

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

1 oktober 2025 – 1 januari 2027



RENOLIT Nederland B.V. te Enkhuizen

© 2025 CAO-partijen en AWWN

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

Inhoudsopgave

Artikel 1. Definities	4
Artikel 2. Algemene verplichtingen van de vakorganisaties	5
Artikel 3. Algemene verplichtingen van de werkgever	5
Artikel 4. Algemene verplichtingen van de werknemer	6
Artikel 5. Bijdrage aan de vakorganisatie	7
Artikel 6. Veiligheid en gezondheid	7
Artikel 7. Indiensttreding en proeftijd	7
Artikel 8. Duur van de arbeidsovereenkomst en opzegging	8
Artikel 9. Arbeidsduur, arbeidstijd en dienstrooster	9
Artikel 10. Opleiding en scholing	11
Artikel 11. Faciliteiten oudere werknemers	12
Artikel 12. Functiegroepen en salarisschalen / toepassing salarisschalen	12
Artikel 13. Bijzondere beloningen	14
Artikel 14. Overwerk	17
Artikel 15. Verschoven uren	20
Artikel 16. Zon- en feestdagen	21
Artikel 17. Vakantie	21
Artikel 18. Vakantietoeslag	23
Artikel 19. Keuzesysteem / inzetbaarheidsbudget	23
Artikel 20. Ongeoorloofd verzuim	24
Artikel 21. Bijzonder verlof	24
Artikel 22. Arbeid en zorg	26
Artikel 23. Ondernemingsraad	26
Artikel 24. Vakbondswerk in de onderneming	26
Artikel 25. Arbeidsongeschiktheid	27
Artikel 26. Uitkering bij overlijden	29
Artikel 27. Pensioenregeling	30
Artikel 28. Tussentijdse wijzigingen	30
Artikel 29. Duur en opzegging	31
BIJLAGE I	32
BIJLAGE II Salarisschalen	33
BIJLAGE III - Pensioenbijlage	35
BIJLAGE IV – Actuele cao-afspraken	38



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

tussen

RENOLIT Nederland B.V. te Enkhuizen

als partij aan werkgeverszijde

en

FNV te Utrecht

elk als partij aan werknemerszijde,

is voor de periode van 1 oktober 2025 tot 1 januari 2027 de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Artikel 1. Definities

1. In deze overeenkomst wordt verstaan onder:
 - a. **werkgever**: de partij aan werkgeverszijde.
 - b. **werknemer**: de persoon in dienst van werkgever van wie de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in de in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst vermelde functielijst.
 - c. **de vakorganisatie**: elke partij aan werknemerszijde.
 - d. **ingeleende werknemer**: de natuurlijke persoon, die werkzaamheden verricht in de onderneming van een werkgever met wie hij geen dienstverband is aangegaan.
 - e. **vakbondskaderlid**:
 - i. werknemer die lid is van de vakorganisatie en tijdens de CAO-onderhandelingen en tijdens het periodiek overleg met werkgever deel uitmaakt van de vakbondsdelegatie;
 - ii. werknemer die lid is van de vakorganisatie en zitting heeft in vertegenwoordigende organen in de vakorganisatie.
 - f. **maand**: een kalendermaand.
 - g. **week**: een periode van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend.
 - h. **schaalsalaris**: het salaris dat is opgenomen in bijlage I.
 - i. **maandinkomen**: het schaalsalaris, vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag en met een eventuele persoonlijke toeslag.
 - j. **jaarinkomen**: 12 keer het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag en 13e maand.
 - k. **13e maand**: extra uitkering in december van het gemiddelde maandinkomen van een kalenderjaar.
 - l. **uursalaris**: 1/173,33 van het schaalsalaris (= 'kaal' uursalaris zonder toeslagen).
 - m. **dienstrooster**: een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
 - n. **normale arbeidsduur**: het gemiddelde aantal uren per week waarop de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten.
 - o. **BW**: Burgerlijk Wetboek (boek 7, titel 10).
2. Alle situaties in deze overeenkomst die te maken hebben met delen van maanden worden naar evenredigheid berekend.
3. In deze overeenkomst worden alle voor parttimers op geld en/of tijd waardeerbare arbeidsvoorwaarden naar rato vastgesteld van de arbeidsvoorwaarden die gelden voor werknemers die volgens de voltijd arbeidsduur werkzaam zijn.

Artikel 2. Algemene verplichtingen van de vakorganisaties

1. De vakorganisaties verbinden zich de bepalingen van deze overeenkomst naar de eisen van de redelijkheid en billijkheid na te komen en te handhaven.
2. De vakorganisaties verplichten zich tijdens de duur van deze overeenkomst met alle middelen die zij tot hun beschikking hebben:
 - a. nakoming van deze CAO door hun leden te zullen bevorderen;
 - b. geen actie te zullen voeren of te bevorderen die beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst;
 - c. hun krachtige medewerking te verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

Artikel 3. Algemene verplichtingen van de werkgever

1. Werkgever verbindt zich de bepalingen van deze overeenkomst naar de eisen van de redelijkheid en billijkheid na te komen en te handhaven en tijdens de duur van de overeenkomst geen uitsluiting van de leden van de vakorganisaties toe te passen.
2. Werkgever zal geen werknemers in dienst hebben onder voorwaarden, die ongunstiger zijn dan in deze overeenkomst is bepaald.
3. Werkgever zal aan alle werknemers zo spoedig mogelijk een exemplaar van deze overeenkomst inclusief bijlagen ter beschikking stellen.
4. Werkgever zal slechts gebruik maken van ingeleende werknemers, indien de normale vervulling van vacatures niet of niet binnen de gewenste termijn kan worden gerealiseerd of indien de te vervullen werkzaamheden van tijdelijke aard zijn.
5. Als werkgever een voormalig uitzendkracht in dienst neemt die direct voorafgaand als uitzendkracht voor werkgever heeft gewerkt, dan worden de verschillende uitzendovereenkomsten in Fase A als één arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijke duur van de uitzendovereenkomsten aangemerkt. Dit tenzij er tussen de verschillende uitzendovereenkomsten in Fase A een periode van 6 maanden of langer heeft gezeten. De werknemer die na als uitzendkracht in Fase A bij werkgever gewerkt te hebben, direct bij werkgever in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst.

Dit ziet toe op het aantal arbeidsovereenkomsten die, na opvolging, kunnen leiden tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (art. 7:668a lid 1 sub b juncto 7:691 BW), maar laat onverlet dat na 36 maanden een contract voor onbepaalde tijd ontstaat conform art. 7:668a lid 1 sub a juncto 7:691 BW.

6. Het algemeen beleid van de onderneming inzake het gebruikmaken van ingeleende werknemers zal tenminste viermaal per jaar in de ondernemingsraad worden besproken.
7. Werkgever en de vakorganisaties voeren regelmatig periodiek overleg, waarbij werkgever de vakorganisaties zal informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij zal met name aandacht worden besteed aan ontwikkelingen met betrekking tot de economische situatie, investeringen en werkgelegenheid. Tevens worden in het periodiek overleg al die onderwerpen besproken die vanuit het CAO-overleg tijdens de looptijd van de CAO nader uitgewerkt of ingevuld worden.

8. Werkgever zal tijdens de duur van deze overeenkomst niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers, die op het moment dat de overeenkomst wordt gesloten, in dienst zijn of tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken. In dat geval zal hij hiertoe pas besluiten na overleg met de vakorganisaties en de ondernemingsraad.
9. Werkgever zal bij het duurzaam of tijdelijk verminderen of vervallen van werkzaamheden zoveel mogelijk proberen vervangende werkgelegenheid aan te bieden.
10. Indien zich omstandigheden voordoen zoals vermeld in lid 8 en 9, zal het gestelde in artikel 8 lid 6 van deze overeenkomst van toepassing zijn.
11. Gedurende de looptijd van deze overeenkomst zal 1 werk-/leerplek beschikbaar zijn. Werkgever zal zich maximaal inspannen die plek te vullen.

De werk-/leerplek dient als mogelijkheid voor (langdurig) werkzoekenden om werkervaring op te doen en tegelijkertijd een diploma te behalen en kan mogelijk ook worden ingevuld door een Wajong'er. De werk-/leerplek is niet gebonden aan één afdeling. Voor de looptijd van deze CAO staat werkgever open – naast de huidige werk-/leerplek – voor een 2e werk-/leerplek indien de mogelijkheden zich daarvoor aandienen.

Daarnaast zal werkgever in het kader van zijn personeelsbeleid, in zijn algemeenheid ernstig rekening houden met de werkgelegenheidsproblematiek van arbeidsgehandicapten.

Artikel 4. Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer zal de belangen van werkgever als een goed werknemer behartigen.
2. De werknemer is verplicht in dienst van werkgever alle werkzaamheden, die hem door of namens werkgever redelijkerwijze kunnen worden opgedragen en die met de onderneming in verband staan, naar zijn beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten. Dit geldt ook indien deze werkzaamheden niet tot zijn gewone dagelijkse arbeid behoren.
3. De werknemer zal meewerken aan het bewaren van de orde en de veiligheid in de gebouwen en op het bedrijfsterrein. Hij zal de aanwijzingen en de voorschriften, die door of namens werkgever worden gegeven, opvolgen.
4. Het is de werknemer niet toegestaan zelf of door middel van anderen een bedrijf uit te oefenen of arbeid te verrichten tegen betaling voor derden, tenzij werkgever hiervoor vooraf schriftelijk toestemming heeft gegeven. De werknemer, die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hier bedoelde werkzaamheden, verliest elke aanspraak op de in artikel 25 geregelde uitkeringen of aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
5. De werknemer zal zich houden aan de geldende dienstroosters.
6. De werknemer zal, ook op andere dan in het dienstrooster aangegeven uren, arbeid verrichten voor zover het bepaalde in artikel 14 is toegepast en de wettelijke voorschriften in acht zijn genomen.

Artikel 5. Bijdrage aan de vakorganisatie

Werkgever verklaart zich bereid een bijdrage aan de vakorganisaties te verstrekken conform de bepalingen van de hierover tussen AWWN en FNV, CNV Vakmensen.nl en De Unie gesloten overeenkomst, indien en voor zover deze overeenkomst van kracht is.

Het aantal werknemers en de hoogte van de bijdrage per werknemer zal volgens deze overeenkomst worden vastgelegd.

