerker verzoeken meeruren te maken. Meeruren zijn extra gewerkte uren (diensten) volgens het eigen ploegdienstrooster, waarmee de normale arbeidsduur zoals die geldt voor een werknemer met een voltijd dienstverband niet wordt overschreden;
 - v) Voor deeltijd werknemers, waarvoor uit hoofde van hun functie een consignatie- of call-out regeling van toepassing is geldt dat, in overleg met betrokkene(n), consignatie ook van toepassing kan zijn op de vastgestelde extra roostervrije dagen, als ware er sprake van een voltijd dienstverband.
- b) De aanpassing van de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer wordt schriftelijk overeengekomen. Na ingang van de deeltijdarbeid kan na één jaar opnieuw een schriftelijk verzoek door de werknemer worden ingediend tot wijziging van het overeengekomen aantal arbeidsuren. Bij de behandeling van een dergelijk verzoek zal dezelfde procedure gelden als bij het verzoek tot deeltijdwerken vanuit een voltijd dienstverband.
- Voor meeruren (zie lid 3a. iv.) geldt een vast tarief per gewerkt meeruur, te berekenen van het referentiebasismaandsalaris bij een fulltime dienstverband volgens onderstaande tabel. In dit tarief is tevens inbegrepen een verrekening van ploegentoeslag, vakantiedagen, vakantietoeslag, toeslag vakantietoeslag, dertiende maand, toeslag 13^e maand en levensloop bijdrage overeenkomstig "grafiek levensloop stortingen revisie 6":
- | | |
|--|-------|
| In dienst na 1-1-2006 | 1,05% |
| In dienst voor 1-1-2006 – van 1-10-2023 t/m 30-9-2024 (LL 4,5%): | 1,04% |
- c) Voor de deeltijd werknemer geldt dat onder overuren wordt verstaan de uren die in opdracht of op verzoek van de werkgever voorafgaande of aansluitend aan het eigen rooster in een andere ploeg wordt gewerkt en waarmee de voor de voltijd werknemer geldende dagelijkse arbeidstijd wordt overschreden.
 - d) Voor de deeltijd werknemer, dat wil zeggen indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer, zijn de bepalingen van deze cao naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.
 - e) Het percentage ploegentoeslag voor deeltijd werknemers in volcontinuidienst is hetzelfde als het percentage voor voltijd werknemers in volcontinuidienst en is vastgesteld in artikel 8, lid 1.

Artikel 7 Salarisschalen

1.
 - a. De functies van werknemers zijn ingedeeld in groepen S en I t/m VIII. Indeling van de functies geschiedt op basis van het ORBA-functieclassificatiesysteem.
 - b. Bij het vaststellen van de basismaandsalarissen wordt gebruik gemaakt van de schalen genoemd in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
2. Plaatsing in een salarisschaal
 - a. De werknemer wordt geplaatst in de salarisschaal die overeenkomt met de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld. In afwijking hiervan wordt de leerling operator die is aangenomen op een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van maximaal twee jaar bij aanname geplaatst in salarisschaal VIII. Bij goede voortgang kan de leerling operator na minimaal 1 jaar geplaatst worden in salarisschaal VII, zulks ter beoordeling van de afdelingsmanager. Een leerling operator blijft voor de duur van zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ingedeeld in salarisschaal VIII respectievelijk VII.
 - b. Aan een werknemer die in het kader van de loopbaanprocedure de status van A2-Operator of Chemist 2+ behaalt, wordt schaal II A toegekend. Met betrekking tot de toekenning van een senioriteit aan een A2-Operator of Chemist 2+ is lid 4 van dit artikel volledig van toepassing.

3. Periodieke verhogingen

- a. Eenmaal per jaar, per 1 januari, ontvangt de werknemer een periodieke verhoging behorend bij de salarisschaal waarin zijn functie is ingedeeld. Indien een werknemer ná 1 juli van enig jaar in dienst treedt, wordt hem op 1 januari daaropvolgend geen periodieke verhoging toegekend. Alleen wanneer een schriftelijke disciplinaire maatregel van kracht is, kan door de werkgever worden besloten een periodieke verhoging uit te stellen of niet toe te kennen.
- b. Werknemers die het maximum van de voor hen geldende salarisschaal hebben bereikt zullen telkenmale, aan het einde van het derde achtereenvolgende jaar waarin om die reden geen periodieke verhoging wordt toegekend, een bonus ontvangen ten bedrage van een half basismaandsalaris.

4. Senioriteit

- a. Aan werknemers in salarisschaal II, salarisschaal II A, salarisschaal I en salarisschaal S, die het maximum van de voor hen geldende salarisschaal hebben bereikt, wordt bij het ontbreken van een disciplinaire maatregel, een senioriteit toegekend. De toekenning vindt altijd plaats op 1 januari, aansluitend op het jaar wanneer het maximum van de betreffende schaal is bereikt. Dit betekent dat men vanaf het moment van de toekenning nog 6 jaarlijkse periodieke verhogingen ontvangt van ongeveer 1,4% van het betreffende schaalsalaris bij trede 0.
 - b. Op het moment van senioriteit toekenning wordt de in lid 3.b. genoemde bonus gestopt. Na het bereiken van het nieuwe maximum salaris behorende bij de senioriteit, wordt na 3 jaar vanaf dat moment, lid 3.b. van dit artikel weer van toepassing.
 - c. De bonus bedraagt dan de helft van het actueel van toepassing zijnde basismaandsalaris.
5. In geval van indeling van een werknemer in een hogere functiegroep ontvangt de betrokken werknemer het naast hogere salaris in de bij de nieuwe functiegroep behorende salarisschaal, doch tenminste het salaris van trede 0 in de nieuwe salarisschaal.
Om de doorgroei van Operator 1 naar Controlroom Operator te stimuleren wordt vanaf 1 januari 2025 een extra anciënniteit (stap in de schaal) toegekend bij de benoeming tot Controlroom Operator (van schaal IIA naar I).
6. Plaatsing in een andere functie
Het overeengekomen roosterinkomen van een werknemer, die op grond van bedrijfsorganisatorische redenen in een beschikbare functie wordt geplaatst, zal volledig gehandhaafd blijven.
7. Beoordeling
Zeeland Refinery heeft specifiek op het punt 'veiligheid' een beoordelingssysteem opgezet en zal hier in de functiebegeleiding extra aandacht aan besteden. Voor de CAO werknemers zullen hieraan geen financiële consequenties verbonden zijn.

Artikel 8 Ploegentoeslag en afbouwregeling ploegendienst

1. Aan de werknemer in volcontinuidienst wordt per maand ploegenarbeid een ploegentoeslag betaald van 30% van het basismaandsalaris.
2. Tijdelijke toeslag bij overplaatsing naar dagdienst.
De periode waarover de aflopende tijdelijke toeslag bij overplaatsing uit ploegendienst naar dagdienst wordt uitgekeerd is, met inachtneming van het bepaalde in lid 3, vastgelegd in onderstaand schema:

aantal jaren aaneengesloten gewerkt in ploegendienst								toeslag in % van basismaandsalaris
0 tot 3 jaar	3 tot 5 jaar	5 tot 8 jaar	8 tot 12 jaar	12 tot 24 jaar	24 tot 30 jaar	30 tot 36 jaar	36 jaar en meer	
lopende mnd + 2 mnd	lopende mnd + 2 mnd	lopende mnd + 6 mnd	lopende mnd + 10 mnd	lopende mnd + 14 mnd	lopende mnd + 24 mnd	lopende mnd + 36 mnd	lopende mnd + 48 mnd	max 30%
	3 mnd	4 mnd	5 mnd	6 mnd	6 mnd	6 mnd	6 mnd	24%
	3 mnd	4 mnd	5 mnd	6 mnd	6 mnd	6 mnd	6 mnd	18%
	2 mnd	3 mnd	4 mnd	5 mnd	5 mnd	5 mnd	5 mnd	12%
	2 mnd	3 mnd	4 mnd	5 mnd	5 mnd	5 mnd	5 mnd	6%

- a. Het toeslagpercentage in de eerste schijf wordt bij aanvang van de afbouw zodanig vastgesteld dat de som van het nieuwe basismaandsalaris en de tijdelijke toeslag niet meer bedraagt dan de som van het oude basismaandsalaris en ploegentoeslag vóór de overplaatsing. De maximale toeslag in de eerste schijf bedraagt 30%.
3. Bij werknemers vanaf een bepaalde leeftijd zal, bij overplaatsing van ploegendienst naar dagdienst, geen afbouw van de ploegentoeslag plaatsvinden. De leeftijden zijn aangegeven in onderstaande tabel.

leeftijd op 01/01/2023	leeftijd waarbij geen afbouw zoals hierboven bedoeld plaatsvindt
60 jaar of ouder	61 jaar
59 jaar	62 jaar
58 jaar of jonger	63 jaar

Artikel 9 Jaarlijkse uitkeringen

1. Vakantietoeslag
 - a. Bij de salarisbetaling over de maand mei ontvangt de werknemer die het gehele kalenderjaar in dienst is een vakantietoeslag van 8,33% over 12 maal het basismaandsalaris van die maand, met inachtneming van een minimum gelijk aan het basismaandsalaris behorend bij trede 4 in groep VIII.
 - b. Voor de werknemer die niet een geheel kalenderjaar in dienst is wordt de vakantietoeslag vastgesteld in evenredigheid met de diensttijd. Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt te veel of te weinig ontvangen vakantietoeslag verrekend.
 - c. Ongeacht het gestelde in lid 1 sub a van dit artikel, zal de werknemer een voorschot kunnen krijgen indien hij tussen 1 januari en 31 mei van het lopende jaar met vakantie gaat. Deze vakantie zal tenminste 10 werkdagen moeten omvatten.
 - d. Over de vakantietoeslag zal aan de werknemer een toeslag van 30% worden uitbetaald.
2. Dertiende maand
 - a. De werknemer die op 31 december een vol kalenderjaar in dienst is geweest ontvangt uiterlijk gelijk met het salaris over de maand december van het jaar een extra uitkering van één basismaandsalaris.
 - b. De werknemer die een deel van het kalenderjaar in dienst is geweest ontvangt deze extra uitkering naar rato van het dienstverband van dat kalenderjaar.
 - c. Over de dertiende maand zal aan de werknemer een toeslag van 30% worden uitbetaald.

Artikel 10 Afwijkingen van het normale dienstrooster

1. a. Indien (voorzienbaar) geplande afwijkingen van het normale dienstrooster groepen van werknemers betreffen, zal de werkgever overleg plegen met de ondernemingsraad.

