

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR PERSONEEL

VAN

AIR LIQUIDE B.V.

LOOPTIJD: 1 juli 2023 tot en met 30 september 2024

RVU regeling van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025

Air Liquide B.V. statutair gevestigd te Amsterdam, te dezer zake rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer Patrick Schipholt als Gemandateerd Bestuurder

en

FNV, gevestigd te Utrecht te dezer zake rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer Inan Bozkir (hierna FNV).

ABW, gevestigd te Heerlen te dezer zake rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer Hans Jacobs (hierna ABW).

Gezamenlijk te noemen de Bonden

OVERWEGENDE

Dat partijen in overleg zijn getreden met het oog op het afsluiten van een ondernemings CAO voor Air Liquide BV., dit in verband met het feit dat de eerdere ondernemings CAO op 30 juni 2023 expireert.

VERKLAREN

De navolgende Collectieve Arbeidsovereenkomst te hebben gesloten, die van kracht is geworden op 1 juli 2023, met een looptijd van 15 maanden tot en met 30 september 2024

GOEDKEURING

AIR LIQUIDE B.V.

Handtekening

Patrick Schipholt
te Eindhoven

Datum 25/09/2024

Handtekening

Lynn Scheurkogel
te Eindhoven

Datum 10/9/2024

FNV

Handtekening

Inan Bozkir
te Utrecht

Datum 07/10/2024

ABW

Hans Jacobs
te Heerlen **Handtekening**

Datum 30-09-2024

Inhoudsopgave

<u>Hoofdstuk 1 DEFINITIES</u>	3
Artikel 1. Definities	3
<u>Hoofdstuk 2 ALGEMENE VERPLICHTINGEN</u>	5
Artikel 2. Algemene verplichtingen van de werkgever	5
Artikel 3. Algemene verplichtingen van de vakverenigingen	5
Artikel 4. Wederzijdse verplichtingen	5
Artikel 5. De werknemer	5
<u>Hoofdstuk 3 WERKGELEGENHEID</u>	7
Artikel 6. Werkgelegenheid	7
Artikel 7. Arbeidsomstandigheden, kwaliteit van de arbeidsplaatsen	9
<u>Hoofdstuk 4 DIENSTVERBAND</u>	10
Artikel 8. Aanvang en duur van het dienstverband, proeftijd	10
Artikel 9. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	10
<u>Hoofdstuk 5 ARBEIDSDUUR</u>	12
Artikel 10. Werktijden	12
Artikel 11. De vaststelling van (ploegen) -dienstroosters	12
Artikel 12. Andere uren: overuren, werktijdverkorting, stafdienstvergoeding	13
<u>Hoofdstuk 6 ARBEIDSBELONING</u>	14
Artikel 13. Maandsalaris	14
Artikel 14. Collectieve inkomensvorming	14
Artikel 15. Beloning en andere compensatie voor werken in overuren; bijzondere uren	14
Artikel 16. Beloning voor werken op algemeen erkende christelijke feestdagen en nationale feestdagen	15
Artikel 17. Vakantietoelage	16
Artikel 18. Eindejaarsuitkering	16
Artikel 19. Pensioenvoorziening	16
<u>Hoofdstuk 7 VAKANTIE EN ANDERE VORMEN VAN VERLOF</u>	17
Artikel 20. Vakantie	17
Artikel 21. Niet betaald verlof	17
Artikel 22. Betaald verlof	17
<u>Hoofdstuk 8 ARBEIDSONGESCHIKTHEID</u>	19
Artikel 23. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	19
Artikel 24. Verplichtingen van de werkgever en werknemer bij arbeidsongeschiktheid	20
<u>Hoofdstuk 9 BIJZONDERE REGELINGEN</u>	21
Artikel 25. Duur van deze overeenkomst	21
Artikel 26. Tussentijdse wijziging van de overeenkomst	21
Artikel 27. Uitkering vakverenigingen	21
Artikel 28. Reiskostenregeling	21
Artikel 29. Bijzondere verlofregelingen	22
Artikel 30. Invoering ORBA functioneringssysteem	22
Artikel 31. Stimuleren fietsgebruik	22
Artikel 32. Periodiek overleg	22
Artikel 33. Zorgverzekeringswet	22
Artikel 34. WGA-premie	22
Artikel 35. Persoonlijk Opleidingsbudget (POB)	23
Artikel 36. Duurzame Inzetbaarheid	23
Artikel 37. Uitruil 13 ^e maand	23
<u>BIJLAGEN</u>	24
Bijlage A Functiegroepen, indeling en salaris systeem	24
Bijlage B Vakantieregeling en ATV	31
Bijlage C Regels rond Tijdregistratie	35
Bijlage D Consignatiedienst voor maintenance technici en telefo	37
Bijlage E Specifieke regelingen Air Liquide Acetylene Geleen	38
Bijlage F Nota van wijzigingen	39
Bijlage G Pensioenvoorziening 2020-2024	40
Bijlage H Uitwerking RVU regeling 2021-2025	42



Hoofdstuk 1. DEFINITIES

Artikel 1. Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- Werkgever Air Liquide B.V.
- Vakvereniging FNV en ABW
- Werknemer Het mannelijk of vrouwelijk personeelslid, dat uit hoofde van een met de werkgever afgesloten arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek in één van de ondernemingen van de werkgever een functie vervult, die opgenomen is dan wel ingedeeld zal zijn of worden in één van de functiegroepen als vermeld in Bijlage A onder I van deze overeenkomst. Indien de werknemer een andere functie heeft dan de genoemde functies in deze bijlage, en zijn salaris lager is dan de hoogste schaal van de hoogste loongroep in de CAO, dan valt deze werknemer ook volledig onder de werkingssfeer van deze CAO, met uitzondering van alle Sales Representative en hogere management functies. Voor deze functies blijft de CAO van toepassing behalve de overwerkvergoeding en de 13^e maand indien dit schriftelijk is vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst. Voor Sales Representative in dienst op 13.12.2007 en per die datum nog volledig vallend onder de werkingssfeer van de CAO, voor onbepaalde als ook bepaalde tijd, wordt een individuele keuze gerespecteerd.
- Ondernemingsraad De krachtens de Wet op de Ondernemingsraden door de werkgever ingestelde Ondernemingsraad.
- Maand Een volle maand, die geacht wordt aan te vangen aan het begin van de eerste, in een kalendermaand eindigende dienst
- Week Een periode van zeven aaneengesloten etmalen, die aanvangt telkens op maandagmorgen te 07.00 uur.
- Dag Een periode van 24 uur, die aanvangt aan het begin van de eerste, in de ochtend eindigende dienst
- Dienstrooster Een arbeidstijdregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer normaliter zijn arbeid aanvangt, deze beëindigt en, eventueel, onderbreekt.
- Dienst of wacht Een aaneengesloten werkperiode uit een dienstrooster.
- Normale arbeidsduur Het aantal uren, dat de werknemer normaliter volgens het dienstrooster werkzaamheden verricht.
- Overuren Uren, waarop boven het aantal in een eenmaal vastgesteld rooster wordt gewerkt, met dien verstande dat van overuren eerst sprake kan zijn als het aantal van 8 uren per dienst wordt overschreden.

Hoofdstuk 2. ALGEMENE VERPLICHTINGEN

Artikel 2. Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever zal tijdens de duur van deze overeenkomst geen werknemers in zijn dienst nemen of hebben op voorwaarden, die anders zijn dan het bij of krachtens deze overeenkomst bepaalde.
2. De werkgever zal met iedere werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan op basis van deze collectieve arbeidsovereenkomst en zal de werknemer bij indiensttreding, een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst en de daarvan deel uitmakende bijlagen ter hand stellen.
3. De werkgever verbindt zich gedurende de looptijd van deze overeenkomst geen uitsluiting te zullen toepassen, noch toepassing daarvan te zullen bevorderen. De werkgever verbindt zich voorts deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.

Artikel 3. Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

De vakverenigingen zullen deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw nakomen. De vakverenigingen verplichten zich voorts nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen.

Artikel 4. Wederzijdse verplichtingen

Partijen zullen tijdens de duur van deze overeenkomst onder de werknemers generlei actie voeren, steunen en/of bevorderen die ten doel heeft, op een andere wijze dan omschreven in artikel 25, wijziging te brengen in de bij of krachtens deze overeenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden.

Artikel 5. Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer zal de belangen van de onderneming(en) van de werkgever naar beste weten en kunnen behartigen, ook wanneer hem daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
2. De werknemer is gehouden de door of namens de werkgever, gezien de omstandigheden redelijk te achten, opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften zo goed mogelijk in acht te nemen. Onder de werkzaamheden die in redelijkheid kunnen worden opgedragen, kunnen ook vallen werkzaamheden die niet behoren tot het gebruikelijk werk van de werknemer respectievelijk die verricht moeten worden op een andere plaats dan waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden dient te verrichten.
3. De werknemer is verplicht zich te houden aan de bepalingen met betrekking tot dienst- en rusttijd als vermeld in het op de daarvoor bestemde plaatsen in de onderneming(en) van de werkgever bekend gemaakte dienstrooster. De werknemer is gehouden ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover zulks in redelijkheid van hem kan worden verlangd en de werkgever de in dat verband relevante wettelijke voorschriften alsmede de relevante bepalingen van deze overeenkomst in acht genomen heeft respectievelijk in acht neemt.
4. De werknemer is gehouden tot naleving van de aanwijzingen m.b.t. de orde en de veiligheid in de onderneming(en) van de werkgever en is gehouden tot naleving van in dat verband door en/of namens de werkgever gegeven aanwijzingen en voorschriften.
5. De werknemer zal het zo spoedig mogelijk bij de werkgever melden als hij een betaalde tweede baan of werkzaamheden verricht. Door deze (neven-)werkzaamheden zullen in ieder geval nooit de veiligheid in het bedrijf van de werkgever in gevaar mogen komen en de werkzaamheden mogen niet strijdig zijn met de commerciële belangen van de werkgever.



Verder mag de medewerker door deze baan niet in conflict komen met de arbeidstijdenwet en met de benodigde rust tussen de werkzaamheden (met uitzondering van publieke functies).

6. Behoudens na verkregen voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever, zal de werknemer geen verbintenis ten aanzien van 's lands verdediging, of ter bescherming van de openbare orde aangaan.
7. De werknemer is zowel tijdens als na afloop van het dienstverband gehouden tot geheimhouding met betrekking tot alle gegevens, in de ruimste zin des woords, de werkgever respectievelijk zijn onderneming(en) betreffende, voor zover deze gegevens redelijkerwijs geacht kunnen worden een vertrouwelijk karakter te hebben.



Hoofdstuk 3. WERKGELEGENHEID

Artikel 6. Werkgelegenheid

1. De werkgever zal, zoveel als mogelijk, de continuïteit van de arbeidsverhouding met zijn werknemers nastreven.
2. Teneinde dit zo goed mogelijk te kunnen realiseren zal de werkgever:
 - In naar het oordeel van de werkgever te vervullen vacatures bij voorkeur voorzien uit reeds in dienst zijnde werknemers.
 - De werknemers in staat stellen een passende functie binnen de onderneming te blijven vervullen en in aanmerking te kunnen komen voor plaatsing in vacatures. De werkgever zal eigen initiatief van werknemers, gericht op ontwikkeling van kennis en bekwaamheden, teneinde deze aan te passen aan technische en andere ontwikkelingen, bevorderen. De werkgever zal daartoe aan de werknemers medewerking verlenen voor deelname aan interne en externe opleiding- en vormingsactiviteiten voor zover zulks in redelijkheid van de werkgever kan worden verlangd en deelname aan dergelijke activiteiten geacht kan worden mede in het belang te zijn van de werkgever.
 - Jaarlijks zal uiterlijk in december een opleidingsplan worden gemaakt.
3. Alvorens een definitieve opdracht te verstrekken aan een extern organisatieadviesbureau tot het verrichten van een onderzoek betreffende de organisatie van de onderneming, zal de werkgever (indien daaraan sociale gevolgen voor de betrokken werknemers zijn verbonden) met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden, overleg plegen met de ondernemingsraad en de vakvereniging, tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
4. Indien de werkgever overweegt te besluiten tot:
 - Een fusie, als bedoeld in het SER-besluit fusiegedragsregels.
 - Sluiting van zijn bedrijf of een bedrijfsonderdeel.
 - Ingrijpende herziening van zijn personeelsbezetting.zal hij, bij het nemen van zijn besluit, de sociale gevolgen betrekken. Daarbij zal de werkgever, zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakverenigingen, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen. Daarna zal de werkgever de overwogen maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen, bespreken met de vakverenigingen.
5. De werkgever neemt op zich de vakverenigingen en de ondernemingsraad tijdig te zullen informeren omtrent (des-)investeringsplannen en andere plannen, voor zover deze tot een duidelijke verandering in de bedrijfssituatie leiden en daaraan sociale gevolgen en/of gevolgen voor de werkgelegenheid verbonden zijn.

Indien de werkgever genoodzaakt is een werknemer vanwege bijzondere omstandigheden (niet gelegen in de persoon zelf) te ontslaan, dan zal de werkgever niet tot gedwongen ontslag overgaan dan nadat met de vakvereniging hierover overeenstemming is bereikt. Indien deze overeenstemming niet is bereikt binnen een termijn van 1 maand te rekenen vanaf de datum van bekendmaking van het voorgenomen besluit aan de vakverenigingen, kan de werkgever zijn voorgenomen besluit omzetten in een definitief besluit.
6. Indien ontslag is op initiatief van de werkgever zal Air Liquide geen korting toepassen vanwege training- en opleiding op de transitievergoeding. Is een ontslag op verzoek van de werknemer dan zullen eventuele trainings- en opleidingskosten, zoals afgesproken in de daarvoor ondertekende studieovereenkomst wel (deels) terugbetaald worden aan de werkgever.



