



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR DE WERKNEMERS
IN DIENST VAN
ROTTERDAM ANTWERPEN PIJPLEIDING (NEDERLAND) N.V.

Looptijd: 1 oktober 2022 tot en met 31 maart 2025

Copyright

© 2022 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 geautomatiseerd gegevensbestand met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao alsmede van AWWN te Den Haag.

Inhoudsopgave

HOOFDSTUK I	DEFINITIES.....	6
<i>Artikel 1</i>	<i>Definities</i>	<i>6</i>
HOOFDSTUK II	ALGEMENE BEPALINGEN	8
<i>Artikel 2</i>	<i>Indiensttreding.....</i>	<i>8</i>
<i>Artikel 3</i>	<i>Beëindiging van de arbeidsovereenkomst.....</i>	<i>8</i>
<i>Artikel 4</i>	<i>Verplichtingen van de werknemer</i>	<i>9</i>
<i>Artikel 5</i>	<i>Veiligheid, gezondheid, milieu en welzijn.....</i>	<i>9</i>
<i>Artikel 6</i>	<i>Werkgelegenheid en informatie aan de vakbond</i>	<i>11</i>
<i>Artikel 7</i>	<i>Vredesplicht.....</i>	<i>11</i>
<i>Artikel 8</i>	<i>Bijdrageregeling aan de vakvereniging</i>	<i>11</i>
HOOFDSTUK III	ARBEIDSDUUR, DIENSTROOSTERS EN AFWEZIGHEID	12
<i>Artikel 9</i>	<i>Arbeidsduur.....</i>	<i>12</i>
<i>Artikel 10</i>	<i>Afwezigheid</i>	<i>13</i>
<i>Artikel 11</i>	<i>Vakantie</i>	<i>13</i>
<i>Artikel 12</i>	<i>Bijzonder verlof.....</i>	<i>14</i>
<i>Artikel 13</i>	<i>Extra vrijaf voor oudere werknemers</i>	<i>15</i>
<i>Artikel 14</i>	<i>Rusturen</i>	<i>15</i>
HOOFDSTUK IV	SALARIS, TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN	17
<i>Artikel 15</i>	<i>Indeling van de functies</i>	<i>17</i>
<i>Artikel 16</i>	<i>Salarissen</i>	<i>17</i>
<i>Artikel 17</i>	<i>Ploegendiensttoeslag.....</i>	<i>18</i>
<i>Artikel 18</i>	<i>Overwerk</i>	<i>19</i>
<i>Artikel 19</i>	<i>Werk op roostervrije dag.....</i>	<i>19</i>
<i>Artikel 20</i>	<i>Feestdagencompensatie.....</i>	<i>20</i>
<i>Artikel 21</i>	<i>Verschoven uren en wachtwisseling</i>	<i>20</i>
<i>Artikel 22</i>	<i>Consignatie (on-call)</i>	<i>20</i>
<i>Artikel 23</i>	<i>Onverwachte opkomst (call-out)</i>	<i>21</i>
<i>Artikel 24</i>	<i>Vervanging Oil Transport Supervisor.....</i>	<i>21</i>
<i>Artikel 25</i>	<i>Beëindiging ploegendienst.....</i>	<i>21</i>
<i>Artikel 26</i>	<i>Zorgverzekeringswet.....</i>	<i>22</i>
<i>Artikel 27</i>	<i>Pensioenregeling.....</i>	<i>22</i>
<i>Artikel 28</i>	<i>Vervallen</i>	<i>22</i>
<i>Artikel 29</i>	<i>Arbeidsongeschiktheid.....</i>	<i>23</i>
<i>Artikel 30</i>	<i>Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en herplaatsing in onderneming van werkgever</i>	<i>24</i>

<i>Artikel 31</i>	<i>Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zonder herplaatsing in onderneming van werkgever.....</i>	<i>25</i>
<i>Artikel 32</i>	<i>Jubileumuitkeringen.....</i>	<i>25</i>
<i>Artikel 33</i>	<i>Herhalingsoefeningen</i>	<i>25</i>
<i>Artikel 34</i>	<i>Scholing.....</i>	<i>25</i>
<i>Artikel 35</i>	<i>Persoonlijke beoordeling</i>	<i>25</i>
<i>Artikel 36</i>	<i>Verhuis- en herinrichtingskosten.....</i>	<i>25</i>
<i>Artikel 37</i>	<i>Diplomavergoedingen.....</i>	<i>26</i>
<i>Artikel 38</i>	<i>Overlijdensuitkering</i>	<i>26</i>
<i>Artikel 39</i>	<i>Faciliteit inhouding vakbondscontributie.....</i>	<i>26</i>
<i>Artikel 40</i>	<i>Persoonlijk Budget en afwijkende arbeidsvoorwaarden</i>	<i>27</i>
HOOFDSTUK V	SLOTBEPALINGEN	28
<i>Artikel 41</i>	<i>Duur van overeenkomst.....</i>	<i>28</i>
BIJLAGEN BIJ DE CAO.....		29
<i>Bijlage I</i>	<i>Functielijst</i>	<i>29</i>
<i>Bijlage II</i>	<i>Salarisschalen</i>	<i>30</i>
<i>Bijlage III</i>	<i>Diplomavergoeding.....</i>	<i>35</i>
<i>Bijlage IV</i>	<i>Uitwerking berekening adv-rechten voor shift-werknemers en uitbetaling overwerk tijdens bijzondere periode</i>	<i>36</i>
<i>Bijlage V</i>	<i>Arbeidsongeschiktheid.....</i>	<i>37</i>
<i>Bijlage VI</i>	<i>Vervallen</i>	<i>38</i>
<i>Bijlage VII</i>	<i>Overige afspraak cao 2022-2025.....</i>	<i>38</i>
<i>Bijlage VIII</i>	<i>Algemene regelingen</i>	<i>39</i>
<i>Bijlage IX</i>	<i>Overeenkomst shiftbezetting.....</i>	<i>47</i>

Tussen de ondergetekenden

Rotterdam Antwerpen Pijpleiding N.V. te Europoort
als partij ter ene zijde

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging (afgekort FNV) te Utrecht
als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

HOOFDSTUK I DEFINITIES

Artikel 1 Definities

a. werknemers

Werknemers (m/v) in dienst van Rotterdam Antwerpen Pijpleiding (Nederland) N.V. en werkzaam in een functie als vermeld in bijlage I van deze overeenkomst. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst worden niet beschouwd de stagiair en de vakantiewerker.

Daar waar in deze cao wordt gesproken over “hij” of “hem” wordt tevens bedoeld “zij” of “haar” c.q. “hen” of “die”.

b. dag

Een periode van 24 uren, beginnende om 23.00 uur op de aan de bedoelde dag voorafgaande kalenderdag en eindigende op 23.00 uur op de bedoelde dag.

c. week

Een periode van 7 dagen, beginnende op maandag en eindigende op de zondag daaraanvolgend.

d. maand

Een kalendermaand.

e. feestdag

De algemeen erkende feestdagen: Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, de beide Paasdagen, Koningsdag of de dag die voor de viering daarvoor wordt aangewezen, de lustrumviering van Bevrijdingsdag of de dag die voor de viering daarvoor wordt aangewezen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen.

f. dienstrooster

Een regeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werktijden aanvangen, beëindigen en eventueel onderbreken.

g. roostervrije dag

Een dag waarop een werknemer in volcontinudienst volgens het voor hem geldende dienstrooster vrij van dienst is.

h. opkomstdienst

Een dag waarop een werknemer in volcontinudienst op een roostervrije dag terug moet komen naar het bedrijf voor het verrichten van werkzaamheden of voor het volgen van training, opleiding of instructie.

i. overwerk

Werknemers werkzaam in dagdienst verrichten overwerk indien zij in opdracht van de werkgever langer werken dan het voor hen geldend aantal uren in het kader van de 40-urige werkweek, dan wel de 8-urige werkdag. Werknemers, feitelijk werkzaam in ploegendienst verrichten overwerk indien zij in opdracht van de werkgever langer werken dan het voor hen geldende ploegendienstrooster.

j. verschoven uren

Onder verschoven uren worden verstaan de uren gedurende welke in opdracht van de werkgever wordt gewerkt buiten het voor de betrokken werknemer geldende dienstrooster, zonder dat de gebruikelijke dagelijkse dan wel wekelijkse arbeidsduur wordt overschreden.

k. consignatie (on call)

De tijd gedurende welke de werknemer voor de werkgever bereikbaar en beschikbaar moet zijn om, indien bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, zich zo spoedig mogelijk, maar te allen tijde binnen een uur op het bedrijf te melden.

l. onverwachte opkomst (call out)

Onder een onverwachte opkomst wordt verstaan het in opdracht van de werkgever onverwacht in één etmaal een extra maal naar het bedrijf komen.

m. basismaandsalaris

Het maandsalaris als vastgesteld volgens artikel 16.
Jaarinkomen: het basismaandsalaris maal 14.

n. oudere werknemer

De werknemer in de leeftijd van 57 jaar of ouder.

o. welzijn

Voor zover in deze overeenkomst gebezigd, wordt onder welzijn verstaan, het bepaalde in artikel 1 lid 17 van de Arbeidsomstandighedenwet.

p. relatiepartner

De ongehuwde persoon met wie de ongehuwde werknemer duurzaam samenleeft en een gemeenschappelijke huishouding voert, terwijl er tussen beide personen geen bloedverwantschap bestaat. Van deze relatie heeft de werknemer de werkgever schriftelijk in kennis gesteld.

q. contractor

Onder een contractor wordt verstaan: de natuurlijke persoon, die ter uitvoering van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.

HOOFDSTUK II ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 2 Indiensttreding.

1. Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst voor een periode langer dan zes maanden geldt een wederzijdse proeftijd, als bedoeld in artikel 7:652 BW (van maximaal twee maanden). Voor de betrokken werknemer wordt de voor hem geldende proeftijd in de individuele arbeidsovereenkomst vastgesteld.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijd;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding, dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 3 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW; dan wel, tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in *artikel 2 lid 1* waarbij de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, geldt dat in alle andere gevallen de arbeidsovereenkomst als volgt eindigt:
2. a. de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van rechtswege:
 - I. op de kalenderdatum; of
 - II. op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

Werkgever zal aan de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die zes maanden of langer duurt, als bedoeld onder dit sub lid 1-I, uiterlijk een maand voor het einde van deze arbeidsovereenkomst een schriftelijke aanzegging aan de betreffende werknemer doen, waaruit blijkt of de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de overeengekomen duur wel of niet wordt voortgezet, en in geval van voortzetting onder welke voorwaarden dit zal gebeuren.

b. de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door schriftelijke opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:672 BW. Werkgever zowel als de werknemer, nemen daarbij de wettelijke opzegtermijnen in acht, waarbij geldt, dat de termijn van opzegging ten minste één maand zal bedragen en dat de opzegging alleen tegen het einde van de maand kan geschieden.

3. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de werknemer eindigt in alle gevallen van rechtswege met ingang van de maand direct volgend op de maand waarin de werknemer zijn AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
4. Na het beëindigen van de dienstbetrekking ontvangt de werknemer van de werkgever een getuigschrift.