- b. De werknemer in een afgaande ploegdienst is gehouden gedurende maximaal 4 uren "door te staan", wanneer de werknemer in de opkomende dienst niet tijdig voor aflossing aanwezig is.
 - c. Bij incidentele afwijkingen van het normale dienstrooster zullen de belangen van de werkgever en de werknemer steeds zorgvuldig tegen elkaar worden afgewogen en besproken.
 - d. De werknemer in een opkomende wacht is gehouden maximaal 4 uur eerder te komen indien de bezetting van de voorgaande wacht dit noodzakelijk maakt en hij hiervan tijdig op de hoogte wordt gesteld. Werknemers kunnen bij eerder opkomen voor een dienst, indien de minimumsterkte van de betreffende ploeg aanwezig is en mits de veiligheid gewaarborgd is, evenzoveel uren eerder hun dienst beëindigen als de hun toekomende tijd en toeslag omgerekend in tijd dit toestaat. Eventuele meerdere toeslag wordt uitbetaald. Bij overschrijding van de normale arbeidsduur zal deze overschrijding bij voorkeur als tijd voor tijd worden verrekend, de toeslag wordt uitbetaald. In onvoorziene situaties (bijvoorbeeld noodgevallen) zal in onderling overleg een oplossing worden gevonden.
2. Indien de werkgever desbetreffende voorschriften en bepalingen uit deze overeenkomst in acht neemt, is de werknemer gehouden ook buiten de op de arbeidslijst aangegeven uren arbeid te verrichten.
3. a. Indien een werknemer in volcontinudienst op verzoek van de werkgever voor een periode van meer dan zeven aaneengesloten kalenderdagen tijdelijk wordt geplaatst in dagdienst dan zal het dienstrooster van het dagdienstpersoneel op hem van toepassing zijn. Geen compensatie en/of verrekening zal plaatsvinden van meer of minder gewerkte uren volgens het dagdienstrooster ten opzichte van het dienstrooster voor de volcontinudienst.
- b. Bij plaatsing in dagdienst voor een periode van minder dan acht aaneengesloten kalenderdagen zullen alle meer of minder in die periode gewerkte uren ten opzichte van het dienstrooster voor de volcontinudienst worden gecompenseerd en/of verrekend.
- c. Indien een werknemer op verzoek van werkgever tijdelijk wordt geplaatst in dagdienst ten behoeve van opleiding en/of training, is het dagdienstrooster op hem van toepassing. Geen compensatie en/of verrekening zal plaatsvinden van meer of minder gewerkte uren volgens het dagdienstrooster ten opzichte van het dienstrooster voor de volcontinudienst.

Artikel 11 Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan de werkzaamheden die in opdracht of op verzoek van de werkgever worden uitgevoerd buiten het voor de betrokken werknemer geldende dienstrooster inclusief opkomstdagen volgens artikel 6 lid 2 én waarmee de voor de voltijd werknemer geldende dagelijkse arbeidstijd wordt overschreden.
2. In geval van overwerk wordt tijd voor tijd (compensatie-uren) toegekend, op te nemen binnen 12 maanden nadat is overgewerkt. Indien de werknemer dit aangeeft, vindt uitbetaling plaats. Wanneer de compensatie-uren niet binnen 12 maanden zijn opgenomen, worden deze automatisch uitbetaald.
3. Voor overwerk ontvangen de werknemers de volgende toeslagen:
- a. op maandag vanaf 07:30 uur t/m vrijdag 23:30 uur (niet zijnde feestdagen) per uur overwerk 0,29% van het basismaandsalaris;
 - b. op vrijdag vanaf 23:30 uur t/m maandag 07:30 uur alsmede op feestdagen die vallen op maandag t/m vrijdag, per uur overwerk 0,58% van het basismaandsalaris;
 - c. op feestdagen die vallen op zaterdag (vanaf vrijdag 23:30 uur) of zondag (tot zondag 23:30 uur) per uur overwerk 1,16% van het basismaandsalaris.
 - d. in afwijking van lid a geldt in geval van overwerk wat gerelateerd is aan dreigende onderbezetting, een toeslag van 0,58% van het basismaandsalaris.
- In het protocollair schrijven (punt 4) zijn aanvullende bepalingen opgenomen voor de looptijd van de cao. Ter verduidelijking van de verschillende toeslagen in verschillende situaties is onderaan het protocollair schrijven een overzicht toegevoegd voor de situatie vanaf 1 januari 2024
4. Werknemers in volcontinudienst kunnen, indien zij overwerk moeten verrichten en indien de minimumsterkte van de betreffende ploeg aanwezig is, evenzoveel uren eerder hun dienst beëindigen als

de hun toekomstige tijd en toeslag voor overwerk omgerekend in tijd dit toestaat. Eventuele meerdere toeslag wordt uitbetaald.

5. Overwerk aansluitend op de normale werktijd wordt, indien dit een tijdsduur van een half uur niet overschrijdt, buiten beschouwing gelaten, mits dit voor de betreffende werknemer slechts incidenteel voorkomt.
6. a. Werknemers van 60 jaar of ouder en die de wens te kennen hebben gegeven niet meer te willen overwerken, worden niet meer daartoe verplicht. Deze ontheffing geldt niet bij een onvoorziene bedrijfsstilstand of in een veiligheidsnoodsituatie.

Artikel 12 Verschoven werk

1. Onder verschoven werk wordt verstaan de werkzaamheden die in opdracht of op verzoek van de werkgever worden uitgevoerd buiten het voor de betrokken werknemer geldende dienstrooster inclusief opkomstdagen volgens artikel 6 lid 2, zónder dat de daarop aangegeven dagelijkse arbeidstijd wordt overschreden.
2. Ingeval van verschoven werk ontvangt de werknemer per verschoven uur de volgende toeslagen:
 - a. op maandag vanaf 7:30 uur t/m vrijdag 23:30 uur (niet zijnde feestdagen) 0,29% van het basismaandsalaris;
 - b. op vrijdag vanaf 23:30 uur t/m maandag 07:30 uur alsmede op feestdagen die vallen op maandag t/m vrijdag 0,58% van het basismaandsalaris;
 - c. op feestdagen die vallen op zaterdag (vanaf vrijdag 23:30 uur) of zondag (tot zondag 23:30 uur) 1,16% van het basismaandsalaris.
3. Werknemers in volcontinudienst kunnen, indien de minimumsterkte van de betreffende ploeg aanwezig is, evenzoveel uren eerder hun verschoven dienst beëindigen als de hun toekomstige toeslag omgerekend in tijd dit toestaat. Eventuele meerdere toeslag wordt uitbetaald.

Artikel 13 Ploegwissel

1. Aan werknemers in volcontinudienst wordt, in plaats van de in artikel 12 bepaalde toeslagen, per volledige overgang naar een andere wacht 2,50% van het basismaandsalaris betaald.
2. Aan werknemers in volcontinudienst wordt, in plaats van het in artikel 12 bepaalde, per overgang naar een dagdienst op verzoek van de onderneming, om andere redenen dan training, 2,50% van het basismaandsalaris betaald.

Artikel 14 Rusturen

Aan werknemers worden tussen twee roosterdiensten minimaal 12 rusturen toegekend. Op verzoek van werkgever kan op basis van vrijwilligheid deze rustperiode ingekort worden tot minimaal 8 uur. Dit zal niet vaker voorkomen dan maximaal 1 keer per periode van 7 x 24 uur met een maximum van 10 maal per werknemer per jaar.

Artikel 15 Consignatie

1. Onder consignatie wordt verstaan de uren waarop de werknemer zich voor het bedrijf beschikbaar en bereikbaar moet houden. Voor deze beschikbaarheid wordt een afzonderlijke vergoeding gegeven volgens het bepaalde in lid 4.
2. Bedrijfsomstandigheden kunnen het noodzakelijk maken dat een of meer werknemers in bepaalde functies geconsigneerd worden. Werknemers in volcontinudienst kunnen in principe niet worden geconsigneerd met uitzondering van werknemers bij de brandweer en de bedrijfsbewaking in het kader van calamiteitenbestrijding.
3. Consignaties zullen worden verlangd van de daarvoor in aanmerking komende werknemers volgens een vastgesteld rooster. Gestreefd wordt dat consignatie de ratio van eenmaal per 5 weken niet zal

overschrijden. Mocht door bijzondere omstandigheden het overschrijden van deze ratio noodzakelijk zijn, dan zal daarvoor een passende compensatieregeling worden vastgesteld in overleg met de vakverenigingen.

4. De vergoeding bedraagt per etmaal de volgende toeslagen op basis van het basismaandsalaris: 1,16% op maandag t/m vrijdag 2,00% op zaterdag, zondag en feestdagen.

Artikel 16 Extra opkomst

1. De werknemer die in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra reis woon-werk moet maken, ontvangt daarvoor per opkomst een vergoeding over zijn basismaandsalaris van 1,45% op maandag t/m vrijdag en 2,00% op zaterdag, zondag en feestdagen.
2. De werknemer ontvangt daarnaast een vergoeding voor de als gevolg van deze extra opkomst gemaakte reiskosten volgens de bij de werkgever geldende voorschriften.

Artikel 17 Waarneming van een hogere functie

1. a. De werknemer die tijdelijk een hoger ingedeelde functie moet waarnemen, blijft gedurende de waarneming in zijn eigen functie.
b. Hij ontvangt voor de waarneming per dag of wacht een uitkering van 1/20 deel van het verschil tussen trede 0 van zijn salarisschaal en trede 0 van de salarisschaal behorende bij desbetreffende hogere functiegroep. Geen uitkering wordt gegeven voor vervanging gedurende minder dan één dag of wacht.
c. Wanneer de tijdelijke waarneming in een hogere functiegroep langer dan 6 maanden heeft geduurd, moet een beslissing worden genomen omtrent definitieve indeling van de betrokken werknemer.
2. De werknemers die definitief in een hoger ingedeelde functie worden tewerkgesteld wordt met directe ingang in de overeenkomstige hogere salarisschaal geplaatst.

Artikel 18 Feestdagen

1. Het is de intentie dat tijdens feestdagen gewerkt wordt met een minimum bezetting zodat zoveel mogelijk werknemers, indien zij dit zelf willen, vrij zijn.
2. In onderling overleg zal worden bepaald welke werknemers op een feestdag vrij kunnen zijn, gelet op de vereiste minimum ploegbezetting. Deze werknemers ontvangen niet de hieronder genoemde toeslag; er zal voor deze werknemers geen vakantiedag worden afgeschreven.
3. Indien een werknemer in volcontinuïdient volgens zijn dienstrooster op een feestdag moet werken, wordt per uur een toeslag betaald over het basismaandsalaris van 0,58% per gewerkt uur. Deze toeslag kan op verzoek van de betrokken werknemer worden omgezet in vrije tijd.
4. Indien de betrokken werknemer kiest voor vrije tijd dan moet deze opgenomen worden binnen 6 maanden na de gewerkte feestdag.

