



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen

Sibelco Nederland N.V. te Maastricht

als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht

als partij ter andere zijde

zijn overeengekomen dat de tussen hen met ingang van 1 mei 2025 tot en met 30 april 2026 de volgende cao zal gelden.

Partijen kiezen voor de uitvoering van de overeenkomst domicilie ten kantore van de werkgever.



Inhoudsopgave

INHOUDSOPGAVE	2
ARTIKEL 1: DEFINITIES	3
ARTIKEL 2: ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	4
ARTIKEL 3: ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGINGEN	8
ARTIKEL 4: ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	9
ARTIKEL 5: INDIENSTNEMING EN ONTSLAG	11
ARTIKEL 6: DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR	13
ARTIKEL 7: SALARIS	16
ARTIKEL 8: BIJZONDERE BELONING/VERZUIMUREN	20
ARTIKEL 9: ZON- EN FEESTDAGEN	24
ARTIKEL 10: GEOORLOOFD VERZUIM	25
ARTIKEL 11: VAKANTIE	27
ARTIKEL 12: VAKANTIETOESLAG	33
ARTIKEL 13: VERKOOP VERLOF EN/OF ROOSTERVRIJE DAGEN	34
ARTIKEL 14: ARBEIDSONGESCHIKTHEID DOOR ZIEKTE OF ONGEVAL	35
ARTIKEL 15: SCHOLING EN VORMING JEUGDIGEN	37
ARTIKEL 16: PENSIOENREGELING	38
ARTIKEL 17: OVERIGE VERGOEDINGEN EN TOESLAGEN	39
ARTIKEL 18: UITKERING BIJ OVERLIJDEN	42
ARTIKEL 19: EINDEJAARSUITKERING	43
ARTIKEL 20: NADERE REGELINGEN	44
ARTIKEL 21: TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN	44
ARTIKEL 22: LOOPTIJD VAN DE CAO	44
BIJLAGE I: FUNCTIELIJST	45
BIJLAGE II: SALARISSCHAAL	48
BIJLAGE III: REGELING PARTIEEL LEERPLICHTIGEN	49
BIJLAGE V: PROTOCOLAFSPRAKEN 2025/2026	50
BIJLAGE VI: PENSIOEN	52

Artikel 1: Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever: elk der partijen ter ene zijde; Sibelco Nederland N.V. te Maastricht,
- b. vakvereniging: elk der partijen ter andere zijde: FNV te Utrecht
- c. werknemer: de werknemer/werkneemster in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst; Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeidsduur, zijn de bepalingen van deze cao, naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing. Een vakantiewerker/ster wordt niet beschouwd als werknemer/werkneemster in de zin van de cao;
- d. maand: een kalendermaand;
- e. week: een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend (Geertruidenberg zondagavond);
- f. dienstrooster: een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- g. arbeidsduur: het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- h. deeltijd: Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdswerknemer, 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;
- i. schaalsalaris: het salaris als geregeld in bijlage II;
- j. harmonisatie-toeslag-cao: toeslag op het maandsalaris als gevolg van harmonisatie in 2015 van Sibelco cao's en regelingen in Nederland;
- k. maandinkomen: het schaalsalaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in art. 8 lid 2 onder a. en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in art. 7 lid 6 onder b;
- l. Ondernemingsraad: de Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- m. partner: de echtgenoot/echtgenote of geregistreerde partner van de werknemer of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij het een persoon betreft met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat;
- n. uurwaarde: 0,61% van het schaalsalaris. > ???

Artikel 2: Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De werkgever staat er tegenover elk der vakverenigingen voor in, dat hij geen werknemers in dienst zal hebben onder voorwaarden, welke in strijd zijn met de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst en/of de bijlagen daarvan. Wordt de standplaats van de werknemer gewijzigd dan zal zo spoedig mogelijk in overleg met de werknemer deze wijziging worden besproken inclusief de redenen en de tijdsduur.
3. De werkgever zal met de werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst en de geldende nadere regelingen als bedoeld in art. 20.
4. In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER fusiegedragsregels en het ondernemingsraadreglement dient de werkgever die overweegt:
 - een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of;
 - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen te betrekken;
 - invoering verkorte werkweek.

Daarbij zal de werkgever zo spoedig mogelijk de vakverenigingen, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen. Aansluitend hierop zal de werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen bespreken met de vakverenigingen en met de Ondernemingsraad.

5. De werkgever zal alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende een belangrijk onderdeel van de organisatie van de onderneming overleg plegen met de ondernemingsraad over de opzet en probleemstelling van het onderzoek en de vakverenigingen inlichten; een en ander tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

De procedure met betrekking tot de uitvoering van en de wijze van informatie aan het personeel over het onderzoek vormen een punt van overleg in de Ondernemingsraad.

De door de onderzoekers uitgebrachte verslagen zullen in de Ondernemingsraad worden besproken.

6. **Veiligheid, gezondheid en hygiëne in de onderneming**
 - a. De Ondernemingsraad zal alle aangelegenheden betreffende veiligheid, gezondheid en hygiëne in de onderneming in haar vergadering aan de orde kunnen stellen en bij de uitvoering daarvan worden betrokken.
 - b. De werkgever treft in zijn onderneming alle passende maatregelen welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter bescherming van de daarin werkzame personen en in het algemeen zodanige maatregelen neemt dat de daarin werkzame personen zover beschermd zijn als redelijkerwijze gevorderd kan worden.
 - c. Inzake de in sub b bedoelde maatregelen kunnen door de Ondernemingsraad aanbevelingen worden gedaan.

7. **Sociaal beleid**

Met inachtneming van het bepaalde in het geldende reglement voor de Ondernemingsraad zal de werkgever de Ondernemingsraad periodiek inlichten en raadplegen omtrent de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen, en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid.

Bij de gegevens kunnen onder andere mede worden betrokken:

- de personeelsbezetting en de mutaties daarin;
- programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie;
- aanstelling, ontslag en de mate van verzuim;
- beoordelings- en tariefsystemen en overwerk.

Het sociaal jaarverslag wordt ten minste 14 dagen voor de bespreking in de Ondernemingsraad ter visie van het personeel gelegd dan wel op aanvraag van een personeelslid ter beschikking gesteld.

8. **Bedrijvenwerk**

- a. Met inachtneming en erkenning van de eigen functie en taak van de Ondernemingsraad krijgen de vakverenigingen binnen de grenzen van de mogelijkheden in de onderneming en als regel buiten werktijd de gelegenheid om hun leden regelmatig te informeren en te raadplegen omtrent de bedrijfsaangelegenheden, indien daardoor de goede gang van zaken niet wordt verstoord.
- b.
 1. De vakvereniging zal de onderneming schriftelijk mededelen welke vakverenigingsleden uit het personeel een functie bekleden binnen het bondswerk in dat bedrijf.
 2. Vergaderingen van de vakvereniging kunnen aangekondigd worden via de communicatiemediën in dat bedrijf (publicatieborden, personeelsorgaan, bedrijfsradio e.d.).
 3. Als regel zal buiten werktijd vergaderd worden.
Wanneer bepaalde groepen of personen van het personeel deze vergaderingen niet kunnen bezoeken door afwijkende werktijden (zoals ploegenwerkers) zullen deze vrijaf met behoud van loon kunnen genieten voor het bezoeken van deze vergadering, mits daartoe tijdig een aanvraag is ingediend en voor zover de bedrijfsomstandigheden zich hiertegen niet verzetten.
 4. De onderneming zal voor vergaderingen der vakvereniging over bedrijfsaangelegenheden een lokaliteit ter beschikking stellen.
 5. Bezoldigde functionarissen van de v.v. kunnen alleen in dringende gevallen in werktijd een gesprek voeren over bedrijfsaangelegenheden met de voorzitter van de bedrijfsledengroep indien dit noodzakelijk is.
 6. Een lid van het bestuur van de bedrijfsledengroep kan in werktijd contact opnemen met de leden van de vakvereniging welke in de Ondernemingsraad zitting hebben.
 7. Een lid van het bestuur van de bedrijfsledengroep kan in urgente gevallen gebruik maken van de telefoon. Tevens kan hij, indien praktisch mogelijk, telefonisch bereikt worden.
 8. De bestuursleden van de bedrijfsledengroep kunnen in een door de directie aan te wijzen bedrijfsruimte overleg plegen met de individuele leden van de vakvereniging.
 9. Aan het districtskantoor der vakvereniging zullen afschriften van algemene mededelingen aan het personeel worden toegezonden.
 10. Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan gebruik maken van vermenigvuldigingsapparatuur in het bedrijf ten behoeve van communicatie met zijn leden.
 11. Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan schriftelijke informatie over bedrijfsaangelegenheden verspreiden of laten verspreiden na goedkeuring van

de directie onder het personeel van de onderneming c.q. leden der vakvereniging.

- c. De werkgever draagt er zorg voor dat een bestuurslid van de bedrijfsledengroep niet wegens zijn werkzaamheden in het kader van het vakbonds-werk in de onderneming wordt benadeeld in zijn positie in de onderneming, zoals ten aanzien van beloning of promotie.
De werkgever kan de dienstbetrekking van een werknemer die een functie bekleedt als bestuurslid van de bedrijfsledengroep, niet doen beëindigen dan indien de beëindiging ook zou zijn geschied wanneer hij genoemde functie niet zou hebben bekleed. Alvorens tot uitvoering van een dergelijk besluit over te gaan zal de werkgever eerst met de districtbestuurder van de betreffende vakorganisatie overleg plegen.
- d. De bezoldigde bestuurder van de vakbond kan zich in zijn gesprekken laten vergezellen door 1 lid. Het betreffende lid kan de besprekingen als toevoerder bijwonen en is verplicht het vertrouwelijke karakter van de mededelingen, die als zodanig worden gedaan, te respecteren en de verstrekte gegevens uitsluitend te gebruiken voor het doel waarvoor zij zijn verstrekt.
- e. De werkgever zal aan de gezamenlijke vakverenigingen een redelijk aantal werkuren voor boven aangegeven activiteiten beschikbaar stellen. Daarbij zal als regel een maximum van 40 werkuren per jaar per 100 werknemers niet overschreden worden.

9. Ingeleende arbeidskrachten

a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht; een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.

Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.

b. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten waarvoor op grond van het gestelde onder a. voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de Ondernemingsraad.

Hierbij zal de werkgever de Ondernemingsraad inlichten over:

- naam en adres van de uitleener(s);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- het aantal ingeleende arbeidskrachten;
- de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.

10. Werkgelegenheid

- a. De werkgever zal de vakverenigingen minimaal jaarlijks informeren over de ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid.
- b. De werkgever zal tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers, die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn resp. tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal zij hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de vakverenigingen en de betrokken Ondernemingsraad.