Artikel 6. Veiligheid en gezondheid

1. Werkgever zal alle maatregelen treffen om de gezondheid van de werknemer te beschermen door het waar mogelijk voorkomen van werkomstandigheden, die daarop een schadelijke invloed kunnen hebben.
 - a. Ter bevordering van deze doelstelling en mede ter uitvoering van wettelijke voorschriften met betrekking tot veiligheid, gezondheid en milieubescherming, zal werkgever regelmatig overleg plegen met de ondernemingsraad.
2. De regelingen die uit het overleg met de ondernemingsraad voortkomen, bevatten in ieder geval:
 - a. de verplichting van werkgever om de werknemers te informeren over mogelijke gevaarlijke situaties, zowel bij normaal functioneren van het bedrijf als bij bedrijfsstoringen;
 - b. veiligheidsvoorschriften voor een ieder die zich in de onderneming bevindt;
 - c. de verplichting van de werknemers om iedere onveilige situatie te melden en de wijze waarop deze melding dient plaats te vinden;
 - d. de verplichting van werkgever om de nodige persoonlijke beschermingsmiddelen gratis in gebruik te geven;
 - e. de verplichtingen van de werknemer om deze beschermingsmiddelen te gebruiken en van de veiligheidsvoorschriften op de hoogte te zijn en deze toe te passen;
 - f. de verplichting van werkgever om medisch onderzoek te (laten) verrichten bij werknemers, indien dit in verband met hun specifieke werksituatie gewenst is.
3. Werkgever zal zorgen voor een doelmatige uitrusting en organisatie van de bedrijfshulpverlening binnen zijn onderneming, zodat in geval van bedrijfsongevallen aan de getroffen werknemer direct een goede eerste hulp kan worden verleend.

Artikel 7. Indiensttreding en proeftijd

1. Iedere werknemer zal bij zijn indiensttreding een individuele arbeidsovereenkomst ondertekenen, waarin de voorwaarden waarop hij het dienstverband aanvaardt, door werkgever zijn vastgelegd.

Tevens zal de werknemer daarin verklaren, dat hij een exemplaar van deze overeenkomst heeft ontvangen en dat hij met de bepalingen daarvan akkoord gaat en die zal naleven.

2. Tenzij een kortere periode is overeengekomen, geldt een wederzijdse proeftijd van 2 maanden (het betreft geen kalendermaanden). De overeengekomen proeftijd zal in de individuele arbeidsovereenkomst worden vermeld. Geen proeftijd geldt voor de werknemer die, direct voorafgaande aan het dienstverband met werkgever, gedurende een periode van ten minste 2 maanden als ingeleende werknemer in dezelfde functie bij werkgever werkzaam is geweest.evens geldt geen proeftijd bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een half jaar of korter.

3. De arbeidsovereenkomst kan zowel door werkgever als door de werknemer gedurende de proeftijd worden beëindigd zonder inachtneming van de in artikel 8 bepaalde opzegtermijn.

Artikel 8. Duur van de arbeidsovereenkomst en opzegging

1. Naast het bepaalde in artikel 7 wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij uit de individuele arbeidsovereenkomst blijkt dat zij voor bepaalde tijd is aangegaan.
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt:
 - a. van rechtswege op de kalenderdatum;
 - b. door tussentijdse opzegging;
 - c. door ontbinding door de rechter.
3. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt:
 - a. door opzegging van de werknemer;
 - b. door opzegging door de werkgever;
 - c. als de werkgever en de werknemer met wederzijds goedvinden overeenkomen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen;
 - d. door ontbinding door de rechter;
 - e. van rechtswege bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
4. Opzegging
 - a. De arbeidsovereenkomst wordt door schriftelijke opzegging beëindigd. De schriftelijke opzegging vindt plaats tegen het einde van de kalendermaand.
 - b. Zowel voor de werknemer als de werkgever geldt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst de opzegtermijnen zoals opgenomen in artikel 7:672 BW:
 - voor de werknemer geldt een opzegtermijn van 1 maand;
 - voor de werkgever geldt een opzegtermijn afhankelijk van de duur van het dienstverband van de werknemer.
 - c. Als de werkgever met de werknemer in een arbeidsovereenkomst een langere opzegtermijn overeenkomt, bedraagt de opzegtermijn van de werkgever 2 keer deze termijn tot een maximum van 6 maanden.
 - d. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt van rechtswege bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
5. Werkgever zal, naast het bepaalde in het artikel 7 lid 3, de arbeidsovereenkomst niet opzeggen gedurende de tijd, dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten vanwege het nakomen van militaire verplichtingen (en van andersoortige verplichtingen tegenover de overheid), voor zover niet-vrijwillig aangegaan. Indien dergelijke verplichtingen met toestemming van werkgever vrijwillig zijn aangegaan, zal deze de arbeidsovereenkomst evenmin opzeggen tijdens de duur van deze verplichtingen.
6. Indien werkgever tot de conclusie is gekomen, dat:
 - op grond van bedrijfseconomische omstandigheden;
 - ten gevolge van reorganisatie;
 - ten gevolge van verdere automatisering of mechanisering,moet worden overgegaan tot fusie, het sluiten van een bedrijf of bedrijfsonderdeel en/of tot ontslagaanzegging aan een belangrijk aantal werknemers, zal werkgever bij het nemen van zijn beslissingen de sociale consequenties betrekken.

Werkgever zal in dit geval, zodra dit mogelijk is, contact opnemen met de vakorganisaties met het oogmerk tot een voor betrokkenen passende voorlichting te komen. In dit overleg zullen tevens de uit de eerder genoemde maatregelen voortvloeiende sociale consequenties worden betrokken.

Het hier bepaalde laat de bevoegdheden van de ondernemingsraad onaangetast.

Artikel 9. Arbeidsduur, arbeidstijd en dienstrooster

1. Arbeidsduur

1. **Dagdienst en twee- en drieploegendienst:** De normale arbeidsduur voor de dagdienst en twee- en drieploegendienst bedraagt gemiddeld 40 uur per week, op jaarbasis berekend. Uitgaande van 26 vakantiedagen (208 uur), 11,5 ADV-dagen (92 uur) en gemiddeld 6 feestdagen bedraagt deze gemiddeld 1.740 uur per jaar.
2. **Volcontinuedienst:** De normale arbeidsduur voor de volcontinuedienst bedraagt gemiddeld 1.536 uur per jaar, uitgaande van 26 vakantiedagen (208 uur) en gemiddeld 6 feestdagen per jaar.

In de zomer en rond de kerstdagen wordt een collectieve stop vastgesteld waarbij de (gemiddeld) 6 feestdagen rond de kerststop zullen worden gegroepeerd. Het feitelijk aantal genoten vrije dagen zal in mindering worden gebracht op het totaal tegoed aan vrije dagen. De werknemer die nog te weinig vrije dagen heeft opgebouwd zal toch tijdens de collectieve stop vrijaf ontvangen, met dien verstande dat teveel genoten vrije dagen worden verrekend met zijn toekomstig recht op vrije dagen.

3. Indien tot uitbreiding van arbeid in volcontinuedienst of tot invoering van vierploegendienst moet worden overgegaan, zal dit slechts na overleg met de vakorganisaties plaatsvinden.

2. ADV-dagen

1. Iedere werknemer in dagdienst heeft op kalenderjaarbasis recht op 11,5 ADV-dagen (92 uur).
2. Per kalenderjaar kan werkgever maximaal 6 ADV-dagen in overleg met de ondernemingsraad als collectieve ADV-dagen aanwijzen.
3. Collectieve ADV-dagen worden vóór 1 januari van ieder jaar vastgesteld.
4. Indien men ADV-dagen niet heeft opgenomen, maar daar wel recht op zou kunnen doen gelden (bijvoorbeeld door ziekte, uitdiensttreding, parttime werken), vindt geen verrekening plaats.
5. De werknemer die op 3 of meer ADV-dagen per jaar volledig arbeidsongeschikt is, ontvangt ten hoogste 3 vervangende ADV-dagen per jaar. Vaststelling zal in onderling overleg plaatsvinden.
6. De werknemer die in opdracht van werkgever op een voor hem vastgestelde ADV-dag of dienst arbeid moet verrichten, wordt in de gelegenheid gesteld op een ander tijdstip evenveel dagen vrijaf te zijn met behoud van het normale inkomen. In dit geval is het bepaalde in artikel 14 niet van toepassing.
7. Het in opdracht van werkgever verrichten van werkzaamheden op collectief vastgestelde ADV-dagen wordt betaald als kale uren. Uitsluitend de uren die de normale arbeidsduur te boven gaan, worden beschouwd als overwerk. De ADV-dag wordt dan wel afgeschreven.

8. De in lid 6 genoemde ADV-dag kan in overleg met de werknemer ook naar een ander tijdstip worden verschoven. Het betreft dan een normale werkdag. Dit is alleen mogelijk indien op de betreffende dag minimaal 4 uren is gewerkt.
9. Het bepaalde in lid 6 en 7 is ook van toepassing indien sprake is van collectief vastgestelde vakantiedagen.
10. Niet-opgenomen ADV-dagen vervallen aan het begin van het nieuwe kalenderjaar, behalve indien sprake is van het bepaalde in lid 7.
11. Bij beëindiging van de dienstbetrekking bestaat nooit recht op vergoeding van niet-opgenomen ADV-dagen.

3. Normale arbeidstijd

1. De normale arbeidstijd voor werknemers in **dagdienst** ligt tussen 07.00 en 18.00 uur op de eerste 5 werkdagen in de week.
2. De normale arbeidstijd voor werknemers in **ploegendienst** wordt begrensd door de tijdstippen van opkomen en afgaan, zoals die volgens het dienstrooster voor betrokkenen zijn vastgesteld.
3. Het vaststellen van het begin en einde van de normale werktijden geschiedt door werkgever in overleg met de ondernemingsraad.

4. Overige

1. Werknemers die niet in ploegendienst werkzaam zijn en op grond van structurele objectieve sociale en/of medische omstandigheden geen werk in ploegendienst kunnen verrichten, kunnen niet tot werken in ploegendienst worden verplicht.
2. Iedere werknemer werkt volgens een voor hem vastgesteld dienstrooster, tenzij hij overwerkt, op verschoven uren werkt of is overgeplaatst in een andere dienst.

Onder een dienstrooster wordt verstaan:

- a. Voor de werknemer in **dagdienst**: een arbeidstijdregeling die een periode van 1 week omvat, zoals die voor het begin van de betreffende week voor hem is vastgesteld.
- b. Voor werknemers in **tweeploegendienst**: een arbeidstijdregeling die een periode van 2 aaneengesloten weken omvat, zoals die voor het begin van deze tweewekelijkse periode voor hem is vastgesteld.
- c. Voor de werknemer in **drieploegendienst**: een arbeidstijdregeling die een periode van 3 aaneengesloten weken omvat, waarbij de werknemer in een bepaalde regelmaat in een ochtend-, middag- of nachtdienst wordt ingedeeld. Met dien verstande, dat gedurende het weekeinde in de productieafdeling het werk wordt onderbroken voor een periode van tenminste 30 uren, waarvan als regel 24 uren op zondag.