Artikel 4 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden op de door de werkgever aan te wijzen vestiging, de hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en de daarbij verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden, voor wat zijn werk- en rusttijd betreft, de bepalingen van de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige arbeidslijst in acht te nemen.
4. De werknemer is gehouden ook buiten het voor hem geldend rooster arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze cao in acht neemt.
5. Het is de werknemer niet toegestaan zonder schriftelijke toestemming van de werkgever, noch indirect, werkzaam te zijn voor derden of zaken te doen voor eigen rekening. De werknemer is verplicht vooraf aan de werkgever te melden, dat hij betaalde arbeid verricht of gaat verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf voert of gaat voeren. De werkgever zal de schriftelijke toestemming niet weigeren, tenzij de werkgever daarvoor een objectieve reden heeft.
6. Bij de uitoefening van hun functie bij de werkgever kunnen werknemers toegang hebben tot informatie waarvan het vertrouwelijke karakter duidelijk is of waarvan de werknemers het vertrouwelijke karakter moeten begrijpen. Deze informatie of gegevens mogen op generlei wijze anders dan ten dienste van de werkgever worden gebruikt, tenzij hiervoor toestemming aan de werkgever is verzocht en verkregen.
7. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbeidsomstandighedenwet moet de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften naleven en de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen daadwerkelijk gebruiken.

Artikel 5 Veiligheid, gezondheid, milieu en welzijn

1. De werkgever erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats. Hij treft daartoe in het bedrijf zoveel mogelijk alle passende maatregelen om dit recht te garanderen.
2. Betreffende de kwaliteit van de arbeidsplaats en een doelmatig milieubeheer zal de werkgever op basis van zijn veiligheids-,

gezondheids-, en milieu- en welzijnsbeleid (VGMW- beleid) hier aandacht aan besteden.

3. De werkgever zal de benodigde aandacht besteden aan de werkomstandigheden, de veiligheid, gezondheid en het welzijn van zijn werknemers alsmede aan de inhoud en de belasting van het werk en de personeelsbezetting. De werkgever zal zorgen voor de noodzakelijke voorlichtings- en trainingsactiviteiten gericht op veiligheid, gezondheid en milieu in de onderneming en de daarvoor vereiste in- en externe deskundigheid ter beschikking stellen. De werknemers zullen ten einde in de onderneming overeenkomstig hun capaciteiten volwaardig en verantwoord te kunnen functioneren medewerken aan het ontwikkelen van hun vakkennis en bekwaamheden.
De werkgever zal aldus de bewustwording en het gedrag van de werknemers met betrekking tot veiligheid, gezondheid, milieu en welzijn voortdurend en intensief bevorderen. De werkgever en de werknemers zullen handelen overeenkomstig het bepaalde, het VGMW-beleid en de specifieke voorschriften met betrekking tot veiligheid, gezondheid en milieu
4. In overleg met de betreffende overheidsinstanties en in overeenstemming met de wettelijke voorschriften zal de werkgever planmatig in- en externe veiligheidsrisico's inventariseren en kwantificeren en de nodige maatregelen treffen ter vermijding van onaanvaardbare risico's.
5. De werkgever is verplicht de werknemer bekend te maken met de gevaren welke hem in zijn arbeidssituatie kunnen bedreigen, met de veiligheidsmaatregelen die getroffen worden en toe te zien op de naleving van de voorschriften.
6. De werkgever zal ten sterkste bevorderen dat onderzoek wordt gedaan naar de giftige, kankerverwekkende en erfelijkheidsveranderende eigenschappen van alle stoffen welke in de onderneming worden gebruikt en zal erop toezien dat de bedrijfsomstandigheden overeenkomstig de aanbevelingen worden aangepast.
7. De werknemers kunnen te allen tijde aangelegenheden die de veiligheid, gezondheid, milieu en het welzijn betreffen, bespreken met hun lijnchef, dan wel deze onderwerpen inbrengen in het intern vertegenwoordigend overleg.
8. Zolang niet voldaan is aan de door de werkgever voorgeschreven maatregelen voor veilig werken, kan de werknemer, conform het gestelde in de Arbeidsomstandighedenwet het betreffende werk weigeren uit te voeren, zonder dat dit zijn positie als werknemer in gevaar zal brengen.
9. De werkgever draagt zorg voor periodieke geneeskundige keuringen van het personeel.

Artikel 6 Werkgelegenheid en informatie aan de vakbond

1. De werkgever zal de werknemers tijdig informeren indien er in het bedrijf sprake is van een ingrijpende wijziging die zou kunnen leiden tot een verandering in de personeelssterkte.
2. De werkgever zal de vakbond op verzoek, doch minimaal eenmaal per kalenderjaar informeren over de algemene gang van zaken van en over het sociaal beleid in de onderneming en de vakbond in de gelegenheid stellen onderwerpen in te brengen.

Artikel 7 Vredesplicht

De vakvereniging verbindt zich met al haar ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door leden te bevorderen en gedurende deze overeenkomst in het algemeen geen werkstaking toe te passen of toepassing daarvan te bevorderen, generlei actie te voeren of te steunen, ook niet van derden, welke ten doel heeft wijziging te brengen in deze overeenkomst en voorts haar krachtige medewerking aan de werkgever te verlenen tot een ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

Artikel 8 Bijdrageregeling aan de vakvereniging

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

HOOFDSTUK III ARBEIDSDUUR, DIENSTROOSTERS EN AFWEZIGHEID

Artikel 9 Arbeidsduur

1. Dagdienst

- a. Uitgegaan wordt van handhaving van de wekelijkse bedrijfstijd van 40 uur per week en 8 uur per dag.
- b. De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van de aanvang en het einde van de werktijd.
- c. De werkgever zal met de betrokken werknemers overleg plegen over algemene wijzigingen in de aanvang en het einde van de werktijd.
- d. De werknemer ontvangt 17 dagen arbeidsduurverkortung (adv) op jaarbasis, waarmee de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur geacht wordt te zijn verkort tot 37,38 uur.
- e. In geval van verhindering als bedoeld in artikelen 11, 12 of 31 van deze overeenkomst op een collectief vastgestelde, c.q. ingeroosterde arbeidsduur verkortende dag of dienst bestaat geen recht op vervangende arbeidsduurverkortung.
- f. Indien in opdracht van de werkgever ten gevolge van bijzondere bedrijfsomstandigheden op een collectief vastgestelde, c.q. ingeroosterde arbeidsduur verkortende dag of dienst moet worden gewerkt, geldt deze arbeid als overwerk.
- g. De werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst is, ontvangt de in lid 1 onder de genoemde arbeidsduurverkortung naar evenredigheid, afgerond naar boven op halve dagen of diensten.
- h. De werknemer heeft het recht om opgebouwde adv-rechten te verkopen. Hierbij geldt dat de tegenwaarde van een volledige adv-dag van 8 uren, 5% van het basismaandsalaris bedraagt. De aan de deeltijdwerknemer pro rato toekomende adv-rechten worden verrekend in het contractuele salaris. Desgewenst vindt op verzoek van de betrokken werknemer deze verrekening niet plaats en wordt het proportionele deel adv-rechten in tijd genoten.

2. Ploegendienst

- a. Bij de werkgever wordt gewerkt in een volledige continue dienst volgens een 5-ploegendienstrooster op basis van een gemiddelde arbeidsduur van 33,6 uur per week. Een dienst volgens het ploegenrooster bestaat uit 8 aaneengesloten uren, waarbij de rusttijd is inbegrepen.
- b. De werknemer ontvangt van de werkgever tijdig mededeling omtrent de tijden waarop hij zijn werkzaamheden verricht.
- c. De werkgever zal met de betrokken werknemers overleg plegen over algemene dienstroosterwijzigingen.
- d. Werknemers in ploegendienst, die op verzoek van de werkgever tijdelijk een dagdiensttaak verrichten en derhalve 40 uur per week werkzaam zijn, zullen het verschil tussen deze 40 uur en de standaard gemiddelde arbeidsduur per week voor de dagdienst in vrije uren gecompenseerd krijgen. De berekeningswijze is opgenomen in bijlage IV.

Artikel 10 Afwezigheid

1. Voor bepaalde in dit hoofdstuk geldt dat vrijaf wordt toegekend na goedkeuring door het afdelingshoofd, of diens gemachtigde.
2. De werkgever is verplicht het naar tijdruimte vastgestelde loon te voldoen indien de werknemer de overeengekomen arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht, tenzij het geheel of gedeeltelijk niet verrichten van de overeengekomen arbeid in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen.

Artikel 11 Vakantie

1. Voor zover niet anders bij deze overeenkomst is bepaald, geldt het bepaalde in het B.W.
2. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.
3. De werknemer zal op 1 januari het vakantierecht ontvangen dat hoort bij de leeftijd die hij op 31 december van datzelfde jaar zal bereiken.
4. De werknemer verwerft over een volledig vakantiejaar:
 - a. een wettelijk recht op vakantie met behoud van zijn maandinkomen van vier keer de gemiddelde arbeidsduur per week (zijnde 20 dagen bij een voltijd arbeidsovereenkomst)
 - b. naast de vakantierechten genoemd onder 4.a. het recht op vijf boven wettelijke dagen vakantie met behoud van het maandinkomen.
5. Naast de vakantierechten zoals bedoeld onder lid 4 kan de werknemer op grond van zijn leeftijd ultimo 31 december van het betreffende en per volledig gewerkt vakantiejaar recht hebben op extra vakantie, te weten:
 - a. vanaf 30 jaar tot en met 39 jaar: 1 dag;
 - b. vanaf 40 jaar tot en met 44 jaar: 2 dagen;
 - c. vanaf 45 jaar tot en met 49 jaar: 3 dagen;
 - d. vanaf 50 jaar tot en met 54 jaar: 4 dagen;
 - e. vanaf 55 jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd: 5 dagen.
6. De werknemer die slechts een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is, ontvangt in dat jaar 1/12-de deel van de in lid 4 genoemde vakantierechten voor elke gehele maand gedurende welke de dienstbetrekking heeft geduurd, wanneer het dienstverband aanvangt of eindigt na de eerste werkdag van de maand. Voor die maand het vakantierecht berekend als ware het een volle maand. Voor de deeltijdwerknemer wordt het aantal vakantiedagen pro rato toegekend.
7. Ingeval de dienstbetrekking wordt beëindigd op verzoek van de werknemer, dan wel de werknemer wegens een dringende reden wordt ontslagen, heeft de werkgever het recht eventueel te veel genoten vakantiedagen te verrekenen met het nog door hem verschuldigde salaris.
8. De werknemer moet zo mogelijk alle hem toekomende vakantiedagen in het desbetreffende jaar opnemen.