Artikel 19 Vakantie

1. Voor zover niet anders bij deze overeenkomst is bepaald, gelden de artikelen 634 tot en met 642 en artikel 645 van boek 7 van het nieuw Burgerlijk Wetboek (www.wetboek-online.nl/wet/BW7.html).
2. De werknemer die het gehele kalenderjaar in dienst is verwerft gedurende dit jaar - met behoud van het basismaandsalaris plus vaste toeslagen - de volgende wettelijke en bovenwettelijke vakantierechten:

leeftijd op 31/12 van het kalenderjaar	wettelijk [aantal uren]	bovenwettelijk [aantal uren]
t/m 44 jaar	160	40
45 t/m 49 jaar	160	48
50 t/m 54 jaar	160	56
55 t/m 59 jaar	160	64
60 jaar	160	72
61 jaar	160	72
62 jaar	160	80
63 jaar	160	80
64 jaar	160	96
65 jaar	160	96
66 jaar	160	112
67 jaar	160	112

Voor de werknemer die bij werkgever in dienst is getreden vóór 1 januari 2015 geldt met uitsluiting en in afwijking van bovenstaande tabel, de navolgende tabel:

leeftijd op 31/12 van het kalenderjaar	wettelijk [aantal uren]	bovenwettelijk [aantal uren]
t/m 44 jaar	160	40
45 t/m 49 jaar	160	48
50 t/m 54 jaar	160	56
55 t/m 59 jaar	160	64
60 jaar	160	80
61 jaar	160	96
62 jaar	160	112
63 jaar	160	128
64 jaar	160	144
65 jaar	160	160
66 jaar	160	160
67 jaar	160	160

3. Voor de werknemer die niet het gehele kalenderjaar in dienst is worden de totale vakantierechten naar rato vastgesteld, afgerond naar boven op hele uren.
4. Met inachtneming van onder meer artikel 7:635 BW verwerft de werknemer geen vakantie over het tijdvak waarover geen loon is verschuldigd, tenzij sprake is van:
 - a. volledige arbeidsongeschiktheid;
 - b. zwangerschap en bevallingsverlof; of
 - c. andere redenen genoemd in artikel 7:635 BW.

In de onder a. en b. bedoelde gevallen worden wettelijke vakantierechten verworven over de wettelijk vastgestelde periode waarin geen arbeid wordt verricht, en geldt verder dat bovenwettelijke vakantierechten slechts worden verworven over de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid.

5. De vakantierechten worden in beginsel opgenomen in het vakantiejaar waarin deze worden verworven. Vakantierechten die niet zijn genoten vervallen 5 jaren na de laatste dag van het vakantiejaar waarin ze zijn ontstaan¹.
6.
 - a. Als regel kunnen maximaal 4 kalenderweken aaneengesloten worden opgenomen. In uitzonderlijke situaties kan het bedrijfsbelang, daarbij inbegrepen veiligheidsoverwegingen, er oorzaak van zijn dat het tijdvak dat aaneengesloten kan worden opgenomen korter is.
 - b. Bij voorgenomen vakanties langer dan 4 kalenderweken (ook indien deze direct voorafgaand is aan sabbatical of pensionering) moet de werknemer minstens 6 maanden voorafgaand aan de

¹ *Gedurende de looptijd van deze cao maakt werkgever geen gebruik van het vervalrecht.*

voorgenomen vakantie de werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte stellen. De werkgever zal uiterlijk 2 maanden na indiening besluiten tot het al dan niet toestaan van de vakantie.

7. Ingeval de dienstbetrekking wordt beëindigd, heeft de werkgever het recht eventueel te veel genoten vakantie te verrekenen met het salaris.
8. Op verzoek van de werknemer kunnen de bovenwettelijke verlofrechten in het betreffende kalenderjaar worden vervangen door een uitbetaling in geld.
9. Werknemers die voorafgaande aan de voor hen vastgestelde vakantie reeds een extra betaling ontvangen voor het waarnemen in een hogere functie als bedoeld in artikel 17 en waarvan deze waarneming ook na deze vakantie wordt gecontinueerd, zullen deze extra betaling ook krijgen tijdens deze vakantieperiode.

Artikel 20 Koopdagen

1. De werknemer kan per kalenderjaar maximaal 5 kooldagen van 8 uur kopen, mits wordt voldaan aan onderstaande voorwaarden:
 - a. De werknemer is minimaal een volledig kalenderjaar in dienst van werkgever;
 - b. De werknemer beschikt over niet meer dan 40 uur vrijetijdsrechten zoals, maar niet beperkt tot, (oude) vakantiedagen, leeftijdsgagen, ADV en/of tijd-voor-tijd;
 - c. De bedrijfsomstandigheden verzetten zich naar oordeel van de werkgever hier niet tegen;
 - d. De kooldagen kunnen uitsluitend als volledige dagen respectievelijk diensten van 8 uur worden gekocht en opgenomen;
 - e. De gekochte kooldag wordt door werkgever op het moment van de koop ingeroosterd, waarbij hij rekening houdt met de wens van de werknemer. Indien en voor zover een ingeroosterde kooldag door onvoorziene bedrijfsomstandigheden geheel of gedeeltelijk niet kan worden genoten, vervalt de aanspraak en wordt de betreffende geldelijke tegenwaarde door werkgever aan de werknemer teruggestort;
 - f. De prijs c.q. geldelijke tegenwaarde van een kooldag van 8 uur bedraagt 7,672% (zijnde 8 maal 0,959% per uur) van het basismaandsalaris.

Artikel 21 Onbetaald verlof (sabbatical)

1. Binnen de onderneming bestaat de mogelijkheid voor de werknemer om onbetaald verlof op te nemen onder de volgende voorwaarden:
 - a. Het onbetaald verlof ("sabbatical") kan uitsluitend worden opgenomen voor een periode van minimaal 3 en maximaal 6 maanden en over de volledige arbeidsduur. Dat wil zeggen 100% afwezig;
 - b. Het onbetaald verlof dient minimaal 6 maanden voor aanvang door de werknemer schriftelijk bij de werkgever te worden aangevraagd;
 - c. Met uitsluiting van alle andere loonbetalingen wordt de werkgeversbijdrage voor de pensioenvoorziening voortgezet tot cumulatief maximaal 6 maanden gedurende de gehele diensttijd. Hierbij wordt inbegrepen eventueel reeds genoten doorbetaalde werkgeverspensioenpremie tijdens een eerder genoten sabbatical met financiering uit levensloop.

Artikel 22 Seniorenregeling

1. Werknemers van 59 jaar en ouder kunnen op basis van vrijwilligheid extra vrije tijd opnemen en wel respectievelijk:

leeftijd op 31/12 van het kalenderjaar	aantal dagen
59 jaar	1
60 jaar	3
61 jaar	6
62 jaar	9
63 jaar	13
64 jaar	17
65 jaar	22
66 jaar	27
67 jaar	33

Voor de werknemer die bij werkgever in dienst is getreden vóór 1 januari 2015 geldt met uitsluiting en in afwijking van bovenstaande tabel, de navolgende tabel:

leeftijd op 31/12 van het kalenderjaar	aantal dagen
56 jaar	1
57 jaar	1
58 jaar	2
59 jaar	4
60 jaar	6
61 jaar	9
62 jaar	12
63 jaar	24
64 jaar	36
65 jaar	36
66 jaar	36
67 jaar	36

- Het in het vorige lid genoemde aantal dagen kan ook in uren gerelateerd aan de gemiddelde arbeidsduur worden opgenomen, indien het bedrijfsbelang zulks toelaat.
- Over bovenstaande vrije tijd zal 85% van het basismaandsalaris worden betaald. De 85% betaling heeft geen consequenties voor de eventuele vakantietoeslag, toeslag vakantietoeslag, ploegentoeslag, dertiende maand, toeslag 13^e maand en pensioenopbouw.
- Deze vrije tijd moet op van tevoren vastgestelde data worden opgenomen, echter buiten de maanden juni, juli en augustus. Niet opgenomen tijd verval.
- Voor de werknemer die niet het gehele kalenderjaar in dienst is wordt het maximaal te kopen dagen naar rato vastgesteld, afgerond naar boven op hele dagen.

Artikel 23 Geoorloofd verzuimverlof

De medewerker heeft recht op een aantal verlofregelingen (betaald en onbetaald) die wettelijk geregeld zijn in de Wet arbeid en zorg (Wazo):

- Zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- Adoptie- of pleegzorgverlof;
- Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof;
- Geboorteverlof (standaard en aanvullend);
- Zorgverlof (kortdurend en langdurend);
- Ouderschapsverlof.

Daarnaast kan de medewerker voor een aantal andere situaties bijzonder verlof opnemen met behoud van salaris.

1. Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof (Wazo art 3:1)

De vrouwelijke medewerker heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof. Deze verlofregelingen zijn verder beschreven in het Zwangerschapsbeleid.

2. Adoptieverlof of pleegzorgverlof (Wazo art 3:2)

- a. De medewerker heeft in verband met de adoptie van een kind of opname van een pleegkind recht op onbetaald verlof.
- b. Het recht op verlof bestaat gedurende een tijdvak van 26 weken en bedraagt ten hoogste 6 aaneengesloten weken.
- c. Het recht bestaat vanaf 4 weken vóór de eerste dag dat de feitelijke opname ter adoptie een aanvang heeft genomen of zal nemen, dan wel de feitelijke opname in het gezin heeft plaatsgevonden.
- d. Het verlof mag gespreid opgenomen worden.
- e. De medewerker heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die via de werkgever wordt aangevraagd bij het UWV. De uitkering bedraagt 100% van het (max) dagloon.

3. Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof (Wazo art 4:1)

De medewerker heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:

- a. Onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen;
- b. Zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in ieder geval begrepen:
 - de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn;
 - spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten werktijd om te plannen arts- of ziekenhuisbezoek door de werknemer of de noodzakelijke begeleiding daarbij van personen zoals beschreven in § 5.1a;
 - noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag van de personen zoals beschreven in § 5.1a;
- c. Een door de wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden;
- d. De uitoefening van het actief kiesrecht.

De medewerker meldt vooraf aan de werkgever dat hij het verlof opneemt onder opgave van de reden. Indien dit niet mogelijk is, meldt de medewerker het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever onder opgave van de reden.