- c. Rekening houdend met de taak en de positie van de Ondernemingsraad als mede rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal:
1. de werkgever bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming, de werknemers in die onderneming eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming;
 2. de werkgever teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen alle daarvoor relevante vacatures (volledige, deeltijd- en vacatures voor tijdelijke werkzaamheden) melden aan het desbetreffende UWV werkbedrijf c.q. afmelden;
 3. de werkgever als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt;
 4. de werkgever een verzoek van de werknemer om in deeltijd te gaan werken in beginsel positief tegemoet treden, in die zin dat wordt nagegaan of er mogelijkheden zijn dan wel op termijn kunnen zijn om aan het verzoek tegemoet te komen. Indien de werkgever geen mogelijkheid ziet het verzoek van de werknemer in te willigen dan zal de werkgever dit beargumenteerd aan de werknemer meedelen.
11. **Regeling werkgeversbijdrage**
De werkgevers bijdrage regeling zal, gedurende de looptijd van de cao, conform de AWWN- werkgeversbijdrageregeling, plaatsvinden.
12. **Participatie Wet/Wajong**
Werkgever zal zich maximaal inspannen om gedurende de cao looptijd, 1 wajonger of werknemer vallende onder de participatiewet, aan te nemen of een werkervaringsplaats aan te bieden. Hiertoe zal met de gemeente overleg worden gevoerd.
13. **Ziekteverzuimbeleid**
Het door de werkgever te voeren beleid met betrekking tot preventie van arbeidsongeschiktheid en begeleiding van arbeidsongeschikte werknemers is gericht op het analyseren, opsporen en wegnemen van oorzaken van arbeidsongeschiktheid.
14. **Vakbondscontributie**
Werkgever stelt werknemers, die lid zijn van een vakbond, in de gelegenheid de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te verrekenen. Werknemers kunnen hiertoe een verzoek indienen bij de salarisadministratie.

Artikel 3: Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De vakverenigingen verbinden zich gedurende de duur van deze overeenkomst generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen die ten doel heeft op andere wijze dan omschreven in artikel 21, wijzigingen te brengen in de in deze overeenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden.
Zij verbinden zich dergelijke acties met de hun ten dienste staande middelen tegen te gaan.
3. De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze collectieve arbeidsovereenkomst en het geldende bedrijfsreglement.

Artikel 4: Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. 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.
4. 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.
Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht overwerk te verrichten, voor zover dit het aantal van 5 uren per week overschrijdt. Tevens moeten deze uren aansluiten aan hun reguliere werktijd.
Werknemers van 55 jaar en ouder, die niet in ploegdienststrooster werkzaam zijn, kunnen niet verplicht worden in een nachtdienst te gaan werken.
Werknemers van 60 jaar en ouder, die niet in ploegdienststrooster werkzaam zijn, kunnen niet verplicht worden in een ploegdienststrooster te gaan werken.
5. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
Dit geldt eveneens ingeval van vervoer van en naar de onderneming in door of voor rekening van de werkgever beschikbaar gestelde vervoermiddelen.
6. De werknemer is gebonden zich te gedragen naar de in het bedrijf van de werkgever geldende nadere regelingen als bedoeld in artikel 20.
7. De werknemer zal niet, hetzij gedurende de dienstbetrekking, hetzij na beëindiging daarvan, op enigerlei wijze aan derden, direct of indirect en in welke vorm ook, enige mededeling doen aangaande de onderneming of van de daarin werkzame personen en de relaties van de onderneming, een en ander voor zover hem daaromtrent geheimhouding is opgelegd, of voor zover hij redelijkerwijze kan aannemen dat de werkgever bij geheimhouding belang heeft.
Dit laatste zal in ieder geval als vaststaand worden aangenomen, indien aan een werknemer ter zake van zijn mededelingen een beloning is gegeven of overeengekomen.
Bij overtreding van de geheimhoudingsplicht is de werknemer verplicht tot schadevergoeding, onverminderd de straf op schending van geheimen gesteld.
8. De medewerker is verplicht om de werkgever te informeren in geval van:
- een uit te oefenen onderneming of - het vervullen van bijbanen of
- het tegen betaling verrichten van werkzaamheden voor zichzelf of derden.
De werkgever kan op grond van objectieve redenen de toestemming weigeren. De werkgever kan de verleende toestemming te allen tijde intrekken. Daarvoor moet uiteraard een objectieve rechtvaardigingsgrond zijn. De toestemming is niet nodig voor activiteiten, ten behoeve van vakorganisaties of van verenigingen van godsdienstige, sociale of culturele aard.

De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt zonder behoud van salaris te schorsen, overeenkomstig de bepalingen in de nadere regelingen als bedoeld in artikel 20, en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan.

De werknemer die arbeidsongeschikt wordt in verband met het verrichten van arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 14 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

9. De werknemer is verplicht elke door hem tijdens zijn dienstbetrekking gedane uitvinding op het gebied van de werkzaamheid der onderneming onverwijld aan de werkgever mede te delen.
10. De werknemer is gehouden zich periodiek volgens de ter zake geldende voorschriften te laten keuren door een door de werkgever aan te wijzen arts.
11. De werknemer, die voornemens is een verbintenis, als genoemd in boek 7 titel 10 artikel 670 BW, jegens de overheid aan te gaan, behoeft de schriftelijke toestemming daartoe van de werkgever.
De werknemer, die reeds vóór de indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de eerste alinea heeft aangegaan, is desgevraagd verplicht daarvan binnen 4 weken na deze datum aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.
12. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst en de nadere regelingen als bedoeld in artikel 20 van toepassing worden verklaard.

Artikel 5: Indienstneming en ontslag

1. Bij het aangaan van dienstbetrekking gelden wederzijds de proeftijden, als bedoeld in boek 7 titel 10 artikel 652 BW, tenzij schriftelijk een kortere regeling wordt overeengekomen:
 - a. 0 maanden indien de duur van de arbeidsovereenkomst korter dan 6 maanden is.
 - b. 1 maand indien de duur van de arbeidsovereenkomst tussen 6 maanden en 2 jaar is.
 - c. 2 maanden indien de duur van de arbeidsovereenkomst langer dan 2 maanden (incl. onbepaalde tijd) is.

De werkgever verstrekt aan de werknemer een schriftelijke bevestiging van de aanstelling; hierin wordt in ieder geval vermeld:

- a. datum van ingang van het dienstverband;
 - b. de functie;
 - c. de functiegroep;
 - d. het toegekend aantal functiejaren;
 - e. schaalsalaris.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden;
 - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is.
Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
 3. Een dienstbetrekking aangegaan als bedoeld in lid 2 sub b, c, of d eindigt van rechtswege. Echter in de volgende gevallen zal een dienstverband voor bepaalde tijd als bedoeld in lid 2 worden omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd.
 1. Wanneer voor bepaalde tijd aangegane overeenkomsten elkaar met tussenpozen van niet langer dan zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen.
 2. Wanneer meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane overeenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden.Vanaf het moment dat aan één van deze criteria is voldaan geldt het laatste dienstverband als aangegaan voor onbepaalde tijd en gelden derhalve de bepalingen inzake opzeggingsvereiste.
 4. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de boek 7 titel 10 artikelen 678 BW en 679 BW en behoudens tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:
Dienstverband voor de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst neemt een einde:
 1. Door opzegging door de werkgever met een opzegtermijn bij een dienstverband van:

- korter dan 5 jaar:	1 maand
- van 5 tot 10 jaar:	2 maanden
- van 10 tot 15 jaar:	3 maanden
- 15 jaar of langer:	4 maanden

Voor opzegging van het dienstverband met een werknemer ingedeeld in functiegroep F en hoger wordt een opzegtermijn van minimaal 2 maanden in acht genomen.

In het geval opzegging plaats vindt op grond van een ontslagvergunning wordt de opzegtermijn met één maand bekort met dien verstande dat de opzegtermijn nooit minder dan één maand zal zijn.

Voor werknemers die op 1 januari 1999 in dienst waren en toen 45 jaar of ouder zijn, geldt het volgende:

De opzegtermijn bedraagt voor ieder vol dienstjaar één week met een maximum van 13 weken. Voor elk vol dienstjaar na de 45^e verjaardag wordt de opzegtermijn met één week verlengd met een maximum van 13 weken.

2. Door opzegging door de werknemer ingedeeld in functiegroepen A tot en met E bedraagt de opzegtermijn bij een dienstverband van:

- korter dan 5 jaar: 1 maand
- langer dan 5 jaar: 2 maanden

Voor werknemers ingedeeld in functiegroepen F of hoger geldt een opzegtermijn van 2 maanden. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de kalendermaand.

5. De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand, waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

Artikel 6: Dienstrooster en arbeidsduur

a. Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. Een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week.
 - b. Een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.
 - c. Een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.
 - d. Alleen voor de vestiging in Maastricht:
Een verlengd 3 ploegenrooster (waardoor de bedrijfstijd in de productie op 133 uur per week uitkomt) dat een periode van maximaal 15 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur heeft van gemiddeld 40 uur per week.
2. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
3.
 - a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 uur en 18.00 uur.
 - b. In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers periodiek van dienst wisselen.
 - c. In 3-ploegen wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt en in de nacht van vrijdag op zaterdag, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtdienst zijn ingedeeld.
 - d. In een variant op het 3-ploegen (3 ploegenvariant nr. 1) bij locatie Geertruidenberg wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- of dagdienst zijn ingedeeld.
 - e. In het verlengde 3 ploegenrooster, in Maastricht (dat voor 15 weken wordt vastgesteld) wordt op de eerste 5 dagen van de week plus de zaterdag tot 19.00 uur gewerkt. Het rooster wordt in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld, conform lid 5.a.
4. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week, volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.
5.
 - a. Roosters die reeds in de cao zijn vastgelegd kunnen slecht na instemming van de OR worden aangepast. Roosters die zich buiten de grenzen van de cao begeven dienen met vakorganisaties te worden afgestemd.
 - b. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever hierover overleg plegen met de ondernemingsraad en de betreffende vakverenigingen.
6. Voor partieel leerplichtigen geldt hetgeen is bepaald in bijlage III.
7. Als de vooravond van Kerstmis en oudejaarsavond op een werkdag valt, zullen de werkzaamheden uiterlijk te 18.00 uur worden beëindigd, waarna de werknemer vrijaf heeft met behoud van inkomen.

b. Roostervrije dagen

Voor werknemers in dienst getreden bij werkgever op of na 1 mei 2015 geldt de volgende regeling:

De werknemer werkzaam in de dagdienst, 2- of 3-ploegendienst of in een verlengd drie ploegenrooster ontvangt 112 uur arbeidsduurverkortings per kalenderjaar, waarmee de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt verkort.

Ter effectuering wijst de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad op jaarbasis 14 roostervrije dagen aan, gelijkmatig gespreid over de maanden van het jaar en de dagen van de week

ANKERPOORT NV

De werknemer werkzaam in de dagdienst, 2- of 3-ploegendienst of in een verlengd drie ploegenrooster ontvangt 112 uur arbeidsduurverkortings per kalenderjaar, waarmee de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt verkort.

Ter effectuering wijst de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad op jaarbasis 14 roostervrije dagen aan, gelijkmatig gespreid over de maanden van het jaar en de dagen van de week.

FILCOM BV

De werknemer werkzaam in de dagdienst ontvangt een arbeidsduurverkortings per kalenderjaar waarmee de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt verkort, conform onderstaande staffel.

- 2015: 8 dagen of diensten
- 2016: 10 dagen of diensten
- 2017: 12 dagen of diensten
- 2018 en verder: 14 dagen of diensten

De werknemer werkzaam in 3-ploegendienst ontvangt een arbeidsduurverkortings per kalenderjaar, waarmee de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt verkort, conform onderstaande staffel.

- 2015: 12 dagen of diensten
- 2016: 12 dagen of diensten
- 2017: 12 dagen of diensten
- 2018 en verder: 14 dagen of diensten

SIBELCO BENELUX BV

In dienst op 1 mei 2015 en geboren na 1960:

De werknemer werkzaam in de dagdienst, 2- of 3-ploegendienst of in een verlengd drie ploegenrooster ontvangt 112 uur arbeidsduurverkortings per kalenderjaar, waarmee de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt verkort.