- d. Voor werknemers in **volcontinudienst**: een arbeidstijdregeling die een periode van 10 aaneengesloten dagen omvat, waarbij de werknemer in een bepaalde regelmaat in een ochtend-, middag- of nachtdienst wordt ingedeeld, afgewisseld door roostervrije dagen. Daarbij wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt.
3. Werknemers die werkzaam zijn in ploegdienst en op grond van structurele objectieve sociale en/of medische omstandigheden in dagdienst willen worden geplaatst, kunnen daartoe een verzoek bij werkgever indienen. Indien voor hen een passende functie in dagdienst beschikbaar is, behouden zij bij plaatsing in die functie het voor hen geldende ploegentoeslag-percentage. Als geen passende functie in dagdienst beschikbaar is, worden zij op een wachtlijst geplaatst in volgorde van:
- sociale en/of medische indicatie;
 - aantal jaren in ploegdienst doorgebracht.
- Deze lijst zal onderwerp van overleg vormen met de ondernemingsraad.
- a. Werknemers die werkzaam zijn in ploegdienst, maar niet aan één van de in lid 3 genoemde criteria voldoen, kunnen eveneens een verzoek bij werkgever indienen om in dagdienst te worden geplaatst. Voor hen geldt de ploegentoeslaggarantie zoals vermeld in artikel 13.3. Voor de in dit lid genoemde werknemers geldt het voorbehoud, dat voor hen een passende functie in dagdienst aanwezig moet zijn, dit ter beoordeling van werkgever en mede gelet op het bepaalde in de laatste zin van artikel 13.3.
- b. Indien in geval van overplaatsing als bedoeld in lid 3 en sub a sprake is van een medische indicatie, zal het garantiebedrag alleen dan worden uitbetaald indien en voor zover hiervoor geen rechten kunnen worden ontleend aan de Ziektewet en/of WIA.
4. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, heeft werkgever overleg met de ondernemingsraad. Nadat hierover overeenstemming is bereikt met de ondernemingsraad, zullen de dienstroosterwijzigingen van kracht worden.
- a. Indien de invoering of wijziging van dienstroosters als bedoeld in lid 4 verband houdt met arbeid op zondag, zal werkgever overleg plegen met de vakorganisaties en met de ondernemingsraad.

Artikel 10. Opleiding en scholing

1. Het opleidingsbeleid is er op gericht om kennis en vaardigheden op het gewenste niveau te brengen voor het goed vervullen van de functie. Tegelijkertijd wordt de ontwikkeling van het aanwezige potentieel bij werknemers gestimuleerd. Werkgever en ondernemingsraad zullen jaarlijks spreken over het opleidingsplan.
2. Werknemers die buiten hun dienstrooster een opleiding volgen die voortvloeit uit een verplichting vanuit de werkgever of vanuit de wet, ontvangen voor de aanwezige uren het uursalaris plus eventuele ploegentoeslag.

Het is mogelijk om tijd voor tijd op te nemen in geval van het volgen van verplichte opleidingen/cursussen buiten het dienstrooster. Het gaat hierbij om opleidingen/cursussen die aaneengesloten 4 uur of langer duren.

Artikel 11. Faciliteiten oudere werknemers

1. Ten behoeve van het op vrijwillige basis extra vrije tijd op kunnen nemen geldt enkel nog een overgangsregeling voor werknemers die op 1 januari 2012 in dienst waren bij werkgever en op die datum 50 jaar en ouder waren. Deze overgangsregeling ziet er als volgt uit:
 - a. De groep werknemers die op 1 januari 2012 in dienst is bij werkgever en op 1 januari 2012 de leeftijd tussen 50 en 54 jaar heeft:

• voor 55-jarigen	: 2,5	dagen
• voor 56-jarigen	: 3	dagen
• voor 57-jarigen	: 3,5	dagen
• voor 58-jarigen	: 4	dagen
• voor 59-jarigen	: 5	dagen
• voor 60-jarigen	: 6	dagen
• voor 61-jarigen en ouder	: 6,5	dagen.
 - b. De groep werknemers die op 1 januari 2012 in dienst is bij werkgever en op 1 januari 2012 de leeftijd van 55 jaar of ouder heeft:

• voor 55-jarigen	: 3,75	dagen
• voor 56-jarigen	: 4,5	dagen
• voor 57-jarigen	: 5,25	dagen
• voor 58-jarigen	: 6	dagen
• voor 59-jarigen	: 7,5	dagen
• voor 60-jarigen	: 9	dagen
• voor 61-jarigen en ouder	: 9,75	dagen.

N.B.: Als peildatum wordt gehanteerd de leeftijd op 1 januari van enig jaar.

2. Over de in lid 1 vermelde dagen zal 100% van het salaris worden betaald.
3. Het moment waarop de dagen over het jaar worden genoten zal in onderling overleg tussen bedrijfsleiding en de betrokken werknemer worden geregeld ter voorkoming van verstoring van de normale bedrijfsgang.

De in lid 1 vermelde dagen dienen in het betreffende jaar te worden opgenomen. Opsparen van vrije dagen is derhalve niet mogelijk.

4. Het in lid 2 gestelde zal geen gevolgen hebben voor pensioenrechten, uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid, vakantietoeslag, noch voor de 13e maand.
5. Aan werknemers kunnen in het laatste jaar voor hun pensionering maximaal 5 vrije dagen extra worden toegekend. Deze extra dagen dienen te worden aangewend ter voorbereiding op hun pensioen door middel van het volgen van een cursus (pensioen in zicht).

Artikel 12. Functiegroepen en salarisschalen / toepassing salarisschalen

1. De functies van werknemers zijn op basis van het ORBA®-systeem van functiewaardering ingedeeld in 11 functiegroepen.

- a. Deze groepen zijn aangeduid met de letters A tot en met K. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die omvat:
 - een aanloopschaal;
 - een schaal gebaseerd op functiejaren.
- b. De functielijst, de groepsindeling en de salarisschalen zijn opgenomen in bijlage I van deze overeenkomst.
- c. De werknemers ontvangen schriftelijk mededeling over hun indeling en over het daarbij behorende schaalsalaris.
- d. Het maandinkomen wordt uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

De werknemer, die bezwaar maakt tegen zijn functieomschrijving of tegen zijn functie-indeling, kan zijn klacht schriftelijk indienen bij zijn direct leidinggevende en bij de afdeling Human Resources. De bezwaar- en beroepsprocedure is opgenomen in het Regelingenboek.

2. **Aanloopschaal:** Een werknemer die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie goed te kunnen uitoefenen, wordt ingeschaald in een aanloopschaal.

De maximum duur van een aanloopschaal is 1 jaar (van beide aanloopschalen dus 2 jaar). Zodra de werknemer naar het oordeel van werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie goed te kunnen uitoefenen, wordt de werknemer met ingang van de daaropvolgende maand ingeschaald op het schaalsalaris dat hoort bij de betreffende functiegroep met 0 functiejaren.

3. **Functiejarenschaal:** De werknemers die over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikken om de functie goed te kunnen uitoefenen, worden beloond volgens de functiejarenschaal. Herzieningen vinden eenmaal per jaar plaats op 1 januari door toekenning van een functiejaar totdat het maximum van hun schaal is bereikt.
 - a. Bij een aanstelling in een functiejarenschaal ontvangt de werknemer in het algemeen het schaalsalaris bij 0 functiejaren. Indien een werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaren te belonen, kunnen hem – in overeenstemming met die ervaring – functiejaren worden toegekend. In dit geval zal het aantal functiejaren met ingang van 1 januari daaropvolgend alleen met 1 functiejaar worden verhoogd indien de aanstelling heeft plaatsgevonden vóór 1 juli.
4. **Tijdelijke waarneming van een hoger ingedeelde functie:** Werknemers die tijdelijk, dat wil zeggen ten hoogste 6 maanden, volledig een functie waarnemen die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met hun eigen functie overeenkomt.

Indien de waarneming langer duurt dan 6 maanden, wordt de werknemer definitief in de hoger ingedeelde functie geplaatst, met uitzondering van de gevallen, waarin wordt waargenomen voor een zieke.

De werknemer die tijdelijk werk moet verrichten in een hogere functiegroep dan waarin hij is ingedeeld, ontvangt per kalendermaand een bijbetaling. Deze bijbetaling bedraagt het verschil tussen het inkomen gebaseerd op het schaalsalaris dat bij definitieve overplaatsing zou worden uitbetaald en het voor hem geldende schaalsalaris. Daarbij geldt dat perioden van minder dan een gehele werkdag buiten beschouwing blijven. De werknemer kan aan een tijdelijke overplaatsing in een hogere functiegroep geen aanspraak ontlenen op een definitieve plaatsing of beloning in deze groep.

5. **Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie:** Werknemers die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand, volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie is geschied.

Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer, die onder de functiejaarschaal valt, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaars van de twee betrokken salarisschalen of zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.

6. **Lager ingedeelde functie:** Werknemers kunnen om een aantal redenen in een lager ingedeelde functie worden geplaatst:
- a. **Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek:** Bij indeling in een lagere salarisschaal door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek van een werknemer die onder de functiejaarschaal valt, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris zoveel als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
 - b. **Als gevolg van bedrijfsomstandigheden:** Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, behouden gedurende één jaar hun oorspronkelijke schaalsalaris.

Bij indeling in een lagere salarisschaal om eerder vermelde redenen van een werknemer die onder de functiejaarschaal valt, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend, dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt.

- c. **Als gevolg van structurele sociale en/of medische omstandigheden:** Werknemers die als gevolg van structurele sociale en/of medische omstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven ingedeeld in de bij hun oorspronkelijke functie behorende salarisschaal.

Artikel 13. Bijzondere beloningen

1. Algemeen

1. De schaalsalarissen, bepaald op grond van artikel 12, worden geacht een normale beloning te zijn voor de vervulling van een functie in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het schaalsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

1. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt voor de:

• tweeploegendienst:	10,5%	(ochtend- en middagdienst);
• tweeploegendienst:	15%	(dag- en nachtdienst);
• drieploegendienst:	18%	(waarvan 2,4% verband houdt met de diensten op maandag van 00.00 tot 06.00 uur en op zaterdag);
• volcontinudienst:	28,5%	
2. De beloning voor het werken in ploegendiensten, die van de gebruikelijke diensten afwijken, zal eventueel nader tussen partijen worden overeengekomen.
3. Het bepaalde in lid 1 en 2 is niet van toepassing bij overwerk of verschoven uren. In die gevallen heeft de betaling plaats overeenkomstig het bepaalde in artikel 14 respectievelijk 15.

3. Ploegentoeslaggarantie

1. Werknemers in ploegendienst bouwen gedurende het aantal volle jaren, dat zij als zodanig werkzaam zijn, een ploegentoeslaggarantie op. Die garantie blijft als recht gehandhaafd indien zij overgaan naar de dagdienst of naar een met een lager percentage beloonde ploegendienst. Eén en ander geschiedt met inachtneming van het bepaalde in lid 2 tot en met 9.
2. De opbouw van de ploegentoeslaggarantie wordt uitgedrukt in procenten van het voor de in lid 1 genoemde werknemers geldende ploegentoeslagpercentage en wel volgens onderstaande schaal:

leeftijd	opbouw per vol ploegentoeslagjaar
• 18 tot en met 29 jaar	1,25%
• 30 tot en met 39 jaar	2%
• 40 jaar en ouder	3%.