9. Indien een werknemer bij de aanvraag van of tijdens vakantie ongeschikt is tot werken ten gevolge van ziekte of ongeval, zodat hij van de vakantie geen gebruik kan maken, ontvangt hij, mits hij de voor ziekte en ongeval geldende regels van het bedrijf heeft opgevolgd, deze vakantiedagen op een andere tijd.
10. Voor werknemers bestaat in principe de mogelijkheid om op verzoek gedurende een aaneengesloten periode onbetaald verlof op te nemen. De werkgever beslist op dit verzoek. Met de werknemer zullen op individuele basis afspraken omtrent dit verlof worden gemaakt.
11. Alle werknemers kunnen jaarlijks maximaal 6 dagen kopen. Een dag kost 5% van het basis maandsalaris (0,625% basis maandsalaris x 8).
12. De wettelijke vakantierechten welke niet door de werknemer zijn opgenomen vervallen zulks conform het bepaalde in de wet. De bovenwettelijke vakantiedagen vervallen 5 jaren na de laatste dag van het vakantiejaar waarin de aanspraak is verworven.

Artikel 12 Bijzonder verlof

Bijzonder verlof zal worden toegestaan voor zover dat verzuim binnen de arbeidstijd noodzakelijk is.

Bijzonder verlof wordt o.m. verleend in de volgende gevallen, waarbij tevens het begrip relatiepartner van toepassing is:

- a. Bij het overlijden van de echtgenoot of een tot het gezin van de werknemer behorend kind: van de dag van het overlijden t/m de dag van de begrafenis;
- b. Twee dagen bij:
 1. het huwelijk van de werknemer;
 2. het overlijden van één der ouders/schoonouders van de werknemer.
- c. Eén dag bij:
 1. 25-jarig, 40-jarig of 50-jarig huwelijksfeest van de werknemer of diens ouders of schoonouders;
 2. het huwelijk van één der ouders, schoonouders, broer, zuster, zwager, schoonzuster, kind of kleinkind van de werknemer;
 3. het overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis van één der grootouders, zusters, broers, schoonzuster, zwager, schoonzoon, schoondochter of kleinkind van de werknemer;
 4. keuring van de militaire dienst;
 5. de priesterwijding van een zoon of broer of zwager van de werknemer;
 6. bij het verhuizen van de werknemer;
 7. de belijdenis van een kind, broer of zuster van de betrokken werknemer;
 8. bij het examen doen voor een diploma, welke ten behoeve van het bedrijf wordt behaald;
- d. Eén halve dag bij:
 - het aantekenen voor het huwelijk van de werknemer;

- e. Een redelijke tijd tot maximaal een dag voor het vervullen van een wettelijke verplichting, zonder geldelijke compensatie, opgelegd door de regering of de autoriteiten, buiten de schuld van de betrokken werknemer;
- f. Voor het overige gelden de bepalingen uit de Wet Arbeid en Zorg en Wet Invoering Extra Geboorteverlof.

Artikel 13 Extra vrijaf voor oudere werknemers

- 1. Gelet op de verminderde belastbaarheid en daaruit voortvloeiende bescherming van de gezondheid kan de oudere werknemer op zijn verzoek extra vrije dagen opnemen met inachtneming van de volgende regels.
- 2. De beschikbare vrije dagen bedragen voor deze werknemer voor wie de normale arbeidsduur van toepassing is en die een leeftijd van:
 - 57 jaar heeft bereikt : 2 dagen per 2 maanden;
 - 58 jaar heeft bereikt : 3 dagen per 2 maanden;
 - 59 jaar heeft bereikt : 4 dagen per 2 maanden;
 - 60 jaar heeft bereikt : 5 dagen per 2 maanden;
 - 61 jaar e.v. heeft bereikt : 8 dagen per 2 maanden.
- 3. Bij het opnemen van de bovengenoemde dagen behoudt de werknemer 85% van het over die dagen berekende salaris.
- 4. Gebruik maken van deze regeling heeft geen gevolgen voor de opbouw van de 13^e en 14^e maand, voor de pensioenrechten en voor de ploegendiensttoeslag.
- 5. Het recht op deze dagen ontstaat vanaf de dag dat de werknemer de betreffende leeftijd bereikt.
- 6. De dagen dienen in de in lid 2 genoemde periode te worden opgenomen na voorafgaand overleg met het afdelingshoofd of diens gemachtigde. Voor de werknemer in ploegdienst zullen deze dagen in de regel tijdens nachtdiensten worden opgenomen.
- 7. Niet in de in lid 2 genoemde periode opgenomen vrije dagen vervallen en kunnen niet worden vervangen door een uitkering in geld, ook niet bij beëindiging van de dienstbetrekking.

Artikel 14 Rusturen

- 1. De werknemer in dagdienst, die van huis moet komen voor het verrichten van overwerk en die op dezelfde dag volgens zijn dienstrooster moet werken, zal na voltooiing van het overwerk in de gelegenheid worden gesteld om rusturen op te nemen volgens de navolgende tabel.
Als van deze mogelijkheid geen gebruik wordt gemaakt komen de rusturen te vervallen. Opgenomen rusturen gelden als normaal gewerkte tijd volgens dienstrooster.

2. De tijd waarin het opnemen van de rusturen begint, ligt tussen het begintijdstip en het eindtijdstip van de normale dienst op de dag, welke onmiddellijk aansluit op de verrichte arbeid waarover de rusturen gegeven worden. Als bekend is dat meerdere dagen achtereen 's nachts overwerk moet worden verricht, zal door de maatschappij een aparte regeling worden getroffen.

Eind arbeid tussen	23.00	24.00	01.00	02.00	03.00	04.00	05.00	06.00	07.00
En	En	En	En	en	En	en	en	en	en
	24.00	01.00	02.00	03.00	04.00	05.00	06.00	07.00	08.00

Begin arbeid

Voor 23.00	1	2	3	4	5	6	7	8	-
Tussen 23.00 - 24.00	1	2	3	4	5	6	7	8	-
Tussen 24.00 - 01.00	-	1	2	3	4	5	6	7	8
Tussen 01.00 - 02.00	-	-	1	2	3	4	5	6	7
Tussen 02.00 - 03.00	-	-	-	1	2	3	4	5	6
Tussen 03.00 - 04.00	-	-	-	-	1	2	3	4	5
Tussen 04.00 - 05.00	-	-	-	-	-	1	2	3	4
Tussen 05.00 - 06.00	-	-	-	-	-	-	1	2	3

3. Een werknemer in ploegendienst die voorafgaand aan zijn ochtenddienst volgens rooster vier uur eerder moet opkomen voor het verrichten van overwerk en hierover niet eerder dan 9 uur voor de aanvang der werkzaamheden kan worden geïnformeerd, zal in de gelegenheid worden gesteld om even zoveel rusturen op te nemen. Deze rusturen moeten worden opgenomen nadat de betreffende werknemer de eerste 8 uren van de betreffende dienst heeft gewerkt.
4. Niet opgenomen rusturen vervallen en kunnen niet worden vervangen door een uitkering in geld.

HOOFDSTUK IV SALARIS, TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 15 Indeling van de functies

De functies van de betrokken werknemers zijn ingedeeld in groepen als vermeld in de functielijst, opgenomen in bijlage I.

Artikel 16 Salarissen

1. De werkgever stelt voor elke werknemer afzonderlijk het basismaandsalaris vast met inachtneming van het bepaalde in lid 2 van dit artikel.
2. Bij het vaststellen van het onder lid 1 van dit artikel bedoelde basismaandsalaris wordt gebruik gemaakt van de salarisschalen die als bijlage II bij deze overeenkomst zijn gevoegd.
De werknemer die naar inzicht van de werkgever nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en/of ervaring beschikt om de functie (functievoltwassen) te kunnen uitoefenen wordt ingeschaald in een aanloopschaal.
De werknemer van 21 jaar of jonger die in een functie elders zoveel voor de functie relevante kennis en ervaring heeft verkregen dat naar oordeel van werkgever het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem in de jeugdschaal van 21 jaar in te delen, kan worden ingedeeld in de volwassen schalen.
3. De functiejaarsverhoging wordt toegepast op 1 januari van het jaar waarin het functiejaar wordt bereikt.
4. Tweemaal per jaar, in de maanden mei en december, vindt een extra uitkering plaats ter grootte van een basismaandsalaris, de zogenaamde 13^e en 14^e maand. Het respectievelijk in mei en december uitgekeerde 13^e en 14^e maandsalaris wordt steeds geacht in de betreffende 6 maanden (januari t/m juni en juli t/m december) te zijn verworven. In de 13^e en 14^e uitbetaling is de wettelijke voorgeschreven minimum vakantietoeslag begrepen.
5. Op verzoek van de werknemer kan het jaarinkomen, dat is samengesteld op de wijze als bedoeld in het vorige lid, worden uitbetaald in 12 gelijke delen.
6. In het geval dat er een werknemer een kortere periode in dienst is geweest ten gevolge van het feit dat hij bij werkgever na het begin van het jaar in dienst is getreden of het dienstverband beëindigt, zal de 13^e of 14^e maand naar rato worden verminderd. De maand van indiensttreding en de maand van ontslag zullen in dat geval als een volledige maand dienstverband worden beschouwd.
7. Naast de maxima van de in lid 2 bedoelde salarisschalen is het mogelijk dat een werknemer een basismaandsalaris bereikt dat hoger ligt dan de maximum, van bij zijn functie behorende, salarisschaal. Het maximum van het totaal der verhogingen bedraagt in totaal 10% van het maximum van de vigerende schaal. Dit maximum wordt bereikt door middel van verhogingen van 2%. Tussen elk van deze gelijke verhogingen ligt ten minste een periode van twee jaar.

Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- a. de werknemer heeft op de in lid 3 genoemde datum de leeftijd van ten minste 52 jaar bereikt en tevens ten minste 10 dienstjaren bij de werkgever;
- b. de werknemer heeft al ten minste twee jaar het bij zijn functie behorende maximum van de salarisschaal bereikt.

Met ingang van 1 januari 2024 vervalt bovenstaand lid en wordt vervangen door een nieuw lid 7:

Naast de maxima van de in lid 2 bedoelde salarisschalen is het mogelijk dat een werknemer een basismaandsalaris bereikt dat hoger ligt dan de maximum van de bij zijn functie behorende salarisschaal. Het maximum van het totaal der verhogingen bedraagt in totaal 10% van het maximum van de vigerende schaal. Dit maximum wordt bereikt door middel van verhogingen van 2%. Tussen elk van deze gelijke verhogingen ligt ten minste een periode van twee jaar.

Hierbij geldt de voorwaarde dat de werknemer al ten minste twee jaar het bij zijn functie behorende maximum van de salarisschaal heeft bereikt.

Als de hier bedoelde werknemer de leeftijd van 62 jaar bereikt dan ontvangt hij wederom eenmalig een verhoging van 2% per twee jaar tot een totaal maximum van 16% van het maximum van de vigerende schaal.