4. Geboorteverlof (Wazo art 4:2)

4.1. Standaard geboorteverlof

- a. Na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie de medewerker ongehuwd samenwoont of degene van wie de medewerker het kind erkent, heeft de medewerker recht op geboorteverlof met behoud van loon van eenmaal de (gemiddelde) arbeidsduur per week;
- b. Het voornemen om het verlof op te nemen moet ten minste 4 weken voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk of elektronisch bij de leidinggevende gemeld worden;

- c. Het standaard geboorteverlof moet binnen 4 weken na de bevalling worden opgenomen

4.2. Aanvullend geboorteverlof

- a. Nadat de medewerker het standaard geboorteverlof (§ 4.1) heeft opgenomen, heeft hij recht op aanvullend geboorteverlof;
- b. Het aanvullend geboorteverlof bedraagt ten hoogste 5 gehele weken gebaseerd op de gemiddelde arbeidsduur per week;
- c. Het aanvullend geboorteverlof moet binnen 6 maanden na de bevalling worden opgenomen;
- d. De medewerker meldt het voornemen om het verlof op te nemen ten minste 4 weken voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk of elektronisch aan de werkgever onder opgave van de periode, het aantal gehele kalenderweken waarvoor hij verlof opneemt en de gewenste spreiding (over hoeveel weken). Indien het niet mogelijk is de melding van het verlof tijdig te doen, meldt de medewerker het voornemen om het verlof op te nemen zo spoedig mogelijk aan de werkgever. Een aanvraag voor aanvullend geboorteverlof kan slechts één maal (per kind) gedaan worden. Voor de aanvraag van het aanvullend geboorteverlof is een formulier beschikbaar bij HR (via intranet);
- e. De werkgever kan, na overleg met de medewerker, de gewenste wijze van invulling van het verlof op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen tot twee weken voor het tijdstip van ingang van het verlof;
- f. De werkgever betaalt gedurende het aanvullend geboorteverlof het loon volledig door;
- g. Gedurende de periode van het aanvullend geboorteverlof bestaat recht op een uitkering. Deze uitkering wordt door de werkgever aangevraagd bij het UWV. De uitkering wordt aan de werkgever uitbetaald.

5. Kort- en langdurend zorgverlof (Wazo hoofdstuk 5)

5.1. Kortdurend zorgverlof

- a. De medewerker heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van de volgende personen:
 - De echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de medewerker ongehuwd samenwoont;
 - Een kind, pleegkind of stiefkind;
 - Een bloedverwant in de eerste of tweede graad;
 - Degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de medewerker;
 - Degene met wie de medewerker anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend;
- b. Het kortdurend zorgverlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de (gemiddelde) arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten;
- c. De medewerker meldt vooraf dat hij het verlof opneemt onder opgave van de reden. Indien dit niet mogelijk is, meldt de medewerker het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk. Bij die melding geeft de medewerker ook de omvang, de wijze van opnemering en de vermoedelijke duur van het verlof aan;
- d. De werkgever kan achteraf van de medewerker verlangen dat hij de reden van het verlof aannemelijk maakt;
- e. De medewerker behoudt gedurende het verlof recht op gedeeltelijke doorbetaling van het loon:
 - dag 1 t/m dag 5: 70% (tot max dagloon),
 - dag 6 t/m dag 10: 85% (tot max dagloon),

maar tenminste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon;

- f. Wanneer aan de medewerker, op grond van enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst waarin deelneming is overeengekomen, een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.

5.2. Langdurend zorgverlof

- a. De medewerker heeft recht op verlof zonder behoud van loon voor:
 - de verzorging van een persoon (zie § 5.1a) die levensbedreigend ziek;
 - de noodzakelijke verzorging van een persoon (zie § 5.1a) die ziek of hulpbehoevend is;
- b. Het verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste 6 maal de (gemiddelde) arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten;
- c. De medewerker dient het verzoek om verlof ten minste twee weken voor het beoogde tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk in bij de werkgever onder opgave van:
 - de reden,
 - de persoon die verzorging behoeft,
 - het tijdstip van de ingang,
 - de omvang,
 - de voorgenomen duur van het verlof,
 - de eventuele spreiding van het verlof;
- d. De medewerker verstrekt desgevraagd aan de werkgever schriftelijk aanvullende informatie waarover hij redelijkerwijs en op korte termijn kan beschikken teneinde aannemelijk te maken dat hij de zorg op zich moet nemen. De werkgever doet een schriftelijk verzoek tot het verstrekken van aanvullende informatie binnen een week nadat het verzoek om verlof is ingediend;
- e. De werkgever willicht het verzoek om verlof van de medewerker in, uiterlijk een week voor het beoogde tijdstip van ingang. Werkgever kan de voorgestelde spreiding van de uren wijzigen na afweging van wederzijdse belangen en na overleg met de medewerker;
- f. Dagen of gedeelten van dagen waarop de medewerker zijn arbeid niet verricht wegens het verlof, kunnen niet worden aangemerkt als vakantie.

6. Ouderschapsverlof (Wazo hoofdstuk 6)

6.1. Algemeen

- a. De medewerker die ouder is van een kind heeft recht op verlof zonder behoud van loon. Dit recht geldt ook voor bijvoorbeeld een adoptiekind, pleegkind of stiefkind (Wazo art 6:1);
- b. Het recht op ouderschapsverlof bestaat tot en met de achtste verjaardag van het kind;
- c. Het aantal uren verlof waarop de medewerker ten hoogste recht heeft bedraagt 26 maal de (gemiddelde) arbeidsduur per week;
- d. De medewerker mag het ouderschapsverlof naar eigen inzicht verdelen over de werkweek, ook mag men het ouderschapsverlof splitsen over bepaalde perioden. In overleg met en na goedkeuring van werkgever kan van het vorenstaande worden afgeweken;
- e. Ouderschapsverlof moet minstens twee maanden voor de gewenste datum van ingang schriftelijk worden aangevraagd. De aanvraag moet, naast de gewenste datum van ingang, informatie bevatten over hoe de medewerker het aantal uren verlof denkt op te nemen;
- f. Werkgever kan de voorgestelde spreiding van de uren wijzigen na afweging van wederzijdse belangen en na overleg met de medewerker. Werkgever zal uiterlijk vier weken vóór de aanvang van

het verlof de werknemer hiervan op de hoogte stellen. De afspraak tussen werkgever en de medewerker is bindend;

- g. Wanneer de medewerker, door aantoonbare onvoorziene omstandigheden, het verlof niet wil opnemen of voortzetten, kan hij hiertoe een verzoek indienen bij werkgever;
- h. Opbouw van vakantierechten tijdens de ouderschapsverlofuren vindt niet plaats;
- i. Ziekte tijdens de verlofperiode heeft geen verlenging of opschuiving van de periode tot gevolg;
- j. Het opnemen van ouderschapsverlof zal nimmer een reden zijn voor ontslag van de medewerker. Na het verlof zal de medewerker terugkeren in de oude functie;
- k. Gedurende het overeengekomen ouderschapsverlof zal geen korting plaatsvinden betreffende de dienstjaren van betrokkene. Tevens zal gedurende dit verlof verdere opbouw van deelnemersjaren betreffende de pensioenregeling plaatsvinden. De betaling van de hiervoor benodigde premie zal geschieden op dezelfde wijze als voorafgaande aan het ouderschapsverlof;
- l. Gedurende het ouderschapsverlof zal de bruto uitkering voortkomend uit de levensloopregeling door werkgever voortgezet worden op dezelfde wijze als voorafgaand aan het ouderschapsverlof.

6.2. Uitkering

- a. Vanaf 2 augustus 2022 heeft de medewerker tijdens het ouderschapsverlof recht op een uitkering gedurende een periode van ten hoogste negen maal de (gemiddelde) arbeidsduur per week;
- b. Het recht op deze uitkering bestaat gedurende de periode dat het kind de leeftijd van één jaar nog niet heeft bereikt. Indien medewerker ouderschapsverlof geniet in verband met een geadopteerd kind of een pleegkind, bestaat het recht op uitkering gedurende het eerste jaar na de dag van de feitelijke opneming ter adoptie of als pleegkind en voor zover het kind de leeftijd van acht jaar nog niet heeft bereikt;
- c. De uitkering bedraagt 70% van het (max)dagloon. De uitkering wordt niet uitbetaald als over dezelfde periode recht bestaat op een uitkering in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie of pleegzorg of een uitkering in verband met aanvullend geboorteverlof;
- d. De medewerker vraagt de uitkering via de afdeling HR aan bij het UWV. Het UWV stelt het recht op, de hoogte en de maximale duur van de uitkering naar aanleiding van de aanvraag éénmalig vast;
- e. De aanvraag heeft betrekking op gehele weken (gemiddelde arbeidsduur per week) en wordt ingediend in de periode die gelegen is tussen de eerste dag waarop het verlof is genoten en drie maanden nadat het kind de leeftijd van één jaar heeft bereikt (bij adoptie of een pleegkind een jaar en drie maanden na de dag van de feitelijke opname ter adoptie of als pleegkind);
- f. De betaling van de uitkering heeft betrekking op verlof dat op het moment van de aanvraag reeds genoten is;
- g. Voor verlof dat is genoten nadat de aanvraag is ingediend, kan de medewerker ten hoogste tweemaal verzoeken om verdere betaling van de uitkering. Een verzoek om verdere betaling van de uitkering heeft betrekking op gehele weken en wordt eveneens gedaan via de werkgever binnen de gestelde periode in lid e.