Vaststelling van het garantiebedrag geschiedt op basis van het opgebouwde percentage van de laatstgenoten ploegentoeslag.

De maximaal op te bouwen garantie zal niet meer kunnen bedragen dan 80% van bedoelde toeslag.

3. Indien de bij het verlaten van de ploegendienst opgebouwde garantie minder bedraagt dan 10% van de ploegentoeslag, vervalt de garantie en geldt de volgende afbouwregeling:
 - 100% gedurende de lopende en de volgende maand;
 - 80% gedurende 4 maanden;
 - 60% gedurende 4 maanden;
 - 40% gedurende 3 maanden;
 - 20% gedurende 3 maanden.

Indien bij het overgaan van de ploegendienst naar de dagdienst dan wel een lager beloonde ploegendienst een ploegentoeslaggarantie is opgebouwd, die 10% of hoger is, zal dit garantiepercentage eveneens via bovenstaande staffel worden bereikt.

4. Werknemers die 3 maanden of korter aaneengesloten in ploegendienst werkzaam zijn geweest, ontvangen uitsluitend over de in ploegendienst gewerkte tijd het daarvoor geldende ploegentoeslagpercentage.
Werknemers die langer dan 3 maanden doch korter dan 6 maanden in ploegendienst werkzaam zijn geweest en waarvan het moment van de overgang in de loop van een kalendermaand ligt, ontvangen 100% van het ploegentoeslagpercentage over de gehele maand. Het bepaalde in lid 6 is op bovenstaande werknemers niet van toepassing.
5. De tot uitkering komende garantietoeslagen zullen steeds met hetzelfde percentage worden aangepast als de schaalsalarissen.
6. Bij overgang naar een lager beloonde ploegendienst blijft, naast het bij deze dienst behorende ploegentoeslagpercentage, het opgebouwde garantiepercentage gehandhaafd, tenzij dit minder bedraagt dan 10%. Deze beide toeslagen tezamen kunnen echter nooit meer bedragen dan de toeslag, die behoorde bij de oorspronkelijke dienst.

Bij een garantiepercentage van minder dan 10% is, onverminderd het bepaalde in dit lid, de afbouwregeling als genoemd in lid 3 van kracht.

7. Werknemers van 60 jaar en ouder die de ploegendienst verlaten dan wel overgaan naar een lager beloonde ploegendienst, behouden het bij hun oorspronkelijke dienst behorende toeslagpercentage.
8. Werknemers die:
 - jonger zijn dan 55 jaar;
 - als gevolg van bedrijfsomstandigheden zijn overgeplaatst naar de dagdienst of naar een lager beloonde ploegendienst;
 - een ploegentoeslaggarantie hebben,zijn verplicht om een herplaatsing in de oorspronkelijke ploegendienst te aanvaarden, indien zich naar het oordeel van werkgever een relevante vacature voordoet. Indien deze herplaatsing niet wordt aanvaard, komt de ploegentoeslaggarantie te vervallen.

Over de tot uitkering komende ploegentoeslaggarantie zullen op dezelfde wijze pensioenrechten worden opgebouwd en pensioenpremie worden geheven als ten aanzien van de ploegentoeslag is vastgesteld in het pensioenreglement.

4. Mutaties in dienstrooster

1. Werknemers die vanuit een ploegendienst worden overgeplaatst naar een lager beloonde ploegendienst of naar de dagdienst, ontvangen naar evenredigheid de bij hun nieuwe dienst behorende beloning en de eventueel door hen opgebouwde ploegentoeslaggarantie.
2. Werknemers in ploegendienst die in de loop van een week worden overgeplaatst naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor per overgang een eenmalige sprongtoeslag van 1% van het desbetreffende schaalsalaris. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald indien de terugplaatsing geschiedt binnen dezelfde week, waarin de overplaatsing plaats had.

5. Uitkering 13e maand

1. De werknemer die gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest, ontvangt in de maand december een extra uitkering ter grootte van het gemiddelde maandinkomen van dat kalenderjaar.
2. De werknemer die niet gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest, heeft recht op de lid 1 genoemde extra uitkering naar evenredigheid.

6. Bonusregeling (voorheen SDDS-regeling)

1. Werknemer heeft een bonuspotentieel met een uitgangspositie van 2% van het jaarinkomen. De volledige regeling is vastgelegd (met instemming van de OR) in het regelingenboek van werkgever.

Artikel 14. Overwerk

1. Uitgangspunten voor de overwerkregeling zijn opgenomen in het Regelingenboek: Werktijdenregeling voor de dagdienst. Deze gelden niet voor medewerkers van de Technische Dienst.
 - a. **Dagdienst:** er is sprake van overwerk als de werknemer in opdracht van de werkgever extra werkzaamheden moet verrichten boven de normale dagelijkse arbeidsduur of extra werkzaamheden moet verrichten buiten het dagvenster (maandag tot en met vrijdag 07.00 – 18.00 uur).
De werkgever zal de werknemer alleen verzoeken extra te werken als sprake is van overmacht, ontstaan door bijvoorbeeld hoog ziekteverzuim, extreme drukte of een onvoorziene situatie.
Voor overwerk geldt een toeslag conform lid 5 sub a en b.
 - b. **Overige diensten:** onder overwerk wordt verstaan alle arbeid die door de werknemer in opdracht van werkgever wordt verricht boven de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het voor de werknemer geldende dienstrooster.
2. Niet als overwerk wordt beschouwd:
 - a. arbeid voor het inhalen van verzuimde of te verzuimen uren als gevolg van bedrijfsstagnatie, mits werkgever over de verzuimde of te verzuimen uren het maandinkomen doorbetaalt;
 - b. arbeid voor het inhalen van andere verzuimde of te verzuimen uren dan bedoeld in de artikelen 16, 17 en 20;
 - c. arbeid op uren waarmee in een etmaal door een werknemer in ploegdienst de dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden zonder overschrijding van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in het betreffende rooster;
 - d. incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder;
 - e. op terugkomdagen
 - f. dagdienst: extra werkzaamheden die in overleg tussen de werknemer en werkgever op uren worden verricht boven de normale dagelijkse arbeidsduur en binnen het dagvenster; de werknemer kan zelf bepalen wanneer hij deze uren in tijd compenseert.

3. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen of beperkt, maar indien de eisen van het bedrijf overwerk noodzakelijk maken, kan werkgever het opdragen aan de werknemer. In dit geval is werknemer verplicht het overwerk te verrichten. Werknemers die op grond van sociale en/of medische omstandigheden geen overwerk kunnen verrichten, kunnen dit melden bij en voorleggen aan werkgever.
4. Onder het verrichten van overwerk van meer belangrijke omvang, hetzij naar het aantal daarbij betrokken werknemers, hetzij naar de te verwachten arbeidsduur, zal vooraf overleg worden gepleegd met de ondernemingsraad.
5. Voor elk uur overwerk ontvangt de werknemer 1/173,33 van zijn schaalsalaris (= 'kaal' uursalaris zonder toeslagen).

Voor overwerk wordt bovendien een toeslag betaald, berekend over het in overwerk verdiende 'kale' uursalaris, die als volgt wordt vastgesteld:

a. voor werknemers in dagdienst en twee- en drie-ploegendienst:

- 50% voor uren tussen maandag 00.00 uur en zaterdag 00.00 uur;
- 100% voor uren tussen zaterdag 00.00 uur en maandag 00.00 uur;
- 200% voor uren op feestdagen;

b. voor werknemers in volcontinuïdient:

uren op roostervrije dagen:

- op maandag tot en met vrijdag 100%;
- op zaterdagen 150%;
- op zondagen 200%;
- op feestdagen 300%.

Overschrijdende uren voorafgaande aan of aansluitend op de eigen dienst, worden uitsluitend extra beloond volgens de percentages bedoeld onder sub a.

c. De beloning van arbeid op feestdagen, die de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster niet overschrijdt, is geregeld in artikel 16.

6. Pauzes op uren buiten het dienstrooster, nodig geworden door overwerk, worden als overwerk beschouwd en als overwerk betaald.
7. Indien een werknemer onverwachts van huis wordt gehaald voor het verrichten van overwerk, ontvangt hij een extra betaling van 1% van zijn schaalsalaris en ten minste 1 overwerkuur. Voor medewerkers van de Technische Dienst geldt een afwijkende beloning voor opkomsten, zoals opgenomen in lid 11 sub c.
8. Overwerk zal bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd. Die vrije tijd kan na overleg met werkgever worden opgenomen.
 - a. Indien deze compensatie in vrije tijd niet binnen 6 maanden heeft plaatsgevonden, zal tot uitbetaling worden overgegaan.
 - b. Indien het overwerk wordt gecompenseerd in vrije tijd, worden over de uren van overwerk alleen de in lid 5 sub a en b bedoelde toeslagen betaald. De uren ter compensatie in vrije tijd zoals bedoeld in lid 5 worden niet doorbetaald.

9. De werknemer in dagdienst die overwerk moet verrichten tussen 22.00 uur en de aanvang van zijn volgende normale werktijd, dient aan het begin van de eerstvolgende normale werktijd evenveel uren te verzuimen (zgn. slaapuren) met behoud van salaris als hij uren na 22.00 uur heeft overgewerkt. Dit recht ontstaat niet als het overwerk op of na 04.00 uur begint en evenmin als dit voor of op 24.00 uur wordt beëindigd.
10. **Consignatieregeling algemeen:** Werknemers die in opdracht van werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per dag op maandag tot en met vrijdag 1/173,33, op zaterdag 4/173,33 en op zondagen en feestdagen 5/173,33 van hun schaalsalaris. Daarnaast ontvangen geconsigneerde werknemers voor opkomsten een beloning als vermeld in lid 7.
11. **Consignatieregeling Technische Dienst (TD):** van consignatie is sprake als de werknemer zich in opdracht van de werkgever buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden beschikbaar en bereikbaar houdt voor telefonisch consult en extra opkomst. Gedurende het hele jaar is een TD-medewerker geconsigneerd. De frequentie van consignatieweken per jaar per medewerker is afhankelijk van de hoeveelheid werknemers die werkzaam zijn binnen de Technische Dienst. Gestreefd wordt naar een consignatiedienst volgens een vast rooster.
 - a. De werknemer die is geconsigneerd, ontvangt hiervoor een netto en een bruto basisvergoeding, onafhankelijk van aantal opkomsten/telefonisch consulten:
 - netto vergoeding per week voor de geconsigneerde werknemer (op basis van vast rooster): € 67 netto per consignatieweek
 - bruto vergoeding per dag voor de geconsigneerde werknemer (op basis van vast rooster)

maandag tot en met vrijdag	1/173,33 van schaalsalaris
zaterdag	4/173,33 van schaalsalaris
zondag en feestdagen	5/173,33 van schaalsalaris
 - b. Ten aanzien van de werkzaamheden die worden verricht tijdens de opkomst of het telefonisch consult geldt de Overwerkregeling, zoals vermeld in lid 1 tot en met 9, met een minimum van 30 minuten. Als een nieuwe oproep plaatsvindt binnen 30 minuten na het beëindigen van het werk uit de vorige oproep, wordt de werktijd als doorlopend beschouwd.
 - c. Van een opkomst is sprake als de werknemer op tijden buiten het reguliere dienstrooster naar het bedrijf wordt geroepen en als gevolg daarvan een extra opkomst maakt voor het verrichten van spoedeisend werk (oplossen van storingen). De werknemer ontvangt hiervoor een bruto vergoeding per opkomst (staffel op weekbasis per geconsigneerde).