7. Indien een besluit over een in lid 5 bedoelde aangelegenheid belangrijke sociale gevolgen zal hebben voor een belangrijk deel van de werknemers, zal de werkgever met de vakverenigingen een sociaal plan opstellen. Het ontbreken van en/of het niet tot stand komen van een sociaal plan zal als zodanig niet kunnen leiden tot ongeldigheid of aantastbaarheid van het besluit. Partijen zullen zich in het overleg over en bij het tot stand brengen van een sociaal plan redelijk opstellen.
8. De werkgever zal wanneer de werkzaamheden duurzaam of tijdelijk in belangrijke mate verminderen of vervallen, zoveel mogelijk trachten vervangende werkgelegenheid binnen de onderneming aan te bieden.
9. De werkgever zal de nadruk leggen op verbetering van de veiligheid en kwaliteit van het werk, door het handhaven van de Arbo-wet en het benadrukken van opleidingen.
10. Deeltijdwerk.
De werkgever staat in principe positief tegenover deeltijdwerk. Indien een medewerker in deeltijd wenst te werken, zal de werkgever samen met de medewerker de mogelijkheden onderzoeken. Indien de werkgever van mening is, dat deeltijdwerken geen nadelige effecten op de bedrijfsvoering heeft, zal hij in deeltijd toestemmen. Bij nieuwe vacatures zal ook aandacht geschonken worden aan het werken in deeltijd. Hiertoe zal bij iedere vacature een afweging worden gemaakt, of deze in deeltijd kan worden vervuld.
11. Uitzendkrachten
 - a. De werkgever zal in beginsel structurele arbeidsplaatsen binnen zijn onderneming(en) niet doen bezetten door uitzendkrachten, tenzij bijzondere omstandigheden daartoe redelijkerwijs aanleiding geven. Onder "bijzondere omstandigheden" wordt ten deze onder meer verstaan: eenmalig voorkomend werkaanbod, piekbezetting, ziekteverzuim, het (nog) niet kunnen vaststellen van een vacature voor een structurele arbeidsplaats.
 - b. Onverminderd het bepaalde in het voorgaande lid zal de werkgever slechts gebruik maken van uitzendkrachten, die met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens de Wet op het Ter Beschikking Stellen van Arbeidskrachten aan hem ter beschikking worden gesteld.
 - c. De werkgever zal aan de voor zijn onderneming(en) ingestelde ondernemingsraad, tenminste twee maal per jaar ter overlegvergadering waarin de algemene gang van zaken van de onderneming(en) wordt besproken, informatie verstrekken betreffende het gebruik van uitzendkrachten over de verstreken relevante periode.
 - d. De beloning van uitzendkrachten vindt plaats door inschaling conform de salarisschalen van deze CAO, inclusief de overwerkregeling en de reiskostenregeling.
12. Beleid van gelijke kansen en emancipatie
 - a. Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzen discriminatie bij tewerkstelling af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor vrouwen en mannen in het arbeidsproces te bevorderen.
 - b. Ter zake van het in artikel 12.a genoemd onderwerp, zal periodiek overleg plaats hebben tussen de partijen bij deze CAO, dan wel tussen de werkgever en zijn ondernemingsraad. Op laatstbedoeld overleg is artikel 11.c van overeenkomstige toepassing.
 - c. Vrouwelijke werknemers zullen worden aangemoedigd om deel te nemen aan opleidingsmogelijkheden, zowel intern als extern; zij zullen in dit opzicht niet anders worden behandeld dan mannelijke werknemers verkerend in - wat betreft functie - een vergelijkbare positie.



Artikel 7 Arbeidsomstandigheden, kwaliteit van de arbeidsplaatsen

1. De werkgever hecht een groot belang aan veiligheid in zijn onderneming en voor de daar werkzame werknemers. De werkgever erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats en zijn beleid is mede in verband daarmee gericht op het nemen van maatregelen en het treffen van voorzieningen die zoveel mogelijk de veiligheid binnen de onderneming(en) zullen waarborgen.
2. Ter bevordering van dit beleid alsmede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften tot veiligheid, gezondheid en bescherming van het milieu zal de werkgever onder meer:
 - Regelmatig over hiermee verband houdende aangelegenheden overleg plegen met de ondernemingsraad.
 - (Zonodig) met betrekking tot aangelegenheden, de veiligheid, de gezondheid en bescherming van het milieu betreffende, specifieke regelingen opstellen met inachtneming van het bepaalde in art. 27 van de Wet op de Ondernemingsraden.
 - Informatie en instructies verstrekken aan de werknemers over (mogelijke) gevaren bij het werk, de daarmee verband houdende veiligheidsregels en de door hem te nemen maatregelen bij storingen en/of onregelmatigheden alsmede betreffende het gebruik van de door de werkgever vervaardigde of gebruikte grond- en hulpstoffen
 - De werkplaatsen op zodanige wijze inrichten dat het risico voor ongevallen en schade aan de gezondheid zoveel mogelijk wordt voorkomen althans beperkt.
 - Persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking stellen.
3. De werknemer zal de eigen veiligheid en die van zijn medewerkers naar vermogen in acht nemen. Daartoe zal hij:
 - Zich op de hoogte stellen en houden van (veiligheids-)voorschriften en de in dit verband door of namens de werkgever opgestelde veiligheidsregels en/of instructies in acht nemen respectievelijk opvolgen.
 - De ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen gebruiken.
 - Op elk overlegniveau waarin hij betrokken is een bijdrage leveren ter in stand houding en zo mogelijk verbetering, van de veiligheid.
 - Zijns inziens bestaande gevaren melden bij zijn leidinggevende.
4. Wanneer tussen (een) werknemer(s) en zijn leidinggevende, respectievelijk de werkgever, verschil van mening bestaat omtrent het bestaan respectievelijk de ernst van onveilige situaties, dan wel omtrent de - ter bestrijding daarvan - te nemen maatregelen, zal ter zake het oordeel worden ingewonnen van de VGWM Commissie. In geval een bestaande onveilige situatie tot acuut gevaar kan leiden voor de werknemer(s) is (zijn) deze niet gehouden de werkzaamheden in het kader waarvan het gevaar zich kan manifesteren, te verrichten, tenzij hem daartoe door of namens de werkgever opdracht wordt gegeven. Ten aanzien van een dergelijke opdracht is het bepaalde in artikel 5 lid 2 van overeenkomstige toepassing.
5. De werkgever is bereid zijn beleid met betrekking tot de in dit artikel genoemde aangelegenheden te bespreken met de vakverenigingen.



Hoofdstuk 4. DIENSTVERBAND

Artikel 8. Aanvang en duur van het dienstverband, proeftijd

1. Bij de aanvang van het dienstverband tekent de werknemer een arbeidsovereenkomst met deze Collectieve Arbeidsovereenkomst als grondslag.
2. In de arbeidsovereenkomst kan een proeftijdbeding worden opgenomen. De proeftijd, voor zowel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde - als onbepaalde tijd, kan maximaal twee maanden bedragen.
3. De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan
 - a. Voor onbepaalde tijd.
 - b. Voor bepaalde tijd, waaronder begrepen voor de uitvoering van een welbepaald werk of karwei.
4. In totaal mag een medewerker maximaal 3 jaar als uitzendkracht of gedetacheerde, bij de werkgever werkzaam zijn. Daarbij geldt tevens dat er maximaal 3 contracten over deze periode mogen worden verleend. Hierbij geldt de uitzend- c.q. detacheringperiode in zijn totaliteit als 1 contract. Indien deze termijn van 3 jaar en/of het aantal contracten wordt overschreden, zal bij een voortzetting van het dienstverband na deze periode, er sprake zijn van een dienstverband voor onbepaalde tijd. Voor medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt dat de medewerker maximaal drie jaar op een bepaalde tijd arbeidsovereenkomst werkzaam mag zijn met in totaliteit 3 arbeidsovereenkomsten.
Voor de locatie in Geleen zal bovenstaande niet worden aangewend voor gedetacheerden en is het Air Liquide toegestaan langdurig services via detachering in te kopen.

Artikel 9. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan door de werkgever of de werknemer worden beëindigd. Behalve in geval de beëindiging plaats heeft tijdens de proeftijd, dan wel geschiedt vanwege een dringende reden in de zin van artikel 7: 677 van het Burgerlijk Wetboek dient bij opzegging een opzegtermijn in acht genomen te worden.
2. Wanneer bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd een opzegtermijn in acht genomen moet worden, bedraagt deze voor de werkgever bij een arbeidsrelatie
 - a. Korter dan vijf jaar :1 maand
 - b. Vanaf vijf tot tien jaar :2 maanden
 - c. Vanaf tien tot vijftien jaar :3 maanden
 - d. Vijftien jaar of langer :4 maanden
3. Wanneer bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd een opzegtermijn in acht genomen moet worden, bedraagt deze voor de werknemer 1 maand.
4. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat daartoe enige opzegging is vereist,
 - a. Bij het verstrijken van de tijd waarvoor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan.
 - b. Bij het verstrijken van de tijd waarvoor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, al dan niet stilzwijgend, is voortgezet onverminderd het bepaalde in artikel 8 lid 4. Het bepaalde in artikel 7: 668, derde lid van het Burgerlijk Wetboek - en daarmee dus ook het bepaalde in de artikelen 7:670 derde, vierde en vijfde lid van het Burgerlijk Wetboek - is niet van toepassing op de voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
 - c. Op de eerste dag waarop de werknemer AOW gerechtigd wordt, ongeacht of deze werknemer werkzaam is uit hoofde van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dan wel een, al dan niet voortgezette arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 8 lid 3 sub b.



- d. Het bepaalde in artikel 7: 668 derde lid van het Burgerlijk Wetboek - en daarmee dus ook het bepaalde in artikel 7: 670 derde, vierde en vijfde lid van het Burgerlijk Wetboek - is ten aanzien van de hier bedoelde werknemer niet van toepassing.
5. De arbeidsovereenkomst, aangegaan voor een bepaald werk of karwei, eindigt van rechtswege bij het gereedkomen van het werk respectievelijk het karwei. Wanneer het gereed komen van het werk respectievelijk het karwei, niet kan worden vastgesteld aan de hand van een objectief bepaalbaar, niet door één der partijen te beïnvloeden criterium, dan wel wanneer het werk respectievelijk het karwei in een zodanige fase van ontwikkeling dan wel voltooiing is geraakt dat de behoefte aan, speciaal voor de uitvoering van het werk respectievelijk het karwei in dienst genomen werknemers is afgenomen, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst met de werknemer(s) die in dienst is (zijn) genomen voor de uitvoering van het werk respectievelijk het karwei beëindigen als gold de arbeidsovereenkomst als een die is aangegaan voor onbepaalde tijd. In dat geval zijn de leden 2 en 3 van artikel 9 van overeenkomstige toepassing.



Hoofdstuk 5. ARBEIDSDUUR

Artikel 10. Werktijden

1. De werktijden worden nader geregeld in dienstroosters. Hierbij geldt:
 - a. Een dienstrooster bevat in beginsel ten hoogste per dienst 9 uren per dag, 45 uren per week en 180 uren per maand.
 - b. De werktijd in een dienstrooster bedraagt tenminste één halve dienst.
 - c. Een dienst bedraagt tenminste zes uren.
2. De werktijden in een dagdienstrooster liggen van maandag tot en met vrijdag in beginsel tussen 07.00 uur en 19.00 uur.
3. Er is een standaard dagdienstrooster gedefinieerd, waarvan de dienstlengte is:

Van maandag t/m vrijdag 8 uren per dag met een totale arbeidsduur van 40 uren per week.

Binnen de Wet Flexibel Werken is het niet mogelijk om meer uren te gaan maken, dan het maximum dat voor het standaard dienstrooster is vastgesteld in de CAO.
4. De werkgever kan naast de sub 3 bedoelde standaard dienstroosters andere standaard dienstroosters vaststellen met inachtneming van het bepaalde in artikel 11 lid 2, en nadat hij wat dat betreft eerst overleg heeft gepleegd met de vakverenigingen.
5. De werkgever zal de uit het lid 3 voortvloeiende bedrijfstijd in beginsel handhaven. Een besluit tot wijziging daarvan, zal eerst genomen kunnen worden nadat de werkgever wat dat betreft overleg heeft gevoerd met de vakverenigingen.
6. In afwijking van het bepaalde in lid 5 kan de werkgever een besluit tot wijziging van de bedrijfstijd nemen zonder voorafgaand overleg wanneer de bedrijfstijd wijziging
 - maximaal 200 uur per maand bedraagt tussen 19.00 en 07.00 uur. Bij overschrijding hiervan zal de werkgever met de OR en het FNV en ABW een ploegenrooster opstellen.
 - de betrokken werknemers akkoord gaan met de verschoven tijden.
 - over de verschoven uren tussen 19.00 en 07.00 een toeslag wordt betaald van 25%.
7. In de situatie waar de CAO geen regels voorschrijft t.a.v. arbeid- en rusttijden, zal de standaardregeling van de arbeidstijdenwet van toepassing zijn. Dit laat onverminderd het recht van vakverenigingen om daarbij aanvullende afspraken te maken.

Artikel 11. De vaststelling van (ploegen) -dienstroosters

1. De werkgever stelt voor iedere werknemer het (ploegen)- dienstrooster vast, met inachtneming waarvan de werknemer zijn werkzaamheden zal verrichten. Een overplaatsing naar een ander (soort) dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan op het moment waarop de werknemer feitelijk zijn werkzaamheden volgens dit nieuwe rooster verricht.
2. Voor een besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van het (ploegen)- dienstrooster voor alle of voor een (in kwantitatief opzicht belangrijke) groep van de werknemers behoeft de werkgever de instemming van de betrokken ondernemingsraad. Het bepaalde in artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden is ten deze van toepassing. De werkgever zal dan vooraf in overleg treden met de betreffende vakvereniging(en) om een redelijke ploegentoeslag voor een nieuw ploegenrooster vast te stellen. Hierbij kan ook "vari"-tijd aan de orde komen.