Als overgangsregeling geldt dat de werknemers die 51 jaar en ouder zijn en die op grond van de bepaling voor 1 januari 2024 nog niet op hun maximum van 10% zitten, krijgen met ingang van 1 januari 2024 éénmaal een extra verhoging van maximaal 2%. Het maximum van het totaal der verhogingen bedraagt in totaal 16% van het maximum van de vigerende schaal. Dit maximum wordt bereikt door middel van verhogingen van 2%. Tussen elk van deze gelijke verhogingen ligt ten minste een periode van twee jaar

8. *Met ingang van 1 januari 2024 vervalt onderstaand lid:*

Het is mogelijk dat een werknemer het maximumsalaris voor zijn groep bereikt voordat hij voldoet aan de voorwaarden ten aanzien van leeftijd en dienstjaren om in aanmerking te komen voor een dienstjarenverhoging zoals omschreven in het vorige lid. Een werknemer die gedurende ten minste twee jaar op het maximum van de bij zijn functiegroep behorende salarisschaal heeft gestaan komt, onafhankelijk van zijn beoordeling, in aanmerking voor een bonus. Deze bonus bedraagt 25% te berekenen over het maximum van het bij de betreffende functiegroep behorende basismaandinkomen. De uitkering vindt plaats tegelijkertijd met de salarisbetaling over de maand januari.

Artikel 17 Ploegendiensttoeslag

1. Aan werknemers die in een 5-ploegendienst werken zoals bedoeld in artikel 9 lid 2 van deze overeenkomst, wordt boven in het artikel 16 genoemde basismaandsalaris per kalendermaand een ploegendiensttoeslag betaald van 30% van het basismaandsalaris.

2. Indien bedrijfsomstandigheden het noodzakelijk maken dat door meerdere werknemers structureel volgens andere dan de volledige 5-ploegendiensten gewerkt wordt, zal een afwijkende ploegdiensttoeslag worden vastgesteld.
3. Indien het solitair verrichten van de werkzaamheden langer duurt dan 4 uur per dienst wordt een toeslag uitbetaald van:
0,29% per ochtend- resp. middagdienst op maandag t/m vrijdag;
0,58% per nachtdienst op maandag t/m vrijdag;
2,32% per dienst op zaterdag, zondag en feestdag.

Artikel 18 Overwerk

1. Bij alle afwijkingen van het normale dienstrooster zullen de belangen van werkgever en werknemer steeds zorgvuldig tegen elkaar worden afgewogen.
2. Voor overwerk gelden de volgende toeslagen:
 - a. Voor uren op normale weekdays van maandag t/m vrijdag;
0,29%,
met ingang van 1 juli 2023: 0,58% van het basismaandsalaris;
 - b. Voor uren op zaterdag, zondag en feestdagen:
0,58%,
met ingang van 1 juli 2023: 1,16% van het basismaandsalaris;
 - c. Er kan geen cumulatieve plaatsvinden van weekdays en zaterdag of zondagen en feestdagen;
 - d. Deze toeslagen worden maandelijks met de salarisbetaling uitbetaald.
3.
 - a. Naast de in lid 2 genoemde toeslagen wordt overwerk gecompenseerd in vervangende vrije tijd. Zodra de werknemer daartoe redelijkerwijze in de gelegenheid wordt gesteld, dient hij deze uren op te nemen, met dien verstande dat aan het einde van elk kwartaal deze compensatie-uren in principe zijn opgenomen. De niet opgenomen uren worden, na verkregen toestemming van het afdelingshoofd of diens gemachtigde, na het kwartaal uitbetaald volgens de vergoeding van sub b. Een maximum van 40 uur kan naar het volgende kwartaal worden meegenomen.
 - b. Aan het einde van het jaar worden alle nog uitstaande overuren uitbetaald tegen een vergoeding van 0,625% van het basismaandsalaris. Een maximum van 40 uur kan na verkregen toestemming van het afdelingshoofd of diens gemachtigde naar het volgende jaar worden meegenomen.
4. Onder overwerk wordt in dit verband mede verstaan het op verzoek van de werkgever bijwonen van bedrijfsbesprekingen.
5. Gelet op de verminderde belastbaarheid en daaruit voortvloeiende bescherming van de gezondheid kan de oudere werknemer niet worden verplicht overwerk te verrichten.

Artikel 19 Werk op roostervrije dag

Bij werk en studie/training op verzoek van de werkgever op een dag waarop een werknemer volgens het voor hem geldende dienstrooster vrij van dienst

is, wordt een toeslag van 0,58% per uur betaald. De reistijd wordt als overwerk vergoed.

Artikel 20 Feestdagencompensatie

1. Op feestdagen wordt door werknemers anders dan in ploegendienst in de regel niet gewerkt.
2. Indien op een feestdag wordt gewerkt door werknemers in ploegendienst, voor wie de betrokken feestdag een werkdag is volgens het voor hem geldende rooster, wordt per dag een toeslag van 5% van het basismaandsalaris uitbetaald. Deze toeslag kan op verzoek van de werknemer worden omgezet in een vrije dag.

Artikel 21 Verschoven uren en wachtwisseling

1. Aan de werknemers in dagdienst wordt voor verschoven uren een toeslag betaald als bedoeld in artikel 18 lid 2.
In het geval dat er over een periode langer dan 5 dagen met verschoven uren moet worden gewerkt, zal een aparte regeling worden getroffen.
2. Aan werknemers in ploegendienst wordt per overgang naar een andere wacht 2,32% van het basismaandsalaris betaald. Deze toeslag wordt ook betaald bij terugplaatsing in de eigen wacht.
3. Wordt een werknemer vanuit de ploegendienst tijdelijk in dagdienst geplaatst, of wordt een werknemer vanuit dagdienst tijdelijk in ploegendienst geplaatst, dan wordt hiervoor per overgang, in afwijking en uitsluiting van het gestelde in lid 1 en 2: 2,32% van het basismaandsalaris betaald.
4. Werknemers die in verband met het volgen van een cursus op andere tijden aanwezig dienen te zijn, krijgen de uren die afwijken van hun dienstrooster betaald à 0,29% van het basismaandsalaris per uur.

Artikel 22 Consignatie (on-call)

Voor consignatie gelden de volgende vergoedingen:

- a. Per periode van vrijdag 16.30 t/m vrijdag 16.30 uur 7,5% van het basismaandinkomen met een minimum van € 117,98;
- b. Indien men in opdracht van de werkgever in bijzondere gevallen slechts een gedeelte van de periode geconsigneerd is:
 - per dag van maandag t/m vrijdag 0,58% van het basismaandinkomen met een minimum van € 9,07;
 - per dag op zaterdag, zondag of feestdag 2,32% van het basismaandinkomen met een minimum van € 36,30;
- c. Per dag op een collectieve adv-dag wordt een vaste extra vergoeding van € 27,22 uitbetaald;
- d. Indien een werknemer onderhands een consignatieperiode of een gedeelte daarvan met een andere werknemer ruilt, vindt hiervoor geen verrekening plaats;
- e. Indien men opgeroepen wordt geldt het bepaalde in artikel 18 lid 2 en 3 en artikel 23 lid 1 en 2 van deze overeenkomst.

Artikel 23 Onverwachte opkomst (call-out)

Een call-out is een onverwachte oproep om zo spoedig mogelijk naar het bedrijf te komen.

1. Voor een extra opkomst geldt een vergoeding van 1,65%,
met ingang van 1 juli 2023: 2,5% van het basismaandsalaris.
2. De eventueel gemaakte reistijd wordt gecompenseerd op basis van het gestelde in artikel 18 lid 2, tot een maximum van 2 uur per extra opkomst.
3. Gelet op de verminderde belastbaarheid en daaruit voortvloeiende bescherming van de gezondheid kan de oudere werknemer van 57 jaar en ouder niet verplicht worden geconsigneerd te zijn of om extra op te komen.

Artikel 24 Vervanging Oil Transport Supervisor

1. Bij afwezigheid voor een langere termijn, zoals bij aaneengesloten vakantie, én uitsluitend en alleen bij afwezigheid van de Oil Transport Supervisor of Technical Supervisor zal één van de daartoe door werkgever aangewezen werknemer aangesteld worden om de taken van betreffende Supervisor waar te nemen.
2. De werknemer welke zulks conform lid 1 waarneemt ontvangt hiervoor een vergoeding per volledig (8 uur) waargenomen dienst respectievelijk dag van werkgever een vergoeding van € 28,63 bruto per dag.

Artikel 25 Beëindiging ploegendienst

1. Indien een werknemer werkzaam in ploegendienst wegens bedrijfsomstandigheden wordt overgeplaatst naar een functie in dagdienst, wordt zijn ploegendiensttoeslag als volgt afgebouwd:

Duur ploegendienst	Aantal maanden en percentage toeslag
< 3 maanden	1 maand 30%
> 3 maanden en < 12 maanden	2 maanden 30%, 2 maanden 20%, 2 maanden 10%
> 12 maanden en < 36 maanden	4 maanden 30%, 4 maanden 20%, 4 maanden 10%
> 36 maanden en < 60 maanden	8 maanden 30%, 8 maanden 20%, 8 maanden 10%
> 60 maanden	12 maanden 30%, 8 maanden 20%, 8 maanden 10%

2. De toeslag wordt berekend over het basismaandsalaris, zoals dit gold voor de overplaatsing.
3. Gedurende de afbouwperiode zal de som van de toeslag en het salaris in dagdienst nooit meer kunnen bedragen dan het voormalige basismaandsalaris, inclusief ploegendiensttoeslag, bedroeg voor de overplaatsing naar de dagdienstfunctie.
4. Is de overplaatsing van ploegendienst naar een functie in dagdienst van tijdelijke aard, dan wordt de ploegendiensttoeslag gehandhaafd gedurende een periode van de eerste 12 maanden. Na deze periode is het bepaalde in lid 1 t/m 3 van dit artikel van toepassing.
5. In dat verband wordt de tijdelijke tewerkstelling als ploegendienst beschouwd.

6. Voor ploegendienstwerknemers van 50 jaar en ouder die wegens bedrijfsmomstandigheden in dagdienst worden geplaatst is er een inkomensgarantie. Deze garantie is als volgt opgebouwd:
 - a. leeftijd 50 jaar, garantie 84% van het jaarinkomen + ploegendiensttoeslag;
 - b. leeftijd 51 jaar, garantie 88% van het jaarinkomen + ploegendiensttoeslag;
 - c. leeftijd 52 jaar, garantie 92% van het jaarinkomen + ploegendiensttoeslag;
 - d. leeftijd 53 jaar, garantie 96% van het jaarinkomen + ploegendiensttoeslag;
 - e. leeftijd 54 jaar, garantie 100% van het jaarinkomen + ploegendiensttoeslag.

Artikel 26 Zorgverzekeringswet

De werkgever stelt uitsluitend aan de werknemer die zich aanvullend heeft verzekerd een bijdrage betaalbaar ter grootte van € 85,00 bruto per maand. Deze uitkering maakt geen deel uit van de pensioengrondslag noch enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

Artikel 27 Pensioenregeling

- a. In de onderneming van werkgever geldt een pensioenregeling, waaraan deelname verplicht is met inachtneming van het gestelde in de pensioenregeling. Wijzigingen in de pensioenregeling die betrekking hebben op de werknemersbijdrage in de premie of de hoogte van de uitkeringen, zullen pas door de werkgever worden vastgesteld nadat hij daarover overleg heeft gepleegd met de vakverenigingen.
- b. Ingegane pensioenen vallend onder Aegon-contracten, afgesloten vanaf 1991, zullen zonder terugwerkende kracht jaarlijks worden geïndexeerd met de door het CBS gepubliceerde Nationale Consumenten prijsindex, te weten alle huishoudens (versie laag afgeleid), referentieperiode oktober – oktober. De indexatie zal geschieden uit de overrente van het voorafgaande jaar.
- c. Indien gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst, naar aanleiding van wet en regelgeving of de pensioenkosten bij verlenging van de (financieringsovereenkomst) pensioenverzekering, dan naar inzicht van een van de partijen dit daarvoor een reden is, zullen partijen in overleg treden.
Zo lang niet duidelijk is wat de consequenties zijn van de wijzigingen in wet en regelgeving en wijziging in pensioenkosten, zal werkgever geen betalingen verrichten ten behoeve van indexering van ingegane pensioenen en zogenaamde slapersrechten.
- d. Werkgever verstrekt aan de werknemer een afschrift van het pensioenreglement.