1e en 2e opkomst	1,75% van schaalsalaris
3e en 4e opkomst	2,25% van schaalsalaris
vanaf 5e opkomst	2,75% van schaalsalaris

- d. Alle vergoedingen - met uitzondering van de bruto en netto basisvergoeding voor geconsigneerden - gelden eveneens voor de werknemer die op het desbetreffende moment niet geconsigneerd is, maar die wordt ingeschakeld door de geconsigneerde werknemer om hulp te bieden bij een complexe situatie.

Artikel 15. Verschoven uren

- 1. Van verschoven uren is slechts sprake wanneer door verschuiving van de werktijd in opdracht van werkgever arbeid buiten het normale dienstrooster wordt verricht, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden en zonder dat er sprake is van overplaatsing in een andere dienst.

Onder verschoven uren worden nader verstaan:

- a. **In dagdienst:** uren waarop arbeid wordt verricht voor 07.00 uur dan wel na 18.00 uur op de eerste vijf werkdagen van de kalenderweek.

N.B.: Indien echter meer dan 2 uren buiten het normale dienstrooster wordt gewerkt, is de verschoven urenregeling, genoemd in lid 3, steeds van toepassing.

- b. **In ploegdienst:**

- i. indien de dienst begint en eindigt tussen 20.00 uur en 06.00 uur of indien zij begint voor 06.00 uur respectievelijk 20.00 uur en daarna voortduurt of indien een dienst geheel op zaterdag valt: de uren waarop arbeid wordt verricht buiten het normale dienstrooster.
- ii. indien de dienst begint en eindigt tussen 06.00 uur en 20.00 uur: uren waarop arbeid wordt verricht voor 06.00 uur dan wel ná 20.00 uur.

N.B.: Indien echter meer dan 2 uren buiten het normale dienstrooster wordt gewerkt, is de verschoven urenregeling, genoemd in lid 3, steeds van toepassing.

- 2. Niet als verschoven uren worden beschouwd:
 - a. uren waarop de werknemer op eigen verzoek buiten het dienstrooster werkt;
 - b. uren die, in overleg met de ondernemingsraad, door de gehele onderneming of één of meer afdelingen buiten het dienstrooster worden gewerkt met het doel om in verband met bijzondere omstandigheden van tevoren niet gewerkte of later niet te werken uren in te halen;
 - c. uren waarop arbeid wordt verricht voor het inhalen van wegens bedrijfsstagnatie verzuimde of te verzuimen uren, mits werkgever over deze uren het salaris doorbetaalt.
- 3. Voor verschoven uren wordt een toeslag betaald, berekend over het in verschoven uren verdiende schaalsalaris, vastgesteld als volgt:
 - a. 50% indien deze uren vallen tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 18.00 uur;
 - b. 100% indien deze uren vallen tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur, en voor uren op feestdagen.

Artikel 16. Zon- en feestdagen

1. Onder zon- en feestdagen worden verstaan: nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, de door de regering aangewezen nationale feestdag (27 april) en eenmaal per 5 jaar de door de regering aangewezen dag voor de viering van de nationale bevrijding (5 mei).
2. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in volcontinudienst betreft volgens het geldende dienstrooster. Indien op zondagen of op algemeen erkende feestdagen om bijzondere redenen moet worden gewerkt, zal ernstig rekening worden gehouden met bezwaren van de werknemer, gegrond op diens levensbeschouwing.
3. Over feestdagen wordt het inkomen volgens dienstrooster doorbetaald.
4. Werknemers in volcontinudienst, die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moeten verrichten, ontvangen over de maand waarin de feestdag valt een toeslag van 1/173,33 van hun schaalsalaris per op die dag gewerkt uur.

Artikel 17. Vakantie

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. Duur van de vakantie

1. De werknemer heeft recht op een vakantie met behoud van salaris van 20 wettelijke werkdagen (160 uur). Tevens heeft de werknemer recht op 6 bovenwettelijke werkdagen (48 uur). Ten minste 10 dagen van deze vakantie worden aaneengesloten genoten, de overige in de vorm van snipperdagen.
2. De werknemer werkzaam in een twee- of drieploegendienst moet, ongeacht het aantal in deze periode verzuimde diensten, hetzelfde aantal dagen van zijn vakantie reserveren voor de aaneengesloten vakantieperiode als de werknemer in dagdienst.
Voor de individuele en collectieve snipperdagen wordt voor de werknemers werkzaam in ploegendienst een dienst gelijkgesteld met een werkdag.
Door de drieploegendienst wordt niet gewerkt op een zaterdag, onmiddellijk volgend op een collectieve snipperdag of een algemeen erkende feestdag. Een dergelijke vrije dienst komt niet ten laste van de vakantie.
3. Werkgever kan één of meerdere onderdelen van de onderneming tijdelijk stilleggen en gedurende die stillegging een (aaneengesloten) collectieve vakantie vaststellen voor alle of een deel van de werknemers.
De duur van zo'n collectieve vakantie en de periode waarin deze wordt genoten, worden door werkgever in overleg en na overeenstemming met de ondernemingsraad vastgesteld. Werkgever streeft ernaar uiterlijk in de maand januari van het betreffende kalenderjaar de duur en periode van de collectieve vakanties vast te stellen. De duur van een collectieve vakantieperiode zal in beginsel niet langer dan 2 aaneengesloten weken zijn.
Werkgever is bevoegd om in overleg met de ondernemingsraad van de resterende vakantiedagen er maximaal 3 aan te wijzen als collectieve snipperdagen.

4. Een verzoek tot het opnemen van vrije snipperdagen moet tenminste 24 uur voor de gewenste datum worden ingediend. Het verzoek kan slechts worden afgewezen indien het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.

3. Doorbetaling van salaris

1. De vergoeding over genoten vakantiedagen is gebaseerd op het inkomen, dat bij normaal werken zou zijn genoten.
2. Het recht op vakantie zal, behoudens de in artikel 17.4 lid 7 genoemde uitzondering, nimmer worden vervangen door uitbetaling in geld.
3. In het kader van het keuzesysteem zal lid 2 buiten werking worden gesteld.

4. Verwerving vakantierechten bij onderbreking van werkzaamheden

1. De werknemer verwerft uitsluitend vakantierechten over de tijd waarop hij zijn werkzaamheden verricht. Dit geldt alleen wanneer hij recht heeft op doorbetaling van zijn inkomen.
2. De werknemer verwerft echter wel vakantierechten indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - a. arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, veroorzaakt buiten opzet van de werknemer;
 - b. zwangerschap of bevalling, met dien verstande dat daarin worden begrepen de periode vanaf de dag waarop de bevalling binnen 6 weken te verwachten is tot 10 weken na de bevalling;
 - c. het anders dan als dienstplichtige opgeroepen zijn voor militaire (of vervangende) dienst;
 - d. het met toestemming van werkgever deelnemen aan een door de vakorganisatie georganiseerde bijeenkomst;
 - e. het tegen zijn wil – anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid – niet in staat zijn arbeid te verrichten (werkvermindering).
3. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld in lid 2 in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallende deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid in aanmerking genomen.
4. De voortzetting van de vakantieopbouw in de in lid 2, onder de sub a tot en met e genoemde gevallen vervalt, indien de arbeidsovereenkomst door de werknemer wordt beëindigd voordat de arbeid na de onderbreking is hervat.
5. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één van de in artikel 17.4 lid 2, onder de sub b tot en met e en in artikel 21 lid 1 genoemde redenen, gelden niet als vakantiedagen. Het voorgaande geldt indien werkgever door de werknemer op de hoogte is gesteld van de reden.
6. Over dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om de in artikel 17.4 lid 2, onder sub a genoemde reden, kan vakantie worden opgenomen. In dat geval worden deze dagen als vakantiedagen beschouwd.

7. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer alsnog in de gelegenheid worden gesteld niet-genoten vakantiedagen op te nemen of zal hem voor elke niet-genoten vakantiedag het daarmee overeenkomende bedrag aan salaris als vergoeding worden uitbetaald. Dit met dien verstande dat deze vakantiedagen niet in de opzeggingstermijn mogen zijn begrepen, tenzij met wederzijds goedvinden.

Artikel 18. Vakantietoeslag

1. Werkgever zal aan de werknemers die gedurende het volledige vakantietoeslagjaar, dat loopt van 1 juni tot en met 31 mei, in dienst zijn een vakantietoeslag toekennen ten bedrage van 8% van 12 maandinkomens. De vakantietoeslag over het volledige vakantietoeslagjaar bedraagt minimaal bij uitbetaling in:
 - 2025 € 2.898,-
 - 2026 € 3.015,-.

In deze toeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

2. Op de vakantietoeslag kan geen aanspraak worden gemaakt over de perioden die de werknemers zich, anders dan voor herhalingsoefeningen, in werkelijke militaire dienst bevinden.

Artikel 19. Keuzesysteem / inzetbaarheidsbudget

1. Voor de werknemers is een keuzesysteem uit verschillende arbeidsvoorwaarden van toepassing. De werknemer kan met dit keuzesysteem arbeidsvoorwaardelijke bronnen sparen en/of inruilen tegen arbeidsvoorwaardelijke doelen.
2. Werknemers die deelnemen aan het keuzesysteem ontvangen jaarlijks een rekeningafschrift.
3. Jaarlijks wordt aan alle werknemers van de dagdienst en de twee- en drieploegendienst een uitkering in tijd beschikbaar gesteld ter grootte van 3 dagen op jaarbasis (bij fulltime werken). Deze uitkering wordt ieder jaar gegeven. Met de uitkering wordt een persoonlijk investeringsbudget voor de werknemer gecreëerd. Vanuit dit budget kan de werknemer bestedingen doen in het kader van het keuzesysteem.
4. Aan alle werknemers wordt een inzetbaarheidsbudget toegekend teneinde o.a. de besteding aan vitaliteitsbevorderende doelen te stimuleren.
5. Alle werknemers ontvangen een jaarlijks inzetbaarheidsbudget van 1,64% van het jaarinkomen.
6. De werknemer kan vanuit het inzetbaarheidsbudget maximaal 5 dagen per jaar terugkopen (tegen 0,385% per dag). Aan het einde van elk jaar rekent werkgever het door de werknemer ongebruikte deel van het inzetbaarheidsbudget af met de werknemer. Werkgever monitort de aanwending van het budget.