Artikel 12. Andere uren: overuren, werktijdverkorting, stafdienstvergoeding

1. Het werken op andere uren dan genoemd in het voor de werknemer geldende dienstrooster, waaronder tevens is te verstaan het werken in overuren, is verplicht - indien naar het oordeel van de werkgever het belang van de onderneming zulks vereist - voor de werknemer die jonger is dan 55 jaar. Alleen op aantoonbare medische gronden mag dit door de werknemer geweigerd worden.
2. Wanneer de werkgever werk in overuren wil laten verrichten, zal hij de in dat verband geldende wettelijke voorschriften in acht nemen. Per werknemer mogen maximaal 250 overuren per jaar worden gemaakt.
3. Met betrekking tot het doen verrichten van werkzaamheden in andere uren dan vermeld in het voor de werknemer geldende dienstrooster, dan wel in overuren, zal de werkgever naar vermogen rekening houden met de persoonlijke belangen van de werknemer. Indien en voor zover de werkgever overuren wil laten verrichten op zondagen, zal hij daarbij zoveel als mogelijk rekening houden met principiële bezwaren van de betrokken werknemer(s) voor zover deze voortkomen uit een geloofsovertuiging.
4. Wanneer in de onderneming of een bepaald onderdeel daarvan het werken in overuren in meer belangrijke omvang - hetzij naar het aantal daarbij betrokken werknemers, hetzij naar de te verwachten tijdsduur - noodzakelijk is, zal de werkgever hieromtrent in overleg treden met de ondernemingsraad.
5. Het treffen van een regeling voor werktijdverkorting, gepaard gaande met een overeenkomstige inkomensverlaging zal slechts kunnen geschieden wanneer:
 - a. Naar het oordeel van de werkgever economische en/of bedrijfstechnische omstandigheden zulks noodzakelijk maken en/of rechtvaardigen.
 - b. De werkgever de in dat verband geldende wettelijke voorschriften in acht neemt.
 - c. De werkgever ter zake overeenstemming heeft bereikt met de vakverenigingen.

Wanneer de onder c. bedoelde overeenstemming niet tot stand gekomen is binnen één maand, te rekenen vanaf de datum van bekendmaking aan de vakverenigingen van het voorgenomen besluit, kan de werkgever na het verstrijken van de maand zijn voorgenomen besluit omzetten in een definitief besluit.
6. Voor het bereikbaar zijn na werktijd en het telefonisch oplossen van dringende problemen, wordt er, aan speciaal daarvoor aangewezen medewerkers door de algemeen directeur, een vaste bruto vergoeding uitgekeerd van ofwel € 76,95 ofwel € 152,4 per maand. Deze bedragen worden jaarlijks geïndexeerd aan de hand van de prijsinflatie. Jaarlijks kan de algemeen directeur de aangewezen medewerkers aanpassen.



Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized 'P' and several other illegible signatures.

Hoofdstuk 6. ARBEIDSBELONING

Artikel 13. Maandsalaris

1. Het maandsalaris van de werknemer wordt bepaald door:
 - De indeling van de werknemer in een van de functiegroepen.
 - De voor die functiegroep vastgestelde salarissen.
 - De leeftijd van de werknemer.
 - De beoordeling van de prestatie van de werknemer.De nadere uitwerking hiervan is opgenomen in Bijlage A
2. Het maandsalaris zal telkens uiterlijk aan het einde van de kalendermaand worden uitbetaald.
3. Het maandsalaris, bepaald met inachtneming van lid 1 in samenhang met Bijlage A, wordt geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand.

Artikel 14. Collectieve inkomensvorming

De structurele salariswijziging wordt conform de nota van wijziging uitgevoerd.

Artikel 15. Beloning en andere compensatie voor werken in overuren; bijzondere uren

1. Het verrichten van werkzaamheden boven de uit het dienstrooster voor de werknemer geldende aantal arbeidsuren wordt - voor zover daarbij een maximum van een half uur per dag niet wordt overschreden - geacht te vallen onder "normale functievervulling" als bedoeld in artikel 13 lid 3. Overuren worden per week beoordeeld, waardoor medewerkers binnen deze week hun extra gewerkte uren kunnen compenseren. De overuren die aan het einde van de maand er nog staan (boven de 10 uren) worden uitbetaald (of in tijd voor tijd weggeschreven) met de daarvoor geldende toeslagen. Opgebouwde overuur rechten van minder of gelijk aan 10 uur zullen niet vervallen aan het einde van elke kalendermaand.

Meeruren Werk-regeling

Parttimers die, binnen de reguliere werkweek bij Air Liquide, meer uren werken dan contractueel is afgesproken, zullen ter compensatie van gemiste opbouw aan vakantie, pensioen en andere vaste uitkeringen, over deze uren een toeslag ontvangen ter grootte van 35%.

2. Wanneer in opdracht van de werkgever werkzaamheden worden verricht in overuren geldt de volgende regeling, waarbij de werknemer ingedeeld in de functiegroep H een franchise heeft van 5 uur per maand en de werknemer ingedeeld in functiegroep I een franchise heeft van 10 uur per maand.
3. Overuren worden in beginsel, en voor zover het belang van de onderneming zich naar het oordeel van de werkgever daartegen niet verzet, gecompenseerd door het toekennen van betaald verlof.
4. Indien en voor zover het toekennen van betaald verlof naar het oordeel van de werkgever niet mogelijk is, ontvangt de werknemer voor elk gewerkt overuur een betaling. Deze bedraagt: 0,575% van het maandsalaris echter tenminste gebaseerd op € 1732,88.
5. De in lid 4 genoemde betaling wordt verhoogd met een toeslag van: 50% voor op maandag t/m vrijdag door de werknemer gewerkte overuren.
6. De in lid 5 genoemde toeslag wordt verhoogd tot 100% voor gewerkte overuren op zaterdag, zondag en nationaal erkende feestdagen.



Medewerkers met Benelux functies, vallende onder de werkingssfeer van de CAO, krijgen overuren die ontstaan door het reizen binnen de Benelux uitbetaald/gecompenseerd tegen een uurtarief uitbetaling van 100% voor alle eerste en laatste reizen van en naar bestemmingen anders dan de vestiging van primaire tewerkstelling (veelal Eindhoven). De regeling zoals die bestaat voor Maintenance Technicians zal verder onveranderd worden voortgezet (zie ook bijlage C: regels rondom tijdsregistratie).

7. Wanneer en voor zover aan een werknemer voor gewerkte overuren wordt toegestaan vervangend betaald verlof op te nemen ontvangt deze alleen de in leden 5 of 6 genoemde toeslag.
8. Indien de werknemer in dagdienst op maandag t/m vrijdag arbeid heeft verricht na 23.00 uur, worden hem ter verzekering van voldoende rust, van zijn eerstvolgende dienst evenveel uren vrijaf gegeven, als hij tussen het begin van de dag en het begin van zijn normale dienstrooster arbeid heeft verricht, vermeerderd met 1 uur, echter tot een maximum van zoveel uren als zijn normale dagdienst duurt.

Deze aanspraak ontstaat niet wanneer:

- De aldaar bedoelde arbeid is begonnen 6 of meer uren na het begin van de dag
dan wel
 - De eerstvolgende dienst volgens dienstrooster langer dan 12 uren na het beëindigen van de aldaar bedoelde arbeid aanvangt.
9. De werknemer in ploegdienst, die in opdracht van de werkgever tenminste 12 uren onafgebroken arbeid heeft verricht, heeft aanspraak op tenminste 12 uren rust.
 10. Bijzondere uren zijn uren waarop buiten het in een eenmaal vastgesteld rooster wordt gewerkt, voor zover deze uren niet als overuren kunnen worden aangemerkt. Ten aanzien van de beloning en andere compensatie voor het werken op bijzondere uren, is het bepaalde in de overige leden van dit artikel van overeenkomstige toepassing. Er kan nimmer sprake zijn van cumulatie van beloningen als gevolg van dit lid met beloningen als gevolg van de overige leden van dit artikel.

Artikel 16. Beloning voor werken op algemeen erkende christelijke feestdagen en nationale feestdagen.

1. Over algemeen erkende christelijke feestdagen (zijnde: nieuwjaarsdag, hemelvaartsdag, eerste en tweede paasdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag) en de nationale feestdagen (momenteel Koningsdag en de lustrumjaren van Bevrijdingsdag), wordt het normale salaris, inclusief eventuele ploegentoeslag doorbetaald.
2. De werknemer, die op de in lid 1 van dit artikel genoemde dagen werkt, ontvangt bovendien:
 - Over de gewerkte uren een toeslag van 1,16 % van zijn salaris, herleid naar het salaris per uur.
 - Over de gewerkte uren in een dienst die eindigt op een feestdag, het normale salaris of een vervangende vrije dienst. De besteding van een vrije dienst (in tijd of uitbetaling in geld) geschiedt in overleg tussen werkgever en werknemer.
 - Tijd voor tijd wordt niet in het vakantiesaldo opgenomen, maar blijft apart geregistreerd. De toeslag voor werken op feestdagen kan voor 50% worden opgenomen in vrije tijd. Het saldo tijd voor tijd dient in beginsel binnen 4 maanden opgenomen te worden doch ten laatste voor het eind van het kalenderjaar. Indien dit niet is gebeurd, worden ze alsnog uitbetaald, tenzij uitdrukkelijk door de manager en HR afdeling in goed overleg een besluit wordt genomen hiervan af te wijken. Tijd voor tijd moet op dezelfde manier aangevraagd worden als een vakantie.



Artikel 17. Vakantietoeslag

1. De werknemer ontvangt jaarlijks een vakantietoeslag, die 8 % bedraagt van de som van de door hem in de periode van 1 jaar voorafgaand aan 31 mei van het lopend kalenderjaar genoten maandsalarissen vermeerderd met - indien van toepassing - de in die periode genoten persoonlijke toeslagen, ploegen afbouwregeling betalingen en uitkeringen waarop hij tijdens de dienstbetrekking in die periode krachtens de Ziektewet en/of de Werkloosheidswet aanspraak heeft verkregen. De vakantietoeslag zal, voor werknemers van 23 jaar en ouder tenminste € 2.100,- bruto (bij fulltime dienstverband) bedragen. Uitbetaling van vakantietoeslag vindt als regel plaats in de maand mei.

Artikel 18. Eindejaarsuitkering

1. De werknemer ontvangt jaarlijks een eindejaarsuitkering, die 8,33% bedraagt van de som van de door hem in de periode van 1 jaar voorafgaand aan 31 december van het lopend kalenderjaar genoten maandsalarissen vermeerderd met - indien van toepassing - de in die periode genoten ploegen afbouwregeling betalingen en uitkeringen waarop hij tijdens de dienstbetrekking in die periode krachtens de Ziektewet en/of de Werkloosheidswet aanspraak heeft verkregen. Deze eindejaarsuitkering zal voor werknemers van 23 jaar en ouder tenminste € 2.100,- (bij fulltime dienstverband) bruto bedragen.
2. Uitbetaling van de eindejaarsuitkering vindt als regel plaats in de maand december.

Artikel 19. Pensioenvoorziening

1. Standaard Pensioenregeling
De werkgever kent een pensioenregeling. Iedere werknemer – mits hij voldoet aan de bij het pensioenreglement gestelde eisen met betrekking tot deelneming – zal in de gelegenheid zijn aan deze pensioenregeling deel te nemen. Een besluit tot wijziging van het pensioenreglement zal de werkgever eerst kunnen nemen, nadat wat dat betreft overleg gepleegd is met de vakverenigingen.
2. Deelname
Deelname is verplicht voor alle (CAO en niet-CAO) werknemers.
3. Flexibele Pensionering
De werknemer die op 1 januari 2006 in dienst was had de mogelijkheid om aan deze regeling deel te nemen. Er komen geen nieuwe deelnemers bij in de flexpensioenregeling of in de levensloopregeling.
4. Meer informatie over de pensioenverzekering is terug te vinden in Bijlage G.

Hoofdstuk 7. VAKANTIE EN ANDERE VORMEN VAN VERLOF

Artikel 20. Vakantie

De vakantieregeling is opgenomen in bijlage B van deze overeenkomst.

Artikel 21. Niet betaald verlof

1. De werkgever is generlei betaling verschuldigd over de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.
2. Evenmin is de werkgever enigerlei betaling verschuldigd aan de werknemer in de gevallen, bedoeld in artikel 7: 629 en 628 van het Burgerlijk Wetboek, voor zover in de artikelen 22 en 23 van deze overeenkomst niet anders is bepaald.
3. Verlof zonder uitdrukkelijke toestemming van de werkgever is, behoudens in geval van arbeidsongeschiktheid, niet toegestaan.
4. Wettelijk ouderschapsverlof
Indien een werknemer gebruik wenst te maken van de wettelijke regeling op ouderschapsverlof, zal de pensioenpremie door de werkgever worden doorbetaald. Tevens zal de werkgever meewerken om de werknemer zoveel mogelijk gebruik te laten maken van de overige sociale voorzieningen en secundaire arbeidsvoorwaarden. De eventuele kosten zijn, behoudens werkgeversgedeelte pensioenpremie, voor rekening van de werknemer. Ook zal tijdens ouderschapsverlof geen vakantierecht worden opgebouwd.
5. Wettelijk geboorteverlof voor partners
Indien een werknemer gebruik wenst te maken van de wettelijke regeling op partnerverlof, uitsluitend binnen zes maanden na de geboorte van het kind, zal de pensioenpremie door de werkgever worden doorbetaald. Tevens loopt de opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen ongewijzigd door. Het geboorteverlof wordt in goed overleg met de werkgever, rekening houdend met de bezetting van de afdeling, vastgesteld.