In dienst op 1 mei 2015 en geboren in of vóór 1960:

De werknemer werkzaam in de dagdienst, 2- of 3-ploegendienst of in een verlengd drie ploegenrooster ontvangt:

- en een compensatie in de vorm van een persoonlijke toeslag ter grootte van 2,5 uur per week tegen het geldende uurloon en
 - roostervrijedagen conform onderstaande staffel
- | | | |
|-----------|----|-------------------|
| 58 jarige | 13 | dagen of diensten |
| 59 jarige | 20 | ' ' ' ' , |
| 60 jarige | 26 | ' ' ' ' , |
| 61 jarige | 33 | ' ' ' ' , |
| 62 jarige | 39 | ' ' ' ' , |
| 63 jarige | 52 | ' ' ' ' . |

Deze roostervrije dagen worden verkregen onder de voorwaarde:

- Verloren gegane roostervrije dagen door ziekte zijn niet compensabel;
- De roostervrije dagen zullen per kwartaal, in overleg met betrokkene en verspreid over het jaar worden ingeroosterd;
- Voor het bepalen van de pensioengrondslag na het 58^{ste} levensjaar wordt uitgegaan van een fictief inkomen, zijnde het inkomen dat verkregen zou worden zonder deze roostervrije dagen en geldt tot de pensioengerechtigde leeftijd;

De niet gewerkte roostervrijedagen worden voor 80% doorbetaald.

Aanvullend geldt voor alle werknemers in dienst van werkgever dat:

1. Ter effectuering wijst de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad per bedrijfssonderdeel op jaarbasis het maximum aan roostervrije dagen voor dat jaar aan, gelijkmatig gespreid over de maanden van het jaar en de dagen van de week.
2. Van het eenmaal vastgestelde jaarschema kan niet worden afgeweken.
3. Een eenmaal vastgesteld RVD vervalt wanneer een werknemer door arbeidsongeschiktheid of anderszins niet in staat is geweest die dag te genieten.
4. Per bedrijfssonderdeel kan in overleg met vakbonden afgeweken worden van het inroosteren van de roostervrije dagen.

Artikel 7: Salaris

Met ingang van 1 mei 2025 worden de schaalsalarissen met 2% verhoogd.

Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen.

- 1.a. De functies van de werknemers zijn op basis van werkclassificatie ingedeeld in functiegroepen (zie ook protocolafpraak over invoering ORBA/ functiewaardering). De indeling is per onderneming vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die gebaseerd is op functiejaren. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
- c. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de wijziging van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de schaalsalaris waarin hijzelf is ingedeeld, zijn schaalsalaris en eventueel van het aantal functiejaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.
- 2.a. Werknemers werkzaam voor de bedrijfsonderdelen Sibelco Benelux BV, en Filcom BV zijn per 1 mei 2015 tevens op basis van werkclassificatie ingedeeld in functiegroepen conform de ORBA functiewaarderingssystematiek.
- b. Het salaris wordt per 1-1-2016 ingeschaald op het naast hogere functiejaar van die schaal of indien van toepassing op het einde van die schaal.
- c. Een negatief verschil wordt met een harmonisatietoeslag-cao 100% gecompenseerd.
- d. Een positief verschil leidt tot een salarisstijging per 1-1-2016.
- e. De harmonisatietoeslag-cao van artikel 7 lid 2 sub c is waardevast en zal in de toekomst niet naar boven worden aangepast.
- 3.a. Werknemers die nog niet vakvolwassen zijn kunnen worden ingedeeld in een van de zogenaamde aanloopschalen (aanloopschaal of schaal met 0 functiejaren), afhankelijk van de mate van vakvolwassenheid. Werknemers kunnen maximaal 2 jaren verblijven in deze aanloopschalen en uitsluitend bij niet vakvolwassen functioneren.
- b. Herzieningen vinden eenmaal per jaar plaats op 1 januari, totdat het maximum van deze schaal is bereikt.
- c. De werknemers, die na 1 juli van enig jaar in dienst zijn getreden, hebben geen recht op een periodieke verhoging van het schaalsalaris per eerstvolgende 1 januari.
4. Indien een werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaren te belonen, zullen hem - in overeenstemming met die ervaring - functiejaren worden toegekend.
5. **Salaris voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt**
Voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt, die aantoonbaar niet in staat zijn om hun loonwaarde te verdienen, is een aparte schaal van toepassing (zie bijlage II). De schaal loopt van 100% van het wettelijk minimumloon tot maximaal 120% van het wettelijk minimumloon in 4 treden.
Werknemers uit deze groep die wel in staat zijn om hun loonwaarde te verdienen, vallen in de normale salarisschalen.
6. **Tijdelijke waarneming**
 - a. Werknemers die tijdelijk een functie volledig waarnemen welke hoger ingedeeld is dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt.
 - b. Indien de tijdelijke waarneming ten minste 5 achtereenvolgende diensten heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt

toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen diensten op grondslag van het verschilbedrag bij 0 functie jaren tussen de twee betrokken schalen.

- c. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

6.1 Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie (promotie)

- a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
- b. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die onder de functie jaren schaal valt, bedraagt de verhoging van het schaaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaaalsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaaalsalaris in overeenstemming te brengen met het daarna eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.
- c. Ingeval van een bevordering op of na 1 juli, kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de functiejaarverhoging één jaar later plaatsvinden dan per de eerstvolgende 1 januari.

6.2 Indeling in een hoger ingedeelde functie n.a.v. uitslag functieonderzoek

- a. Werknemers, van wie de functie naar aanleiding van de uitslag van een functieonderzoek in een hogere functie groep wordt ingedeeld, worden vanaf de datum waarop de uitslag gaat gelden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld.
- b. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die onder de functie jaren schaal valt, bedraagt de verhoging van het schaaalsalaris zoveel als nodig is om het nieuwe schaaalsalaris in overeenstemming te brengen met het daarna eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.

7. Plaatsing in een lager ingedeelde functie

a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek

- 1. Werknemers, die door eigen toedoen wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
- 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om in lid 1 vermelde redenen van een werknemer die onder de functie jaren schaal valt, bedraagt de verlaging van het schaaalsalaris het verschil tussen de schaaalsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaaalsalaris in overeenstemming te brengen met het daarna eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.

b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden of medische redenen

- 1. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
- 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om in lid 1 vermelde redenen van een werknemer die onder de functie jaren schaal valt, wordt hem via inschaling een schaaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van functie jaren niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt géén deel uit van het maandsalaris. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functie jaren schaal, wordt de toeslag evenveel verminderd als het

schaalsalaris stijgt.

Ter gelegenheid van de algemene verhogingen vindt voorts afbouw plaats van de persoonlijk toeslag ten bedrage van jaarlijks 1% van het schaalsalaris bij 0 functiejaren.

Na het bereiken van de 60-jarige leeftijd wordt de persoonlijke toeslag of het eventuele restant ervan niet meer afgebouwd.

3. Indien de werknemer op grond van medische redenen in een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, is - rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten - de afbouwregeling als genoemd in artikel 7 lid 7 onder b2, op overeenkomstige wijze van toepassing.

8. Uitvoeringsbepalingen

- a. Werknemers die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. De duur van deze periode zal ten hoogste 3 maanden bedragen, met dien verstande dat indien de werkgever zulks noodzakelijk oordeelt, deze termijn met ten hoogste 3 maanden kan worden verlengd.
- b. Het schaalsalaris van hen die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het schaalsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen dient de loonwaarde via het systeem van functiewaardering te worden vastgesteld waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.

9. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, onbetaald verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd, onverminderd zijn eventueel recht op uitkering van de sociale verzekeringswetten en hetgeen vermeld in artikel 14 van de cao.

10. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand ter beschikking gesteld.

11. Beroepsprocedure functieclassificatie

Bij de toepassing van de methode voor functieonderzoek en -waardering, bestaat voor werknemers de mogelijkheid bezwaar te maken tegen het onderzoeksresultaat zoals dit schriftelijk door de werkgever kenbaar is gemaakt. Voorafgaande aan de bezwaar- en beroepsprocedure is er een **overlegfase**, waarin de werknemer met de afdelingsleiding in overleg treedt omdat:

1. hij zich niet (meer) kan vinden in de in de functieomschrijving vastgelegde functie-inhoud en/of
 2. de vastgestelde functiegroepindeling
- Bij dit overleg tussen werknemer en afdelingsleiding zijn eveneens aanwezig: een lid van de Ondernemingsraad (niet zijnde een op betreffende locatie werkzaam OR-lid), de Country Manager en de HR Manager. Indien de overlegfase niet leidt tot een bevredigende oplossing kan de werknemer via HR bezwaar aantekenen volgens de procedure bezwaar en beroep.

De procedure kent na afronding van de overlegfase een tweetal opeenvolgende stappen, te weten:

1. de bezwaarfase
2. de externe beroepsfase.

Gronden voor bezwaar en beroep

Er zijn twee gronden voor het maken van bezwaar en eventueel beroep:

1. De in de functieomschrijving vastgelegde functie-inhoud komt naar de mening van de werknemer niet of niet meer overeen met de feitelijke werkzaamheden
2. De werknemer is het niet of niet meer eens met de vastgestelde functiegroepindeling.
Voor de externe beroepsfase kan uitsluitend als grond worden aangevoerd het feit dat de werknemer het niet eens is met de voor zijn functie vastgestelde functiegroepindeling.

1. De bezwaarfase

De werknemer kan de bezwaarfase in gaan als hij zich niet kan vinden in het resultaat uit de overlegfase. Hij dient dit binnen 10 dagen na in kennisstelling van het resultaat van de overlegfase schriftelijk kenbaar te maken aan HR. Op initiatief van HR wordt de behandeling van het bezwaar door de externe functiewaarderingsdeskundige uitgevoerd, binnen 2 maanden nadat werknemer zijn bezwaar kenbaar heeft gemaakt. De deskundige rapporteert de werkgever schriftelijk over de uitkomsten van dit onderzoek. De werkgever neemt vervolgens de beslissing over de implementatie van het resultaat. De werknemer wordt hiervan schriftelijk in kennis gesteld.

2. De externe beroepsfase

Indien de werknemer zich niet kan verenigen met het resultaat uit de bezwaarfase staat het werknemer vrij om, bij bezwaar tegen de vastgestelde functiegroepindeling, extern in beroep te gaan. De werknemer start de behandeling van het extern beroep (binnen 10 dagen na in kennisstelling van het resultaat van de bezwaarfase) door het aan te melden bij zijn vakvereniging. Tevens stelt hij de werkgever hiervan in kennis. Indien de werknemer niet is aangesloten bij een vakvereniging, meldt hij het beroep aan bij zijn werkgever. Behandeling van het externe beroep vindt plaats binnen 2 maanden nadat werknemer het externe beroep heeft ingediend. Voor de behandeling vormen de systeemdeskundigen (namens de werkgever en namens de betrokken vakvereniging) een ad hoc Commissie Extern Beroep.

De Commissie Extern Beroep hoort de werknemer en de afdelingsleiding in een zitting. De leden van deze commissie komen tot een unanieme en bindende uitspraak over de indeling van de functie en rapporteren het oordeel aan resp. de werkgever en de bestuurder.