Artikel 20. Ongeoorloofd verzuim

1. Werkgever is geen maandinkomen verschuldigd over de tijd dat de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht (artikel 627 BW).
2. Het bepaalde in artikel 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van maandinkomen is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre dat werkgever niet gehouden is maandinkomen door te betalen in de navolgende gevallen:
 - a. schorsing van de werknemer door werkgever, indien de werknemer zijn verplichtingen, vastgelegd in de arbeidsovereenkomst, niet nakomt.
Indien blijkt dat de schorsing op onjuiste gronden heeft plaatsgevonden, zal het ingehouden maandinkomen alsnog worden uitbetaald;
 - b. de invoering van (de verlenging van) een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen), mits werkgever voor die invoering een volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakorganisaties overleg is gepleegd.
Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaande overleg voldoende.
3. Verzuim van de werktijd zonder uitdrukkelijke toestemming van werkgever is niet toegestaan.

Artikel 21. Bijzonder verlof

1. Indien een werknemer van zijn werk moet verzuimen om aan de navolgende gebeurtenissen te kunnen deelnemen of deze te kunnen bijwonen, staat werkgever hem daarvoor bijzonder verlof toe met behoud van salaris volgens de aangegeven tijd:
 - a. Huwelijk of geregistreerd partnerschap:

Wie	Aantal dagen	Aanvullend
Werknemer zelf	2 dagen	
Bloed- aanverwanten 1 ^e en 2 ^e graad	1 dag	Dag gebeurtenis

- b. Overlijden

Wie	Aantal dagen	Aanvullend
Bloed- of aanverwanten 1 ^e graad	Dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie	
Bloed- aanverwanten 2 ^e graad	2 dagen	
Bloed- of aanverwanten 3 ^e graad	1 dag	Voor bijwonen van begrafenis of crematie.

c. Overig

Wat	Aantal dagen	Aanvullend
25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer	1 dag	
25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van de ouders van werknemer	1 dag	
Verhuizing van werknemer	1 dag	Per kalenderjaar

- d. gedurende een door werkgever naar billijkheid te bepalen termijn indien de werknemer als gevolg van de vervulling van een bij of krachtens de wet buiten zijn schuld persoonlijk opgelegde verplichting voor korte duur verhinderd is zijn arbeid te verrichten. Dit, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden, en onder aftrek van de vergoeding, die de werknemer van derden zou hebben kunnen ontvangen;

2. Onder bloed en aanverwanten wordt verstaan:

1 ^e graad	2 ^e graad	3 ^e graad
Ouders	Grootouders	Overgrootouders
Kinderen	Kleinkinderen	Neef/Nicht (oomzegger)
Partner	Broer / zus	Oom/tante
		Achterkleinkinderen

- **Partner:** de persoon waarmee je getrouwd bent, een geregistreerd partnerschap hebt of met wie je (ongehuwd) duurzaam samenwoont¹;
 - **Ouder:** jouw (pleeg-, adoptie- of stief) vader / moeder, maar ook de (pleeg-, adoptie- of stief) ouder van jouw partner.
 - **Grootouder:** jouw (pleeg-, adoptie- of stief) opa / oma, maar ook de (pleeg-, adoptie- of stief) grootouder van jouw partner.
 - **Kind:** jouw (pleeg-, stief- of adoptie) kind.
 - **Kleinkind:** jouw (pleeg-, stief- of adoptie) kleinkind.
 - **Broer/zus:** jouw (pleeg-, stief- of adoptie) broer of zus.
3. Voor bevallingsverlof, (aanvullend) geboorteverlof en (betaald) ouderschapsverlof volgt werkgever de wettelijke bepalingen.
- a. In geval van aanvullend geboorteverlof vult werkgever deze uitkering aan tot 100% van het max dagloon (UWV); indien het salaris lager is dan het max dagloon, dan vult werkgever het salaris aan tot het oorspronkelijke niveau.
4. Aanvragen van bijzonder verlof als bedoeld in dit artikel zullen zo tijdig mogelijk worden gedaan waarbij de werknemer de bewijsstukken indient bij werkgever.

¹ Van een gezamenlijke huishouding (duurzaam samenwonen) kan slechts sprake zijn, indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

5. Over de als gevolg van dit artikel verzuimde werktijd ontvangt de werknemer een vergoeding, die zoveel mogelijk benadert wat hij op basis van de voor hem geldende werktijd bij werken verdiend zou hebben, waarbij toeslagen voor overwerk en/of werken op een feestdag buiten beschouwing worden gelaten.

Artikel 22. Arbeid en zorg

In geval een werknemer een individueel verzoek heeft om verlof te mogen opnemen, dan kan hij zich wenden tot de afdeling Human Resources. In overleg met deze afdeling zal op basis van de bestaande wet- en regelgeving een, voor zowel werkgever als betrokken werknemer, bevredigende oplossing worden gezocht.

Artikel 23. Ondernemingsraad

1. Er is een ondernemingsraad ingesteld overeenkomstig het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden.
2. De samenstelling, verkiezing en werkwijze van de ondernemingsraad zijn geregeld in een reglement, dat voor iedere werknemer beschikbaar is.
3. Werkgever ziet erop toe, dat een werknemer noch wegens lidmaatschap van de ondernemingsraad noch wegens de wijze van uitvoering daarvan, wordt benadeeld in zijn positie in de onderneming.

Artikel 24. Vakbondswerk in de onderneming

Om contacten mogelijk te maken tussen de vakorganisaties en hun leden en tussen deze leden onderling en om de vakorganisaties in staat te stellen gekozen leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zal werkgever aan de vakorganisaties de volgende medewerking verlenen.

1. De vakbondskaderleden kunnen:
 - a. binnen het bedrijf, maar buiten werktijd, contact hebben met leden van hun vakorganisatie;
 - b. indien hiertoe naar hun mening een dringende noodzaak aanwezig is, ook binnen werktijd contact hebben met leden van hun vakorganisatie.
De betrokken leidinggevende dient hiervan dan tevoren op de hoogte te worden gesteld;
 - c. indien dit door omstandigheden niet op korte termijn buiten werktijd mogelijk is, binnen werktijd telefonisch contact hebben met de bestuurder van hun vakorganisatie;
 - d. binnen werktijd contact hebben met leden van de ondernemingsraad van het bedrijf.
2. Werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakorganisatie verzuim met behoud van salaris toestaan voor deelneming aan bepaalde vakbondsactiviteiten. Het verzoek zal schriftelijk en tijdig bij werkgever worden ingediend.
3. De vakbondskaderleden kunnen binnen de onderneming schriftelijk informatie verspreiden of laten verspreiden onder de leden van hun vakorganisatie.
4. De vakorganisaties zullen:
 - a. via door werkgever ter beschikking gestelde informatiemogelijkheden mededelingen betreffende het bondswerk in het bedrijf kunnen doen.

- Indien werkgever zich met de inhoud en de strekking van deze mededelingen niet kan verenigen zal hij dit met de bestuurder van de betrokken vakorganisatie bespreken;
- b. informele gesprekken kunnen hebben met daartoe door werkgever aangewezen werknemers;
 - c. toegang hebben tot de onderneming om in het kader van het bondswerk in het bedrijf contact te kunnen onderhouden met de vakbondskaderleden.
5. Een werknemer in ploegdienst die actief is als vakbondskaderlid kan – indien noodzakelijk – in zijn werktijd aan vakbondsvergaderingen deelnemen wanneer naar het oordeel van werkgever het werk dit toelaat.
 6. Werknemers die functioneren als vakbondskaderlid van een vakorganisatie zullen in hun positie en mogelijkheden als werknemer niet worden benadeeld vanwege hun activiteiten in die hoedanigheid. Het vakbondskaderlidmaatschap zal als zodanig geen reden tot ontslag kunnen vormen.
 7. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt werkgever 2,0 uur per vakbondslid per jaar ter beschikking aan de vakorganisaties. Hierover zal overleg worden gepleegd met de afdeling Human Resources.

Artikel 25. Arbeidsongeschiktheid

1. Algemeen

1. Indien de werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. Werkgever en werknemer streven ernaar de arbeidsgeschiktheid van de werknemer zo veel mogelijk te behouden, te herstellen of te bevorderen.
Gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers worden zoveel mogelijk geplaatst in functies waarvoor zij medisch nog geschikt geacht kunnen worden.
3. De arbeidsongeschikte werknemer dient conform de gedragsregels en de (wettelijke) voorschriften mee te werken aan het bevorderen van een zo spoedig mogelijk herstel en aan de maatregelen gericht op zijn re-integratie.

2. Loondoorbetaling 1e en 2e ziektejaar

1. Bij langdurige arbeidsongeschiktheid geldt een loondoorbetalingsverplichting voor werkgever van 70% van het maandinkomen.

De werknemer ontvangt, boven op de wettelijke loondoorbetaling in de:

- 1e 26 weken een aanvulling tot 100% van het maandinkomen;
 - 2e 26 weken een aanvulling tot 90% van het maandinkomen;
 - 3e 26 weken een aanvulling tot 80% van het maandinkomen;
 - 4e 26 weken een aanvulling tot 70% van het maandinkomen.
2. Arbeidstherapie wordt gelijkgesteld aan werken. Over de in dit kader gewerkte uren wordt 100% van het maandinkomen doorbetaald.