Artikel 22. Betaald verlof

1. In de hierna genoemde gevallen heeft de werknemer (samenwonenden worden in art. 22 gelijkgesteld met gehuwden) aanspraak op verlof, zonder korting op zijn salaris gedurende de voor ieder geval gestelde tijd, voor zover het verlof nodig is doordat de betrokken gebeurtenis plaatsvindt, respectievelijk door de werknemer wordt bijgewoond, op een dag waarop door de werknemer anders werk had moeten worden verricht:
 - a. Vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of bij het overlijden van de echtgenote of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer of van diens inwonende ouders of schoonouders; op hetzelfde verlof heeft recht het naaste familielid van de overledene dat de noodzakelijke regelingen moet treffen.
 - b. Gedurende twee dagen wegens het overlijden en/of begrafenis respectievelijk crematie van niet onder a. genoemde eigen kinderen, pleegkinderen, ouders of schoonouders of van een schoonzoon schoondochter, broer of zuster van de werknemer.
 - c. Gedurende één dag bij overlijden of begrafenis, respectievelijk crematie, van een grootvader, grootmoeder, kleinkind, zwager of schoonzuster.
 - d. Gedurende één dag bij ondertrouw van de werknemer.
 - e. Gedurende twee dagen bij huwelijk van de werknemer.

- f. Gedurende één dag bij huwelijk van een kind, pleegkind, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster.
 - g. Gedurende één dag bij bevalling van de echtgenote.
 - h. Gedurende één dag bij 25-, 40- en 50-jarig eigen huwelijk en 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van ouders of schoonouders en 60-jarig huwelijk grootouders.
 - i. Gedurende één dag bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer; daarnaast verkrijgt de betrokken jubilerende werknemer aanspraak op 5 extra vakantiedagen die in het jubileumjaar dienen te worden opgenomen.
 - j. Gedurende één dag bij Priesterwijding van een zoon of bij Grote Professie van een kind of pleegkind.
 - k. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, indien de werknemer tengevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet buiten zijn schuld aan hem opgelegde persoonlijke verplichting, voor korte duur verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van vergoeding welke de werknemer van derden kan ontvangen.
 - l. Gedurende een naar billijkheid te bepalen tijdsduur voor noodzakelijke begeleiding van en naar een ziekenhuis voor opname of onderzoek van de echtgenote of eigen inwonende kinderen of pleegkinderen; eveneens voor noodzakelijk eigen bezoek aan huisarts of tandarts of nadat de huisarts en een erkend ziekenfonds hiervoor respectievelijk opdracht en toestemming hebben gegeven, aan ziekenhuis en/of specialist; één en ander voor zover de werknemer zich niet door ruiling bij arbeid in ploegdienst kan vrijmaken en onder aftrek van de vergoeding welke de werknemer van derden zou kunnen ontvangen.
 - m. Gedurende maximaal één dag per kalenderjaar voor verhuizing.
2. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakverenigingen, of één van deze, verlof zonder korting op het salaris toestaan voor deelneming aan bepaalde vakverenigingsactiviteiten. Het verzoek zal als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. De vakverenigingsactiviteiten waarvoor verlof kan worden gevraagd zijn nader omschreven in een door de vakverenigingen ter beschikking van de werkgever gestelde lijst.

Hoofdstuk 8. ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 23. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer, die wegens arbeidsongeschiktheid, buiten opzet of grove schuld, niet in staat is zijn arbeid te verrichten, ontvangt gedurende ten hoogste 24 maanden het netto maandsalaris vermeerderd met de toeslag(en), waarop de betrokken werknemer, ware hij niet arbeidsongeschikt, normaliter aanspraak had kunnen maken als tegenprestatie voor verrichte werkzaamheden. Een en ander behoudens het gestelde in Bijlage B, art. 3 punt b, tijdens wettelijk ouderschapsverlof en behoudens dwingende wetgeving.
2. Voor de berekening van de duur van de loondoorbetalingsverplichting ingevolge lid 1, worden perioden van arbeidsongeschiktheid die elkaar opvolgen met tussenpozen van minder dan 31 dagen, beschouwd als een ononderbroken periode van arbeidsongeschiktheid.
3. De aanspraak op loondoorbetaling als gevolg van de voorgaande leden vervalt op de laatste dag van de maand waarin de werknemer tot aan de AOW leeftijd, dan wel de pensioengerechtigde leeftijd als gevolg van de voor de werknemer geldende pensioenvoorziening wordt bereikt. Voorts vervalt de aanspraak op loondoorbetaling op en vanaf het moment waarop de arbeidsovereenkomst tijdens de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tot een einde komt, ongeacht op wiens initiatief de arbeidsovereenkomst eindigt. Daarbij geldt dat de werkgever in beginsel niet de beëindiging van het dienstverband met een werknemer, werkzaam uit hoofde van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zal realiseren wanneer deze werknemer wegens ziekte ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid, tenzij deze ongeschiktheid tenminste twee jaar heeft geduurd.
4. Het eerste ziektejaar kent een vergoeding van 100 %. Het tweede ziektejaar kent een vergoeding van 70 % + 30 %, waarbij de 30 % is gekoppeld aan het correct naleven van de Wet Verbetering Poortwachter. De werkgever heeft een collectieve verzekering afgesloten voor de verbetering van de inkomenseffecten bij de Wet gedeeltelijk Arbeidsongeschiktheid, op basis van de premie die door de werkgever betaald werd voor de oude WGA-hiaat verzekering.
5. Indien een derde aansprakelijk is voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer, is de werknemer verplicht de werkgever daarover te informeren, teneinde de werkgever in staat te stellen zijn rechten ex art 6:107A van het Burgerlijk Wetboek ten opzichte van de aansprakelijke derde uit te oefenen. Bij niet voldoening aan deze informatieplicht behoudt de werkgever het recht voor om het bovenwettelijke loon niet aan de werknemer te betalen dan wel de betaling daarvan op te schorten voor de tijd gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan deze informatieverplichting.
6. De werknemer heeft geen aanspraak op loondoorbetaling als er sprake is van de omstandigheden genoemd in artikel 7: 629 lid 3 van het Burgerlijk Wetboek.
7. Deelname arbeidsproces door gedeeltelijk ongeschikte werknemer.
 - a. De werkgever zal zich tot zijn taak rekenen gelijke kansen voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers met betrekking tot deelname aan het arbeidsproces binnen zijn onderneming(en) te bevorderen en voorwaarden te scheppen gericht op het herstel, of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van deze werknemers, één en ander voor zover dat - gemeten naar de maatstaven van redelijkheid - binnen het vermogen van de werkgever ligt en daaraan geen veiligheidsrisico's zijn verbonden voor de onderneming(en) als zodanig, daaronder mede begrepen de overige aldaar werkzame werknemers.



- b. De werkgever zal een extra inspanning leveren t.a.v. de re-integratie van medewerkers die minder dan 35 % zijn afgekeurd. Indien een interne herplaatsing van een werknemer van minder dan 35 % arbeidsongeschikt niet mogelijk is, zal werkgever dan pas overgaan tot ontslaaanvraag, nadat hierover de vakvereniging in de gelegenheid is gesteld om te overleggen.
 - c. De werkgever zal bevorderen dat ten aanzien van het in lid a genoemde onderwerp periodiek overleg plaats heeft met de ondernemingsraad. De vakvereniging zal jaarlijks via de OR verslagen hierover worden geïnformeerd.
 - d. Bij re-integratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikten wordt gebruik gemaakt van een gecertificeerd re-integratiebureau, waarbij de kosten voor de werkgever zijn.
 - e. De kosten voor bemiddeling bij re-integratie van een werknemer buiten Air Liquide B.V. zullen door Air Liquide B.V. worden vergoed.
 - f. Indien een medewerker buiten het bedrijf herplaatst wordt en hier binnen 1 jaar ontslagen wordt, buiten zijn schuld, zal Air Liquide B.V. tot een maximum van 1 jaar na herplaatsing het salaris van de werknemer aanvullen tot 100 % van het laatstverdiende salaris bij Air Liquide B.V.
8. Overlijdensuitkering.
Bij overlijden van de werknemer betaalt Air Liquide aan de nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering gelijk aan het bedrag van het laatstelijk rechtens toekomend salaris van de werknemer, over het resterende deel van de betalingsperiode waarin het overlijden valt plus de 2 daaropvolgende betalingsmaanden. Eventuele gebruiksgoederen dienen binnen 1 maand teruggegeven te worden.

Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt verstaan:

Het laatstelijk genoten inkomen vermeerderd met de vakantietoeslag plus eindejaarsuitkering en/of bonus.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

De eerste die hiervoor in aanmerking komt is de echtgenoot (of de partner met wie hij ongehuwd samenwoonde) van de werknemer van wie hij niet duurzaam gescheiden leefde. Is er geen echtgenoot of partner die aanspraak kan maken op de overlijdensuitkering, dan gaat de uitkering naar de kinderen van de werknemer. Tevens moeten zij natuurlijke (erkende) of wettige kinderen zijn.

Artikel 24. Verplichtingen van de werkgever en werknemer bij arbeidsongeschiktheid

Werkgever en werknemers zijn gehouden aan het verzuimbeleid zoals overeengekomen met de ondernemingsraad voor zover dit niet in negatieve zin afwijkt van datgene dat is afgesproken in de CAO.



A handwritten signature in blue ink.

Hoofdstuk 9. BIJZONDERE REGELINGEN

Artikel 25. Duur van deze overeenkomst

De looptijd van deze CAO is conform de nota van wijziging

Artikel 26. Tussentijdse wijziging van de overeenkomst

1. Wanneer zich een dusdanige wijziging van algemeen economische of algemeen sociale aard in Nederland voordoet, dat de werkgever dan wel de vakverenigingen van oordeel is/zijn dat wijziging van één of meer van de bij of krachtens deze overeenkomst geldende bepalingen redelijkerwijs geboden is, zal (zullen) de wederpartij(en) gehouden zijn, op het eerste daartoe strekkend verzoek in overleg te treden. In dit overleg zullen uitsluitend betrokken mogen worden, die bepalingen waarop de bedoelde wijziging direct betrekking heeft.
2. Wanneer tussen partijen verschil bestaat over de vraag of een wijziging als bedoeld in lid 1 van dit artikel in redelijkheid herziening van één of meer krachtens deze overeenkomst geldende bepalingen rechtvaardigt, zal ter zake het oordeel worden ingewonnen van een arbitragecommissie. Deze zal bestaan uit drie leden van wie één wordt aangewezen door de werkgever, één door de gezamenlijke vakverenigingen, terwijl de twee aldus aangewezen leden samen een derde lid aanwijzen die zal fungeren als voorzitter.
3. Wanneer partijen bij deze overeenkomst het er over eens zijn, dat een wijziging in de zin van lid 1 van dit artikel behoort te leiden tot wijziging van één of meer bij of krachtens deze overeenkomst geldende bepalingen, dan wel de arbitragecommissie in de zin van het tweede lid tot dat oordeel komt, doch partijen vervolgens niet binnen twee maanden overeenstemming bereiken over de wijzigingen die in de overeenkomst of de daarvan deel uitmakende bijlagen moeten worden aangebracht, is (zijn) de partij(en) die de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze overeenkomst met een termijn van twee kalendermaanden op te zeggen.

Artikel 27. Uitkering vakverenigingen

- De werkgever zal ten behoeve van de gezamenlijke vakverenigingen een bedrag conform de richtlijnen van het AWWN op jaarbasis per werknemer uitkeren aan het Fonds Industriële Bonden.
- Er wordt een eenmalige bijdrage van € 1.250,00 ter beschikking gesteld aan het Solidariteitsfonds. Dit zal worden uitbetaald na ontvangst van de factuur.

Vergoeding vakverenigingslidmaatschap

Air Liquide B.V. vergoedt 75% van het lidmaatschapsgeld van medewerkers. Het eerste half jaar na het aangaan van een lidmaatschap wordt er geen vergoeding verstrekt. Het lidmaatschap zal niet geregistreerd worden in de personeelsadministratie en zal ook niet verder bekend worden dan bij de afdeling HR. De leden overleggen de jaaropgave van de vakverenigingscontributie aan HR om in aanmerking te komen voor de vergoeding. De vergoeding wordt op basis van declaratie afgewikkeld.

Artikel 28. Reiskostenregeling

De werknemer ontvangt maandelijks een vergoeding voor de reiskosten in het kader van het woon-werkverkeer. Deze vergoeding bedraagt € 0,21 netto per km. Er wordt een vergoeding verstrekt vanaf een woon-werk verkeer afstand van 10 km en met een maximum van 40 km enkele reis. De berekening van het maandbedrag gebeurt middels de volgende formule:
*aantal km*2*206 dagen* 0,21/12 maanden.*

Daarnaast ontvangt de werknemer die een zakenreis maakt met zijn eigen auto, een vergoeding van € 0,16 cent belast en € 0,19 cent onbelast per kilometer.

Voor een uitgebreidere omschrijving van deze vergoedingen, wordt verwezen naar het Personeelshandboek.

Artikel 29. Bijzondere verlofregelingen

De werkgever hanteert de wettelijke regelingen. Deze zijn terug te vinden in het Personeelshandboek.

Artikel 30. Invoering ORBA functioneringssysteem

- De functies van de werknemers die vallen onder de CAO-loonschalen, zijn conform de ORBA-systematiek ingeschaald. Werknemers die daarbij naar een lagere salarisschaal zijn gegaan, ontvangen een geïndexeerde Persoonlijke Toeslag totdat de werknemer in een functiejaar komt die evenredig is aan zijn salaris met zijn Persoonlijke Toeslag. De Persoonlijke Toeslag wordt geïndexeerd conform de CAO-verhoging met een maximum van de algemene Nederlandse inflatie (gemeten aan de hand van de algemene inflatie-index: CPI alle huishoudens, totaal bestedingen)
- Werknemers wier functie in een hogere salarisschaal is gewogen, worden in het naast hogere functiejaar in de nieuwe salarisschaal geplaatst.
- Indien de werkgever zijn loongebouw wil aanpassen aan de hand van de ORBA-uitkomsten, dan zal dit eerst ter goedkeuring aan de vakvereniging worden voorgelegd.