De werkgever en/of de bestuurder van de vakvereniging dragen zorg voor het schriftelijk in kennis stellen van de werknemer van het resultaat uit dit onderzoek.

Indien de werknemer niet is aangesloten bij een vakvereniging wordt de externe beroepsbehandeling uitgevoerd door een niet direct bij het functieonderzoek betrokken systeemdeskundige van de door de werkgever ingeschakelde adviesorganisatie.

Artikel 8: Bijzondere beloning/verzuimuren

1. Algemeen

De schaalsalarissen bepaald op grond van artikel 7 worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functie vervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toelagen op het schaalsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden toegekend, indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functie vervulling in dagdienst voortvloeit.

2. Toeslag voor het werken in ploegen.

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven.

a. Deze toeslag bedraagt per maand

2-ploegendienst 15% van het schaalsalaris

3-ploegendienst 20% van het schaalsalaris

3-ploegendienst

variant nr. 1 10% van het schaalsalaris

De ploegentoeslag voor het rooster dat een cyclus kent van 2x ochtend-, 1x middag- en 1 x dagdienst bedraagt: 11,5%.

De verlengde 3 ploegendienst

In Maastricht 25% van het schaalsalaris

In geval er bij het rooster sprake is van zogenaamde compensatie uren, dan worden deze betaald met een overwerkvergoeding van 75%.

- b.** Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a. genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
- c.** Werknemers in dagdienst die in een maand 10 of minder diensten in ploegendienst invallen, worden in die maand beloond volgens het in lid 4 onder e. van dit artikel bepaalde.

Werknemers die in een maand 11 of meer diensten in ploegendienst invallen, ontvangen over die maand de in lid 2 onder a van dit artikel bedoelde toeslag.

- d.** De werknemer die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, behoudt, afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing gedurende de volgende periode:

- 1.** Indien hij korter dan 3 maanden heeft gewerkt geldt het bepaalde in lid 2b van dit artikel.
- 2.** Indien hij langer dan 3 maanden doch korter dan 6 maanden in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende maand;
- 3.** Indien hij langer dan 6 maanden doch korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
- 4.** Indien hij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
80% gedurende 2 maanden
60% gedurende 2 maanden
40% gedurende 1 maand
20% gedurende 1 maand
- 5.** Indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:

- 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
 - 80% gedurende 4 maanden
 - 60% gedurende 4 maanden
 - 40% gedurende 3 maanden
 - 20% gedurende 3 maanden
 - 6. Indien hij langer dan 10 jaar in ploegendienst heeft gewerkt en bovendien 60 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing:
 - 100% voor de resterende arbeidstijd daaropvolgende maand.
 - 7. Voor de werknemers die langer dan 10 jaar onafgebroken in een ploegendienstrooster werkzaam zijn geweest en bovendien 57 jaar of ouder zijn en die op grond van medische indicaties worden teruggeplaatst naar een lager belonende ploegendienst of naar de dagdienst, zullen de financiële consequenties door de directie en vakverenigingen op redelijke gronden bekeken worden.
- 3. Vergoeding van consignatie en extra opkomst.**
- a. Alle werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen een vergoeding per geconsigneerd uur als volgt:
- Maastricht en Winterswijk:**
- 0,08% van hun schaalsalaris van maandag 06.00 uur tot zaterdag 06.00 u
 - 0,16% van hun schaalsalaris op zaterdagen 06.00 uur tot maandag 06.00 u
 - 0,38% van hun schaalsalaris op feestdagen van 00.00 uur tot 24.00 u
- Geertruidenberg**
- 0,08% van hun schaalsalaris van zondag 22.00 uur tot vrijdag 22.00 u
 - 0,16% van hun schaalsalaris van vrijdag 22.00 uur tot zondag 22.00 u
 - 0,38% van hun schaalsalaris op feestdagen van 00.00 uur tot 24.00 u
- b. Werknemers die in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moeten maken ontvangen per extra opkomst een vergoeding. Deze bedraagt:
- 1,22% van het schaalsalaris van maandag tot en met vrijdag (reisuur à 200% van bruto uurloon).
 - 1,83% van het schaalsalaris op zaterdag, zon- en feestdagen (reisuur à 300% van bruto uurloon).
- 4. Beloning van afwijkingen van het dienstrooster.**
1. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op uren buiten het voor de desbetreffende werknemer vastgestelde dienstrooster, worden deze uren gecompenseerd in vrije tijd of uitbetaald, met inachtneming van een passende toeslag, ook indien de overeengekomen arbeidsduur (bij parttime) nog niet is overschreden. De toeslag wordt toegepast vanaf het moment dat sprake is van meerwerk buiten het overeengekomen rooster, conform de regels die gelden voor overwerk bij voltijders.
 2. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op uren buiten het voor de desbetreffende werknemer vastgestelde dienstrooster en daarmee de wekelijkse arbeidsduur van 40 uur wordt overschreden, geldt de volgende regeling:
 - a. De onder 2. bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd welke binnen 2 maanden na de desbetreffende overschrijding moet worden opgenomen.
 - b. Het inkomen voor de hier bedoelde overschrijdingen bedraagt, inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen de volgende percentages van het schaalsalaris:
 - 1) 0,92% uren op maandag tot zaterdag 12.00 u (overuur à 150% van bruto uurloon +

- harmonisatietoelage cao)
- 2) 1,22% uren op zaterdag na 12.00 u en zondagen (overuur à 200% van bruto uurloon + harmonisatietoelage cao)
- 3) 2,44% uren op feestdagen (overuur à 400% van bruto uurloon + harmonisatietoelage cao).

Het verrichten van arbeid op aan de eigen dienst voorafgaande of aansluitende en deze dienst overschrijdende uren wordt uitsluitend beloond volgens de percentages bedoeld onder de punten 1, 2 en 3 van dit lid b.

Opgenomen compenserende vrije tijd als bedoeld onder a. wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en wel: per uur 0,61% (uur à 100% van bruto uurloon + harmonisatietoelage cao).

Bij overwerk op zaterdag en zondag door werknemers die in ploegdienst werken worden de bovengenoemde percentages betaald over het schaaalsalaris vermeerderd met de voor de werknemer van toepassing zijnde ploegentoeslag.

- c. ~~[06]~~ Per maand worden de ingevolge deze collectieve arbeidsovereenkomst toegekende percentages getotaliseerd.
- d. De beloning van arbeid op feestdagen, welke de normale arbeidsduur volgens dienstrooster niet overschrijdt, is geregeld in artikel 9.
- e. ~~[06]~~ Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 lid 3, c.q. buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het schaaalsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt:
- per uur op maandag tot zaterdag 12.00 uur 0,31% (uur à 50% van bruto uurloon + harmonisatietoelage cao)
 - op zaterdag na 12.00 uur en op zondag 0,61% en (uur à 100% van bruto uurloon + harmonisatietoelage cao)
 - op feestdagen 1,83% van het schaaalsalaris (uur à 300% van bruto uurloon + harmonisatietoelage cao). In die gevallen waarin een reguliere dienst gedeeltelijk op een feestdag plaatsvindt geldt deze toeslag voor de gehele dienst.
- f. Werknemers in ploegdienst die overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor, in afwijking van het onder e. van dit lid bepaalde, per overgang een eenmalige toeslag van 1% van het schaaalsalaris, indien de rust tussen 2 wachten meer dan 8 uur bedraagt c.q. 1,5% van het schaaalsalaris, indien de rust tussen 2 wachten 8 uur bedraagt. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 7 diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.
- g. De werknemer, die in opdracht van de werkgever aansluitend aan de normale dagtaak overwerk moet verrichten voor een tijdsduur van 2 uur of langer ontvangt een vergoeding voor noodzakelijke schafttijd van 0,61% van het schaaalsalaris.

5. Verzuimuren

Onverminderd het in lid 4 onder a. en b. bepaalde, heeft de werknemer in dagdienst voor wie de normale arbeidsduur wordt overschreden op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de dagdienst en voor wie bedoelde overschrijding vóór 04.00 uur 's ochtends is begonnen, niet eerder met zijn normale arbeid te beginnen dan nadat hij binnen hetzelfde etmaal zoveel uren heeft verzuimd als het aantal hier bedoelde overschrijdingsuren heeft bedragen met een maximum van 8 uren.

Deze verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het

einde van de dagdienst volgend op de hier bedoelde overschrijding.
Niet of niet-tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

6. Jubileumuitkering

Voor werknemers in dienst getreden bij werkgever geldt de volgende regeling:

- Bij 12,5 dienstjaren 0,5 maandinkomen bruto;
- Bij 25 dienstjaren 1 maandinkomen netto;
- Bij 40 en 50 dienstjaren 2 maandinkomens waarvan 1 maandinkomen netto en 1 bruto.

Artikel 9: Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze cao verstaan:
nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag, en de dag ter viering van de Nationale Bevrijding in de lustrumjaren.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
4. Indien op een, niet op zaterdag of zondag vallende, feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.

Artikel 10: Geoorloofd verzuim

Met uitsluiting van het anders en overigens in boek 7 titel 10 artikel 629 BW bepaalde geldt het volgende:

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 14 bepaalde van toepassing.
2. In de volgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de respectievelijk bij elke dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof het maandinkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk ten minste één dag tevoren en desgevraagd onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont.
 - a. Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis van de echtgenote / echtgenoot, van één zijner ouders, schoonouders, kinderen of van een tot het gezin behorend pleegkind of inwonend stiefkind van de werknemer;
 - b. Gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders der echtgenote/ echtgenoot, kleinkinderen, pleegkinderen, broers, zusters, schoonkinderen, zwagers en schoonzusters;
 - c. Gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk te weten de dag van het huwelijk en de daaropvolgende dag;
 - d. Gedurende één dag of dienst bij huwelijk van één zijner kinderen, pleegkinderen, stiefkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;
 - e. Gedurende één dag of dienst bij 25-, 40- 50 en 60-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders of schoonouders;
 - f. In overeenstemming met het bepaalde in hoofdstuk 4 van de Wet arbeid en zorg kan de werknemer in de volgende gevallen verlof opnemen, mits de werknemer zo tijdig mogelijk en desgevraagd onder overlegging van bewijsstukken het op te nemen verlof aan de werkgever meldt.
 1. kort verzuimverlof met behoud van loon gedurende de dag(en) van de bevalling van de partner.
 2. geboorteverlof met behoud van loon gedurende eenmaal de overeengekomen arbeidsduur per week, op te nemen binnen vier weken na de bevalling van de partner.
 3. nadat het geboorteverlof is opgenomen aanvullend geboorteverlof gedurende vijfmaal de overeengekomen arbeidsduur per week, op te nemen binnen zes maanden na de bevalling. Dit verlof is zonder behoud van loon, maar via de werkgever kan bij het UWV een uitkering worden aangevraagd ter hoogte van 70 procent van het (maximum) dagloon. Deze uitkering moet worden aangevraagd in de periode die gelegen is tussen vier weken voor de eerste dag waarop het aanvullend geboorteverlof wordt opgenomen en vier weken na de laatste dag, waarop dat verlof is opgenomen.
 - g. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de Wet persoonlijk opgelegde verplichting gehinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van een vergoeding voor salarisderving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen;
 - h. Gedurende één dag of dienst bij het 12½-, 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - i. Gedurende één dag of dienst bij de Grote Professie van kinderen,

- pleegkinderen, stiefkinderen, broers en zusters van de werknemer en gedurende één dag of dienst bij Priesterwijding van een zoon, pleegzoon, stiefzoon en broer van de werknemer;
- j. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2,5 uren voor het noodzakelijk bezoek aan dokter c.q. specialist voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het salaris plaats;
 - k. De werkgever zal voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen:
 - a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
 - b. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- en scholingsbijeenkomst.