7. Bijzonder verlof

De medewerker kan doorbetaald verlof aanvragen bij familieomstandigheden of voor een bijzondere gebeurtenis. Zo mogelijk moet het verlof tenminste één dag van te voren aangevraagd worden. Het recht bestaat in ieder geval:

- a. Gedurende drie dagen of diensten bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van de medewerker, te weten de dag van het huwelijk of geregistreerd partnerschap en de twee daarop volgende werkdagen;

- b. Gedurende één dag of dienst bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster. Medewerkers in ploegendienst kunnen, indien zij nachtdienst hebben direct voorafgaande of in aansluiting op deze gebeurtenis een extra vrije dienst bijzonder verlof krijgen;
- c. Gedurende maximaal 6 dagen of diensten vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie bij overlijden van de partner of van een kind of pleegkind, ouder of schoonouder van de medewerker;
- d. Gedurende maximaal één dag of dienst bij begrafenis of crematie van een grootouder, kleinkind, broer of zus van de medewerker of van diens partner;
- e. Gedurende één dag of dienst:
 - i. bij het 10-, 20-, 30- en 40-jarig dienstjubileum van de medewerker;
 - ii. bij de Grote Professie van een kind, pleegkind, broer, zuster van de medewerker en gedurende één dag of dienst bij Priesterwijding van een zoon, pleegzoon of broer van de medewerker;
 - iii. bij een 25-, 40-, 50-, 55- en 60-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de medewerker, diens ouders of diens schoonouders of grootouders (medewerkers in ploegendienst kunnen, indien zij nachtdienst hebben direct voorafgaande of in aansluiting op deze gebeurtenis een extra vrije dienst bijzonder verlof krijgen);
 - iv. bij de promotie aan een universiteit of beëdiging van de medewerker, diens partner, van een (pleeg)kind, broer, zuster, vader, moeder of schoonouder;
 - v. bij het afstuderen van de medewerker of diens partner, zijn (pleeg)kind(eren) aan een universiteit, hogeschool of aan een instituut voor hoger beroepsonderwijs;
 - vi. bij de eerste bevestiging tot predikant van een broer, zuster of (pleeg)kind;
 - vii. bij verhuizing van de medewerker binnen dezelfde gemeente.
- f. Gedurende twee dagen of diensten:
 - i. bij verhuizing van de medewerker naar een andere gemeente;
 - ii. na het overlijden van een tot het gezin behorende broer of zuster.
- g. De werkgever zal - wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden zulks toelaten - aan medewerkers, op schriftelijk verzoek van de vakverenigingen, verzuim met doorbetaling van salaris toestaan voor het deelnemen aan vormings- en scholingsbijeenkomsten van de vakverenigingen, alsmede voor het als afgevaardigde deelnemen aan de in de statuten en reglementen van de vakverenigingen voorgeschreven bijeenkomsten van hun statutaire organen. Dit verzuim kan per jaar in totaal één tiende deel van een dienst bedragen per medewerker waarop deze procedure van toepassing is.
- h. De noodzakelijke tijd voor het afleggen van examens ter verkrijging van een erkend diploma, zowel voor opleidingen die gevolgd zijn op initiatief van de werkgever als opleidingen die gevolgd zijn op initiatief van de medewerker.

De werkgever kan achteraf van de medewerker verlangen dat hij bewijsstukken overlegt ter onderbouwing van het aangevraagde bijzonder verlof.

Artikel 24 Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte

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 (www.wetboek-online.nl/wet/BW7.html), de ziekwet, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders bepaald (zie ook: www.wetten.overheid.nl).
2. Loondoorbetaling eerste en tweede periode van 52 weken
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken 100% en gedurende de tweede 52 weken 70% van het roosterinkomen worden doorbetaald tot het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen.
3. Aanpassing van het salaris

Wanneer de werknemer wordt geplaatst in een passende functie in de onderneming van werkgever zal zijn basismaandsalaris overeenkomstig deze passende functie worden vastgesteld. Indien sprake is van een deeltijd dienstverband zal het bij die functie behorende basismaandsalaris in evenredigheid met de te werken uren worden vastgesteld. Deze aanpassing zal niet eerder plaatsvinden dan na de tweede periode van 52 weken.

4. Aanvulling op loondoorbetaling

- a. De arbeidsongeschikte werknemer ontvangt in de eerste periode van 52 weken een aanvulling op de in lid 2 genoemde loondoorbetaling tot 100% van zijn roosterinkomen.
- b. De arbeidsongeschikte werknemer ontvangt in de tweede periode van 52 weken een aanvulling op de in lid 2 genoemde loondoorbetaling tot 70% van zijn roosterinkomen.
- c. De arbeidsongeschikte werknemer ontvangt in de tweede periode van 52 weken een extra aanvulling tot maximaal 30% van zijn roosterinkomen onder de voorwaarde dat door de werknemer voldaan wordt aan alle eisen van wet- en regelgeving zoals onder andere vastgelegd in de Wet verbetering poortwachter, het bestaande beleid van Zeeland Refinery en de procedures van Zeeland Refinery, gericht op een volwaardige en actieve re-integratie. Van de werknemer wordt daarbij onder meer verwacht dat hij:
 - i. door werkgever aangeboden (tijdelijke) passende arbeid accepteert,
 - ii. zich maximaal inspant bij noodzakelijke omscholing en/of bijscholing,
 - iii. zijn volledige medewerking verleent aan alle vormen van re-integratie activiteiten die de (bedrijfs)arts of verzuimbegeleider mogelijk acht.

Of een aanvulling van 30% in het tweede ziektejaar geheel of gedeeltelijk wordt toegekend zal in eerste instantie worden getoetst in het evaluatiemoment na de eerste periode van 52 weken gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en worden vastgelegd in het voorlopige re-integratieverslag. De formele afhandeling van deze toetsing zal plaatsvinden in het Verzuimmanagement Review Team (VRT) van Zeeland Refinery en is bindend. Het VRT zal gedurende de tweede periode van 52 weken de re-integratie activiteiten van de werknemer blijven toetsen. Indien en voor zover hiertoe aanleiding bestaat kan de werkgever, op advies van het VRT en naast het vigerende sanctiebeleid, de extra aanvulling geheel of gedeeltelijk stopzetten.

- d. Bij arbeidsongeschiktheid van 35% tot 100% (WGA of IVA) en tevens herplaatsing overeenkomstig lid 3 ontvangt de werknemer gedurende de derde periode van 52 weken een aanvulling tot 100% van het roosterinkomen. Indien en voor zover een aanvulling in de vorm van een (extra) persoonlijke toeslag wordt toegekend, dan moet deze (extra) aanvulling worden gezien als sociaal loon waarover door de werknemer geen tegenprestatie hoeft te worden geleverd.
- e. Bij arbeidsongeschiktheid van 35% tot 100% (WGA of IVA) en tevens herplaatsing overeenkomstig lid 3 ontvangt de werknemer na de derde periode van 52 weken een aanvulling tot 70% van het roosterinkomen. Indien en voor zover een aanvulling in de vorm van een (extra) persoonlijke toeslag wordt toegekend, dan moet deze (extra) aanvulling worden gezien als sociaal loon waarover door de werknemer geen tegenprestatie hoeft te worden geleverd.
- f. Onder roosterinkomen wordt in dit artikel verstaan het roosterinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest. Er vindt verrekening plaats met sociale verzekeringsuitkeringen, pensioenpremies en met verhogingen ingevolge promotie en anciënniteit.
- g. De in dit lid genoemde aanvullingen stoppen wanneer de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt.
- h. De in lid a, b en c genoemde aanvulling geldt niet als de werknemer arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van nevenwerkzaamheden en de werknemer hiervoor geen toestemming heeft gevraagd of geen toestemming heeft gekregen op grond van een objectieve rechtvaardigingsgrond (zie art. 4 lid 3).

5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen:

- a. te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - i. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - ii. arbeidsongeschiktheid is geworden voortvloeiend uit enig gebrek, waarover de werknemer tijdens de functiegebonden medische keuring zoals genoemd in artikel 5 lid 6 opzettelijk geen of valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - iii. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - iv. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - v. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passende arbeid te verrichten;
 - vi. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan het opstellen, evalueren of bijstellen van een plan van aanpak tot re-integratie;
 - vii. Zonder deugdelijke grond de WIA-uitkering te laat aanvraagt.
 - b. loondoorbetaling én de aanvulling op te schorten dan wel de aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte.
 - c. aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - i. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagd deskundigen-oordeel van UWV Werkbedrijf;
 - ii. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.
6. Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, dan zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de werknemer dit weigert, dan heeft hij geen recht op de in dit artikel genoemde aanvullingen.

Artikel 25 Pensioenregeling

1. In het bedrijf van werkgever is een pensioenregeling ondergebracht bij Stichting Algemeen Pensioenfonds Stap. Het deelnemen aan deze pensioenregeling is, met inachtneming van het gestelde in de statuten en het pensioenreglement van dit pensioenfonds, vanaf deze datum verplicht voor werknemers met een dienstverband voor bepaalde en onbepaalde tijd. Stichting Algemeen Pensioenfonds Stap kwalificeert als 'ons pensioenfonds' of als 'pensioenfonds van de werkgever'.
2. Indien de werkgever wijzigingen van het pensioenreglement voorstelt aan het bestuur van het pensioenfonds zal hij daaromtrent overleg plegen met de vakverenigingen.

Artikel 26 Keuzeregeling à la carte

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een keuzeregeling à la carte. De regeling is neergelegd in een reglement. Over wijzigingen in dit reglement zal overleg plaats vinden met de vakverenigingen.
2. In het kader van een collectieve regeling binnen de onderneming waarbij de werknemer kan kiezen voor ruilen van arbeidsvoorwaarden (zoals o.m. bedoeld met kooldagen en de binnen de onderneming geldende collectieve keuzeregeling "Zeeland Refinery à la carte"), kan worden afgeweken van bepalingen in deze CAO in de zin dat loon op een andere wijze dan in geld kan worden genoten. Het loon in geld zal echter nimmer lager zijn dan het minimumbedrag, zoals bepaald in de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (WML), het aantal wettelijke vakantiedagen dan wel andere door de wet gestelde minimum rechten.

Artikel 27 Levensloopregeling

In het bedrijf van de werkgever bestond een levensloopregeling. De regering heeft deze regeling afgeschaft op 1 januari 2012. De overgangsregeling is afgelopen op 1 januari 2022. De bijdrage aan de levensloopregeling is door ZR omgezet in een (gemaximeerde) bruto uitkering. Deze uitkering betreft een percentage van het roosterinkomen. De percentages zijn te vinden op intranet.