Artikel 28 Vervallen

Artikel 29 Arbeidsongeschiktheid

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, geldt voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, de Wet Arbeid en Zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

3. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

4. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 70% van het maandinkomen.

5. Suppletie loondoorbetaling tweede periode van 52 weken.

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW zal werkgever de wettelijke en aanvullende loondoorbetaling, zoals bedoeld in de leden 3 en 4 suppleren met 30% tot maximaal 100% van het maandinkomen, mits (ook) door werknemer volledig wordt voldaan aan alle eisen van Wet en regelgeving, zoals onder andere vastgelegd in de Wet verbetering Poortwachter, en alle ziekteverzuimregels respectievelijk regels voortvloeiend uit verzuimbeleid zoals dit vigeert binnen de onderneming van werkgever. Een en ander gericht op een snelle en actieve re-integratie van de werknemer in het arbeidsproces. Van de werknemer wordt daarbij onder meer verwacht dat hij:

- a. door werkgever aangeboden (tijdelijk) passende arbeid accepteert;
- b. zich maximaal inspant bij noodzakelijke om- en/of bijscholing;
- c. zijn volledige medewerking verleent aan alle vormen van re-integratie-activiteiten die de (bedrijfs)arts c.q. verzuimbegeleider mogelijk acht.

Of de werknemer voldoet aan de voorwaarden gesteld aan de in dit lid bedoelde suppletie zal in eerste aanleg worden getoetst tijdens het evaluatiemoment na de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW en worden vastgelegd in het voorlopige re-integratieverslag. De formele afhandeling van de toetsing vindt plaats in het Sociaal Medisch Team, die een bindend oordeel geeft. Het Sociaal Medisch Team zal gedurende de tweede wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW de re-integratieactiviteiten van werknemer

blijven monitoren. Indien en voor zover hiertoe aanleiding bestaat kan werkgever op advies van het Sociaal Medisch Team naast het vigerende sanctiebeleid de uitkering van de hier bedoelde suppletie stopzetten.

De in dit lid bedoelde suppletie van 30% zal ook worden uitbetaald aan de werknemer die naar oordeel van het Sociaal Medisch Team op het moment van toetsing geen benutbare mogelijkheden meer heeft.

6. Onder maandinkomen wordt in dit artikel onder leden 1 tot en met 5 verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.
7. De in dit artikel bedoelde doorbetaling, aanvulling en suppletie worden beëindigd op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt.
8. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling te weigeren of op te schorten en de aanvulling en suppletie te weigeren of in te trekken ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd en/of zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
 - f. weigert medewerking te verlenen aan een door de Werkgever gevraagde second opinion van de Arbodienst;
 - g. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
 - h. misbruik maakt van de voorziening.

Bovendien heeft de werknemer alsdan geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag en de 13e maanduitkering. Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) niet naleeft.

9. Voor de aanvullende bepalingen, zie bijlage V.

Artikel 30 Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en herplaatsing in onderneming van werkgever

1. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever de gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemer voor zover mogelijk binnen zijn onderneming op passende wijze te werk stellen.
2. Indien de werknemer in een andere of aangepaste functie te werk wordt gesteld, zal zijn WGA-uitkering worden aangevuld tot 100% van het netto-inkomen dat de werknemer in zijn oorspronkelijke functie zou hebben verdiend.

3. Voor de aanvullende bepalingen, zie bijlage V.

Artikel 31 Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zonder herplaatsing in onderneming van werkgever

Ingeval de werknemer bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid:

- a. niet binnen de onderneming van werkgever herplaatsbaar blijkt te zijn en sprake is van externe herplaatsing en dientengevolge beëindiging van het dienstverband; dan wel
- b. na afloop van de periode van de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid, zoals hierboven bedoeld, binnen de onderneming van werkgever niet dan wel niet binnen afzienbare tijd herplaatsbaar blijkt te zijn noch – binnen afzienbare tijd – sprake zal zijn van externe re-integratie;
zal werkgever met inachtneming van de Wet het dienstverband beëindigen.
Alvorens de werkgever tot uitvoering hiervan overgaat zal werkgever de vakvereniging hierover informeren en in de gelegenheid stellen over deze situatie te overleggen.

Artikel 32 Jubileumuitkeringen

De jubileumuitkeringen worden aangepast aan de fiscale wetgeving:

1 basismaandsalaris netto bij een 25-jarig jubileum.

1 basismaandsalaris netto bij een 40-jarig jubileum.

Artikel 33 Herhalingsoefeningen

De werknemer die door het Ministerie van Defensie opgeroepen wordt voor herhalingsoefeningen behoudt over die periode zijn basisinkomen, aangevuld met een eventueel ploegendiensttoeslag.

De betrokken werknemer is verplicht om alle hem toekomende uitkeringen c.q. wedde te cederen aan de werkgever.

Artikel 34 Scholing

- a. Iedere werknemer krijgt de gelegenheid zich te ontwikkelen in zijn werk door training en scholing.
- b. De kosten, voortvloeiende uit een door de werkgever voor de werknemer in de uitoefening van zijn functie als noodzakelijk geachte studie of opleiding, worden door de werkgever gedragen.
- c. Studie/training op roostervrije dagen wordt behandeld als overwerk (zie artikel 18).

Artikel 35 Persoonlijke beoordeling

De werkgever hanteert een beoordelingssysteem voor de werknemers. Jaarlijks zal de werknemer beoordeeld worden over zijn functioneren over de achterliggende periode.

Artikel 36 Verhuis- en herinrichtingskosten

1. Werknemers wonende buiten een door de werkgever vastgesteld woongebied, dat wordt gevormd door alle plaatsen op de eilanden Voorne-Putten en Rozenburg, alsmede de deelgemeente Hoogvliet,

komen in aanmerking voor een tegemoetkoming in de verhuis- en herinrichtingskosten indien zij op verzoek van de maatschappij verhuizen naar dat bedoelde woongebied.

2. Voor de verhuis- en herinrichtingskosten gelden de volgende tegemoetkomingen:
3. De vergoeding van de verhuiskosten bedraagt de daadwerkelijke kosten voor het overbrengen van de inboedel;
4. De tegemoetkoming voor herinrichtingskosten bedraagt 1,5 maal het basis maandsalaris met een minimum van € 1.815,12 en een maximum van € 4.537,80. Hiernaast geldt een tegemoetkoming van € 226,89 voor ieder bij de werknemer inwonend kind, jonger dan 21 jaar, met een maximum van € 1.134,45.
5. Werknemers die reeds eerder herinrichtingskosten en/of verhuiskosten vergoed hebben gekregen, komen voor deze vergoedingen niet meer in aanmerking.
6. Bij het verbreken van de arbeidsovereenkomst binnen een periode van twee jaar na ontvangst van de bovenbedoelde vergoeding wordt deze werknemer verplicht een evenredig gedeelte terug te betalen.
7. Werknemers wonende binnen het woongebied komen niet in aanmerking voor deze vergoedingen.

Artikel 37 Diplomavergoedingen

Werknemers die een bepaald diploma in bezit hebben en dit op verzoek van de werkgever in stand houden of ter handhaving van verkregen vaardigheden aan verplichte oefeningen deelnemen, ontvangen voor dit diploma een vergoeding. Het diploma en de daarbij horende vergoeding zijn in bijlage III opgenomen.

Artikel 38 Overlijdensuitkering

Bij het overlijden van de werknemer voor de uitdienst-uitredingsdatum worden aan de weduwe of weduwnaar c.q. de relatiepartner de volgende uitbetalingen gedaan:

1. Het salaris van de maand van overlijden wordt uitbetaald;
2. Saldi van vakantiedagen, adv-dagen en tijd voor tijd uren worden uitbetaald;
3. Een overlijdensuitkering van 3 basismaandsalarissen + eventuele toeslagen. Deze overlijdensuitkering wordt netto uitbetaald;
4. Saldi van leningen worden verrekend met de overlijdensuitkering.

Artikel 39 Faciliteit inhouding vakbondscontributie

Werknemer die lid is van de vakbond partij bij deze cao kan éénmaal per jaar gebruikmaken van de faciliteit fiscaal verrekenen van de vakbondscontributie, via een door de vakbond op schrift gesteld declaratieformulier. Deze verrekening vindt binnen RAPL plaats op grond van de ruimte die de WKR in enige kalenderjaar biedt, waarbij geldt dat deze ruimte niet wordt overschreden en daarom met de volgende prioriteit deze ruimte wordt gebruikt:

- a. Fiscaal verrekenen vakbondscontributie;
- b. Veiligheidsbonus;
- c. Kerstpakketten (inclusief voor gepensioneerden);
- d. Social Events.

Artikel 40 Persoonlijk Budget en afwijkende arbeidsvoorwaarden

Preambule:

De binnen de onderneming van werkgever vigerende afspraak over de (compensatie) overhevelingstoeslag wordt tot en met uiterlijk 31 december 2010 ongewijzigd voortgezet. Per 1 januari 2011 vervalt iedere aanspraak op deze

uitkering c.q. compensatie. Indien uit een document anders zou blijken, dan geldt het bepaalde in deze preambule.

Met ingang van 1 januari 2011 geldt onderstaande voorziening:

1. De werknemer verwerft over een volledig kalenderjaar een persoonlijk budget ter grootte van €1.100,00 bruto. Indien de werknemer gedurende het betreffende kalenderjaar bij werkgever in dan wel uit dienst treedt, of indien de werknemer op grond van zijn individuele arbeidsovereenkomst zijn bedongen arbeidsduur wijzigt, dat wil zeggen verlaagd of verhoogd, dan verwerft de werknemer een naar evenredigheid berekend persoonlijk budget. Een eventueel te kort of overschot zal aan het einde van het kalenderjaar met het salaris worden verrekend, dan wel bij het einde van de arbeidsovereenkomst bij de eindafrekening.
2. De werknemer heeft de keuze het in lid 1 bedoelde persoonlijk budget geheel of gedeeltelijk te besteden aan een van de volgende voorzieningen:
 - a. Sparen voor een individueel aanvullend pensioen; en
 - b. Als eenmalige bruto uitkering (bijvoorbeeld deels voor fiscaal vrijdelijk verrekenen van de vakbondscontributie), of
 - c. als geheel bruto bedrag).
3. De uitbetalingen als bedoeld onder lid 2 worden door werkgever uitsluitend in de maand december van het betreffende kalenderjaar betaalbaar gesteld, tenzij sprake is van einde arbeidsovereenkomst.
4. De werknemer dient uiterlijk voor het einde van de maand oktober van het betreffende kalenderjaar schriftelijk aan werkgever zijn keuze voor de wijze van uitbetalen kenbaar te maken. Indien de werknemer verzuimt, dan wel te laat of onjuist zijn keuze kenbaar maakt, dan geldt respectievelijk wordt verondersteld dat hij heeft gekozen om het persoonlijk budget te laten uitbetalen als eenmalige bruto uitkering, als bedoeld onder lid 2 sublid c.
De door de werknemer gekozen wijze van uitbetaling vindt uitsluitend daadwerkelijk plaats indien en voor zover (fiscale) wet en regelgeving zich hiertegen niet verzet.