3. Voortzetting van de loondoorbetaling en aanvulling na 104 weken vindt plaats indien de wettelijke uitkering waar de betrokkene in beginsel voor in aanmerking komt niet of later ingaat wegens een sanctie die het UWV aan werkgever heeft opgelegd en/of indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor de wettelijke uitkering uit te stellen. Deze voortzetting duurt ten hoogste 52 weken. Het niveau is bij gelijkblijvende arbeidsongeschiktheid gelijk aan wat de werknemer ontvangt gedurende de 4e periode van 26 weken.
4. Werkgever kan de aanvulling verminderen indien en naar gelang het netto jaarinkomen van de werknemer uit de genoemde betalingen hoger is dan zijn netto jaarinkomen bij arbeidsgeschiktheid.
5. De pensioenopbouw wordt gedurende de eerste twee ziektejaren voortgezet alsof de werknemer 100% aan het werk is, mits en voor zolang dit door de overheid of belastingdienst wordt toegestaan.
6. Werkgever kan de aanvulling weigeren, verlagen of opschorten vanaf de eerste ziektedag, indien/zolang de werknemer:
 - a. de arbeidsongeschiktheid met opzet heeft veroorzaakt;
 - b. zijn arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een gebrek, waarover hij valse informatie heeft verstrekt;
 - c. zijn genezing zelf belemmert of vertraagt;
 - d. geen passende arbeid voor werkgever of voor een derde, die door werkgever is aangewezen met toestemming van het UWV, verricht, ook al is hij in staat te werken;
 - e. niet meewerkt aan door werkgever of door een derde, die door werkgever is aangewezen met toestemming van het UWV, gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;
 - f. niet meewerkt aan de opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;
 - g. weigert mee te werken aan een door de Bedrijfsarts verlangde second opinion;
 - h. zich niet houdt aan de voorschriften inzake ziekteverzuim;
 - i. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen of de voorschriften met betrekking tot veiligheid overtreedt;
 - j. aan werkgever niet de inlichtingen verstrekt die deze nodig heeft om vast te stellen of hij de kosten van loondoorbetaling en aanvulling kan verhalen op een derde. Deze verhaalsmogelijkheid bestaat in beginsel, als een derde de ziekte van de werknemer heeft veroorzaakt;
 - k. door zijn toedoen zijn recht op wettelijke uitkeringen verliest dan wel niet geldend kan maken;
 - l. geen medewerking verleent om de hem toekomende wettelijke uitkeringen via werkgever te doen uitbetalen;
 - m. misbruik maakt van de voorziening.
7. De werknemer die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en die voldoet aan de voorwaarden voor een uitkering op grond van de IVA, ontvangt gedurende de eerste 104 weken boven op de wettelijke loondoorbetaling en eventueel met terugwerkende kracht, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

8. Werkgever zal, als de werknemer een aanbod tot passend werk weigert en vervolgens binnen 10 dagen een second opinion aanvraagt bij het UWV, vanaf het moment van weigering van het aanbod tot passend werk en tot het moment waarop het UWV haar oordeel daarover geeft, het loon opschorten. Als de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal werkgever met terugwerkende kracht met een maximum van 3 maanden het maandinkomen aanvullen tot het niveau waar de werknemer op dat moment recht op had (100%/90%/80%/70%).
9. In geval werkgever met betrekking tot de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.
10. De genoemde loondoorbetaling en aanvulling wordt beëindigd na 104 weken arbeidsongeschiktheid.
11. Werkgever heeft per geval de mogelijkheid om in positieve zin af te wijken van bovenstaande regels.

3. WIA

1. **Arbeitsongeschiktheid <35%:** Betreft de werknemer die, na 2 jaar achtereenvolgende arbeidsongeschikt te zijn geweest, in het kader van de in de WIA opgenomen regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard door het UWV. Deze werknemer ontvangt, indien sprake is van inkomensverlies, gedurende het 3e, 4e en 5e jaar van arbeidsongeschiktheid een gegarandeerd minimum van 70% van het laatstverdiende inkomen. Daarnaast zal werkgever zich inspannen om de betreffende werknemer intern in het arbeidsproces te handhaven of te re-integreren, bij voorkeur in de eigen – eventueel aangepaste – functie, dan wel in een andere – zo passend mogelijke – functie.
2. **Arbeitsongeschiktheid tussen 35% en 80%:** Voor de werknemer die door het UWV tussen de 35% en 80% arbeidsongeschikt wordt verklaard zal er door werkgever naar worden gestreefd om de loongerelateerde uitkering van de werknemer veilig te stellen door, indien dit redelijkerwijs mogelijk en haalbaar is, de restverdiencapaciteit van de werknemer voor ten minste 50% te benutten.
3. **WGA-hiaat verzekering:** Voor de periode na 104 weken arbeidsongeschiktheid is een collectieve WGA-hiaat verzekering afgesloten voor alle werknemers.
4. **WGA-premie:** Partijen hebben afgesproken dat werkgever 50% van de WGA-premie op werknemers verhaalt.

Artikel 26. Uitkering bij overlijden

Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan een evenredig deel van zijn jaarinkomen over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden, plus de 2 daarop volgende kalendermaanden. De fiscale wetgeving wordt hierop toegepast.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
- b. indien de echtgenoot / echtgenote niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen, alsmede die kinderen die een wezenuitkering krachtens de ANW ontvangen;
- c. bij afwezigheid van de categorieën a en b: degene ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie werknemer in gezinsverband samenleefde.

Artikel 27. Pensioenregeling

Werknemers nemen deel aan de pensioenregeling met de hierna volgende uitgangspunten en hoofdkenmerken:

1. Deelname aan de pensioenregeling is verplicht met inachtneming van de toetredingsvoorwaarden in het pensioenreglement.
2. Voor de uitvoering van de pensioenovereenkomst heeft de werkgever een uitvoeringsovereenkomst gesloten met Pensioenfonds PGB. De uitvoeringsovereenkomst met Pensioenfonds PGB geldt voor een periode van vijf jaar. De uitvoeringsovereenkomst is aan het einde van de looptijd (31 december 2026) opzegbaar met inachtneming van een opzegtermijn van zes maanden (uiterlijk 30 juni 2026).
3. Onder pensioenregeling wordt verstaan de pensioenregeling zoals in dit artikel en bijlage II met betrekking tot pensioen is bepaald.
4. De pensioenregeling en de daaruit voortvloeiende rechten en plichten van de werknemer en Pensioenfonds PGB zijn verder uitgewerkt in het pensioenreglement voor RENOLIT. Alleen aan het pensioenreglement kunnen pensioenaanspraken en pensioenrechten worden ontleend.
5. De bepalingen in dit artikel en bijlage II zijn ook van toepassing op gewezen deelnemers en pensioengerechtigden in de zin van het pensioenreglement.
6. Indien en voor zover Pensioenfonds PGB het pensioenreglement wijzigt, wordt de pensioenregeling automatisch hieraan aangepast.
7. De hoofdkenmerken van de pensioenregeling zijn opgenomen in bijlage III van deze cao.

Artikel 28. Tussentijdse wijzigingen

1. In geval zich een dusdanige wijziging van algemeen economische of sociale aard in Nederland voordoet, dat partijen redelijkerwijze niet langer aan de loonbepalingen gebonden kunnen worden geacht, zal tijdens de duur van de overeenkomst tussen partijen over de aan te brengen wijzigingen overleg worden gepleegd. Dit overleg zullen partijen voeren in de geest van vertrouwen en samenwerking.

2. Indien over het al dan niet aanwezig zijn van omstandigheden als bedoeld in lid 1 tussen partijen geen overeenstemming bereikbaar is, zal hierover uiterlijk 1 maand nadat één der partijen verzocht heeft hierover het overleg te openen, uitspraak van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd. Eenzelfde uitspraak zal aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd indien geen overeenstemming bereikbaar is over in deze overeenkomst op grond van dergelijke omstandigheden aan te brengen wijzigingen, 3 maanden nadat één der partijen verzocht heeft hierover het overleg te openen. De uitspraak van de Stichting van de Arbeid zal door alle partijen als bindend worden beschouwd.

Artikel 29. Duur en opzegging

Deze overeenkomst is aangegaan voor een periode van 1 oktober 2025 tot 1 januari 2026 en eindigt zonder dat voorafgaande opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen te Enkhuizen, 21 oktober 2025,

RENOLIT Nederland B.V.

FNV

BIJLAGE I

Als bedoeld in artikel 12 van de CAO voor RENOLIT Nederland B.V. te Enkhuizen

ORBA-punten

Voor de bepaling van het schaalsalaris worden de werknemers, op wie deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, op basis van ORBA ingedeeld in één van de volgende groepen.

Functielijst - per 1 oktober 2025										
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
0	33	55	77	99	121	143	165	187	209	231
32,5	54,5	76,5	98,5	120,5	142,5	164,5	186,5	208,5	230,5	252,5
	Warehouse operator A	Productiemedewerker	Monteur A	Componentenbeheer	Monteur C	Accounting specialist	Automation engineer hardware A	Functional application engineer B	Asset manager	Automation engineer hardware C
		Warehouse operator B	Operator A	Monteur B	Office manager A	Assistent controller	Automation engineer software A	Continuous improvement manager	Automation engineer hardware B	Automation engineer software C
			Receipt bulk operator	Operator B	Operator C	Customer support specialist	Demand planning analyst	Corporate recruiter	Automation engineer software B	Business partner IT
			Warehouse operator C	Quality control operator	Personeelsplanner productie	Functional application engineer A	Global marketing assistant	Financial controller	Functional application engineer C	HR business partner B
					QA non-conformities coördinator	Masterdata engineer A	HR officer	Global supply chain specialist	HR Business partner A	Process engineer C
					Quality Control Officer (Analist) A	Mechanical engineer A	HSE officer A	HSE officer B	Masterdata engineer C	Program manager
					Service desk specialist	Monteur D	Junior projectmanager	Lean program manager	Proces technoloog C	Research consultant B
						Office manager B	Masterdata engineer B	Mechanical engineer C	Process engineer B	
						Payroll / accounting specialist A	Mechanical engineer B	Plant controller	Product developer B	
						Proces technoloog A	Monteur E	Proces technoloog B	Quality assurance specialist	
						Supply chain planner	Payroll / accounting specialist B	Procurement specialist	RA associate	
						System & netwerk engineer A	Process engineer A	Project manager	Reliability engineer	
						Trainer	Product developer A	Quality assurance (support) engineer	Senior project manager	
						Training coordinator	Production manager assistant	Research consultant A	System & netwerk engineer C	
						Werkvoorbereider/planner	Production supervisor	Utility manager		
							Quality control officer B	Validation engineer		
							Supervisor TD			
							System & netwerk engineer B			
							Team Lead customer support			
							Team lead logistics			

BIJLAGE II Salarisschalen

Per 1 januari 2026 worden de salarisschalen en de salarissen verhoogd met 3%.

Per 1 juli 2026 worden de salarisschalen en de salarissen verhoogd met 1%.