Artikel 28 Ingeleende arbeidskrachten

1.
 - a. De werkgever draagt in zijn onderneming, zonder met de ondernemingsraad daarover overleg te hebben gepleegd, aan groepsgewijs ingeleende arbeidskrachten geen werkzaamheden op die naar hun aard door werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, noch direct noch indirect via (onder)aannemers.
 - b. Het algemene beleid van de onderneming in zake het gebruik maken van ingeleende arbeidskrachten zal ten minste tweemaal per jaar in de ondernemingsraad worden besproken.
 - c. Onder "ingeleende arbeidskrachten" wordt in dit artikel verstaan de natuurlijke persoon die, anders dan ter uitvoering van respectievelijk in het kader van een met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van een werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
2. De werkgever zal bij het in lid 1 sub a bedoelde overleg de ondernemingsraad informeren omtrent:
 - naam en adres van degene(n) bij wie de ingeleende arbeidskrachten in dienst zijn dan wel van degene(n) die de ingeleende arbeidskrachten ter beschikking stelt (stellen);
 - de vergunning als bedoeld in lid 3;
 - aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
 - aantal van de ingeleende arbeidskrachten;
 - de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten.
3. Onverminderd het bepaalde in de voorgaande leden zal de werkgever slechts gebruik maken van hem ter beschikking gestelde arbeidskrachten in de zin van de wet, indien degene die deze arbeidskrachten ter beschikking stelt in het bezit is van een vergunning als vereist krachtens de wet.
4.
 - a. De werkgever zal tewerkstelling van elke ingeleende arbeidskracht afzonderlijk beperken tot 6 maanden achtereenvolgend.
 - b. Tewerkstelling voor een langere termijn dan 6 maanden is slechts mogelijk in uitzonderlijke situaties; de vakverenigingen en de ondernemingsraad zullen hieromtrent worden geïnformeerd.
 - c. De werkgever zal slechts gebruik maken van een ingeleende arbeidskracht, indien deze is tewerkgesteld voor arbeidsvoorwaarden gelijk aan de arbeidsvoorwaarden van een werknemer met een vergelijkbare functie, in vaste dienst van de werkgever.

Artikel 29 Algemene verplichtingen van partijen

1. Algemene verplichtingen van de werkgever
 - a. De werkgever verplicht zich geen personeel in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, strijdig met het in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde;
 - b. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst;
 - c. De tekst van deze CAO is voor iedere werknemer beschikbaar via Intranet.
2. Algemene verplichtingen van partijen
 - a. De werkgever en vakbonden zullen deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen.
 - b. Gedurende de looptijd van deze overeenkomst verplichten de vakverenigingen zich in ieder geval om geen acties te ondernemen, waaronder werkstakingen, te voeren of te bevorderen bij haar leden en ook niet deel te nemen aan acties die door derden worden gevoerd, dan wel dergelijke actie te bevorderen en/of te steunen.

Het voorgaande geldt niet, indien:

 - (i) vakverenigingen betrokken bij deze overeenkomst naar aanleiding van een ingrijpende reorganisatie bij werkgever uit het oogpunt van werknemersbelangen in overleg afspraken willen maken over de opvang van nadelige sociale gevolgen van een dergelijke reorganisatie, zoals een sociaal plan; of
 - (ii) een omstandigheid zoals bedoeld in lid d) met het doel een wijziging te brengen in deze overeenkomst.

De vakverenigingen betrokken bij deze overeenkomst zullen evenwel generlei acties toepassen dan na tijdig overleg met de werkgever.

- c. De werkgever plicht zich geen actie te voeren of te steunen, die tot doel heeft wijziging te brengen in deze collectieve arbeidsovereenkomst, onverminderd het bepaalde in lid d). Bovendien zal de werkgever bij staking enkel gebruikmaken van uitsluiting als tegenmaatregel na overleg met de vakverenigingen.
- d. Wijziging van deze cao tijdens de looptijd is alleen mogelijk als naar het oordeel van de partijen bijzondere omstandigheden die zij aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien, een dergelijke wijziging rechtvaardigen. Als één van de partijen bijzondere omstandigheden aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partijen bij aangetekend schrijven verzoekt een wijziging van de cao te overwegen, zijn partijen tot gezamenlijk overleg hierover verplicht binnen uiterlijk 2 maanden.

3. Algemene verplichtingen van de werknemer

- a. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goede werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven;
- b. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen;
- c. De werknemer is gehouden voor wat zijn dienst- en schafttijd betreft de bepalingen van de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige arbeidslijst in acht te nemen;
- d. De werknemer is gehouden ook buiten de op de arbeidslijst aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt;
- e. Wanneer het door de werkgever noodzakelijk wordt geacht extra functie gerelateerde trainingen in te lassen, is deelname hieraan verplicht voor alle werknemers. De in lid d van dit artikel opgenomen ontheffing is niet van toepassing voor deze trainingen;
- f. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de goede zeden in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven;
- g. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het eventueel geldende bedrijfsreglement.

Artikel 30 Werkgelegenheid

1. Bespreking werkgelegenheidsaspecten

De werkgever zal de vakverenigingen tweemaal per jaar informeren omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming, waarbij in het bijzonder aandacht zal worden besteed aan de werkgelegenheid.

2. Vacatures

- a. Bij het ontstaan van vacatures zullen in principe eerst de reeds in dienst zijnde werknemers daarvoor in aanmerking komen, mits:
 - de vacature naar het oordeel van de werkgever functioneel noodzakelijk vervuld moet worden. Als de werkgever meent de vacature niet of voorlopig niet te moeten vervullen, zal hij daarover met de ondernemingsraad overleg plegen;
 - de kandidaten voldoen aan de gestelde opleidings- en functie-eisen.
- b. De werkgever zal daartoe de vacatures bekend maken aan de werknemers en zal doorstroming binnen de organisatie bevorderen.
- c. Indien voor vervulling van de vacature extern moet worden geworven, zullen de advertenties tegelijkertijd in de media en op het intranet van ZR verschijnen. Dit laatste ter vermindering van mogelijk over het hoofd geziene interne vacaturevervulling.

3. Bijzondere groepen

De werkgever zal in zijn aanstellingsbeleid rekening houden met bijzondere groepen. Mede met het oog hierop zal bij de vacaturemelding aan het UWV Werkbedrijf worden aangegeven in hoeverre vacatures kunnen worden vervuld door jeugdige, oudere of vrouwelijke werknemers of de vacatures vervuld kunnen worden door parttimers of minder valide werknemers.

4. Kwaliteit van de arbeid

Bij het indienen van een aanvraag voor subsidie ten behoeve van arbeidsplaatsenverbetering zal de werkgever de vakverenigingen middels een kopie van de aanvraag hiervan op de hoogte stellen. Voorts zal de werkgever met de vakverenigingen overleg plegen over de consequenties van de aanvraag wanneer daarbij de arbeidsplaatsen zelf in het geding komen.

Artikel 31 Vakverenigingswerk in de onderneming

Het vakverenigingswerk op het niveau van de onderneming wordt tussen partijen geregeld in een afzonderlijke regeling (bijlage III).

Artikel 32 Werkgeversbijdrage

1. Bijdrage aan vakverenigingen
De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en Federatie Nederlandse Vakbeweging, CNV en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.
2. Bijdrage ziektekostenverzekering
Werkgever verstrekt een bijdrage in de ziektekostenverzekering ter grootte van € 80,-- bruto per maand, onafhankelijk van de verzekeringsmaatschappij waar iemand verzekerd is.

Artikel 33 Diplomatoeslag

Werkgever zal de ontwikkeling van de vakkennis van zijn werknemers via een toeslag stimuleren. Het betreft de volgende uitkeringen die werkgever bij behalen van brevetten en diploma's zal betalen:

- brevet C Vapro A € 150 bruto
- brevet B, A, A2, ½ S Vapro B € 200 bruto
- brevet S Vapro C, D € 300 bruto

Artikel 34 Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2023 en eindigt van rechtswege zonder dat hiervoor opzegging is vereist, op 30 september 2024.

Nieuwdorp,,

Partij ter ene zijde:

Partij ter andere zijde:

Zeeland Refinery N.V.
J. Hahn
Algemeen Directeur

Federatie Nederlandse Vakbeweging
E.M. van der Kraats
Bestuurder

Zeeland Refinery N.V.
A.A.J. van Dijk
Manager HRCS

CNV
A. Foppen
Bestuurder

CNV
P.S. Fortuin
Voorzitter

Bijlage I Functielijst

Deel uitmakend van de collectieve arbeidsovereenkomst van Zeeland Refinery N.V. te Nieuwdorp.

FUNCTIELIJST:

Functiegroep	ORBA-grenzen	Functienaam
Groep VIII	20.5 – 40	Leerling Operator
Groep VII	20.5 – 40	Leerling Operator
Groep VI	40.5 – 60	Laboratory Technician 4 Offsites Operator 5 Process Operator 5
Groep V	60.5 – 80	Laboratory Technician 3 Offsites Operator 4 Process Operator 4
Groep IV	80.5 – 100	Laboratory Technician 2 Offsites Operator 3 Process Operator 3
Groep III	100.5 – 120	Laboratory Technician 1 Offsites Operator 2 Process Operator 2
Groep II	120.5 – 140	Chemist 2 Offsites Operator 1 Process Operator 1
Groep II A	140.5 – 150	Offsites Operator 1 met A2 brevet Process Operator 1 met A2 brevet Chemist 2+
Groep I	150.5 – 160	Security Shift Coordinator Offsites Controlroom Operator Process Controlroom Operator Inspector Fire Department
Groep S	160.5 – 180	Head Operator Offsites Head Operator Process Shift Coordinator Fire Department

Bijlage II Salarisschalen

Vet en cursief is automatische senioriteit

Algemene verhoging 1 oktober 2024										
1,5%										
€ 70										
S										
Salarisschalen										
trede	VIII	VII	VI	V	IV	III	II	IIA	I	S
0	2526	2655	2730	2827	2937	3094	3291	3291	3504	3795
1	2567	2698	2778	2867	2988	3148	3349	3349	3581	3901
2	2606	2740	2824	2926	3046	3213	3421	3421	3646	4012
3	2652	2788	2865	2973	3096	3271	3480	3480	3713	4120
4	2695	2833	2916	3027	3152	3331	3543	3543	3779	4227
5	2737	2877	2966	3084	3211	3392	3610	3610	3850	4340
6	2783	2926	3010	3130	3265	3456	3673	3673	3919	4449
7		2973	3066	3189	3325	3513	3735	3735	3986	4554
8			3120	3240	3384	3574	3800	3800	4053	4660
9				3290	3438	3633	3862	3862	4123	4770
10					3490	3693	3931	3931	4194	4880
11						3751	3994	3994	4263	4990
12							4038	4057	4330	5101
13							4084	4122	4374	5157
14							4128	4163	4425	5211
15							4175	4209	4473	5262
16							4220	4250	4519	5311
17							4265	4294	4565	5363
18								4345	4613	5415
19								4384	4661	
20								4420	4709	