Het verzoek om vrijaf voor een der onder lid 2K, a en b van dit artikel bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.
 - l. Gedurende 2 dagen bij verhuizing op verzoek van de werkgever. Gedurende één dag op verzoek van de werknemer.
 - m. De werknemer van 60 jaar en ouder zal in de gelegenheid worden gesteld met behoud van salaris deel te nemen aan cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding op zijn aanstaande pensionering. Het aantal dagen dat hiervoor maximaal beschikbaar wordt gesteld bedraagt 5 en zal slechts eenmalig gegeven worden.
 - n. Met echtgeno(o)t(e) wordt gelijkgesteld de partner met wie de werknemer samenleeft op éénzelfde adres en als zodanig blijktens het bevolkingsregister staat ingeschreven.
 - o. De uitoefening van actief kiesrecht.
 - p. Werkgever zal de Wet Arbeid en Zorg onverkort toepassen.
3. Het bepaalde in boek 7 titel 10 artikel 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre, dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen bij schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in de nadere regelingen als bedoeld in artikel 18.

Artikel 11: Vakantie

1. Vakantiejaar

- a. Het vakantiejaar loopt gelijk met het kalenderjaar. De werkgever draagt er zorg voor dat bij opname van vakantie-uren altijd de uren van het saldo worden afgeschreven die als eerste komen te vervallen of te verjaren.

2. Duur der vakantie

- I. *Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst met Ankerpoort NV geldt:*

- I.a. De werknemer verwerft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 25 dagen of diensten.
Voor partiel leerplichtigen geldt hetgeen in bijlage III is bepaald.
- I.b. De werknemer, die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft per vakantiejaar recht op 3 extra dagen met behoud van salaris.
- I.c. In afwijking van de in lid 2.I.a van dit artikel genoemde vakantierechten per vakantiejaar hebben de werknemers die onderstaande leeftijd hebben bereikt recht op vakantie met behoud van salaris.

Voor werknemers die voor 1 augustus 2014 in dienst zijn getreden is de volgende staffel van wettelijke en bovenwettelijke dagen van kracht

45-jarigen	26 dagen of diensten, waarvan 20 wettelijk en 6 bovenwettelijk
50-jarigen	27 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 7 bovenwettelijk
55-jarigen	28 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 8 bovenwettelijk
58-jarigen	31 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 11 bovenwettelijk
59-jarigen	33 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 13 bovenwettelijk
60-jarigen	37 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 17 bovenwettelijk
61-jarigen	43 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 23 bovenwettelijk

Voor werknemers die in dienst treden op of na 1 augustus 2014 geldt de volgende staffel:

50-jarigen	26 dagen of diensten, waarvan 20 wettelijk en 6 bovenwettelijk
53-jarigen	27 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 7 bovenwettelijk
55-jarigen	28 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 8 bovenwettelijk
57-jarigen	29 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 9 bovenwettelijk
59-jarigen	30 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 10 bovenwettelijk
61-jarigen	33 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 13 bovenwettelijk
62-jarigen	34 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 14 bovenwettelijk
64-jarigen	35 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 15 bovenwettelijk
65-jarigen	36 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 16 bovenwettelijk
66-jarigen	37 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 17 bovenwettelijk
67-jarigen	39 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 19 bovenwettelijk

Bepalend voor de leeftijd is die welke in het vakantiejaar wordt bereikt.

Heeft de werknemer op grond van bovenstaande staffel recht op meer dan 31 vakantiedagen, dan worden de overige dagen, na overleg met de medewerker, vast ingeroosterd. Bij ziekte op de ingeroosterde dag vervalt deze dag niet.

- I.d. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.

II. *Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst met Filcom BV geldt:*

- II.a. De werknemer, in dienst vóór 1 mei 2015, verwerft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 24 dagen of diensten. De werknemer, in dienst op of na 1 mei 2015, verwerft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 25 dagen of diensten. Voor partieel leerplichtigen geldt hetgeen in bijlage III is bepaald.
- II.b. De werknemer, die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft per vakantiejaar recht op 3 extra dagen met behoud van salaris.
- II.c. In afwijking van de in lid 2.II.a van dit artikel genoemde vakantierecht per vakantiejaar, hebben de werknemers tot en met 2020, die onderstaande leeftijd hebben bereikt, recht op vakantie met behoud van salaris. Voor werknemers die vóór 1 mei 2015 in dienst zijn getreden is de volgende staffel van wettelijke en boven wettelijke dagen van kracht:

50-jarigen 27 dagen of diensten, waarvan 20 wettelijk en 7 bovenwettelijk
55-jarigen 28 dagen of diensten, waarvan 20 wettelijk en 8 bovenwettelijk
60-jarigen 29 dagen of diensten, waarvan 20 wettelijk en 9 bovenwettelijk

Voor werknemers die in dienst treden op of na 1 mei 2015 geldt de volgende staffel:

50-jarigen	26	dagen of diensten, waarvan 20 wettelijk en 6 bovenwettelijk
53-jarigen	27	‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 7 bovenwettelijk
55-jarigen	28	‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 8 bovenwettelijk
57-jarigen	29	‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 9 bovenwettelijk
59-jarigen	30	‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 10 bovenwettelijk
61-jarigen	33	‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 13 bovenwettelijk
62-jarigen	34	‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 14 bovenwettelijk
64-jarigen	35	‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 15 bovenwettelijk
65-jarigen	36	‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 16 bovenwettelijk
66-jarigen	37	‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 17 bovenwettelijk
67-jarigen	39	‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 19 bovenwettelijk

- II.d. Na 2020, of zoveel eerder dan het aantal vakantiedagen conform artikel 11 lid 2.II.a,b en c, meer is dan het aantal vakantiedagen conform de vóór 1 mei 2015 (lees voor harmonisatie) geldende Filcom.arbeidsvoorwaardenregeling, verwerft de werknemer, in dienst vóór 1 mei 2015, een vakantie met behoud van salaris conform artikel 11 lid 2.II.a,b en c.
- II.e. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.

III. *Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst met Sibelco Benelux BV geldt:*

- III.a. De werknemer verwerft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 25 dagen of diensten. Voor partieel leerplichtigen geldt hetgeen in bijlage III is bepaald.
- III.b. De werknemer, die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft per vakantiejaar recht op 3 extra dagen met behoud van salaris.

III.c. De werknemer in dienst vóór 1 mei 2015 met geboortejaar 1959 of eerder, ontvangt na:

5 dienstjaren: 1 dag
10 dienstjaren: 2 dagen
15 dienstjaren: 3 dagen
20 dienstjaren: 4 dagen
25 dienstjaren: 5 dagen

In aanvulling op de in lid 2.III.a van dit artikel genoemde vakantierecht per vakantiejaar, hebben de werknemers, met geboortejaar 1960 of later en op 1 mei 2015 met 5 of meer dienstjaren, tot en met 2020, die onderstaande leeftijd hebben bereikt, recht op vakantie met behoud van salaris, na:

5 dienstjaren: 1 dag
10 dienstjaren: 2 dagen
15 dienstjaren: 3 dagen
20 dienstjaren: 4 dagen
25 dienstjaren: 5 dagen

Voor werknemers die in dienst treden op of na 1 mei 2015 geldt de volgende staffel:

50-jarigen	26 dagen of diensten, waarvan 20 wettelijk en 6 bovenwettelijk
53-jarigen	27 ' ' ' ' , waarvan 20 wettelijk en 7 bovenwettelijk
55-jarigen	28 ' ' ' ' , waarvan 20 wettelijk en 8 bovenwettelijk
57-jarigen	29 ' ' ' ' , waarvan 20 wettelijk en 9 bovenwettelijk
59-jarigen	30 ' ' ' ' , waarvan 20 wettelijk en 10 bovenwettelijk
61-jarigen	33 ' ' ' ' , waarvan 20 wettelijk en 13 bovenwettelijk
62-jarigen	34 ' ' ' ' , waarvan 20 wettelijk en 14 bovenwettelijk
64-jarigen	35 ' ' ' ' , waarvan 20 wettelijk en 15 bovenwettelijk
65-jarigen	36 ' ' ' ' , waarvan 20 wettelijk en 16 bovenwettelijk
66-jarigen	37 ' ' ' ' , waarvan 20 wettelijk en 17 bovenwettelijk
67-jarigen	39 ' ' ' ' , waarvan 20 wettelijk en 19 bovenwettelijk

III.d. Na 2020, of zoveel eerder dan het aantal vakantiedagen conform artikel 11 lid 2.III.a,b en c, meer is dan het aantal vakantiedagen conform de vóór 1 mei 2015 (lees voor harmonisatie) geldende Sibelco Benelux BV arbeidsvoorwaardenregeling, verwerft de werknemer, in dienst vóór 1 mei 2015, een vakantie met behoud van salaris conform artikel 11 lid 2.III.a,b en c.

III.e. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.

3. Berekening aantal vakantiedagen

Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die ná de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten.

In afwijking hiervan zal indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

4. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten

De werknemer dient bij aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in

natura genoten heeft en deze wil opnemen tijdens het dienstverband, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

5. Aaneengesloten vakantie

- a. Van de in lid 2 sub a genoemde vakantie zullen als regel 15 dagen of diensten aaneengesloten worden verleend.
- b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer.
Als regel zal zij in de periode van mei tot en met september worden genoten.
- c. Indien de werkgever echter het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet teneinde gedurende die stopzetting aan alle of een deel der werknemers de aaneengesloten vakantiedagen te geven, moeten de betrokken werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever met instemming van de ondernemingsraad aangewezen tijdvak met vakantie gaan.
- d. Ingeval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van salaris als bedoeld in lid 4 van dit artikel voldoende zijn voor de sub b bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
 - 1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
 - 2. zoveel snipperdagen reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld sub b en/of
 - 3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
 - 4. te veel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
- e. Indien de aaneengesloten vakantiedagen samenvallen met een vaste snipperdag als bedoeld in lid 6 van dit artikel, of met een feestdag als bedoeld in artikel 9, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de ondernemingsraad er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snipperdagen te doen opnemen.

6. Snipperdagen

- a. De werkgever kan met instemming van de Ondernemingsraad 3 dagen als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het kalenderjaar geschiedt.
- b. De werknemer kan de overblijvende snipperdagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.

7. Niet opgenomen vakantie

Indien vakantierechten niet vóór 31 maart direct volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven door de werknemer zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten. Werknemer heeft de mogelijkheid maximaal 10 vakantiedagen van de niet opgenomen vakantierechten mee te nemen naar het nieuwe vakantiejaar, volgend op het vakantiejaar waarin ze zijn verworven. Deze zijn dus vrij opneembaar. Alle resterende niet opgenomen vakantiedagen kunnen door werkgever worden ingepland.

8. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b. Het onder a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - 1. ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer
 - 2. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - 3. het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - 4. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - 5. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - 6. zwangerschap of bevalling.

In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over maximaal de bij de Wet geregelde periode waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectieve oorzaken tezamen geteld wordt.