5. Het persoonlijk budget als bedoeld in dit artikel maakt geen deel uit van het salaris, pensioengevendsalaris, de grondslag voor de 13^e en 14^e maanduitkering noch van enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

HOOFDSTUK V SLOTBEPALINGEN

Artikel 41 Duur van overeenkomst

Deze collectieve overeenkomst treedt in werking per 1 oktober 2022 en eindigt op 31 maart 2025 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist. Deze cao vervangt de vorige tussen partijen afgesloten cao, derhalve dat nawerking van de vorige cao-en hierbij worden uitgesloten.

Aldus overeengekomen en getekend:

Rotterdam Antwerpen Pijpleiding N.V.
te Rotterdam Europoort

Federatie Nederlandse Vakbeweging
te Utrecht

Directeur

Vakbondsbestuurder

BIJLAGEN BIJ DE CAO

Bijlage I Functielijst

Salarisgroep A	
Salarisgroep B	Operator
Salarisgroep C	First Operator Secretaresse
Salarisgroep D	Foreman Operator Elektro-Mechanisch Onderhoudsmonteur

Bovenstaande Functielijst vervalt met ingang van 1 januari 2023 en wordt vervangend door:

Functielijst

Salarisgroep A	
Salarisgroep B	Operator
Salarisgroep C	First Operator Secretaresse
Salarisgroep D	Foreman Operator
Salarisschaal D-TD	Elektro-Mechanisch Onderhoudsmonteur

Bijlage II SalarisschalenVerhoging van de salarisschalen

Werkgever zal de in de cao vastgelegde schalen als volgt structureel verhogen:

- a. met ingang van 1 oktober 2022 met 6%;
- b. uitsluitend alleen voor de technische dienst, vanaf 1 januari 2023 een aparte schaal te weten: D-TD. Dit is de schaal D per 1 januari 2023 verhoogd met 5%.
- c. met ingang van 1 april 2023 met de cao-contractloonsstijging over 2022 in de sector Chemie zoals opgenomen in het eindevaluatierapport van de AWWN over 2022 met een minimum van 4%: vastgesteld op 4%;
- d. uitsluitend alleen voor de technische dienst, met ingang van 1 januari 2024 de D-TD. schaal verhoogd met 5%;
- e. met ingang van 1 april 2024 met de cao-contractloonsstijging over 2023 in de sector Chemie zoals opgenomen in het eindevaluatie rapport van de AWWN over 2023: vastgesteld op 7,78%

Salarisschalen per 1 oktober 2022 (inclusief 6% verhoging)

SALARIS GROEP	A	B	C	D
FUNCTIEJAREN				
0	€ 2.942,29	€ 2.974,49	€ 3.068,43	€ 3.188,76
1	€ 3.001,78	€ 3.042,07	€ 3.138,16	€ 3.261,25
2	€ 3.055,22	€ 3.109,64	€ 3.207,92	€ 3.333,71
3	€ 3.112,25	€ 3.177,27	€ 3.277,67	€ 3.406,19
4	€ 3.169,24	€ 3.244,85	€ 3.347,42	€ 3.478,66
5	€ 3.231,95	€ 3.312,44	€ 3.417,14	€ 3.551,11
6	€ 3.293,94	€ 3.380,07	€ 3.486,87	€ 3.623,59
7	€ 3.357,40	€ 3.447,61	€ 3.556,64	€ 3.696,06
8	€ 3.421,52	€ 3.515,22	€ 3.626,39	€ 3.768,55
9		€ 3.582,81	€ 3.696,10	€ 3.841,03
10		€ 3.650,42	€ 3.765,87	€ 3.913,49
11		€ 3.718,00	€ 3.835,62	€ 3.985,95
12		€ 3.784,30	€ 3.901,87	€ 4.055,10
13		€ 3.849,13	€ 3.967,45	€ 4.119,25
14		€ 3.913,28	€ 4.035,86	€ 4.184,06
15		€ 3.976,71	€ 4.104,95	€ 4.253,20
16		€ 4.046,56	€ 4.169,82	€ 4.320,22
17		€ 4.114,95	€ 4.241,11	€ 4.385,78
18		€ 4.176,97	€ 4.298,84	€ 4.449,90
19		€ 4.246,07	€ 4.370,10	€ 4.516,65
20			€ 4.434,95	€ 4.582,48
21				€ 4.651,57

JEUGD SCHAAL		
17 JAAR	€ 1.867,95	
18 JAAR	€ 2.082,80	
19 JAAR	€ 2.297,68	
20 JAAR	€ 2.512,58	€ 2.575,88
21 JAAR	€ 2.727,45	€ 2.775,16

Salarisschalen per 1 januari 2023 (inclusief nieuwe schaal TD-D)

SALARIS GROEP	A	B	C	D	D-TD
FUNCTIEJAREN					
0	€ 2.942,29	€ 2.974,49	€ 3.068,43	€ 3.188,76	€ 3.348,20
1	€ 3.001,78	€ 3.042,07	€ 3.138,16	€ 3.261,25	€ 3.424,31
2	€ 3.055,22	€ 3.109,64	€ 3.207,92	€ 3.333,71	€ 3.500,40
3	€ 3.112,25	€ 3.177,27	€ 3.277,67	€ 3.406,19	€ 3.576,50
4	€ 3.169,24	€ 3.244,85	€ 3.347,42	€ 3.478,66	€ 3.652,59
5	€ 3.231,95	€ 3.312,44	€ 3.417,14	€ 3.551,11	€ 3.728,67
6	€ 3.293,94	€ 3.380,07	€ 3.486,87	€ 3.623,59	€ 3.804,77
7	€ 3.357,40	€ 3.447,61	€ 3.556,64	€ 3.696,06	€ 3.880,87
8	€ 3.421,52	€ 3.515,22	€ 3.626,39	€ 3.768,55	€ 3.956,98
9		€ 3.582,81	€ 3.696,10	€ 3.841,03	€ 4.033,08
10		€ 3.650,42	€ 3.765,87	€ 3.913,49	€ 4.109,16
11		€ 3.718,00	€ 3.835,62	€ 3.985,95	€ 4.185,25
12		€ 3.784,30	€ 3.901,87	€ 4.055,10	€ 4.257,86
13		€ 3.849,13	€ 3.967,45	€ 4.119,25	€ 4.325,21
14		€ 3.913,28	€ 4.035,86	€ 4.184,06	€ 4.393,27
15		€ 3.976,71	€ 4.104,95	€ 4.253,20	€ 4.465,86
16		€ 4.046,56	€ 4.169,82	€ 4.320,22	€ 4.536,23
17		€ 4.114,95	€ 4.241,11	€ 4.385,78	€ 4.605,07
18		€ 4.176,97	€ 4.298,84	€ 4.449,90	€ 4.672,40
19		€ 4.246,07	€ 4.370,10	€ 4.516,65	€ 4.742,48
20			€ 4.434,95	€ 4.582,48	€ 4.811,60
21				€ 4.651,57	€ 4.884,15

JEUGD SCHAAL		
17 JAAR	€ 1.867,95	
18 JAAR	€ 2.082,80	
19 JAAR	€ 2.297,68	
20 JAAR	€ 2.512,58	€ 2.575,88
21 JAAR	€ 2.727,45	€ 2.775,16

Salarisschalen per 1 april 2023 (inclusief 4% verhoging)

SALARIS GROEP	A	B	C	D	D-TD
FUNCTIEJAREN					
0	€ 3.059,99	€ 3.093,47	€ 3.191,17	€ 3.316,31	€ 3.482,13
1	€ 3.121,85	€ 3.163,75	€ 3.263,69	€ 3.391,70	€ 3.561,28
2	€ 3.177,43	€ 3.234,02	€ 3.336,23	€ 3.467,06	€ 3.640,41
3	€ 3.236,74	€ 3.304,36	€ 3.408,78	€ 3.542,43	€ 3.719,56
4	€ 3.296,01	€ 3.374,64	€ 3.481,31	€ 3.617,81	€ 3.798,70
5	€ 3.361,23	€ 3.444,94	€ 3.553,82	€ 3.693,16	€ 3.877,81
6	€ 3.425,70	€ 3.515,27	€ 3.626,34	€ 3.768,53	€ 3.956,96
7	€ 3.491,69	€ 3.585,52	€ 3.698,90	€ 3.843,91	€ 4.036,10
8	€ 3.558,38	€ 3.655,83	€ 3.771,45	€ 3.919,29	€ 4.115,26
9		€ 3.726,12	€ 3.843,94	€ 3.994,67	€ 4.194,40
10		€ 3.796,43	€ 3.916,50	€ 4.070,03	€ 4.273,53
11		€ 3.866,72	€ 3.989,05	€ 4.145,39	€ 4.352,66
12		€ 3.935,67	€ 4.057,95	€ 4.217,31	€ 4.428,17
13		€ 4.003,10	€ 4.126,15	€ 4.284,02	€ 4.498,22
14		€ 4.069,81	€ 4.197,30	€ 4.351,43	€ 4.569,00
15		€ 4.135,77	€ 4.269,15	€ 4.423,33	€ 4.644,50
16		€ 4.208,42	€ 4.336,61	€ 4.493,03	€ 4.717,68
17		€ 4.279,55	€ 4.410,75	€ 4.561,21	€ 4.789,27
18		€ 4.344,05	€ 4.470,79	€ 4.627,90	€ 4.859,29
19		€ 4.415,92	€ 4.544,91	€ 4.697,32	€ 4.932,18
20			€ 4.612,35	€ 4.765,78	€ 5.004,07
21				€ 4.837,63	€ 5.079,51

JEUGD SCHAAL		
17 JAAR	€ 1.942,67	
18 JAAR	€ 2.166,11	
19 JAAR	€ 2.389,59	
20 JAAR	€ 2.613,08	€ 2.678,92
21 JAAR	€ 2.836,55	€ 2.886,17

Salarisschalen per 1 januari 2024 (uitsluitend schaal D-TD met 5% verhoging)