Artikel 31. Stimuleren fietsgebruik

Om het gebruik van de fiets voor woon-werkverkeer te stimuleren, is afgesproken dat werknemers die minder dan 10 km enkele reis woon-werkverkeer kennen en doorgaans op de fiets op het werk verschijnen, jaarlijks (in december) € 300,- netto reiskostenvergoeding ontvangen. Vanaf 2023 geldt dat wanneer medewerkers parttime werken of thuiswerken, het aantal dagen dat men fysiek naar de locatie/site komt of parttime werkt, pro rata wordt toegepast op de vergoeding.

Artikel 32. Periodiek overleg

Er zal in principe jaarlijks tussentijds periodiek overleg plaatsvinden

Artikel 33. Zorgverzekeringswet

De werkgever biedt een collectieve zorgverzekering regeling aan welke overeengekomen is met de vakvereniging. Om tegemoet te komen aan de gestegen ziektekosten zal elke werknemer (ongeacht arbeidsduur per week en verzekeraar) maandelijks € 120,- bruto ontvangen vanaf 1 juli 2023.

Artikel 34. WGA-premie

Deze premie komt in zijn geheel voor rekening van de werkgever.

Artikel 35. Persoonlijk Opleidingsbudget (POB)

1. Partijen erkennen dat de ontwikkeling van de werknemer een wederzijdse verantwoordelijkheid is van de werknemer en de werkgever en zijn daarom overeengekomen dat de werknemer recht heeft op persoonlijk opleidingsbudget. Dit budget bedraagt maximaal € 1000,- per werknemer per tijdvak van 36 maanden. Het POB maakt geen deel uit van het salaris, pensioengrondslag noch van enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.
2. In het functioneringsgesprek zal aandacht worden besteed aan de invulling van het POB. De werkgever zal zich inspannen dat de werknemer deze opleidingen kan volgen. Dit zal in principe buiten werktijd zijn.
3. Het POB kan door de werknemer geheel of gedeeltelijk worden besteed aan opleiding of training tbv zijn persoonlijke ontwikkeling (zoals kennis, vaardigheden en/of competenties) gericht op het verhogen van zijn blijvende inzetbaarheid zowel binnen als buiten de onderneming van werkgever; anders dan de door de werkgever verplicht gestelde functiegebonden opleidingen. Verder kan 1 maal in de 5 jaar het POB worden besteed ten behoeve van een scan "Erkenning Verworven Competenties" (EVC).
4. Het budget kan door werknemer worden besteed nadat de werkgever daartoe schriftelijk toestemming heeft verleend.
5. Indien de werknemer zijn budget niet of niet volledig heeft benut, vervalt aan het einde van de periode van 2 x 36 maanden het restant, zonder dat werknemer hieraan verdere rechten kan ontleen.

Artikel 36. Duurzame Inzetbaarheid

80/90/100 regeling en 90/90/100 regeling

De 80/90/100 regeling is van toepassing voor alle medewerkers vanaf 60 jaar. Iedere medewerker kan hier eenmalig aanspraak op maken. Wanneer een medewerker, na gebruik van deze regeling, nog minder wenst te gaan werken is dat te allen tijden in samenspraak met manager en voor eigen rekening. De werknemer wordt gehouden aan het gemiddelde aantal contracturen drie jaar voorafgaand aan de ingangsdatum van de 80/90/100 regeling.

Hetgeen betekent dat een werknemer ouder dan 60 jaar 80% mag gaan werken, 90% van het salaris ontvangt en 100% pensioen opbouwt. De werknemer dient hiertoe het verzoek in te dienen bij de manager, tenminste drie kalendermaanden voor aanvang van de wijziging. Gezamenlijk zullen zij in overleg de aanvangsdatum en part-time dag afstemmen, waarbij continuïteit van de werkzaamheden gewaardborgd blijft.

De werknemer die van de regeling gebruik maakt, gaat met werkgever een deeltijdcontract aan. Bij een deeltijdcontract van 80% worden de arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid van de individueel overeengekomen arbeidsduur worden toegepast. Dit geldt bijvoorbeeld voor de (opbouw van) vakantie-uren en voor de vergoeding van de reiskosten woon-werkverkeer. Arbeidsvoorwaarden die gebaseerd zijn op het salaris, zoals bijvoorbeeld de vakantietoeslag, worden in deze regeling op basis van 90% toegepast.

Tevens blijft de 90/90/100 regeling van kracht.

Hetgeen betekent dat een werknemer ouder dan 60 jaar 90% mag gaan werken, 90% van zijn salaris ontvangt en dat pensioenopbouw plaatsvindt over 100% salaris. Voor deze regeling geldt tevens dat de wijziging minstens 3 kalendermaanden voor aanvang aangevraagd moet worden.

Maatwerkgesprek pensioen Medewerkers van 60 jaar en ouder kunnen gebruik maken van een individueel maatwerkgesprek bij Nationale Nederlanden om een financieel overzicht te krijgen van hun persoonlijke situatie. De kosten komen ten laste van werkgever. De medewerkers zullen door HR worden aangeschreven.

Vergoeding fysiotherapie voor RVU-beroepen

ALbv biedt medewerkers met fysieke beroepen, zoals gedefinieerd in het RVU reglement, een jaarlijkse vergoeding van maximaal 10 fysiotherapie sessies aan wanneer zij werkgerelateerde klachten ervaren die door een bedrijfsarts zijn bevestigd.

Artikel 37. Uitrust 13e maand

Medewerkers worden in de gelegenheid gesteld om een gedeelte van hun bruto 13^e maand uit te ruilen voor netto reiskosten. Medewerkers die in aanmerking komen voor deze regeling mogen zich hier jaarlijks op inschrijven. Voor medewerkers die geen reiskosten ontvangen omdat zij minder dan 10 km enkele reis van het werk af wonen en doorgaans met de fiets naar het werk komen, geldt dat de vergoeding a € 300.- netto ook ingeruild kan worden, mits deze vergoeding door de medewerker wordt aangevraagd. De afdeling HR initieert jaarlijks de inschrijving in de maand november. Deze regeling is van toepassing zolang deze fiscaal toelaarbaar wordt geacht.



A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'APJ'.

Bijlage A. FUNCTIEGROEPEN, INDELING EN - SALARISSYSTEEM

Behorende bij Artikel 13

1. FUNCTIEGROEPEN EN INDELING

- a. De werkgever kent en hanteert de navolgende tien functiegroepen waarin de functies per groep zijn samengebracht die als gelijkwaardig zijn te kwalificeren. Ongeacht de benaming van de functie - die omwille van de leesbaarheid telkens of in de vrouwelijke of in de mannelijke vorm is weergegeven - geldt dat de functies in beginsel, zowel door een man als een vrouw kan worden bekleed.

Functiegroep 1

Uitsluitend voor nieuw aan te nemen personeel. Bij goed functioneren is doorgroei binnen 3 jaar naar groep A. gegarandeerd. De in artikel 15 lid 4, 17 lid 1 en 18 lid 1 genoemde minimum bedragen van € 1732,88 worden na 2 jaar dienstverband van kracht.

- b. De werknemer wordt ingedeeld in de functiegroep waarin zijn functie is ondergebracht.
- c. De in dienst te nemen werknemer wiens functie niet wordt vermeld in één van de hiervoor bedoelde functiegroepen, zal in beginsel worden ingedeeld in de functiegroep waarin functies zijn samengebracht die - gelet op aard en niveau - geacht kunnen worden het meest vergelijkbaar en gelijkwaardig te zijn met de functie van de werknemer. Nieuwe functies die niet zijn afgeleid van een andere functie, zullen voor een indelingsadvies voorgelegd worden aan het bureau dat de ORBA-systematiek heeft ingevoerd. Een maal per jaar zal de lijst van nieuwe functies en de bijbehorende indeling voorgelegd worden aan de vakorganisatie en zal gemeld worden hoe de indeling tot stand is gekomen. De vakorganisatie kan dan aangeven van welke functie zij vinden dat ze alsnog extern door het genoemde bureau beoordeeld moeten worden
- d. De functie-indeling en functiewaardering methodiek kunnen alleen na toestemming van de vakvereniging gewijzigd worden



FUNCTIEGROEPINDELING CAO

A	B	C	D	E	F	G	H	I
		Junior Plant Operator	Medior Plant Operator	Senior Plant Operator	Customer Service Officer	Maintenance Technician North	Senior Maintenance Technician North	Workshop Coordinator
		Filling Operator	Warehouse Keeper Service Specialist	Assistant	Management Assistant	Laboratory & Nuclear Operator Stock & Transport Officer	Digital Solution Owner Management Assistant	HR Coordinator Stock & Transport Coordinator
			Filling Specialist			TGCM Technician Shift Supervisor	TGCM Chemical Specialist Sales Specialist/Coordinator	Project Leader Maintenance Coordinator North
						Senior Planner	Day Shift Supervisor	Product Quality & Metrology Assistant (TGCM) Project Engineer TGCM Coordinator Project Engineer Head Planning Office

SALARISSYSTEEM

1. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. Deze schaal start met een functie aanvangssalaris, en loopt in een aantal stappen via het functiesalaris naar een functie-eindsalaris.
2. De werknemer, die bij zijn indiensttreding of ingeval van plaatsing in een hogere functie nog niet beschikt over alle voor de uitoefening van die functie benodigde kwaliteiten en ervaring, kan voor een periode van ten hoogste 6 (zes) maanden worden ingedeeld in een lagere functiegroep en salarisschaal dat correspondeert met de door hem te bekleden functie. Voor de functiegroepen F,G H en I geldt hiervoor een periode van ten hoogste 9 maanden. (deze laatste toevoeging geldt voorlopig alleen voor de looptijd van deze CAO)
3. Elke werknemer van 23 jaar of ouder zal tenminste het bij zijn functiegroep behorende functiesalaris, zijnde het gegarandeerde salaris voor de werknemer die in redelijke mate voldoet aan de functie-eisen, bereiken.
Daartoe zal - waar het betreft de salarisontwikkeling tot het functiesalaris - jaarlijks op basis van de in een voorafgaande periode van tenminste een jaar geleverde prestatie en rekening houdende met leeftijdsverhogingen, per 1 januari een salarisverhoging worden toegekend. Deze verhoging zal bij een normale prestatie minimaal één periodiek bedragen en kan bij uitzonderlijke prestaties meerdere periodieken bedragen, één en ander te beoordelen door de afdelingsleiding. Indien een werknemer op of na 1 juli van enig jaar in dienst is getreden, zal hij in principe niet in aanmerking komen voor een extra periodiek per 1 januari van het jaar er opvolgend.



Na het bereiken van het functiesalaris, zal de werknemer het functie-eindsalaris bereiken, wanneer hij aan alle voor zijn functie geldende eisen voldoet. Het hiervoor bepaalde ten aanzien van de salarisontwikkeling van functie aanvangssalaris tot functiesalaris is van overeenkomstige toepassing.

4. Indien een werknemer van de lagere schaal in een hogere schaal wordt ingedeeld, zal die indeling plaatsvinden in een bij de hogere schaal geldende periodiek, dat in salaris minimaal gelijk is aan het genoten salaris van de lagere schaal. Deze indeling in een hogere schaal laat onverlet de rechten van de werknemer als gevolg van lid 4 per de eerste januari volgend op het tijdstip van indeling in de hogere schaal.
5. De beoordeling in het kader van (eventuele) salarisverhoging geschiedt als regel in het vierde kwartaal en is opgedragen aan de afdelingsleiding. Bij uitzondering kan besloten worden tot het niet toekennen van een periodiek conform de afspraak in het personeelshandboek. Deze afspraak kan alleen gewijzigd worden na toestemming van de vakvereniging. De redenen tot het niet toekennen van een periodiek kunnen uitsluitend gelegen zijn in het functioneren van de betreffende persoon. De Afdeling HR heeft hier een coördinerende taak.
6. De werkgever informeert de werknemer schriftelijk omtrent de voor hem geldende salarisschaal, meer in het bijzonder omtrent het voor hem - bij indiensttreding - geldend maandsalaris.
7. Voor werknemers in groep 1 gelden de in art. 1 genoemde afwijkende regels. Deze werknemers zullen bij goed functioneren doorgroeien naar groep A, en dan wel binnen de regels 1 t/m 8 vallen.
8. Bij wijziging van de salaristabellen zullen deze aan de vakvereniging worden voorgelegd alvorens deze in de onderneming te publiceren.

Bezwaarprocedure

- 1) Een werknemer kan beroep aantekenen indien hij van mening is dat:
 - a. de voor zijn functie opgestelde functie-omschrijving niet of niet meer in overeenstemming is met de feitelijke inhoud van zijn functie;
 - b. de vastgestelde functiegroepindelingDe werknemer dient het bezwaar, met redenen omkleed, schriftelijk in bij de leidinggevende.
- 2) De klager bespreekt de klacht met de leidinggevende, die de klacht vervolgens binnen 1 maand bespreekt met de op locatie aanwezige leidinggevende van de afdeling of direct leidinggevende op hoger niveau indien van toepassing. In dit gesprek worden de punten zoals hierboven vermeld in a) en b) beoordeeld en wordt een besluit genomen. Indien de klacht betrekking heeft op een gewijzigde functie-inhoud wordt de functie-indeling opnieuw bekeken door de klacht met de verzamelde informatie voor te leggen aan de "bewaker" van het functiewaarderingssysteem in de organisatie, de HR Business Partner. Zo nodig wordt in deze fase de hulp ingeroepen van de externe functiewaarderingsdeskundige van AAVN. De uitslag wordt schriftelijk medegedeeld aan de klager.
- 3) Indien de klager het niet eens is met de uitslag kan hij zijn bezwaar voorleggen aan een interne beroepscommissie. Deze beroepscommissie bestaat uit 2 vertegenwoordigers van werkgeverszijde en 2 van werknemerszijde. De werknemers leden van deze commissie worden benoemd (op persoonlijke titel) door de Ondernemingsraad. Van deze 2 leden wordt minimaal een kaderlid door de FNV voorgedragen. De werkgevers leden worden benoemd door de werkgever, waarvan één de HR Business Partner is óf diens vertegenwoordiger. Deze functionaris is voorzitter van de commissie.