Met ingang van 1 januari 2012 vindt zowel tijdens volledige, als tijdens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, volledige opbouw van de wettelijke vakantierechten plaats. Bij volledige arbeidsongeschiktheid worden bovenwettelijke vakantierechten alleen verworven over de laatste zes maanden van de arbeidsongeschiktheid.

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de bovenwettelijke vakantierechten verworven naar rato van werken.

- c. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan één vakantiejaar valt wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
- d. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 3 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
- e. De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sub-lid genoemde gevallen vervallen, indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
- f. De werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

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

- a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen, genoemd in lid 8 sub b onder 1 en sub f alsmede in artikel 10 lid 2 sub a, b, c, g en h gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien één der sub a. genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen, waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld indien de werknemer niet vóór de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen.
Indien het in de gevallen van artikel 10 lid 2 sub a, b, c, g en h niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden.

Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens voorschriften van de werkgever en de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt dat de bedoeling van de vakantie in geen dele tot haar recht kon komen.

- c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

10. Vakantie bij ontslag

- a. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld hem nog toekomstige vakantie op te nemen met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomstige vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald, zonder dat hierbij het bepaalde van lid 11 in acht hoeft te worden genomen.
- c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
- d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

11. Verval- en verjaringstermijn

De verjaringstermijn van zowel wettelijke als bovenwettelijke dagen is 5 jaar. Opbouw van bovenwettelijke dagen tijdens ziekte zal worden beperkt tot het laatste half jaar van ziekte.

12. Vervangende schadevergoeding

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

13. Uitvoeringsbepalingen

De werkgever kan met instemming van de Ondernemingsraad bepalen, dat de werknemer behoudens in geval van niet toerekenbare nakoming de aanvraag voor vakantie- of snipperdagen een bepaalde termijn voor de beoogde datum moet indienen.

Artikel 12: Vakantietoeslag

1. Aan de werknemer die op 1 juli ten minste 12 maanden onafgebroken in dienst van de werkgever is, wordt een vakantietoeslag uitgekeerd ter grootte van 8% van zijn roosterinkomen op jaarbasis met inachtneming van een minimum van € 2552,00 bruto in 2024 per vol vakantiejaar dienstverband voor functievolwassenen werknemers. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd met de geldende cao verhoging van dat jaar.
Het roosterinkomen op jaarbasis bedraagt 12 maal het maandinkomen + eventuele harmonisatietoeslag dat in de voorafgaande 12 maanden door de werknemer is verdiend.
2. Aan de werknemer die op 1 juli geen volledig jaar in dienst is, wordt de vakantietoeslag naar evenredigheid over volle maanden dienstverband uitgekeerd.
3. De werknemer, waarmee het dienstverband wordt beëindigd, ontvangt een vakantietoeslag evenredig het aantal maanden dienstverband sedert de voorafgaande 1 juli.
4. In afwijking van het bepaalde in de voorgaande leden, zal door de werkgever aan de werknemer die aanspraak maakt op een vakantietoeslag krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, een zodanige aanvulling op die vakantietoeslag worden betaald, dat de werknemer in totaal een vakantietoeslag ontvangt, welke overeenkomt met hetgeen waarop hij volgens de leden 1, 2 en 3 van dit artikel aanspraak zou hebben gemaakt, indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.
5. De vakantietoeslag wordt uitgekeerd in de maand mei.

ARTIKEL 13: Verkoop verlof en/of Roostervrije dagen

1. Werknemer kan verlof, inclusief leeftijds- en anciënniteitsdagen, en/of roostervrijedagen verkopen onder de voorwaarden:
 - Dat de dagen die verkocht worden verkregen zijn in het lopende kalenderjaar
 - Dat het resterend aantal op te nemen dagen na verkoop minimaal 25 dagen is van het totaal aantal dagen verkregen in het lopende jaar
 - Het verkoop van dagen in overleg met leidinggevende heeft plaatsgevonden
2. De waarde van de te verkopen dagen wordt berekend op basis van het salaris, harmonisatietoeslag en ploegentoeslag
3. Het verkoop van dagen kan iedere maand van het jaar plaatsvinden. Werknemer dient dit, in de maand voorafgaand aan de maand van verkoop (schriftelijk kenbaar te maken bij de salarisadministratie. Uitbetaling van de verkochte dagen geschiedt binnen 2 maanden na aanvraag.
4. In uitzonderlijke zwaarwegende of budgettaire bedrijfsbelangen, kan werkgever het verkopen van dagen voor een periode beperken of in het geheel niet toestaan. In zo'n geval zal werkgever vooraf in overleg treden met vakbonden.

Artikel 14: Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de voorschriften van de werkgever alsmede de wettelijke bepalingen inzake arbeidsongeschiktheid voor zover hierna niet uitdrukkelijk anders is bepaald.
- 2
 - a. In geval van arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer - behoudens over de eerste twee dagen die als wachtdagen gelden - de volgende uitkering worden verstrekt:
 - 1 Gedurende het eerste ziektejaar wordt het inkomen tot 100% netto doorbetaald.
 - 2 Gedurende het tweede ziektejaar wordt 70% van het laatstverdiende loon doorbetaald. Indien de werknemer voldoende reïntegratie inspanningen verricht, wordt een toeslag van 30% betaald, met dien verstande dat zijn netto inkomen niet meer bedraagt dan 100%.
 - 3 De werknemer die in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de IVA en de werknemer die als gevolg van een arbeidsongeval arbeidsongeschikt is geworden, ontvangt gedurende het tweede ziektejaar een toeslag van 30%, met dien verstande dat zijn netto inkomen niet meer bedraagt dan 100%.
 - 4 Werknemers, die om medische redenen minder uren moeten gaan werken, en voor minder dan 35% in het kader van de WIA zijn afgekeurd en derhalve een inkomensverlies hebben, ontvangen mits in dienst van werkgever na het tweede jaar de volgende aanvulling:
 - 3^e ziektejaar 85% van het loonverlies;
 - 4^e ziektejaar 75% van het loonverlies;
 - 5^e ziektejaar 60% van het loonverlies;
 - 6^e ziektejaar 50% van het loonverlies.
 - 5 Werknemers die in het kader van de WIA worden afgekeurd voor een percentage tussen 35% en 80% ontvangen gedurende het 3^e tot en met het 7^e ziektejaar een aanvulling van 5% van hun inkomen op de eerste ziektedag.
 - 6 Op werknemers die hun werkzaamheden moeten aanpassen vanwege medische beperkingen en daardoor
 - * niet langer werkzaam zijn in een ploeg, of
 - * werkzaamheden verrichten met een lagere ploegentoeslag, of
 - * werkzaamheden verrichten in een lager betaalde functiezijn de bepalingen van artikel 7 lid 7 onder b van toepassing.
 - 7 In het geval een werknemer gedeeltelijk is afgekeurd zal werkgever zich maximaal inspannen om de werknemer intern dan wel extern te (her)plaatsen. Mochten al deze inspanningen niet succesvol zijn, zal, alvorens tot beëindiging van het dienstverband wordt overgegaan, de te volgen procedure, plan van aanpak, etc. met vakbonden worden besproken.
Bij aanbieding van werkzaamheden bij Ankerpoort zal er naar worden gestreefd dat de werknemer een salaris kan verdienen dat tenminste 50% van de restverdiencapaciteit bedraagt.

Indien de werknemer een zogenaamde “second opinion” aanvraagt in het kader van de wet verbetering poortwachter dan zal werkgever gedurende een periode van 2 maanden het inkomen van werknemer doorbetalen onder voorwaarde dat:

- de periode waarover de bestaande relatie wordt gehandhaafd maximaal twee maanden bedraagt na aanvraag van de second opinion;
- de aanvraag om een second opinion gedaan wordt binnen een week (vijf werkdagen) nadat de uitspraak waartegen de werknemer bezwaar maakt, is gedaan;
- mocht blijken dat de behandelingsduur door oorzaken die niet aan de

werknemer zijn toe te rekenen langer duurt dan twee maanden dan treden werkgever en werknemer in overleg over de alsdan ontstane situatie;

- de aanvraag voor een second opinion wordt gedaan binnen 104 weken na de eerste ziektedag.

In afwijking van het onder 2.a 1 genoemde zal, indien het gedrag of de handelwijze van de werknemer daartoe aanleiding geeft, na overleg met de Arbo-dienst, bij de ziekmelding de regeling van wachtdagen worden toegepast. Deze regeling houdt in, dat over twee dagen loonbetaling slechts plaats vindt ter hoogte van het voor de werknemer geldende minimumloon. Het gevoerde beleid in deze is jaarlijks onderwerp van overleg met de Ondernemingsraad.

3. Onder netto-inkomen als bedoeld in lid 2 van dit artikel wordt verstaan het gederfde roosterinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest onder aftrek van de sociale verzekeringspremies welke normaliter ingehouden worden.
4. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullende uitkeringen te weigeren resp. in te trekken ten aanzien van de werknemers die:
 - a. geweigerd hebben gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen;
 - b. misbruik maken van deze voorziening;
 - c. de controlevoorschriften overtreden, mits door werkgever is voldaan aan hetgeen gesteld in artikel 2 lid 7 onder b en d.
5. Aan de werknemer, met wie het dienstverband na twee jaar volledige arbeidsongeschiktheid wordt verbroken en die op dat moment 58 jaar of ouder is en ten minste 20 dienstjaren heeft bij de werkgever alsmede aan de werknemer die op dat moment 7 jaar of minder verwijderd is van de geldende AOW-leeftijd, wordt een aanvulling op de arbeidsongeschiktheidsuitkering verstrekt tot 80 % van het laatstgenoten bruto maandsalaris tot aan het bereiken van de leeftijd welke 1½ jaar van de AOW leeftijd is verwijderd.
6. Het bepaalde in lid 2 is niet van kracht indien en voor zover de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens salarisderving kan doen gelden.

Indien en voor zover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als in de vorige alinea bedoeld ten belope van het bedrag der in lid 2 van dit artikel geregelde bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever echter aan de werknemer voorschotten uitkeren tot het beloop van de aanvullende uitkeringen, welke de werknemer overeenkomstig het bepaalde in dit artikel van hem zou hebben ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad.

De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten, zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.
7. Werkgever ziet structureel af van de doorberekening van de WGA premie op werknemer.
8. In het bedrijf van de werkgever bestaat een collectieve ongevallenverzekering, waarvan de polisvoorwaarden ter inzage liggen.

Artikel 15: Scholing en vorming jeugdigen

A. Vorming

Niet-leerplichtige werknemers, tot en met de leeftijd van 18 jaar, worden in de gelegenheid gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van twee halve dagen of één dag per week met behoud van salaris deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten.

Deelnemende werknemers, die tijdens enig cursusjaar de 19-jarige leeftijd bereiken, kunnen het betreffende cursusjaar voltooien.

Indien voor het deelnemen aan een cursus reiskosten moeten worden gemaakt zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven.

Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de betreffende werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

B. Vakopleiding

Werknemers tot en met de leeftijd van 20 jaar, die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen, worden in de gelegenheid gesteld met behoud van salaris, hetzij een opleiding te volgen binnen het kader van het leerlingstelsel, hetzij met toestemming van de werkgever een vakopleiding te volgen die niet onder het leerlingstelsel valt, gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie.

Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten worden de betreffende werknemers in de gelegenheid gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand.