Algemene verhoging 1 oktober 2025										
0,75%										
S										
Salarisschalen										
trede	VIII	VII	VI	V	IV	III	II	IIA	I	S
0	2545	2675	2750	2848	2959	3117	3316	3316	3530	3823
1	2586	2718	2799	2889	3010	3172	3374	3374	3608	3930
2	2626	2761	2845	2948	3069	3237	3447	3447	3673	4042
3	2672	2809	2886	2995	3119	3296	3506	3506	3741	4151
4	2715	2854	2938	3050	3176	3356	3570	3570	3807	4259
5	2758	2899	2988	3107	3235	3417	3637	3637	3879	4373
6	2804	2948	3033	3153	3289	3482	3701	3701	3948	4482
7		2995	3089	3213	3350	3539	3763	3763	4016	4588
8			3143	3264	3409	3601	3829	3829	4083	4695
9				3315	3464	3660	3891	3891	4154	4806
10					3516	3721	3960	3960	4225	4917
11						3779	4024	4024	4295	5027
12							4068	4087	4362	5139
13							4115	4153	4407	5196
14							4159	4194	4458	5250
15							4206	4241	4507	5301
16							4252	4282	4553	5351
17							4297	4326	4599	5403
18								4378	4648	5456
19								4417	4696	
20								4453	4744	

Bijlage III Uitgangspunten voor faciliteiten t.b.v. vakverenigingswerk in de onderneming

Deel uitmakend van de Collectieve Arbeidsovereenkomst van Zeeland Refinery N.V. te Nieuwdorp

1. Op basis van overeenstemming tussen vakverenigingen en de werkgever over de hieronder volgende uitgangspunten is de werkgever in principe bereid de vakverenigingen bepaalde faciliteiten toe te kennen ten behoeve van het verenigingswerk zoals het voor haar leden in dienst van de werkgever is georganiseerd.
2. Omdat het bij het "verenigingswerk in de onderneming" gaat om een interne organisatie van de vakverenigingen, gaan partijen ervan uit dat daardoor de bestaande communicatiepatronen en overlegstructuren niet behoren te worden aangetast en de voortgang van de werkzaamheden niet behoort te worden belemmerd.
3. Er is onderscheid in verantwoordelijkheden en competentie van het vertegenwoordigend overleg binnen de onderneming enerzijds en van het vakverenigingswerk anderzijds. Dit houdt in dat er voor het verlenen van faciliteiten ten behoeve van het "vakverenigingswerk in de onderneming" duidelijk regels en afspraken worden gemaakt.
4. De contacten tussen de werkgever en de vakverenigingen blijven verlopen via de gebruikelijke communicatielijnen (door de werkgever aangewezen ondernemingsfunctionarissen/bezoldigde vakverenigingsbestuurders). Rechtstreekse contacten tussen bestuursleden van de bedrijfsledengroep en de door de werkgever aangewezen ondernemingsfunctionarissen beperken zich tot huishoudelijke aangelegenheden inzake de verleende faciliteiten.
5. "Vakverenigingswerk in de onderneming" zal er nimmer toe leiden dat er onderhandelingsgesprekken gaan plaatsvinden tussen vakverenigingen en de werkgever. Dit geschiedt uitsluitend via het instituut van de CAO.
6. De werkgever kan de verleende faciliteiten opschorten indien door het "vakverenigingswerk in de onderneming" de bestaande communicatiepatronen en overlegstructuren worden aangetast en/of de voortgang van de werkzaamheden daardoor wordt belemmerd en/of de vakverenigingen zich niet aan de gestelde regels of gemaakte afspraken houden, of zich anderszins in een conflictsituatie met de onderneming bevinden.
7. Faciliteiten ten behoeve van vakverenigingswerk in de onderneming
 - a. Samenstelling bestuur van de bedrijfsledengroepen
De vakverenigingen delen de werkgever schriftelijk mede welke van haar leden uit het personeel deel uitmaken van de besturen van de bedrijfsledengroepen en houden de werkgever op de hoogte van de mutaties in deze besturen.
 - b. Bescherming van bestuursleden van de bedrijfsledengroep
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 onder hun arbeidsovereenkomst en derhalve niet door hun optreden als bestuurslid van de bedrijfsledengroep.
 - c. Vergaderruimte
De werkgever stelt vergaderruimte beschikbaar:
 - i. ten behoeve van vergaderingen van het bestuur van de bedrijfsledengroep. Hiervoor wordt een vergaderruimte ter beschikking gesteld, die steeds tijdig dient te worden aangevraagd;
 - ii. ten behoeve van een spreekuur waarop een lid van het bestuur van de bedrijfsledengroep contact kan hebben met individuele leden van de bedrijfsledengroep.
 - d. Vergadertijd
In de regel zullen de activiteiten in het kader van het vakverenigingswerk in de eigen tijd van betrokkenen plaatsvinden.

8. In de navolgende gevallen kan - mits het werk het toelaat en tijdig aangevraagd - van deze regel worden afgeweken:
- a. ten aanzien van de voorzitter van de bedrijfsledengroepen ter zake van incidentele, individuele contacten met de overige bestuursleden van de bedrijfsledengroep en de vakbondsleden, die zitting hebben in de ondernemingsraad.
 - b. ten aanzien van de voorzitter van de bedrijfsledengroep, die telefonisch of, indien noodzakelijk op het bedrijf, contact kan hebben met de bezoldigde vakbondsbestuurder. Afspraken op het bedrijf vereisen de voorafgaande instemming van de door de werkgever aangewezen ondernemingsfunctionaris.
 - c. ten aanzien van bestuursleden van de bedrijfsleden groep voor het houden van het spreekuur ten behoeve van individuele leden. Teneinde de bezoekers van de spreekuren tegemoet te komen met betrekking tot de, veelal in groepjes te maken reis woning/werk aansluitend aan het einde van de werktijd, is de werkgever bereid het spreekuur binnen de werktijd van de dagdienst toe te staan. Voor dit spreekuur wordt, voor de vakverenigingen tezamen, gedurende in totaal een halve dienst per maand ter beschikking gesteld.
9. Compensatie van vergadertijd
Werkgever zal de tijd besteed door vakbondskaderleden aan het bijwonen van een formele vergadering waarbij tevens de directie van Zeeland Refinery en de vakbondsbestuurders van Federatie Nederlandse Vakbeweging en CNV aanwezig zijn compenseren. De compensatie vindt plaats op basis van tijd-voor-tijd. De compensatie vindt slechts plaats indien deze vergadering noodzakelijkerwijs in de vrije tijd van deze kaderleden plaatsvindt.
10. Intranet
Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan voor het doen van huishoudelijke mededelingen (zoals het convoceren van vakbondsbijeenkomsten, mededelingen over wijzigingen in de bestuurssamenstelling van de bedrijfsledengroep, bericht over plaats/tijd van het spreekuur), na voorafgaande inzage door de werkgever gebruik maken van publicatie via Intranet.
11. Reproduceerapparatuur
Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan, na voorafgaande aanvraag, binnen redelijke grenzen gebruik maken van de reproduceerapparatuur van de werkgever.

Bijlage IV Wet verbod onderscheid naar leeftijd

Partijen betrokken bij het overleg over de vernieuwing van de CAO van werkgever hebben geconstateerd dat bepalingen opgenomen in deze CAO onder de artikelen:

- Artikel 8 lid 4: Afbouwregeling ploegentoeslag
- Artikel 11 lid 6: overwerkverplichting
- Artikel 19 lid 2: leeftijdsvakantie
- Artikel 22: seniorenregeling

een onderscheid maken op grond van leeftijd.

Daarnaast heeft de directie geconstateerd dat de volgende artikelen eveneens - mogelijk - een onderscheid maken op grond van leeftijd:

- Artikel 7.3: Periodieke salarisverhogingen
- Artikel 7.4: Senioriteit
- Artikel 8 Lid 2: Afbouwregeling ploegentoeslag
- Artikel 23 lid 3 sub a sub i: bijzonder verlof bij dienstjubileum

Partijen zullen gedurende de looptijd van de CAO, vanuit hun gezamenlijke verantwoordelijkheid om te zorgen dat de CAO niet in strijd is met doel en strekking van de Wet gelijke behandeling en leeftijd, deze bepalingen in de CAO beschouwen en vaststellen of deze bepalingen al dan niet strijdig zijn met voornoemde wet.

Partijen zullen voorts, indien en voor zover er sprake is van strijdigheid, in overleg treden ten einde de betreffende CAO-bepalingen te schrappen dan wel te wijzigen.

Indien een werknemer zich beroept op benadeling in het kader van de Wet gelijke behandeling en leeftijd zullen partijen onmiddellijk in overleg treden ter voorkoming dat de vastgestelde arbeidsvoorwaarden tot onvoorziene kostenstijging zullen leiden en er voor zorgdragen dat er adequate oplossingen volgen.

Bijlage V Protocollair schrijven

1. Structurele loonsverhoging en uitbetaling via lumpsum

Werkgever zal de schaalsalarissen met ingang van 1 oktober 2024* structureel verhogen met gemiddeld 3,25%, bestaande uit een verhoging van 1,5% gevolgd door een verhoging van € 70,00 (welke een waarde vertegenwoordigt van gemiddeld 1,75%).

* **Uitbetaling via lumpsum**

Over de maanden oktober 2024 t/m december 2024 zal de werkgever een eenmalige bruto uitkering ter grootte van de structurele verhoging (1,5% + € 70,00) van 3 x het roosterinkomen van de maand oktober 2024 uitbetalen.

Vervolgens zal werkgever met ingang van 1 oktober 2025 de schaalsalarissen structureel verhogen met 0,75%.

2. Salarisschaal I

Permanent

Extra groei voor schaal I door verlenging van deze salarisschaal met 2 senioriteiten per 1 januari 2025. Voor medewerkers die reeds op het maximum van de schaal zitten, geldt het volgende: Er komt een regeling voor de medewerkers die in de laatste trede (18) van schaal I en in de 3 jaar max bonus cyclus zitten en die niet de bonus uitbetaald hebben gekregen in december 2024. Het opgebouwde tegoed (1/3^e of 2/3^e deel) zal worden uitbetaald met het salaris van januari of februari 2025 (afhankelijk van wanneer acceptatie eindbod). Voor groep I wordt de 3-jaar max bonuscyclus weer geactiveerd zodra medewerkers in deze groep in de nieuwe trede 20 zitten; alsdan komen zij opnieuw in aanmerking voor opbouw van de 3-jaar max bonus.

Ingroei in deze schaal wordt gestimuleerd door vanaf 1 januari 2025 een extra anciënniteit (stap in de schaal) toe te passen bij de benoeming van Operator 1 naar Controlroom Operator (van schaal IIA naar I).