- 4) De interne beroepscommissie behandelt het bezwaar als volgt:
- beide partijen worden tegelijkertijd gehoord en in de gelegenheid gesteld om hun argumentatie toe te lichten. De partijen zijn de klager of een delegatie namens de klagers en het betrokken management of een vertegenwoordiger hiervan;
 - de commissie toetst de argumentatie in relatie tot de eerdere indeling; zo nodig kan de commissie de externe functiewaarderingsdeskundige van AWWN oproepen voor eventuele toelichting of advies;
 - de interne beroepscommissie doet in beginsel binnen 2 maanden uitspraak in de vorm van een advies aan de bestuurder, en doet daarvan mededeling aan de betrokken werknemer.
- 5) De bestuurder deelt de werknemer zijn functiegroepindeling mee, alsook of het advies van de interne beroepscommissie is gevolgd of niet. Indien het een unaniem advies van de commissie betreft, kan de bestuurder daarvan slechts in bijzondere omstandigheden gemotiveerd afwijken. Wordt over een bezwaar in positieve zin voor de werknemer beslist en heeft dit financiële consequenties dan zal deze verbetering gelden met ingang van de datum waarop het bezwaar onder punt A) ingediend is.
- 6) Indien de interne behandeling van het bezwaar niet heeft geleid tot de oplossing van het geschil, dan is de mogelijkheid aanwezig om nogmaals, extern, bezwaar aan te tekenen. De werknemer moet hierbij als volgt handelen:
- hij dient zijn bezwaar, met redenen omkleed, in bij de "bewaker" van het functiewaarderingsstelsel in de organisatie, de Business Partner (of diens vertegenwoordiger);
 - indien de werknemer lid is van een vakvereniging maakt hij tevens zijn bezwaar kenbaar bij de bestuurder van de betrokken vakvereniging; deze zorgt voor inschakeling van de eigen functiewaarderingsdeskundige;
 - voor een niet-georganiseerde werknemer wordt een adviseur van AWWN ingeschakeld. In verband met de onafhankelijkheid zal hier een adviseur van AWWN optreden, die normaal niet voor de Air Liquide organisatie werkt.
- 7) De behandeling van het bezwaar vindt plaats door een adviseur van AWWN (licentiehouders van de ORBA-methode) en, (voor leden van vakverenigingen) door een functiewaarderingsdeskundige van de betrokken vakvereniging.
- De behandeling gaat als volgt:
- de deskundigen horen gelijktijdig de partijen, die in de gelegenheid gesteld worden om de argumentatie met betrekking tot de indeling, dan wel het bezwaar toe te lichten;
 - de deskundigen vormen hun mening op basis van de betreffende functie-omschrijving, de informatie uit de gevoerde gesprekken en het aan het ORBA-methode verbonden norm materiaal;
 - de deskundigen doen vervolgens een voor beide partijen bindende uitspraak (binnen 30 dagen) in de vorm van een rapportage aan de bestuurder. Het bedrijf, maar ook de vakvereniging, informeert vervolgens de betrokken werknemer(s) over de uitslag van het externe beroep.



SALARISSCHALEN OP FULLTIME BASIS PER 1 JULI 2023 (21 jaar e.o.).

Functiegroep	A	B	C	D	E	F	G	H	I	
Maand	Maand	Maand	Maand	Maand	Maand	Maand	Maand	Maand	Maand	
FAS	2.265	2.443	2.493	2.552	2.605	2.693	2.779	2.859	3.082	3.452
1	2.312	2.498	2.547	2.611	2.665	2.756	2.845	2.934	3.174	3.580
2	2.363	2.552	2.600	2.668	2.728	2.820	2.912	3.028	3.267	3.708
3	2.414	2.607	2.652	2.727	2.788	2.884	2.978	3.121	3.360	3.836
4	2.468	2.662	2.706	2.783	2.849	2.948	3.043	3.214	3.450	3.962
5	2.496	2.715	2.761	2.839	2.910	3.010	3.114	3.283	3.540	4.088
6	2.523	2.757	2.813	2.897	2.970	3.074	3.182	3.360	3.631	4.212
7	2.551	2.801	2.864	2.954	3.032	3.140	3.248	3.438	3.721	4.338
8	2.580	2.837	2.905	3.011	3.094	3.208	3.316	3.517	3.811	4.464
9	2.609	2.873	2.943	3.048	3.133	3.267	3.384	3.597	3.903	4.591
10	2.638	2.907	2.979	3.087	3.183	3.329	3.451	3.675	3.992	4.717
11	2.668	2.945	3.015	3.125	3.232	3.370	3.520	3.752	4.083	4.842
12	2.698	2.979	3.054	3.164	3.273	3.413	3.565	3.831	4.174	4.967
13	2.728	3.014	3.092	3.203	3.313	3.455	3.609	3.884	4.264	5.094
14	2.759	3.049	3.132	3.239	3.352	3.496	3.656	3.937	4.324	5.178
15	2.791	3.084	3.172	3.277	3.393	3.539	3.704	3.991	4.387	5.261
16	2.823	3.120	3.212	3.316	3.434	3.582	3.748	4.043	4.443	5.345
17	2.855	3.156	3.254	3.355	3.475	3.624	3.793	4.093	4.507	5.423
18	2.888	3.193	3.295	3.395	3.518	3.668	3.841	4.147	4.569	5.508
19	2.921	3.231	3.338	3.435	3.560	3.708	3.884	4.199	4.629	5.589
20	2.954	3.269	3.381	3.476	3.604	3.752	3.930	4.253	4.692	5.671
21	2.989	3.307	3.425	3.517	3.648	3.797	3.978	4.303	4.751	5.751
22	3.023	3.346	3.468	3.559	3.693	3.843	4.026	4.359	4.813	5.836
23	3.058	3.386	3.514	3.601	3.738	3.889	4.074	4.413	4.872	5.918



SALARISSCHALEN OP FULLTIME BASIS PER 1 JANUARI 2024 (21 jaar e.o.).

Functiegroep	A	B	C	D	E	F	G	H	I	
Maand	Maand	Maand	Maand	Maand	Maand	Maand	Maand	Maand	Maand	
FAS	2.299	2.480	2.531	2.590	2.644	2.733	2.820	2.882	3.129	3.504
1	2.346	2.536	2.585	2.650	2.705	2.798	2.888	2.978	3.222	3.634
2	2.398	2.590	2.639	2.708	2.769	2.862	2.955	3.073	3.316	3.764
3	2.450	2.646	2.692	2.768	2.830	2.927	3.023	3.168	3.410	3.893
4	2.505	2.702	2.747	2.824	2.891	2.992	3.089	3.282	3.502	4.021
5	2.553	2.756	2.802	2.882	2.954	3.055	3.160	3.332	3.593	4.149
6	2.561	2.798	2.855	2.941	3.015	3.120	3.229	3.410	3.635	4.275
7	2.590	2.843	2.907	2.999	3.078	3.187	3.297	3.490	3.777	4.404
8	2.619	2.880	2.948	3.056	3.140	3.251	3.366	3.570	3.868	4.531
9	2.648	2.916	2.988	3.094	3.200	3.316	3.435	3.651	3.962	4.659
10	2.678	2.951	3.024	3.133	3.241	3.378	3.503	3.730	4.052	4.788
11	2.708	2.990	3.061	3.172	3.280	3.421	3.573	3.809	4.144	4.915
12	2.738	3.024	3.099	3.211	3.322	3.464	3.618	3.889	4.236	5.041
13	2.769	3.059	3.139	3.251	3.365	3.507	3.663	3.942	4.328	5.170
14	2.801	3.095	3.179	3.288	3.402	3.548	3.711	3.997	4.389	5.255
15	2.833	3.130	3.219	3.326	3.444	3.592	3.759	4.051	4.453	5.340
16	2.865	3.167	3.261	3.366	3.485	3.636	3.804	4.104	4.510	5.423
17	2.898	3.204	3.302	3.405	3.527	3.678	3.850	4.158	4.575	5.505
18	2.931	3.241	3.345	3.446	3.570	3.724	3.898	4.209	4.637	5.590
19	2.965	3.279	3.388	3.486	3.614	3.764	3.942	4.262	4.699	5.673
20	2.999	3.318	3.432	3.528	3.658	3.809	3.989	4.318	4.762	5.756
21	3.033	3.357	3.476	3.570	3.703	3.854	4.037	4.370	4.823	5.838
22	3.068	3.396	3.521	3.612	3.748	3.900	4.086	4.424	4.885	5.924
23	3.104	3.437	3.567	3.655	3.794	3.947	4.135	4.479	4.945	6.006



Bijlage B. VAKANTIEREGELING EN ATV

Behorende bij artikel 20

1. Vakantie

- a. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.
- b. De werknemer die op de eerste werkdag van het vakantiejaar in dienst is heeft - behoudens voor zover anders bepaald in deze Bijlage - voor dat jaar recht op 33 dagen of diensten vakantie.
- c. De werknemer wordt in staat gesteld om maximaal 5 extra bovenwettelijke vakantiedagen per jaar te kopen.
 - i. Medewerkers met een restant aan vakantiedagen kunnen niet in de gelegenheid gesteld worden om additionele vakantiedagen aan te kopen;
 - ii. Medewerkers die vakantiedagen kopen, komen automatisch niet in aanmerking voor het eventueel verkopen van vakantiedagen (wanneer bij uitzondering van toepassing);
 - iii. Gekochte vakantiedagen moeten in het jaar van aankoop opgemaakt worden.
- d. De onder b. genoemde vakantierechten worden ten aanzien van de werknemer, afhankelijk van diens aantal dienstjaren, vermeerderd als volgt:

Dienstjaren	Aantal bovenwettelijke vakantiedagen
10 jaar	1 extra dag
15 jaar	in totaal 2 extra dagen
20 jaar	in totaal 3 extra dagen
25 jaar	in totaal 4 extra dagen
30 jaar	in totaal 5 extra dagen
35 jaar	in totaal 6 extra dagen

2. Vakantie bij indiensttreding c.q. ontslag in de loop van het vakantiejaar

- a. De werknemer, die in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt, heeft voor dat jaar recht op een evenredig deel van het voor hem geldend aantal vakantiedagen.
- b. De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking aan de werkgever mee te delen of en welke aanspraken hij op grond van niet genoten vakantie bij zijn vorige werkgever heeft op vakantie. Deze werknemer zal in staat gesteld worden de niet genoten vakantie bij zijn vorige werkgever op te nemen in de loop van het vakantiejaar waarin hij in dienst getreden is. Deze vakantiedagen worden dan genoten zonder aanspraak op beloning ten laste van de werkgever. Op deze niet betaalde verlofdagen zijn de overige bepalingen van deze vakantie-regeling van toepassing. Bij beëindiging van het dienstverband zal de werknemer in beginsel - en voor zover het belang van de onderneming zich daartegen niet verzet - de vakantiedagen waarop hij nog aanspraak kan maken opnemen gedurende de resterende looptijd van de arbeidsovereenkomst.
- c. Wanneer de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet (volledig) heeft opgenomen voor het einde van het dienstverband, zal hem voor elke vakantiedag een dag salaris, af te leiden van het voor hem geldend maandsalaris, worden uitbetaald. Indien bij beëindiging van het dienstverband de werknemer meer vakantiedagen heeft genoten dan waarop hij krachtens het dienstverband aanspraak kon maken, is de werkgever gerechtigd om voor iedere te veel genoten vakantiedag een dag salaris, af te leiden van het voor de werknemer geldend maandsalaris, ter verrekening in te houden op de nog aan de werknemer verschuldigde bedragen.



- d. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen waarop de werknemer recht heeft die in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt of de dienst verlaat, gelden de volgende regels:
- Een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, wordt geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten.
 - Een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, wordt geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal (wanneer het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd) de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
3. Vakantierechten tijdens bijzondere omstandigheden
- a. De werknemer verwerft geen vakantie aanspraken over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b. Het onder 3.a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
- Ziekte of ongeval, tenzij deze is veroorzaakt door opzet van de werknemer. Bij langdurige ziekte stopt de opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen na de opbouw over een periode van 12 maanden volgend op de ziekmelding. De wettelijke vakantiedagen bouwen echter nog ongelimiteerd door doch dienen uiterlijk 1 juli van het jaar volgend op de toekenning van de vakantiedagen te worden opgenomen. Bij het niet opnemen van de wettelijke vakantiedagen komen deze automatisch te vervallen.
 - Het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van 's lands verdediging of openbare orde.
 - Het genieten van verlof, gebaseerd op verworven, doch niet opgenomen vakantiedagen uit een vorige dienstbetrekking.
 - Het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde scholingsbijeenkomst.
 - Onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband.
 - Te drukke werkzaamheden, onder de strikte voorwaarde van een schriftelijke bevestiging van betreffende manager dat werknemer wegens te drukke werkzaamheden onvoldoende vakantiedagen heeft kunnen opnemen.
 - Zwangerschap of bevalling.
- In deze gevallen worden vakantierechten verworven uitsluitend over de laatste zes maanden waarin - voor werkhervatting - geen arbeid werd verricht, waarbij de duur van onderbrekingen uit verschillende, hiervoor genoemde oorzaken, bij elkaar opgeteld wordt.
- c. Wanneer een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld onder 3.b in meer dan één vakantiejaar valt, worden de onderbrekingen - voor de berekening van de periode waarin wegens afwezigheid de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht - samen geteld.
- d. In overeenstemming met het bepaalde in artikel 7: 635 lid 4 Burgerlijk Wetboek, vervalt de aanspraak op vakantierechten, verworven als gevolg van 3.b, wanneer de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd, alvorens de werkzaamheden zijn hervat.
- e. De dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen genoemd in 3.b, gelden niet als vakantiedagen (met uitzondering van de eerste week gedurende de vakantie van de werknemer). Wanneer één van de in 3.b bedoelde verhinderingen eerst intreedt tijdens een voor de werknemer vastgestelde vakantieperiode of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen zijn aangemerkt, wanneer de werknemer niet voor aanvang van die vakantieperiode als snipperdag, aan de werkgever heeft meegedeeld, dat die verhindering zich zou voordoen. Wanneer met inachtneming van het hier voor staande bepaalde, aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet (langer) als zodanig kunnen worden aangemerkt, zal de werkgever na overleg met de werknemer, nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genomen.