Wanneer gedurende drie avonden per week onderwijs wordt gevolgd zal worden nagegaan of het redelijk is de betrokkenen binnen de onderneming één ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.

Indien van een werknemer regelmatig blijkt dat hij bovenstaande faciliteiten niet aanwendt voor het volgen van onderwijs respectievelijk het maken van huiswerk verbonden aan de vorming en vakopleiding, zulks ter beoordeling van de werkgever in overleg met de cursusleiding kan de werkgever de genoemde faciliteiten intrekken.

Cumulatie van A en B vindt niet plaats.

Artikel 16: Pensioenregeling

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling waarvan de voorwaarden zijn vastgelegd in de bijbehorende reglementen.
2. De opbouw van pensioenaanspraken zal voor de werknemer die gebruik maakt van het wettelijk recht op ouderschapsverlof worden voortgezet overeenkomstig de reglementaire bepalingen als ware er geen sprake van ouderschapsverlof. Tijdens de periode van ouderschapsverlof blijft de werknemer de reglementaire bijdragen in de kosten van de pensioenregeling verschuldigd als ware er geen sprake van ouderschapsverlof.
3. Van de werknemer die in deeltijd werkt en meer uren werkt dan contractueel is overeengekomen, kan de pensioengrondslag worden aangepast op basis van het werkelijk verdiende maandinkomen.

Artikel 17: Overige vergoedingen en Toeslagen

A. Reiskosten woon-werkverkeer

1. Werknemers in dienst getreden op of na 1 mei 2015 komen voor deze regeling in aanmerking, met uitzondering van werknemers aan wie een bedrijfsauto ter beschikking is gesteld danwel zij die met het openbaarvervoer reizen. Voor genoemde werknemers geldt volgens de volgende staffel per 1 mei 2024:
 - a. Bij een woon-werkafstand van 0 tot 10 km € 0,- per maand;
 - b. Bij een woon-werkafstand van 10 - 15 km € 81,88 netto per maand;
 - c. Bij een woon-werkafstand van 15 - 20 km € 122,82 netto per maand;
 - d. Bij een woon-werkafstand van 20 km en meer € 163,76 netto per maand;
 - e. Bij minder dan 5 reisdagen per week worden de bedragen naar rato aangepast.
2. Werknemers die een gehele kalendermaand arbeidsongeschikt zijn ontvangen voor deze maand geen reiskosten woon-werkverkeer.

ANKERPOORT NV

3. Werknemers in dienst van Ankerpoort NV komen voor deze regeling in aanmerking conform de staffel in artikel 17 lid 1, met uitzondering van werknemers aan wie een bedrijfsauto ter beschikking is gesteld dan wel zij die met het openbaarvervoer reizen.

FILCOM BV

4. Werknemers in dienst van Filcom BV vóór 1 mei 2015, komen voor deze regeling in aanmerking, met uitzondering van werknemers aan wie een bedrijfsauto ter beschikking is gesteld danwel zij die met het openbaarvervoer reizen. Voor genoemde werknemers geldt de volgende staffel:
 - a. Bij een woon-werkafstand van 0 tot 4 km € 0,- per maand;
 - b. Bij een woon-werkafstand van 5 - 10 km € 49,12 netto per maand;
 - c. Bij een woon-werkafstand van 11 - 15 km € 90,06 per maand;
 - d. Bij een woon-werkafstand van 16 - 20 km € 131,00 netto - per maand;
 - e. Bij een woon-werkafstand van 21 - 30 km € 171,95 netto - per maand;
 - f. Bij een woon-werkafstand van 30 km en meer € 245,64 netto - per maand;
 - g. Bij minder dan 5 reisdagen per week worden de bedragen naar rato aangepast.

SIBELCO BENELUX BV

5. Werknemers in dienst van Sibelco Benelux BV vóór 1 mei 2015, komen voor deze regeling in aanmerking, met uitzondering van werknemers aan wie een bedrijfsauto ter beschikking is gesteld danwel zij die met het openbaarvervoer reizen. Zij ontvangen per 1 mei 2024 € 0,23 netto per km woon-werkverkeer.
6. Werknemer die tijdens het dienstverband verhuist naar een adres op grotere afstand van het bedrijfsonderdeel ontvangt voor de daardoor grotere afstand geen vergoeding.

B. Carnavals- en Kerstpremie

Werknemers in dienst getreden bij Sibelco Benelux BV vóór 1 mei 2015 ontvangen € 15,- bruto per maand in de vorm van een persoonlijke toeslag ter compensatie van de initiële carnavals- en kerstpremie die per 1 mei 2015 is komen te vervallen.

C. Compensatie zorgverzekering

FILCOM BV

Werknemer vóór 1 mei 2015 in dienst getreden van Filcom BV ontvangt maandelijks een bedrag van € 20,- bruto per maand in de vorm van een persoonlijke toeslag ter compensatie van de tegemoetkoming in de zorgverzekering welke per 1 mei 2015 komt te vervallen. Deze persoonlijke toeslag wordt niet geïndexeerd.

SIBELCO BENELUX BV

Voor de werknemer die vóór 1 mei 2015 in dienst is getreden van Sibelco Benelux BV en huidige deelnemer is aan het VGZ-MIX pakket, komen de kosten voor dit pakket voor rekening van werkgever, met dien verstande dat het bedrag maximaal € 138,- per jaar mag bedragen.

D. Tabletwerk Ankersmit Maalbedrijven BV

Als onderdeel van de functie Operator Centrale Bediening (Ankersmit maalbedrijven) en de reserve operator van deze functie, worden medewerkers, indien nodig, geacht in een roulatieschema zogenaamde tabletdienst in weekend te draaien. Dit houdt in dat men een tablet mee naar huis neemt en een draaiende installatie op afstand kan monitoren en ingrijpen indien noodzakelijk.

1. Medewerkers ontvangen voor een tabletdienst de consignatievergoeding conform artikel 8 lid 3 van de cao.
2. Per 8 uur tabletdienst wordt 1 uur tegen overwerkvergoeding; dus 3 uur op een 24 uren dienst.
3. Indien de installatie wordt stopgezet gedurende tablet dienst blijven de vergoedingen onder 1. en 2. gecontinueerd.
4. Ingeval van werkzaamheden langer dan 3 uur worden de werkelijk gewerkte uren tegen overwerkvergoeding vergoed.
5. Aangezien er niet elk weekend een tabletdienst noodzakelijk is, worden medewerkers uiterlijk voor donderdag 09.00 uur geïnformeerd over een eventuele tabletdienst in het aansluitende weekend.
6. Indien je ingeroosterd bent voor een tabletdienst en deze gaat uiteindelijk niet door dan gelden de volgende vergoedingen:
 - Bij annulering vóór voorafgaande donderdag 09.00 uur vervalt aanspraak op vergoedingen onder 1. en 2.
 - Bij annulering na donderdag 09.00 uur vervalt de vergoeding onder 1. en blijft aanspraak op de vergoeding onder 2. onverkort van kracht.
7. Met de toevoeging van dit tabletwerk aan de functie van Operator Centrale bediening zal de functie opnieuw worden gewogen.

E. Thuiswerken

8. Werkgever biedt medewerkers, waarvan de aard van de functie het mogelijk maakt om de werkzaamheden vanuit thuis uit te voeren, om onder voorwaarden structureel thuis te werken.
 1. Fulltime werknemers werkzaam in een cluster kunnen in overleg met leidinggevende maximaal 2 dagen per week thuis werken.
 2. Voor parttime werknemers wordt het maximaal aantal dagen thuiswerken in overleg met de leidinggevende bepaald aan de hand van het parttime percentage, maar zal nooit meer dan 2 bedragen.
 3. De dagen waarop werknemer wil thuiswerken worden in overleg door werkgever bepaald, waarbij de voorkeur van de werknemer zoveel als mogelijk wordt gehonoreerd.
 4. Werknemers worden geacht op afdelingsvergaderingen of belangrijke andere bijeenkomsten fysiek aanwezig te zijn ook als deze op een thuiswerkdag zijn gepland.
 5. Werknemer ontvangt een maandelijkse vergoeding van € 22,- netto bij maximaal 2 dagen thuiswerken per week.
 6. Werknemer ontvangt een maximale vergoeding van € 500,- per 5 jaar, onder overlegging van facturen, ten behoeve van het inrichten van de thuiswerkplek (bijv stoel, lamp, monitor etc.).
 7. Werknemer ontvangt geen reiskosten woon-werk voor de thuiswerkdagen.
 8. De afspraken met betrekking tot het thuiswerken worden in een overeenkomst vastgelegd waarin de werknemer onder andere verklaard dat de thuiswerkplek voldoet aan de eisen die de Arbowet hieraan stelt.

Artikel 18: Uitkering bij overlijden

1. Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt.
2. Deze uitkering is gelijk aan het bedrag van het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering dat de werknemer zou hebben ontvangen over het resterende deel van de kalendermaand waarin het overlijden plaatsvond plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.
Op dit bedrag wordt in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van Sociale Verzekeringswetgeving.
3. De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien door toedoen van de werknemer geen aanspraak meer bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in lid 2 of door toepassing van artikel 7:629, lid 3 BW geen recht op loon als bedoeld in artikel 7:629 BW.
4. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
 - a. De langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
 - b. Indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Artikel 19: Eindejaarsuitkering

1. Iedere werknemer die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst van de geveer is en gedurende het gehele kalenderjaar in dienst van de werkgever blijft, heeft recht op een eindejaarsuitkering die 8,33% van 12 x het maandinkomen + harmonisatietoelag bedraagt.
2. Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt heeft hij slechts aanspraak op een gedeelte van de uitkering naar rato van het aantal dagen dat hij gedurende het kalenderjaar in dienst van de werkgever is geweest.
3. Indien met een werknemer die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is, het dienstverband wordt verbroken voor het einde van het kalenderjaar, anders dan op grond van een dringende reden als genoemd in boek 7 titel 10 artikel 678 BW, heeft de werknemer slechts aanspraak op een gedeelte van de uitkering naar rato van het aantal dagen dat hij gedurende het kalenderjaar in dienst van de werkgever is geweest.
4. Met ingang van 1 juli 2003 is de eindejaarsuitkering pensioengevend.
5. Overeengekomen is dat de fiscale uitruil van de eindejaarsuitkering met de vergoeding woon-werkverkeer mogelijk is, voor zover fiscaal toegestaan.
6. De eindejaarsuitkering wordt uitgekeerd in de maand november.

Artikel 20: Nadere regelingen

De werkgever kan in overleg met de Ondernemingsraad nadere regelingen ten aanzien van de arbeid binnen de onderneming vastleggen.

Artikel 21: Tussentijdse wijzigingen

1. Ingeval van belangrijke wijzigingen van sociaaleconomische aard in Nederland, zijn partijen bevoegd tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen aan de orde te stellen, voor zover deze verband houden met de salarispalingen.
2. Indien over de voorgestelde wijzigingen geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij, welke de wijzigingen heeft voorgesteld, bevoegd deze overeenkomst met een termijn van één maand op te zeggen.

Artikel 22: Looptijd van de cao

Deze cao treedt in werking op 1 mei 2025 en eindigt van rechtswege op 30 april 2026.