Salarisschaal Renolit per 1 januari 2026

Aanloopschaal

Groepen		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
AL1	90% *	2.515	2.630	2.749	2.892	3.066	3.276	3.527	3.827	4.183	4.605	5.104
AL2	95% *	2.654	2.776	2.901	3.052	3.237	3.458	3.723	4.039	4.416	4.861	5.387

* van het schaalsalaris bij 0 functiejaren

Functiejaarschaal

Groepen		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
0	functiejaar	2.794	2.922	3.054	3.213	3.407	3.640	3.919	4.252	4.648	5.117	5.671
1	functiejaar	2.841	2.976	3.112	3.277	3.478	3.719	4.007	4.351	4.759	5.241	5.810
2	functiejaaren	2.888	3.030	3.170	3.341	3.548	3.798	4.095	4.449	4.869	5.365	5.949
3	functiejaaren	2.934	3.083	3.228	3.405	3.619	3.876	4.183	4.548	4.979	5.489	6.088
4	functiejaaren		3.137	3.286	3.469	3.690	3.955	4.271	4.646	5.090	5.612	6.227
5	functiejaaren			3.344	3.533	3.761	4.034	4.359	4.745	5.200	5.736	6.366
6	functiejaaren				3.597	3.831	4.113	4.447	4.843	5.310	5.860	6.505
7	functiejaaren					3.902	4.191	4.535	4.942	5.421	5.984	6.644
8	functiejaaren						4.270	4.623	5.040	5.531	6.108	6.783
9	functiejaaren							4.711	5.139	5.641	6.231	6.922
10	functiejaaren								5.237	5.752	6.355	7.061
11	functiejaaren									5.862	6.479	7.200
12	functiejaaren										6.603	7.339
13	functiejaaren											7.477

Salarisschaal Renolit per 1 juli 2026

Aanloopschaal

Groepen		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
AL1	90% *	2.540	2.656	2.777	2.921	3.097	3.308	3.562	3.866	4.225	4.651	5.155
AL2	95% *	2.681	2.803	2.931	3.083	3.269	3.492	3.760	4.080	4.459	4.910	5.442

* van het schaalsalaris bij 0 functiejaren

Functiejaarschaal

Groepen		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
0	functiejaar	2.822	2.951	3.085	3.245	3.441	3.676	3.958	4.295	4.694	5.168	5.728
1	functiejaar	2.869	3.006	3.143	3.310	3.513	3.756	4.047	4.395	4.807	5.293	5.868
2	functiejaaren	2.917	3.060	3.202	3.374	3.583	3.836	4.136	4.493	4.918	5.419	6.008
3	functiejaaren	2.963	3.114	3.260	3.439	3.655	3.915	4.225	4.593	5.029	5.544	6.149
4	functiejaaren	-	3.168	3.319	3.504	3.727	3.995	4.314	4.692	5.141	5.668	6.289
5	functiejaaren	-	-	3.377	3.568	3.799	4.074	4.403	4.792	5.252	5.793	6.430
6	functiejaaren	-	-	-	3.633	3.869	4.154	4.491	4.891	5.363	5.919	6.570
7	functiejaaren	-	-	-	-	3.941	4.233	4.580	4.991	5.475	6.044	6.710
8	functiejaaren	-	-	-	-	-	4.313	4.669	5.090	5.586	6.169	6.851
9	functiejaaren	-	-	-	-	-	-	4.758	5.190	5.697	6.293	6.991
10	functiejaaren	-	-	-	-	-	-	-	5.289	5.810	6.419	7.132
11	functiejaaren	-	-	-	-	-	-	-	-	5.921	6.544	7.272
12	functiejaaren	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6.669	7.412
13	functiejaaren	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7.552

Participatieschaal

Voor werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het Wettelijk Minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep van loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet geldt een aparte loonschaal.



Deze loonschaal start op 100% WML en eindigt op 120% WML. De werknemer groeit in 4-jaarlijkse stappen van 100% WML naar 120% WML. Voor werknemers jonger dan 21 jaar gelden de jeugdminimumloonbedragen uit de WML. Bedragen worden aangepast volgens de regeling tot aanpassing van het wettelijk minimumloon.

Minimumloonschaal voor 21-jarigen en ouder

1e jaar:	100% WML
2e jaar:	107% WML
3e jaar:	113% WML
4e jaar e.v.	120% WML.

BIJLAGE III - Pensioenbijlage

Als bedoeld in artikel 27 van de CAO voor RENOLIT Nederland B.V. te Enkhuizen

De hoofdkenmerken van de pensioenregeling per 1 januari 2021 zijn als volgt:

Karakter van de Pensioenregeling

1. De Pensioenregeling heeft het karakter van een uitkeringsovereenkomst in de zin van artikel 10 Pensioenwet. De Pensioenregeling is een middelloonregeling op basis van een maximale premie.
2. De deelnemer heeft aanspraak op:
 - ouderdomspensioen
 - partnerpensioen
 - wezenpensioen

Maximale pensioenpremie

1. Uitgangspunt van de pensioenregeling is een maximale premie van 18,0% van de pensioengevende salarissom gemaximeerd op € 71.546 (bedrag 2025) en € 74.408,-(bedrag 2026).
De werkgeverspremie is vastgesteld op 55% van de totale premie en de werknemerspremie op 45%. De werknemerspremie wordt op het bruto loon in mindering gebracht.
2. De hoogte van de opbouw bij Pensioenfonds PGB per 1 januari van enig jaar, wordt in het laatste kwartaal van het jaar daaraan voorafgaand, op basis van de door het bestuur van Pensioenfonds PGB vast te stellen premie en de maximale premie van 18,0% van het pensioengevend salaris, vastgesteld.
3. Het opbouwpercentage voor het ouderdomspensioen in 2025 en 2026 bedraagt 1,8% van de Pensioengrondslag.
4. Indien de premie bij Pensioenfonds PGB in enig jaar de maximale premie overschrijdt, dan zal automatisch het opbouwpercentage ouderdomspensioen en het nabestaandenpensioen voor de toekomstige opbouw naar beneden worden aangepast, om binnen de maximale premie en, tenzij sociale partners voor 1 december van het jaar daaraan voorafgaand na overleg tot andere afspraken komen.

Hoofdkenmerken pensioenregeling met ingang van 1 januari 2021

Soort regeling	Middelloodregeling met een maximale premie.
Aanvang deelname	Deelname aan de pensioenregeling start voor de werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het Pensioenreglement vanaf de eerste dag van indiensttreding en eindigt op de wijze als in het Pensioenreglement bepaald, op de pensioendatum of door eerdere uitdiensttreding of eerder overlijden.
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar.
Pensioengevend salaris	Het Pensioengevend salaris is gelijk aan 12 maal het vaste maandsalaris dat geldt op het tijdstip van vaststelling van de pensioengrondslag, plus vakantietoeslag (inclusief dertiende maand, ploegentoeslag, alsmede eventuele toeslagen die door werkgever als pensioengevend worden aangewezen). Het Pensioengevend salaris is gemaximeerd op € 71.546 (bedrag 2025) en € 74.408 (bedrag 2026).
Franchise	De franchise is € 19.793 (peildatum: 1 januari 2025) en € 20.539 (peildatum: 1 januari 2026). De franchise wordt jaarlijks per 1 januari aangepast conform de ontwikkeling van de AOW. De franchise bedraagt nooit minder dan het minimumbedrag zoals omschreven in artikel 18a lid 8 van de Wet op de loonbelasting 1964.
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris minus franchise.
Jaarlijkse opbouw ouderdomspensioen	Het opbouwpercentage voor het ouderdomspensioen bedraagt in 2025 en 2026: 1,8% van de Pensioengrondslag.
Partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband (op risicobasis)	Het verzekerde partnerpensioen bedraagt vanaf 1 januari 2021 70% van het ouderdomspensioen zoals dat vanaf 1 januari 2021 wordt opgebouwd en dat bereikt kan worden indien het dienstverband bij de werkgever ongewijzigd tot aan de pensioendatum wordt voortgezet en is op risicobasis verzekerd. De hoogte van het verzekerde partnerpensioen beweegt mee met de jaarlijkse vaststelling van de hoogte van het opbouwpercentage ouderdomspensioen (zie artikel 2.4 Maximale premie). De diensttijd gelegen voor 1 januari 2021 wordt niet in aanmerking genomen voor het partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband.

Wezenpensioen	Het jaarlijks te verzekeren wezenpensioen, op risicobasis, bedraagt 20% van het partnerpensioen. De diensttijd gelegen voor 1 januari 2021 wordt niet in aanmerking genomen voor het wezenpensioen bij overlijden tijdens dienstverband
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw premievrij voortgezet, afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse volgens de tabel in het pensioenreglement.
Voorwaardelijke indexatie pensioenopbouw werknemers bij Pensioenfonds PGB	Er is geen recht op indexatie en het is niet zeker of en in hoeverre in de toekomst indexatie wordt verleend. Het bestuur van Pensioenfonds PGB beslist jaarlijks of en in hoeverre pensioenaanspraken en pensioenrechten worden aangepast op basis van het Pensioenreglement zoals Pensioenfonds PGB dat uitvoert.
Korting van pensioenaanspraken en pensioenrechten	PGB kan de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten verlagen indien voldaan wordt aan de daartoe in het Pensioenreglement en de in de Pensioenwet gestelde voorwaarden. PGB informeert de (gewezen) deelnemers en de pensioengerechtigden over de verlaging.

Vermindering of beëindiging werkgeverbijdrage

Als het bedrijfsbelang het noodzakelijk maakt indien er sprake is van een ingrijpende wijziging van omstandigheden heeft de werkgever het recht zijn bijdrage te verminderen of te beëindigen, zonder instemming van de deelnemers conform artikel 12 Pensioenwet.

Openbreekclausule

Indien zich tijdens de looptijd van deze cao wijzigingen voordoen in de bepalingen van de sociale verzekeringswetten en/of fiscale - en pensioenwet- en regelgeving dan wel wijziging van de pensioenovereenkomst en/of Pensioenregeling noodzakelijk is in verband met voornemens van, of besluitvorming door PGB dan wel op last van de fiscus, dan zullen partijen in voorkomend geval de noodzaak dan wel wenselijkheid van wijziging van de pensioenafspraken beoordelen en alsdan mogelijk nadere afspraken maken binnen de overeengekomen financiële kaders.

Bepalingen uit eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten

Pensioenrechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten (cao) komen met de inwerkingtreding van dit cao artikel te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao. De huidige cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao(en).

BIJLAGE IV – Actuele cao-afspraken

1. Zwaar werk regeling RENOLIT (voorheen RVU)

Het kabinet, vakbonden en werkgevers hebben in oktober 2024 een akkoord bereikt over een regeling voor vroegpensioen voor mensen met zwaar werk. Deze regeling² is specifiek bedoeld om oudere werknemers met zwaar werk – die ook met aanvullende preventieve maatregelen moeite hebben met doorwerken tot hun AOW-leeftijd – de mogelijkheid te bieden om maximaal drie jaar voor hun AOW te stoppen met werken. Deelname aan de regeling is op vrijwillige basis. RENOLIT en FNV treden in overleg over de vormgeving van de Zwaar werk regeling RENOLIT zodra bekend is hoe de nieuwe regeling wordt vastgelegd in wet- en regelgeving. Voor RENOLIT geldt dat in alle omstandigheden moet worden voldaan aan fiscale wet- en regelgeving en daarmee sancties voorkomen (daaronder verstaan RVU-boetes).

2. Ouderenregeling/Minder werken voor AOW

Vanaf 1 april 2025 is het voor medewerkers binnen productie mogelijk om parttime te werken binnen de ploeg. Daarnaast zal voor 1 juli 2026 HR een voorstel doen aan een klankbordgroep bestaande uit OR-/kaderleden voor een ouderenregeling voor medewerkers die vallen binnen de definitie van zwaar werk.

Opdracht is om tot een regeling te komen inclusief randvoorwaarden, die het mogelijk maakt voor de oudere medewerker met zwaar werk om in deeltijd te werken met 100% pensioenopbouw en een gedeeltelijke financiële aanvulling.

² Regeling voor Vervroegd Uitdiensttreden (RVU);