4. Vakantiebesteding
- a. Toegekende vakantiedagen dienen in beginsel in het betreffende vakantiejaar te worden opgenomen waarbij geldt dat - als regel - de werknemer in de gelegenheid gesteld moet worden maximaal twintig achtereenvolgende werkdagen/diensten op te nemen in de periode gelegen tussen 1 mei en 1 oktober, mits dit in overleg met de leidinggevende plaatsvindt en de continuïteit van de werkzaamheden binnen de afdeling daardoor niet in gevaar komt. Vaststelling van tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie geschiedt in overleg tussen werkgever en werknemer en overigens met inachtneming van het bepaalde in artikel 7: 638 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek.
 - b. Het is werknemer toegestaan om per eind december maximaal 12 vakantiedagen mee te nemen naar het volgende jaar.
5. ATV
- a. Werknemer heeft op jaarbasis recht op 3 ATV dagen, ter zake waarvan de in de artikelen 5.b. tot en met 5.h. genoemde bepalingen zullen gelden.
 - b. Van het aantal in artikel 5.a. genoemde ATV dagen, kunnen 2 ATV dagen collectief - d.w.z. voor alle werknemers gelijkelijk geldend – worden aangewezen door de werkgever na overleg met de ondernemingsraad. Collectief aan te wijzen ATV dagen kunnen ook in blokken van tenminste 4 uren omvattende dagdelen collectief worden aangewezen.
 - c. De vaststelling en aanwijzing van het tijdstip waarop de derde ATV dag dient te worden opgenomen, geschiedt in overleg tussen werkgever en werknemer waarbij geldt dat het bepaalde in artikel 7: 635 van het Burgerlijk Wetboek van overeenkomstige toepassing is. De vaststelling en aanwijzing kan ook geschieden in blokken van tenminste 4 uren omvattende dagdelen, mits het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzot.
 - d. De werknemer behoudt gedurende een voor hem aangewezen ATV dag(deel), waarop hij normaliter zou hebben gewerkt, zijn aanspraak op salaris.
 - e. Indien de werknemer op een collectief aangewezen ATV dag(deel) arbeidsongeschikt is, zal hij niettemin geacht worden de desbetreffende dag(deel) ATV te hebben genoten en verkrijgt hij niet het recht op een vervangende ATV dag(deel). Indien de werknemer op een individueel voor hem aangewezen ATV dag(deel) arbeidsongeschikt is en deze arbeidsongeschiktheid ook bestond op de daaraan voorafgaande voor hem geldende werkdag, zal er een vervangende ATV dag(deel) voor hem worden aangewezen, in overeenstemming met het bepaalde in artikel 5.c.
 - f. Bij deeltijdarbeid en bij dienstverbanden die slechts een deel van de sub artikel a genoemde periode bestrijken, respectievelijk hebben bestreken, wordt het recht op ATV dagen vastgesteld naar rato van de arbeidsduur, respectievelijk de duur van het dienstverband. De collectief vastgestelde c.q. aangewezen ATV dagen (dagdelen) gelden onverminderd voor alle werknemers, ongeacht het soort dienstverband en het tijdstip van indiensttreding.

- g. Indien op het moment waarop het dienstverband eindigt, blijkt dat de werknemer per einddatum op een groter aantal opgebouwde ATV dagen aanspraak heeft verkregen dan feitelijk door hem genoten, zal hem voor elke niet genoten ATV dag waarop aanspraak is verworven, een dag salaris worden uitbetaald voor de berekening waarvan het voor hem geldend maandsalaris bepalend zal zijn. Indien blijkt dat de werknemer op de einddatum van de arbeidsovereenkomst meer ATV dagen feitelijk heeft genoten dan waarop hij aanspraak heeft verworven tot aan de einddatum, zal het te veel genoten met hem worden verrekend, aldus dat op de nog aan de werknemer verschuldigde bedragen ter verrekening zal worden ingehouden, één dag salaris voor iedere te veel genoten ATV dag, voor de berekening waarvan het maandsalaris van de werknemer bepalend zal zijn. Voor de toepassing van dit artikellid wordt de werknemer geacht per gewerkte maand 1/18 deel van het aantal in artikel 5.a. genoemde ATV dagen "in te verdienen".
- h. Indien bijzondere bedrijfsomstandigheden dat rechtvaardigen, kan de werkgever eenmaal aangewezen individuele ATV dagen(dagdelen) intrekken, mits hij de werknemer in de gelegenheid stelt de aldus ingetrokken ATV dag(deel) binnen 3 maanden na intrekking alsnog te genieten.



Bijlage C. REGELS ROND TIJDREGISTRATIE

Algemeen

MyProtime registreert de geklokte tijden middels de terminal indien aanwezig op de sites voor alle CAO medewerkers.. De verwerking van deze boekingen (gewerkte tijden, vakanties en andere vormen van verlof etc.) geschiedt conform de CAO. De afspraken in de CAO zijn dus niet gewijzigd. Ook aan de bestaande praktijk wordt niets gewijzigd. Voor boven CAO medewerkers geldt dat hun rooster standaard op dienstreis staat en zij uitsluitend afwezigheden (zoals vakantie, bijzonder verlof etc.) aanvragen.

Het gebruik van MyProtime geldt voor alle medewerkers. Het systeem calculeert de uitbetaling van overuren, de afschrijving van vakantiedagen en het tijd-voor tijd en +/- potje. Het systeem staat volledig los van het vaste salaris, dat ongewijzigd maandelijks uitbetaald zal worden.

Registreren

Medewerkers kloppen op de terminals, daar waar aanwezig. Zij gebruiken daarvoor de door HR verstrekte klok badge. Bij een vergeten of verkeerde boeking dienen zij zelf een aanvraag in MyProtime in te dienen. De medewerkers zijn zelf verantwoordelijk voor een correcte registratie van hun gewerkte uren en afwezigheden.

Accorderen

De leidinggevende accordeert alle aanvragen. Hierdoor worden de vakantiesaldi, overwerk vergoedingen en tijd-voor-tijd saldi bijgewerkt.

Voor de 10^{de} van elke maand moeten alle afwezigheden en correcties van de vorige maand aangevraagd en gevalideerd zijn. Hierdoor is het mogelijk om een correcte en tijdige aanlevering van gegevens aan de salarisadministratie te waarborgen.

Medewerkers hebben de volgende mogelijkheden met betrekking tot het uitbetalen van overuren:

- Alles uitbetalen
- TVT
- 50/50.

Standaard zal alles uitbetaald worden. Medewerkers kunnen melding maken bij HR wanneer zij hun voorkeur willen wijzigen. De afdeling HR is de enige die de voorkeur kan wijzigen. De voorkeur, zoals geregistreerd in het vorige tijdsregistratiesysteem, is overgenomen.

Indien de leidinggevende niet tijdig kan accorderen, zal hij dit delegeren aan zijn leidinggevende of geschikte collega. De wijziging is door een leidinggevende zelf in MyProtime aan te passen.

Alle niet gevalideerde uren of afwezigheden worden niet door HR gecorrigeerd en worden dus niet meegenomen in de salarisverwerking.

Vakantie aanvragen

Alle medewerkers vragen vakantie aan middels MyProtime. Een vakantieaanvraag wordt altijd gevalideerd door een manager. Na validatie worden de uren direct in mindering gebracht op het totale vakantiesaldo.

Tijd voor Tijd

Tijd voor tijd wordt niet in het vakantiesaldo opgenomen, maar apart geregistreerd. Het saldo tijd voor tijd dient binnen 4 maanden opgenomen te worden. Indien dit niet is gebeurd, worden de uren alsnog uitbetaald. Deze waternal is ingebouwd in het tijdsregistratiesysteem. Tijd voor tijd moet op dezelfde manier aangevraagd worden als vakantie. Het is niet toegestaan om een negatief Tijd voor tijd saldo te hebben.



+/- saldo

Het +/- saldo komt voort uit het aantal te veel of te weinig gewerkte uren. Dit saldo kan binnen de betreffende week - met toestemming van de leidinggevende -, gecompenseerd worden. Voor de hoeveelheid uren die een medewerker per dag mag compenseren, geldt de huidige praktijk binnen de afdeling. De bij FNV bekende praktijk is max. 1 uur per dag dat gecompenseerd kan worden.

Aan het einde van de maand wordt het saldo met overwerktoeslag voor de CAO-medewerkers uitbetaald, onder aftrek van de franchise (5 uur voor functiegroep H, 10 uur voor functiegroep I en Boven CAO) en/of in tijd voor tijd omgezet. Dit conform de CAO. Bij boven CAO-ers worden geen overuren uitbetaald, maar blijft het +/- saldo staan, tot een maximum van 10 uur.

Een negatief saldo van een dag wordt in eerste instantie verrekend met het + saldo. Indien er geen + saldo is, wordt dit -saldo gecompenseerd worden met extra gewerkte tijd onder de franchise van 30 minuten op het einde van die week. Indien er geen compensatiemogelijkheden zijn, zal er op het einde van de maand automatisch tijd voor tijd of vakantie afgeschreven worden.

Overwerk

Wanneer een medewerker langer dan een half uur heeft overgewerkt, worden alle overgewerkte minuten geregistreerd. De leidinggevende ontvangt hierover geen melding maar dient zelf wekelijks een rapport uit MyProttime te draaien welke inzicht biedt in de gewerkte uren per medewerker.

Gewerkte tijd voor 07:00 uur en na 19:00 uur wordt niet geregistreerd als gewerkte tijd, behalve wanneer de leidinggevende anders beslist. In dat geval dient de leidinggevende de afdeling HR hiervan op de hoogte te stellen. De afdeling HR is de enige afdeling die de overuren voor 07:00 uur en na 19:00 uur kan valideren.

Als een medewerker buiten de deur is of werkt, dient hij de afwezigheid aan te vragen of correct uit te kloppen op de terminal (bijvoorbeeld dienstreis, medisch afwezig, training enz.). In beginsel maximaal 8 uur per dag cq. de dagnorm van de medewerker zoals in het rooster is vastgelegd. In het geval dat de medewerker duidelijk meer uren heeft gewerkt, kan hiervoor een aparte aanvraag ingediend worden welke gevalideerd moet worden door de manager.

Let op: indien de laatste dag van een maand niet op zondag valt, worden de overuren in de laatste week in de maand er opvolgend uitbetaald.

Toeslag bij overwerk

CAO-medewerkers krijgen een toeslag voor overwerk.

- 50% op maandag tot en met vrijdag
- 100% op zaterdagen, zondagen en door Air Liquide vastgestelde feestdagen.

Voor parttimers geldt dat zij overuren, tot 40 gewerkte uren per week, a 35% toeslag ontvangen.

Voor alle medewerkers geldt dit voor overuren die binnen een week (maandag tot en met vrijdag) gecompenseerd zijn, geen toeslag wordt berekend.

Controle

Via MyProttime kunnen medewerkers hun geklokte en gemuteerde uren terugzien. Het is de verantwoordelijkheid van de medewerker zelf om regelmatig de geklokte /aangevraagde uren te controleren.

Hulp

Bij vragen over de boekingen en/of ingediende aanvragen, kan men terecht bij de afdelingsleiding. Indien dit niet tot een oplossing leidt, kan men contact opnemen met de afdeling HR.

Bijlage D. CONSIGNATIEDIENST VOOR MAINTENANCE TECHNICI EN TELEFLO

Duur werkdag (enkel van toepassing op Maintenance Technicians)

De werkdag vangt aan op het moment dat de medewerker van huis vertrekt en eindigt op het moment dat hij, na afloop van de werkdag, weer thuis arriveert. Voor reistijden boven de 8-urige werkdag zullen maximaal 2 reisureuren uitbetaald worden tegen 100%. Is de reistijd langer dan 2 uur na de 8-urige werkdag dan zullen deze uren worden aangemerkt als overuren. Bij het maken van overuren zullen de tussentijdse rustpauzes als overuren worden aangemerkt en uitbetaald worden.

Storingsdienst

Voor deze dienst wordt in overleg met de betrokkenen een rooster gemaakt, welke 2 maanden van tevoren bekend gemaakt wordt. Voor deze storingsdienst ontvangen de medewerkers een vergoeding.

De vergoeding bedraagt vanaf 1 juli 2023:

- Weekdagen : € 49,60
- Zaterdag/zondag : € 65,69
- Feestdag : € 92,01

De vergoeding bedraagt vanaf 1 januari 2024:

- Weekdagen : € 50,60
- Zaterdag/zondag : € 67,02
- Feestdag : € 93,86

Effectief gewerkte uren tijdens consignatiedienst

Wanneer de medewerker aan de slag moet tijdens de consignatiedienst geldt deze tijd als werktijd en wordt er standaard 30 minuten aangerekend, ook als de medewerker minder lang werkt. Evenzo geldt dat als er meerdere oproepen zijn binnen de periode van 30 minuten deze geen aanleiding zijn meer tijd te declareren. Het aantal oproepen is niet van belang; het gaat over de gewerkte tijd. Als de werktijd ten gevolge van oproepen langer duurt dan 30 minuten kan de gewerkte tijd worden gedeclareerd. Als een werknemer binnen een half uur nadat hij via een oproep aan het werk ging opnieuw opgeroepen wordt, geldt de tussenliggende tijd ook als arbeidstijd

Oproep tijdens vastgestelde vakantiedagen

Indien een Maintenance Technician tijdens zijn vastgestelde vakantiedagen door Air Liquide opgeroepen wordt om werkzaamheden te verrichten, zullen de gewerkte uren aangemerkt worden als overuren en uitbetaald worden tegen 150%. Daarnaast zal de vakantiedag aangemerkt worden als zijnde genoten. In overleg kan de vakantiedag ook worden verzet en wordt er dan 50% uitbetaald.