Bijlage I: FUNCTIELIJST

Groep	Functie	Functiecode
A	0-40 punten ORBA	
B	40-60 punten ORBA	
C	60-80 punten ORBA	
	Medewerker productie/verlading (Wi)	04.12
	Operator A (A)	07.02
	Operator A (We)	08.10
	Laadschopmachinist (H)	10.01
D	80-100 punten ORBA	
	Bedieningsman 2 plg (G)	02.15
	Allrounder (M)	03.12
	Fieldoperator (M)	03.13
	Fieldoperator (Wi)	04.11
	Verlader (M)	03.14
	Telefoniste/receptioniste (M)	01.12
	Operator (P)	06.01
	Operator B (A)	07.03
	Operator B (We)	08.01
	Senior operator verpakking/logistiek (D)	09.08
	Operator (H)	10.02
E	100-120 punten ORBA	
	Ass. Operator (Wi)	04.08
	Operator Maalbedrijf (G)	02.14
	Ass. TD (Wi)	04.09
	Ass. Laboratorium (Wi)	04.10
	Allround operator (P)	06.02
	Medewerker invoicing (P)	06.07
	Allround operator (A)	07.04
	Administratief medewerker weegbrug (A)	07.06
	Operator C (We)	08.02
	Allround operator (H)	10.03
	Administratief Medewerker Productie (A)	07.07
	Purchaser (Wi)	04.16
F	120-140 punten ORBA	
	Operator en medewerker ICT helpdesk (We)	08.09
	Meewerkend voorman 2-ploegendienst (G)	02.16
	Operator (Wi)	04.04
	Operator Centrale Bediening (M)	03.07
	Storingsmonteur (G)	02.12
	Monteur WTD (Wi)	04.06
	Monteur WTD (G)	02.11
	Storingsmonteur WTD (M)	03.10
	Technisch administratief medewerker (M)	03.08
	Ass. administratie / medewerker expeditie (Wi)	04.13
	Jr. allround administratief medewerker (Wi)	04.14
	Medewerker expeditie (Wi)	04.03

Groep	Functie	Functiecode
F	120-140 punten ORBA (vervolg)	
	Medewerker crediteurenadministratie (M)	01.13
	Monteur (P)	06.04
	Monteur (A)	07.01
	Monteur (We)	08.04
	Site admin/laborant (We)	08.07
	Monteur (H)	10.04
	Allround Operator en Laborant (P)	06.10
G	140-160 punten ORBA	
	Meewerkend voorman maalbedrijf (G)	02.09
	Monteur ETD (Wi)	04.05
	Monteur ETD (G)	02.10
	Monteur ETD (M)	03.06
	Analist (G)	02.08
	Analist (M)	03.05
	Laborant (G)	02.06
	Medewerker Administratie (M)	01.17
	Management Assistent (M)	01.19
	Medewerker Bedrijfsbureau (G)	02.03
	Operational services (P)	06.06
	Medewerker customer services (P)	06.08
	Production supervisor (We)	08.05
	Medewerker Operational services (We)	08.06
	Elektricien (H)	10.05
	Medewerker Administratie (P)	06.11
	Purchaser (G)	02.22
	Purchaser (M)	03.16
	Medewerker Operational Services (M)	03.19
H	160-185 punten ORBA	
	Ploegbaas (M)	03.03
	Voorman TD (M)	03.04
	Voorman TD (G)	02.17
	Werkvoorbereider (G)	02.07
	Expediënt (G)	02.01
	Medewerker Productieadministratie/LPO (M)	03.02
	Productieplanner (G)	02.05
	System administrator (M)	01.04
	Salarisadministrateur (M)	01.06
	Supervisor Productie (G)	02.20
	Medewerker P&O	02.04
	1 ^e Medewerker administratie (M)	01.10
	Minerals Sourcing Assistant (M)	01.16
	Medewerker customer services export (P)	06.09
	Customer Service Medewerker (M)	01.20
	Management Assistent HR (M)	01.21
	Coördinator Operational Services (M)	03.18
	Coördinator Operational Services (Wi)	04.15

Verklaring afkortingen:

- (M) = vestiging Maastricht Op de Bos
- (G) = vestiging Geertruidenberg (Ankerpoort)
- (Wi) = vestiging Winterswijk (Ankerpoort)
- (H) = vestiging Heerlen (Benelux)
- (P) = vestiging Papendrecht (Filcom)
- (We) = vestiging Wessem (Filcom)
- (A) = vestiging Ankerkade Maastricht (Benelux)

BIJLAGE II: SALARISSCHAAL

Salarisschaal per 1 mei 2025 (incl. 2,0% verhoging)

Functiegroep		A	B	C	D	E	F	G	H
Aanloopschaal		2409	2476	2557	2657	2857	2984	3259	3506
0 Functiejaar	*	2568	2618	2702	2810	2942	3074	3360	3749
1 Functiejaar		2618	2675	2768	2876	3026	3163	3461	3869
2 Functiejaar		2672	2733	2828	2956	3109	3251	3562	3985
3 Functiejaar		2722	2789	2893	3024	3195	3340	3669	4104
4 Functiejaar		2776	2847	2958	3099	3282	3430	3769	4226
5 Functiejaar			2902	3022	3167	3363	3522	3869	4345
6 Functiejaar				3080	3237	3446	3610	3973	4462
7 Functiejaar							3697	4072	4586

* Medewerkers kunnen maximaal 2 jaar verblijven in de functieschaal met 0 functiejaar en uitsluitend bij niet vakvolwassen functioneren.

WML-schaal

Trede 0	100% van minimumloon
Trede 1	105% van minimumloon
Trede 2	110% van minimumloon
Trede 3	115% van minimumloon
Trede 4	120% van minimumloon

BIJLAGE III: REGELING PARTIEEL LEERPlichtIGEN

- a. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de collectieve arbeids-overeenkomst vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
- b. Over de tijd, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
- c. Het aantal in de collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde basisvakantiedagen zal met inachtneming van de relatie, die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.
- d. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
- e. In geval een werknemer toch op een van de in d. bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag).
Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeids-tijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

Het werken op een zogenaamde schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in c.

BIJLAGE V: PROTOCOLAFSPRAKEN 2025/2026

De directie van Sibelco Nederland legt het volgende eindbod voor aan de vakorganisatie ter aanpassing van de huidige CAO dat door vakbondsleden is goedgekeurd:

Tussen:

Sibelco Nederland N.V.

en

De Vakbond FNV

Met betrekking tot de CAO periode 1 mei 2025 t/m 30 april 2026

Algemeen

De benoemde partijen zijn na 2 constructieve onderhandelingsronden niet tot een onderhandelingsresultaat kunnen komen. Derhalve legt de werkgever een eindbod voor dat FNV ter goedkeuring aan de leden zal voorleggen.

1.Looptijd

12 maanden, van 1 mei 2025 tot en met 30 april 2026.

2.Inkomen

A. Salaris

Met ingang van 1 mei 2025 worden de schaalsalarissen en individuele salarissen met 2,0% verhoogd.

B. Verlaagde pensioenpremie werknemer

De eigen bijdrage van de medewerkers bedraagt momenteel 7,5% en wordt vanaf 1 juli 2025 verlaagd met 1%. Dit aandeel wordt overgenomen en dus betaald door de werkgever waardoor de totale pensioenbijdrage niet verandert. Dit betekent een structurele koopkrachtstijging van gemiddeld 0,8%.

C. Niet-ziek bonus

Introductie van een positieve beloningscultuur vanaf 1 juli 2025 waarbij elke medewerker een Niet-ziek bonus van bruto € 250,- per kwartaal krijgt. Een volledig kalenderjaar niet ziek levert € 1000,- bruto op en wordt berekend per kwartaal. De uitbetaling zal in het daaropvolgende kwartaal plaatsvinden. Op basis van het ziekteverzuim van de afgelopen jaren betekent dit een koopkrachtstijging van gemiddeld 2,0%. Ter introductie van dit systeem krijgen de medewerkers die zich niet ziek hebben gemeld van 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2025 een éénmalige joker, in te zetten bij de eerste ziekmelding waardoor deze niet zal meetellen. Deze joker geldt enkel voor de eerste twee kwartalen waarin deze nieuwe Niet-ziek bonus ingaat, dus specifiek voor kwartaal 3 en 4 van 2025. In 2026 geldt deze niet meer.

3.Paritaire werkgroep duurzame inzetbaarheid

Er is een werkgroep duurzame inzetbaarheid opgestart, ondersteund door externe deskundigen, waaruit concrete voorstellen zullen volgen.

4.RVU

Sibelco zegt toe de huidige RVU regeling, aflopend 31 december 2025, voort te zetten. De RVU regeling wordt toegepast, met de maximale bedragen die door de overheid hiervoor zijn vastgesteld. Vanaf 2026 betekent dit een stijging van 3.600 euro per jaar. In het 3de kwartaal 2025 zullen zware beroepen worden gedefinieerd op basis van dan geldende richtlijnen.

5. Art 8 Lid 4.1 Meerwerk part-timers

Dit artikel wordt aangepast waarbij overuren voor part-timers gelijkaardig worden beloond als voor full-timers.

6. WGA-Premie

WGA-Premie wordt gedurende de looptijd van CAO volledig betaald door werkgever.

7. Vakbondscontributie

De fiscaal vriendelijke compensatie van de vakbondscontributie zal gecontinueerd worden.

8. AWWN-bijdrage

Deze regeling zal voortgezet worden.

BIJLAGE VI: PENSIOEN

De pensioenregeling

In 2014 zijn de pensioenregelingen van de verschillende Sibelco onderdelen geharmoniseerd tot één collectieve regeling. Vanaf 2014 is de pensioenregeling een zogenaamde Collectief DC (CDC) regeling. De regeling werd vanaf 2014 tot 2019 uitgevoerd door de levensverzekeraar Aegon en vanaf 2019 door pensioenfonds PGB. De pensioenopbouw vindt plaats op basis van het middelloon-systeem, waarbij de afgesproken collectieve premie jaarlijks 21,6% van de (pensioengevende) salarissom bedraagt. Het streven is om een opbouw van het ouderdomspensioen van 1,75% van de pensioengrondslag te realiseren. Het kenmerk van een CDC-regeling is daarbij dat de hoogte van de premie uiteindelijk leidend is voor de pensioenopbouw die gerealiseerd kan worden.

PGB

Pensioenfonds PGB (voorheen “pensioenfonds grafische bedrijven”) is de huidige pensioenuitvoerder van onze pensioenregeling. PGB is een bedrijfstakpensioenfonds dat pensioenregelingen uitvoert voor verschillende sectoren.

Pensioenopbouw

De pensioenopbouw bij PGB vindt plaats op basis van de CDC-premie van 21,6% van de salarissom. Het van jaar tot jaar op te bouwen pensioen is afhankelijk van deze CDC-premie en de kosten van pensioen. Voor 2024 is het opbouwpercentage vastgesteld op 1,65% van de pensioengrondslag. Mocht er in enig jaar een premie-overschot zijn (de CDC-premie is hoger dan de voor pensioenopbouw benodigde premie), dan wordt dit overschot gebruikt om de opgebouwde pensioenen te verhogen. Mocht de CDC-premie lager zijn dan de voor de pensioenopbouw benodigde premie, dan zal het opbouwpercentage voor de toekomstige opbouw worden verlaagd.

Indexering pensioenrechten opgebouwd tot 2014

De tot 2014 opgebouwde pensioenrechten van de huidige medewerkers (actieven) worden verhoogd met de gerealiseerde overrente, met een maximum van 2%.