SALARIS GROEP	A	B	C	D	D-TD
FUNCTIEJAREN					
0	€ 3.059,99	€ 3.093,47	€ 3.191,17	€ 3.316,31	€ 3.656,23
1	€ 3.121,85	€ 3.163,75	€ 3.263,69	€ 3.391,70	€ 3.739,35
2	€ 3.177,43	€ 3.234,02	€ 3.336,23	€ 3.467,06	€ 3.822,43
3	€ 3.236,74	€ 3.304,36	€ 3.408,78	€ 3.542,43	€ 3.905,53
4	€ 3.296,01	€ 3.374,64	€ 3.481,31	€ 3.617,81	€ 3.988,63
5	€ 3.361,23	€ 3.444,94	€ 3.553,82	€ 3.693,16	€ 4.071,71
6	€ 3.425,70	€ 3.515,27	€ 3.626,34	€ 3.768,53	€ 4.154,81
7	€ 3.491,69	€ 3.585,52	€ 3.698,90	€ 3.843,91	€ 4.237,91
8	€ 3.558,38	€ 3.655,83	€ 3.771,45	€ 3.919,29	€ 4.321,02
9		€ 3.726,12	€ 3.843,94	€ 3.994,67	€ 4.404,12
10		€ 3.796,43	€ 3.916,50	€ 4.070,03	€ 4.487,21
11		€ 3.866,72	€ 3.989,05	€ 4.145,39	€ 4.570,29
12		€ 3.935,67	€ 4.057,95	€ 4.217,31	€ 4.649,58
13		€ 4.003,10	€ 4.126,15	€ 4.284,02	€ 4.723,13
14		€ 4.069,81	€ 4.197,30	€ 4.351,43	€ 4.797,45
15		€ 4.135,77	€ 4.269,15	€ 4.423,33	€ 4.876,72
16		€ 4.208,42	€ 4.336,61	€ 4.493,03	€ 4.953,56
17		€ 4.279,55	€ 4.410,75	€ 4.561,21	€ 5.028,73
18		€ 4.344,05	€ 4.470,79	€ 4.627,90	€ 5.102,26
19		€ 4.415,92	€ 4.544,91	€ 4.697,32	€ 5.178,79
20			€ 4.612,35	€ 4.765,78	€ 5.254,27
21				€ 4.837,63	€ 5.333,49

JEUGD SCHAAL		
17 JAAR	€ 1.942,67	
18 JAAR	€ 2.166,11	
19 JAAR	€ 2.389,59	
20 JAAR	€ 2.613,08	€ 2.678,92
21 JAAR	€ 2.836,55	€ 2.886,17

Salarisschalen per 1 april 2024 (inclusief 7,78% verhoging)

SALARIS GROEP	A	B	C	D	D-TD
FUNCTIEJAREN					
0	€ 3.298,05	€ 3.334,14	€ 3.439,44	€ 3.574,32	€ 3.940,69
1	€ 3.364,73	€ 3.409,89	€ 3.517,60	€ 3.655,57	€ 4.030,27
2	€ 3.424,63	€ 3.485,63	€ 3.595,79	€ 3.736,80	€ 4.119,82
3	€ 3.488,56	€ 3.561,44	€ 3.673,98	€ 3.818,04	€ 4.209,38
4	€ 3.552,44	€ 3.637,19	€ 3.752,16	€ 3.899,27	€ 4.298,95
5	€ 3.622,74	€ 3.712,96	€ 3.830,31	€ 3.980,48	€ 4.388,48
6	€ 3.692,22	€ 3.788,76	€ 3.908,47	€ 4.061,72	€ 4.478,05
7	€ 3.763,35	€ 3.864,47	€ 3.986,68	€ 4.142,96	€ 4.567,61
8	€ 3.835,23	€ 3.940,25	€ 4.064,87	€ 4.224,21	€ 4.657,19
9		€ 4.016,02	€ 4.143,00	€ 4.305,45	€ 4.746,76
10		€ 4.091,80	€ 4.221,21	€ 4.386,68	€ 4.836,31
11		€ 4.167,55	€ 4.299,40	€ 4.467,90	€ 4.925,86
12		€ 4.241,86	€ 4.373,66	€ 4.545,41	€ 5.011,32
13		€ 4.314,54	€ 4.447,16	€ 4.617,32	€ 5.090,59
14		€ 4.386,45	€ 4.523,85	€ 4.689,97	€ 5.170,69
15		€ 4.457,54	€ 4.601,29	€ 4.767,47	€ 5.256,13
16		€ 4.535,84	€ 4.674,00	€ 4.842,58	€ 5.338,95
17		€ 4.612,50	€ 4.753,91	€ 4.916,07	€ 5.419,97
18		€ 4.682,02	€ 4.818,62	€ 4.987,95	€ 5.499,21
19		€ 4.759,48	€ 4.898,50	€ 5.062,77	€ 5.581,70
20			€ 4.971,19	€ 5.136,56	€ 5.663,05
21				€ 5.214,00	€ 5.748,44

JEUGD SCHAAL		
17 JAAR	€ 2.093,81	
18 JAAR	€ 2.334,64	
19 JAAR	€ 2.575,50	
20 JAAR	€ 2.816,38	€ 2.887,33
21 JAAR	€ 3.057,23	€ 3.110,71

Bijlage III Diplomavergoeding

Voor onderstaand diploma wordt de volgende vergoeding gegeven:

Diploma

EHBO*)	per 1 oktober 2022	€ 229,52 bruto
	per 1 april 2023	€ 238,70 bruto
	per 1 april 2024	€ 257,27 bruto
BHV*)	per 1 oktober 2022	€ 157,22 bruto
	per 1 april 2023	€ 163,51 bruto
	per 1 april 2024	€ 176,23 bruto

*) *betreffende vergoedingen worden verhoogd gelijk aan de structurele verhogingen van de salarisschalen.*

*) deze diplomavergoeding geldt niet indien de noodzaak voor dat diploma deel uitmaakt van de functie.

Bijlage IV Uitwerking berekening adv-rechten voor shift-werknemers en uitbetaling overwerk tijdens bijzondere periode

1. Berekening adv-rechten voor werknemers in ploegdienst welke tijdelijk in een dagdienstfunctie zijn geplaatst

In het geval dat de dagdienstwerknemer 17 roostervrije dagen op jaarbasis geniet, bedraagt de arbeidsduur per week 37 uur en 20 minuten. De ploegdienstwerknemer wordt dan voor elke volle week werk in dagdienst met 2 uur en 40 minuten gecompenseerd. Aan het einde van een dergelijke periode van overplaatsing zal de compensatie naar boven worden afgerond op hele uren.

2. Overwerkregeling tijdens bijzondere werkzaamheden

Deze regeling is uitsluitend van toepassing voor een periode die vooraf door de werkgever als zodanig bepaald is.

Gedurende een dergelijke periode wordt de normaal voor de werknemer geldende overwerk/verschoven urenregeling gehanteerd. Indien boven een aantal van 40 overuren wordt uitgegaan wordt de mogelijkheid geboden om de overmatige tijd voor tijd compensatie om te zetten in een financiële vergoeding van 0,625% van het basismaandsalaris per tijd voor tijd uur.

De uitbetaling dient dan te geschieden direct aan het einde van de afgesproken periode.

Bijlage V Arbeidsongeschiktheid

Naast het gestelde in de artikelen 29 en 30 van deze cao gelden in geval van arbeidsongeschiktheid van de werknemer de volgende bepalingen.

1. Eventuele subsidies door of vanwege de overheid en/of premievrijstellingen komen ten goede aan de werkgever.
2. Op grond van bepalingen in de Wet betreffende doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid en de WIA /WGA of ander sociale verzekeringswetten en regelgeving kan de uitkering geheel of gedeeltelijk worden geweigerd resp. worden gewijzigd. Tegen een dergelijke beslissing kan beroep worden ingesteld bij de betreffende bedrijfsvereniging. Teneinde het recht op uitkering krachtens de wet en de regelingen van de werkgever niet te verliezen, moet iedere werknemer zich strikt houden aan de door de werkgever en de bedrijfsvereniging te stellen voorschriften.
3. De werkgever heeft, indien de bedrijfsvereniging de uitkeringen geheel of gedeeltelijk weigert, respectievelijk wijzigt, het recht om de uitkering of aanvullingen op uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid te weigeren of in te trekken.
Bovendien behoudt de werkgever zich het recht voor om de uitkeringen of aanvullingen op uitkeringen niet toe te kennen ten aanzien van de werknemer krachtens een op hem van toepassing zijnde collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekeringen aan werkgever af te dragen.
4. Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de werknemer dit weigert, heeft hij geen recht op de in artikel 29 en verder genoemde aanvullingen.
5. Werknemers met een jaarinkomen hoger dan het maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, vallen onder de door de werkgever afgesloten collectieve aanvullende verzekering. Deze verzekering geeft, bij de arbeidsongeschiktheid van de werknemer, een zodanige aanvulling op de arbeidsongeschiktheidsuitkering als zou het percentage van arbeidsongeschiktheid zijn berekend over het actuele salaris van de werknemer.

Bijlage VI Vervallen

Bijlage VII Overige afspraak cao 2022-2025

WGA-gedifferentieerde premie:

Werkgever zal gedurende de looptijd van de cao de premielast voor de WGA-gedifferentieerde premie volledig dragen.

Pensioenvoorlichting

Werkgever zal voor de werknemers eind 2023 een voorlichtingsbijeenkomst organiseren over de ontwikkeling op vlak van (toekomstig) pensioen.

Bijlage VIII Algemene regelingen

Bijgevoegd als personeelshandboek

Artikel 1	Arbeidstijden
Artikel 2	Relatiepartner
Artikel 3	Beschermende kleding
Artikel 4	Reiskosten t.b.v. studie
Artikel 5	Studiekosten
Artikel 6	Aanvraagprocedure externe cursussen
Artikel 7	BHV/EHBO opleidingen
Artikel 8	Persoonlijke beoordelingen
Artikel 9	On Call
Artikel 10	Call Out
Artikel 11	Vervoer en reiskosten m.b.t. woon-werkverkeer
Artikel 12	Vervoer en reiskosten m.b.t. zakenreis
Artikel 13	Verstrekingen van maaltijden, koffie en thee
Artikel 14	Jubilea
Artikel 15	Onbetaald verlof
Artikel 16	Telefoonkosten
Artikel 17	Motorbrandstofkorting
Artikel 18	Afscheidsregeling gepensioneerde werknemers
Artikel 19	Medische dienst
Artikel 20	Ongevallenverzekering
Artikel 21	Helikoptervluchten

Artikel 1 Arbeidstijden

1. Dagdienst

In principe werken werknemers in de dagdienst van 08.00 tot 16.30 uur van maandag t/m vrijdag (40 uur per week) met een lunchpauze van 30 minuten.

2. Ploegendienst

De werktijden van de ploegendienst worden jaarlijks in een rooster vastgelegd. In principe zijn de aanvangs- en eindtijden van de verschillende diensten als volgt:

Ochtenddienst : van 07.00 tot 15.00 uur;

Middagdienst : van 15.00 tot 23.00 uur;

Nachtdienst : van 23.00 tot 07.00 uur.

Artikel 2 Relatiepartner

Onder relatiepartner wordt verstaan: de man of vrouw met wie de werknemer/ster een gemeenschappelijk huishouden voert, of anders gezegd duurzaam samenleeft, niet zijnde een huwelijkspartner.