Tijdelijk

De Controlroom Operators die op 31 december 2024 in schaal I op trede 17 of lager zitten, ontvangen vanaf 2025 jaarlijks in de maand januari een persoonlijke toeslag van € 500,= bruto. Deze persoonlijke toeslag ontvangen zij jaarlijks tot het moment waarop zij op 1 januari van enig jaar in trede 19 terecht komen. De persoonlijke toeslag komt tevens te vervallen op het moment van functiewijziging of door fundamentele aanpassing aan het schalen-systeem in overleg met vakbonden. De toeslag maakt geen onderdeel uit van de schalen, vakantietoeslag, 13de maand, pensioengrondslag noch van enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

3. Tijdelijke aanpassing minimum salarisbedragen

De tijdelijke aanpassing van de minimum salarisbedragen bij behalen van een verklaring, brevet of benoeming, zoals bedoeld in de dienstmededeling nr. 019 van dd. 3 maart 2022 onder punt a), worden gehandhaafd gedurende de looptijd van de cao.

Er wordt met de werknemers in overleg getreden om te bezien of en hoe we van de problematiek rondom de gele lijn af kunnen komen.

4. Overwerk

Voor overwerk om dreigende onderbezetting te voorkomen zijn voor de looptijd van de cao de volgende aanvullende bepalingen op artikel 16 van kracht.

Voor een **extra opkomst** gerelateerd aan dreigende onderbezetting (artikel 11 lid 3.d) heeft de werknemer de keuze uit:

8 uur overwerk	A	Uitbetalen: 16 x 0,58%	"opkomstbonus" €300,= bruto
	B	Standaard: 8 compensatie-uren + 8 x 0,58%	"opkomstbonus" €225,= bruto
	C	Alternatief: 12 compensatie-uren + 4 x 0,58%	geen "opkomstbonus"
4 uur overwerk	A	Uitbetalen: 8 x 0,58%	"opkomstbonus" €150,= bruto
	B	Standaard: 4 compensatie-uren + 4 x 0,58%	"opkomstbonus" €112,50 bruto
	C	Alternatief: 6 compensatie-uren + 2 x 0,58%	geen "opkomstbonus"

Bovenstaande bepalingen tezamen met de al bestaande overwerkbepalingen in de cao, treden in de plaats van de aanvullende regels in de dienstmededeling nr. 019 van 3 maart 2022.

Ter verduidelijking van de verschillende toeslagen in verschillende situaties is een overzicht opgesteld wat onderaan dit protocollair schrijven is toegevoegd.

Over mogelijke aanvullende maatregelen ter voorkoming werkdruk, overwerken onderbezetting wordt in overleg getreden met de werknemers.

5. Gedifferentieerde WGA-premie

De wetgever heeft aan werkgever de mogelijkheid toegekend om de helft van de gedifferentieerde WGA-premie op het nettoloon van de werknemer in te houden. Partijen zijn overeengekomen dat werkgever gedurende de looptijd van de CAO van dit recht geen gebruik zal maken. Dit betekent voor de werknemer een voordeel (bij max SV -loon) van ongeveer €11,00 netto per maand.

6. Resultaatafhankelijke bonus

Het CAO-bonus bedrag wordt met ingang van januari 2025 verhoogd van € 1.000 bruto naar € 1.500 bruto. Aan de huidige CAO-bonus regeling wordt met ingang van januari 2025 een nieuw element toegevoegd, te weten een persoonlijke KPI ter waarde van € 500 bruto, met normale inzet haalbaar; voor medewerkers die in enig kalenderjaar in dienst treden pro rata naar datum in diensttreding.

7. RVU

ZR spreekt de bereidheid uit om de mogelijkheden rondom de RVU te onderzoeken in 2025.

8. Verlofsparen en vervallen vakantiedagen ex artikel 19 lid 5.

Belangrijk blijft dat werknemers gedurende het betreffende kalenderjaar recupereren en daarvoor in ieder geval de wettelijke vakantiedagen opnemen. Dit blijft een aandachtspunt bij het verder ontwikkelen van het Duurzaam Inzetbaarheidsbeleid, gericht op het bereiken en behouden van een vitale 'organisatie' met vitale (oudere) 'werknemers'.

Gedurende de looptijd van de cao zal een verlofspaarregeling met max. 50 weken sparen binnen de onderneming worden opgezet.

In artikel 19 lid 5 (verval vakantiedagen) wordt de toegevoegde "Noot" voor de looptijd van de cao verlengd. Dat wil zeggen gedurende de looptijd van de cao maakt werkgever geen gebruik van het vervalrecht.

9. Fiscaal vriendelijk verrekenen van de vakbondscontributie

Werkgever zal voor de looptijd van de cao de binnen zijn onderneming bestaande regeling fiscaal vriendelijk verrekenen van de vakbondscontributie blijven toepassen.

10. Werkgeversbijdrage vakbondswerk

Bij het verlengen van de cao, verklaart de werkgever zich voor de looptijd van de cao bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en vakverenigingen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. De Stichting Fonds Industriële Bonden (Stichting FIB) is belast met de uitvoering.

Ad 3

Zeeland Refinery N.V.
 005/11
 3 maart 2022



16.13.01.01/2032

DIENSTMEDEDELING NR. 019
TUDELIJKE AANPASSINGEN ARBEIDSVOORWAARDEN CAO

Op dit moment is er in de regio een groot gebrek aan technisch geschoold personeel. Ook Zeeland Refinery merkt dit. Daarnaast zijn er tijdens de onderhandelingen over onze nieuwe CAO door de kaderleden een aantal zorgen geuit rond overwerk. Wij hebben deze klachten verder onderzocht en geluisterd naar wat er leeft binnen de shifts.

Om de geconstateerde problemen het hoofd te bieden heeft de directie besloten om met ingang van 1 maart 2022 onderstaande aanpassingen door te voeren. Al deze aanpassingen gelden voor de duur van de nieuwe (nog overeen te komen) CAO.

- a) ZR gaat minimum salarisbedragen hanteren bij het behalen van een verklaring, brevet en benoeming. In onderstaande tabel is dit weergegeven (de gele ~~trades~~ ~~trades~~). Let erop dat de nog overeen te komen salarisverhoging van de CAO 2021 hierin nog niet is verwerkt.

Hoe dit werkt? Bijvoorbeeld, wanneer een Operator een B brevet behaald wordt hij/zij ingeschaald op minimaal trede 7 van salarisschaal III met een bijbehorend basismaandsalaris van € 2974. Ander voorbeeld: Als je een S brevet haalt ga je minimaal naar schaal I trede 10. Als je hoger in de schaal een brevet haalt dan ga je via de huidige spelregels naar de volgende schaal. Voorbeeld: Als je op trede 13 van schaal IIA (€ 3.500) je S brevet haalt ga je naar trede 11 van schaal I (€ 3.622). Als je bijvoorbeeld in schaal IV op max zit (trede 9) en je dan je B brevet haalt ga je naar schaal III trede 8.

In de tabel kun je ook zien dat als je heel snel een brevet haalt de stap fors kan zijn, maximaal 5,3% tot 8,7%.

	6,4%	5,7%	6,5%	5,3%	6,8%	8,7%	
	Operator 4 geen brevet	Operator 3 C-brevet	Operator 2 B-brevet	Operator 1 A-brevet	Operator 1 A+ / %S brevet	CR Operator S-brevet	Head Operator benoeming
trede	V	IV	III	II	IIA	I	S
0	2.381	2.477	2.612	2.782	2.782	2.966	3.218
1	2.417	2.521	2.659	2.833	2.833	3.033	3.310
2	2.467	2.571	2.715	2.894	2.894	3.090	3.405
3	2.508	2.614	2.766	2.946	2.946	3.147	3.498
4	2.554	2.662	2.818	3.000	3.000	3.205	3.592
5	2.602	2.714	2.870	3.058	3.058	3.265	3.689
6	2.644	2.761	2.925	3.113	3.113	3.326	3.783
7	2.695	2.813	2.974	3.167	3.167	3.383	3.873
8	2.738	2.863	3.027	3.223	3.223	3.441	3.966
9		2.909	3.078	3.277	3.277	3.501	4.061
10			3.129	3.336	3.336	3.564	4.155
11				3.390	3.390	3.622	4.250
12				3.428	3.445	3.681	4.347
13				3.468	3.500	3.718	4.395
14				3.506	3.536	3.762	4.441
15				3.547	3.576	3.803	4.485
16				3.585	3.611	3.844	4.529
17					3.650	3.884	4.573
18					3.693		
19					3.726		

Ad 4

OVERWERK (art 11 / art 16)

bij dreigende onderbezetting		#uren overwerk	Keuzemogelijkheid		
			A - uitbetalen	B - standaard	C - alternatief
"doorstaan" en "eerder opkomen"		4			
compensatie in tijd			--	4 uur	8 uur
toeslag in geld (art 11 lid 3.d)			8 x 0,58%	4 x 0,58%	--
"extra opkomst" - hele dienst		8			
compensatie in tijd			--	8 uur	12 uur
toeslag in geld (art 11 lid 3.d)			16 x 0,58%	8 x 0,58%	4 x 0,58%
opkomstbonus			€ 300,00	€ 225,00	--
vergoeding in geld (art 16 lid 1)			1,45% ma-vr / 2% weekend en feestdag		
reiskosten (art 16 lid 2)			vergoeding via declaratie		
"extra opkomst" - halve dienst		4			
compensatie in tijd			--	4 uur	6 uur
toeslag			8 x 0,58%	4 x 0,58%	6 x 0,58%
overig			€ 150,00	€ 112,50	--
vergoeding in geld (art 16 lid 1)			1,45% ma-vr / 2% weekend en feestdag		
reiskosten (art 16 lid 2)			vergoeding via declaratie		

bij overige situaties*	#uren overwerk	Keuzemogelijkheid	
		A - uitbetalen	B - standaard
aansluitend aan dienst	1 **	--	1 uur
compensatie in tijd		--	1 x 0,29%
toeslag in geld (art 11 lid 3.a)		3 x 0,29%	1 x 0,29%
"extra opkomst"	8 ***	--	8 uur
compensatie in tijd		--	8 x 0,29%
toeslag in geld (art 11 lid 3.d)		24 x 0,29%	8 x 0,29%
opkomstbonus		n.v.t.	
vergoeding in geld (art 16 lid 1)		1,45% ma-vr / 2% weekend en feestdag	
reiskosten (art 16 lid 2)		vergoeding via declaratie	

Note: Een extra opkomst is altijd overwerk. De uren komen bovenop het eigen rooster.

De waarde van 1 uur overwerk staat gelijk aan 0,58% toeslag.

Voor overwerk op een feestdag geldt een toeslag van 1,16% (art 11 lid 3.c)

* overige soorten overwerk voor bijvoorbeeld het volgen van verplichte training, bijwonen OR-vergadering, geplande extra werkzaamheden.

** minimaal 0,5 en maximaal 4 uur.

*** voorbeeld op basis van hele dienst