Bijlage E. SPECIFIEKE REGELINGEN VOOR AIR LIQUIDE ACETYLENE GELEEN

Aanvullende definitie:

Bijzondere geïndexeerde toeslag

Een individuele toeslag van voorheen SABIC medewerkers, gebaseerd op de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden. Deze toeslag wordt niet gezien als normaal loon en telt niet mee voor de pensioenopbouw, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, etc. De toeslag wordt jaarlijks geïndexeerd met de prijsinflatie (CBS, CPI afgeleid), met een maximum van de CAO stijging.

- Voor de Acetyleen Fabriek gelden naast het standaard dagdienstrooster, nog 2 andere roosters:
 1. Continudienst, met een gemiddelde totale arbeidsduur van 33,6 uur per week.
 2. Ploegendienst, met werktijden tussen 07.00 en 23.00 van maandag t/m vrijdag
- De medewerker, blijvend geplaatst in ploegendienst in de Acetyleen fabriek, ontvangt per kalendermaand een toeslag in procenten van het salaris. Deze toeslag bedraagt voor het volgens de algemeen geldende dienstroosters verrichten van:
 - a) continudienst : 31 %,
 - b) 2-ploegendienst : 13 %
- Het wisselen van dienst binnen het voor de medewerker geldende dienstrooster binnen de Acetyleen fabriek, wordt niet afzonderlijk gehonoreerd. De medewerker die blijvend in continudienst is geplaatst, ontvangt echter indien per kalenderjaar meer dan 3 diensten buiten het voor hem geldende dienstrooster worden verricht, per dienst die het aantal van drie overschrijdt, een bonus van € 115,-. Onder extra dienst wordt verstaan: de gehele dienst verricht op een rustdag volgens dienstrooster, evenals de dienst die binnen een termijn van 28 dagen om bedrijfsredenen is verschoven naar een rustdag volgens het voor hem geldende dienstrooster.
- De medewerker die blijvend in continudienst is geplaatst, ontvangt voor overwerk verricht op rustdagen volgens zijn dienstrooster, een extra vergoeding van 10 % per overwerkuur.
- Continudienstmedewerkers hebben standaard 25 dagen of diensten vakantie en geen recht op ATV-dagen.
- De ploegentoeslag telt mee voor de volgende (loon)bestanddelen:
 - Overwerk
 - Pensioenopbouw
 - Vakantietoeslag



Bijlage F. NOTA VAN WIJZIGINGEN

- Looptijd: 15 maanden van 1 juli 2023 tot en met 30 september 2024.
 - Salarisverhoging: een structurele loonsverhoging van €300.- vanaf 1 juli 2023. Tevens een structurele loonsverhoging van 1,5% met ingang van 1 januari 2024, beiden voor medewerkers die verloond worden conform de salarismatrix.
 - Duurzame inzetbaarheid (80/90/100 regeling: 80% werken, 90% uitbetaling, 100% pensioenopbouw, van toepassing voor alle medewerkers op de payroll vanaf 60 jaar.
 - Tegemoetkoming ziektekosten van €110.- naar €120.- bruto per maand
 - Fietsplan: uitwerking van een fietsplan wat onderdeel zal worden van de ALBI mobiliteits-policy
 - Persoonlijk Opleidingsbudget wordt gecontinueerd
 - WGA Premie wordt gecontinueerd
 - Vakbondscontributie wordt gecontinueerd.
 - Werkgeversbijdrage wordt gecontinueerd.
 - Eenmalige verkoop van 5 vakantiedagen in december 2023
 - Aanscherpen regels rondom het aankopen van vakantiedagen:
 - Medewerkers met een restant aan vakantiedagen kunnen niet in de gelegenheid gesteld worden om additionele vakantiedagen aan te kopen;
 - Medewerkers die vakantiedagen kopen, komen automatisch niet in aanmerking voor het verkopen van vakantiedagen;
 - Gekochte vakantiedagen moeten in het jaar van aankoop opgemaakt worden.
 - Criteria jaarlijkse fietsvergoeding van 300 euro netto aangescherpt waarbij de berekend pro rata wordt berekend met inachtneming van het parttime percentage van een medewerker, alsook thuiswerkdagen.
 - Update Functiematrix



Bijlage G. PENSIOENVOORZIENING 2020-2024



Rotterdam, 17/1/2020

Onderwerp: Nota van Wijziging Air Liquide pensioenregeling 2020-2024

Werkgevers

AIR LIQUIDE INDUSTRIE B.V., statutair gevestigd te Rotterdam, te dezer zake rechtsgeldig vertegenwoordigd door Floris Mackor, welke André Rekveld gemachtigd heeft om de onderhandelingen namens hem te voeren (hierna ALI) en

AIR LIQUIDE B.V., statutair gevestigd te Rotterdam, te dezer zake rechtsgeldig vertegenwoordigd door Mathilde Godard, welke André Rekveld gemachtigd heeft om de onderhandelingen namens haar te voeren (hierna AL) en vakbonden

FNV, statutair gevestigd te Amsterdam, te dezer zake rechtsgeldig vertegenwoordigd door Petra van 't Hof (hierna FNV) en

AWB, statutair gevestigd te Heerlen, te dezer zake rechtsgeldig vertegenwoordigd door Cas Wilbers (hierna AWB)

OVERWEGENDE

dat partijen in overleg zijn getreden met het oog op een verandering van de pensioenregeling ten behoeve van de werknemers van ALI en AL voor de periode van 2020 tot en met 2024.

VERKLAREN:

Dat er overeenstemming is bereikt over het voorlopige onderhandelingsresultaat en dat na raadpleging van de vakbondsleden het gebodene is aanvaard.

Het gebodenen betreft:

De huidige CDC-regeling zal met ingang van 1 januari 2020, voor de komende 5 jaar, worden vervangen door een hybride regeling, die bestaat uit de volgende onderdelen:

- A. Een CDC-regeling voor het pensioengevend salaris van € 13.875* tot € 41.735*
- B. Een IDC-regeling voor het pensioengevend salaris vanaf € 41.735* tot maximaal € 107.593*

A. CDC-regeling

Voor het CDC-gedeelte binnen deze hybride regeling geldt het volgende:

- De premieopbouw in de CDC bedraagt circa 1,85% voor 2020 en 2021, waarbij we gebruik maken van de beschikbare premie (zijnde 23,9% over de inkomens tot € 41.375) en van het premie-overschot dat is opgebouwd is in de periode 2015-2019.
- Voor 2020 en 2021 blijft de werknemersbijdrage ongewijzigd ten opzichte van de huidige regeling, zijnde 2% van het pensioengevend salaris tussen € 13.875 en € 41.735 (CDC)
- Gedurende de laatste 3 jaren (2022 - 2024) zal de premieopbouw in CDC ca. 1,46% bedragen
- De werknemerspremie wordt voor de jaren 2022, 2023 en 2024 gewijzigd, de opbouw zal tijdelijk premievrij zijn voor het pensioengevend salaris tussen € 13.875 en € 41.735
- Deze tijdelijke premievrije pensioenopbouw tot een pensioengevend salaris tussen € 13.875 en € 41.735 in 2022, 2023 en 2024 zal alleen gelden voor de deelnemers in dienst bij ALBV en ALI BV per 31/12/2019.
- Vanaf 2025 is het uitgangspunt dat de werknemerspremie over het pensioengevend salaris tussen € 13.875 en € 41.735 weer 2% bedragen en 8,5% voor het pensioengevend salaris tussen € 41.735 en € 107.593.

B. IDC-regeling

Voor de IDC regeling binnen deze hybride regeling geldt het volgende:

- De kosten voor deze IDC-regeling bedragen 23,9% over het pensioengevend salaris boven € 41.735 (tot aan het maximum pensioengevend salaris, zijnde € 107.593), waarbij de deelnemersbijdrage 8,5% van het pensioengevend salaris tussen € 41.735 en € 107.593) zal zijn (voor zover fiscaal toegestaan)
- Er zal een bijspaar-module worden ingericht waardoor de deelnemers die een IDC-regeling hebben, vrijwillig een extra inleg kunnen doen voor zover fiscaal toegestaan.



- Bij NN zal worden nagevraagd om de fiscale ruimte te maximaliseren met in begrip van het eventueel meenemen van fiscale ruimte die ontstaat in de CDC-regeling
- Partner- en wezenpensioen is op risicobasis (middelfoon, 1.313%) verzekerd via de "bonus bij leven" systematiek

Voor de hybride regeling als geheel zijn nog de volgende aspecten afgesproken:

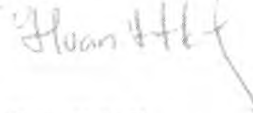
- Werkgevers nemen een aantal ontbindende voorwaarden op in het af te sluiten contract met Nationale Nederlanden (de beoogd pensioenuitvoerder) zodat onder andere bij het bereiken van een pensioenakkoord de voorgestelde regeling kan worden aangepast in lijn met het pensioenakkoord
- De genoemde opbouwpercentages vanaf 2020 zijn gebaseerd op de laatst ontvangen offerte van Nationale Nederlanden die in oktober is ontvangen. De definitieve opbouwpercentages zullen pas bekend worden na onderhandelingen met Nationale Nederlanden.
- Voor de genoemde grensbedragen* (franchise, € 41.735, € 107.793) zijn de 2019-waardes gehanteerd. Deze bedragen worden jaarlijk geïndexeerd. Het maximale salaris voor pensioenopbouw wordt op 1 januari vastgesteld op basis van de ontwikkeling zoals voorgeschreven door de wet. Het overige bedrag (€ 41.735) wordt jaarlijks geïndexeerd met hetzelfde percentage als waarmee de franchise wordt geïndexeerd.
- Vooralisnog hebben wij geen aanwijzingen dat deze hybride regeling niet IFRS-proof zal zijn, maar de voorgestelde regeling dient door een accountant te worden gevalideerd als zijnde IFRS-proof. Indien er onverhoopt toch wijzigingen aangebracht zouden moeten worden, zullen deze wijzigingen zich beperken tot de aspecten die relevant zijn voor IFRS en zullen werkgevers nader in overleg treden met de vakbonden

AIR LIQUIDE INDUSTRIE B.V.



Voor Floris Meckor, André Rekveld
Januari 2020

FNV



Petra van 't Hof
Januari 2020

AIR LIQUIDE B.V.



Voor Mathilde Godard, André Rekveld
Januari 2020

AWB



Cas Wilbers
Januari 2020

Bijlage H: UITWERKING RVU-REGELING 2021-2025

Regeling Voor Vervroegd Uittreden (RVU)

Air Liquide BV wenst middels deelname aan de RVU regeling haar medewerkers in fysiek zware beroepen de mogelijkheid te bieden om eerder met pensioen te gaan.

Recht op uitkering/deelname regeling:

Recht op een RVU uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in het reglement, heeft de werknemer die:

- a. tussen 1 januari 2022 en 31 december 2025 op uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal 36 maanden en minimaal 6 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd ligt, en;
- b. werkzaam is in de functie van Plant- Filling Operator (vul-productiemedewerkers en laboranten), Shift Supervisor of Maintenance Technician, zowel in dagdienst, alsook 2- en 5 ploegen, en;
- c. in het kader van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst geen beroep doet op een loonvervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW);

Nevenactiviteiten

Deelname aan de regeling is bedoeld als maatregel om in het kader van belastbaarheid eerder te kunnen stoppen met werken. Derhalve is het werknemer niet toegestaan na uitdiensttreding nevenactiviteiten uit te voeren.

RVU en uitkeringen/arbeidsongeschiktheid

De werknemer heeft geen recht op een RVU uitkering indien die werknemer recht heeft op een WGA en/of een IVA-uitkering en daarnaast geen loon uit arbeid ontvangt. Werknemer treedt uit dienst bij werkgever en zal daarna in geen enkele vorm, directe of indirecte werkzaamheden voor werkgever uitvoeren op basis van welke vorm van een arbeidsovereenkomst, of een overeenkomst van opdracht dan ook.

Duur, hoogte en uitbetaling uitkering

Deelname aan de RVU regeling is geheel vrijwillig. De werknemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij wil deelnemen aan de RVU regeling met een minimum van 6 maanden en een wettelijk vastgesteld maximum van 36 maanden. De regeling vangt aan op 1 januari 2022.

De bruto uitkering bedraagt de fiscaal maximale bijdrage die de werkgever per maand mag verstrekken, vermenigvuldigd met het aantal maanden tot de aow datum, en zal nooit meer bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag, en onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, zoals de loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen). De betreffende (maximale) vergoeding wordt in één keer uitgekeerd in de vorm van een vaststellingsovereenkomst.

Bij fulltimers wordt uitgegaan van het volledige maximaal wettelijk uitkeringsbedrag. Bij parttimers is dit naar rato van hun dienstverband.

De werknemer wordt geadviseerd zich, voorafgaand aan de deelname, goed te laten voorlichten over de financiële gevolgen van deelname aan de regeling. Air Liquide vergoedt conform een reeds bestaande regeling in de CAO een eenmalig gesprek met Nationale Nederlanden om inzicht te verkrijgen in de invloed van deze regeling op de financiële situatie van de werknemer. Voor het toetsen van de financiële invloed van de RVU regeling is het werknemer toegestaan een ander gecertificeerd bureau in te schakelen. De vergoeding is eenmalig en bedraagt maximaal € 500.-.



Aanvragen uitkering en verstrekken van gegevens:

De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling(en) dient minimaal 6 maanden vóór de uittredingsdatum een daartoe strekkende schriftelijke aanvraag in bij de werkgever.

Het verzoek kan door de werkgever gemotiveerd (schriftelijk) worden afgewezen indien naar oordeel van de werkgever de bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten, dan wel in onderling overleg kunnen werkgever en werknemer overeenkomen dat de werknemer op een ander (later) tijdstip zal deelnemen aan de regeling met inachtneming van de maximale fiscale toegestane duur van de regeling. Onder bedrijfsomstandigheden wordt in deze verstaan veiligheid en beheersbare kwantitatieve en kwalitatieve bezetting.