De regeling relatiepartner is van kracht zodra de afdeling Personeelszaken in het bezit is van een gevulde en getekende verklaring. Een dergelijke standaardverklaring is bij voornoemde afdeling te verkrijgen.

In bijzondere gevallen (zoals bij uitkeringen bij overlijden) is een notariële akte vereist.

Artikel 3 Beschermende kleding

Speciale beschermende kleding wordt, indien noodzakelijk, voor de veiligheid van de werknemer door RAPL verstrekt. Deze moet worden gedragen waar voorgeschreven. Personeelsleden die buiten werken kunnen gebruik maken van de regeling met betrekking tot regenkleding.

Artikel 4 Reiskosten t.b.v. studie

Met verwijzing naar artikel 12 en 13 kunnen deelnemers aan één- of meerdaagse cursussen in aanmerking komen voor de bij RAPL in gebruik zijnde kilometervergoeding.

Bij het volgen van andere cursussen, zoals een avondstudie die mede gericht is op het verhogen van het algemene kennisniveau van de werknemer, kan de cursusdeelnemer op zijn verzoek een tegemoetkoming in zijn reiskosten krijgen. Elk geval zal afzonderlijk beoordeeld worden door de werkgever.

Artikel 5 Studiekosten

Werknemers kunnen op verzoek een studiekostenvergoeding tot 100% van de kosten ontvangen.

Een ieder die in aanmerking wenst te komen voor een externe cursus, moet dit bespreken met zijn afdelingshoofd. In overleg met de directie wordt overwogen of de cursus voldoet aan de door RAPL gestelde eisen zoals:

- de cursus moet in de eerste plaats de ontwikkeling van de werknemer bevorderen in de richting die gewenst is voor het functioneren van die werknemer in het verband van RAPL;
- de cursus moet de werknemer helpen bij het beter uitoefenen van diens taak, in technisch en/of sociaal opzicht;
- indien de studie of opleiding niet door de ondernemer wordt georganiseerd, wordt voor de aanvang in overleg met betrokkenen daarvan een als redelijk geachte termijn vastgesteld waarbinnen de studie of opleiding moet worden voltooid.

De cursist kan verplicht worden gesteld om de kosten van de cursus van het laatste studiejaar terug te betalen indien hij gedurende de looptijd van de cursus de maatschappij verlaat dan wel door de schuld van de cursist de cursus moet worden onderbroken of worden beëindigd.

De werknemers kunnen voor die studie, welke op privéredenen worden ondernomen, profiteren van de eventuele reducties welke RAPL kan verkrijgen ten gevolge van een collectieve overeenkomst met verschillende instituten. Aanvragen voor studiekostenvergoedingen moeten volgens de onder Artikel 6 opgenomen aanvraagprocedure worden ingediend.

Artikel 6 Aanvraagprocedure externe cursussen

De aanmelding voor de cursus geschiedt bij het afdelingshoofd die zorgt voor de verdere autorisatie en afhandeling.

1. Examengelden

Examengelden worden altijd door de deelnemer zelf betaald. Na het afleggen van het examen dient de deelnemer een kostendeclaratie in via het afdelingshoofd.

2. Studiemateriaal

Het studiemateriaal blijft te allen tijde eigendom van RAPL tenzij de cursist het studiemateriaal zelf bekostigt. De cursist krijgt het materiaal gedurende zijn studietijd in bruikleen.

3. Cursusevaluatie

De cursusdeelnemer kan, na verloop van de cursus, verzocht worden een evaluatieformulier in te vullen ter informatie van zijn afdelingshoofd.

Artikel 7 BHV/EHBO-opleidingen

Voor een door de maatschappij te bepalen maximum aantal werknemers is er de mogelijkheid om, buiten de normale bedrijfsopleiding, opgeleid te worden voor het diploma EHBO/BHV.

Voor het in het bezit hebben van het hiervoor genoemde geldige diploma wordt per 1 januari van elk jaar een vergoeding uitgekeerd, mits de benodigde herhalingsdag(en) is (zijn) gevolgd.

Artikel 8 Persoonlijke beoordelingen

Alle werknemers worden in principe eenmaal per jaar beoordeeld tegen de achtergrond die hun functie stelt.

Deze beoordeling zal met de betrokkene door zijn/haar supervisor worden besproken.

Artikel 9 On call

Bedrijfsomstandigheden kunnen het noodzakelijk maken dat één of meerdere werknemers geconsigneerd zijn.

Na telefonische oproep, rechtstreeks of per semafoon, in welk laatste geval de oproep binnen 15 minuten moet zijn beantwoord, moet de werknemer zich, indien nodig, zo spoedig mogelijk maar te allen tijde binnen een uur op het bedrijf melden.

Voor bepaalde functies kan het management een kortere meldingstijd voorschrijven.

Voor deze consignatie wordt de volgende vergoeding gegeven:

- a. Per week, van vrijdag 16.45 t/m vrijdag 16.45 uur: 7,5% van het basismaandinkomen met een minimum van € 117,98 en een maximum van € 249,57.

- b. Indien men slechts een gedeelte van de week “On Call” is, worden de volgende vergoedingen betaald:
- per etmaal, van maandag t/m vrijdag, 0,58% van het basisinkomen, met een minimum van € 9,07 en maximum van € 19,05;
 - per etmaal, op zaterdag, zondag of feestdag op een weekend, 2,32% van het basismaandinkomen, met een minimum van € 36,30 en een maximum van € 77,14;
 - per etmaal op een doordeweekse feestdag, wordt 1,74% van het basismaandinkomen extra uitbetaald, met een minimum van € 27,22 en een maximum van € 58,08;
 - per etmaal op een collectieve roostervrije dag wordt een vaste extra vergoeding van € 27,22 uitbetaald.

Artikel 10 Call-out

- a. Een “Call-Out” is een onverwachte oproep om zo spoedig mogelijk naar het bedrijf te komen.
- b. Aan werknemers met een functie die boven de salarisschaal D geadministreerd is, worden alleen de reiskosten vergoed, alsmede de verblijfsduur op basis van tijd voor tijd.
- c. Indien de “Call-Out” werkzaamheden niet aansluiten op de normale werktijden van betrokkene, wordt de gemaakte reistijd gecompenseerd op basis van overwerk, resp. tijd voor tijd tot een maximum van 2 uur per “Call-Out”. Bij de bepaling van de reistijd zal een tabel worden gehanteerd waarbij de reistijden op een kwartier worden afgerond.

Artikel 11 Vervoer en reiskosten m.b.t. woon/ werkverkeer

1. De personeelsleden komen in aanmerking voor een reiskostenvergoeding, gebaseerd op de afstand tussen woning en pompstation enkele reis. De afstand tussen woning en pompstation wordt vastgesteld op grond van de werkelijke kilometers die bepaald wordt volgens een op postcode gebaseerde routeplanner, tenzij aangetoond kan worden dat dit niet correct is.
2. Werkgever zal voor iedere werknemer de frequentie van het zgn. woon-werkverkeer als volgt bepalen: het aantal (feitelijke) werkdagen per kalenderjaar worden uitgerekend en verminderd met verlof, vakantie, adv en VOM-dagen. Het bekomen aantal wordt door 12 gedeeld om te komen tot een vaste factor ten behoeve van de vaststelling van de maandelijkse vergoeding.
3. De vergoeding per kilometer bedraagt € 0,19, *met ingang van 1 januari 2023: € 0,21; en met ingang van 1 januari 2024 € 0,22.*
4. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is blijft hij zijn vergoeding ontvangen, tenzij er sprake is van langdurige arbeidsongeschiktheid, dan zal vanaf de 30^e kalenderdag de vergoeding worden stopgezet.

Pontkosten

De werkgever zal de volledige pontkosten vergoeden.

De uitbetaling zal geschieden op maandelijkse declaratie na indiening van het bewijsstuk van abonnementsbetaling of van betaling van de 10-rittenkaart.

5. De werknemer die in opdracht van de werkgever een reis van huis naar het bedrijf moet maken, ontvangt per extra opkomst een extra vergoeding (bepaald op grond van lid 1 en 2.).
6. De werknemer die in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moet maken ten behoeve van vergadering, vervanging tijdens ziekte dan wel storingen, ontvangt in afwijking en met uitsluiting van het gestelde in lid 6 een vergoeding op declaratiebasis op grond van de afstand woon-werk zoals bedoeld in lid 1 een vergoeding van € 0,28. Hierbij geldt dat de werkgever via eindheffing de eventuele brutering zal betalen.

Artikel 12 Vervoer en reiskosten m.b.t. zakenreizen

1. Personeelsleden welke vervoer voor zakelijke doeleinden nodig hebben, moeten hiervoor contact opnemen met de werkgever, welke permissie kan geven tot:
 - a. het gebruik van een maatschappijauto;
 - b. het gebruik van een privéauto met km-vergoeding;
 - c. het bestellen van een taxi;
 - d. het vervoer per trein.

Deze toestemming kan incidenteel gegeven worden of gelden voor een overeengekomen periode.

Bij gebruik van een privéauto moeten auto en bestuurder voldoen aan de door de wet gestelde eisen. De zakenkilometervergoeding bedraagt € 0,28 uitbetaald door middel van het indienen van een kostendeclaratie. Hierbij geldt dat de werkgever via eindheffing de eventuele brutering zal betalen.

2. Reserveringen voor reizen buiten Nederland (vliegtuig- en hotelreserveringen) moeten worden gemaakt volgens de door de werkgever gegeven richtlijnen.
3. Kaartjes voor zakenreizen per trein over korte afstanden moeten door de betrokken werknemer zelf worden gekocht. Hiervoor kan een kostendeclaratie worden ingediend.

Artikel 13 Verstrekking van maaltijden, koffie en thee

- a. Aan de personeelsleden wordt gratis koffie, thee, melk en suiker verstrekt.
- b. Warme maaltijden (middels opwarming van diepgevroren componenten) zijn voor de werknemer beschikbaar à rato van één maaltijd per op het pompstation gewerkte dag of mits betaling van een persoonlijke bijdrage, waarbij in het beginsel het door het ministerie van Financiën vastgestelde forfaitaire bedrag zal worden gevolgd.
- c. Personeel in dagdienst dat overwerkt zal recht hebben op een gratis maaltijd.
- d. De Supervisor zal ervoor zorgen dat aan personeelsleden uit de ploegendienst, die overuren maken, gratis een warme maaltijd, zoals onder b. genoemd, wordt verstrekt.

Artikel 14

Jubilea

De volgende regels zijn vastgesteld voor het vieren van een jubileum, waarbij tevens het begrip “relatiepartner” (zie artikel 2) van toepassing is.
De jubileumuitkeringen worden aangepast aan de fiscale wetgeving:

1 basismaandsalaris netto bij een 25-jarig jubileum.

1 basismaandsalaris netto bij een 40-jarig jubileum.

Artikel 15

Onbetaald verlof

Voor werknemers in vaste dienst bestaat in principe de mogelijkheid om op verzoek gedurende een aaneengesloten periode onbetaald verlof op te nemen. De directie beslist op dit verzoek, na overleg met het betreffende afdelingshoofd en afdeling Personeelszaken.

Indien het verzoek wordt ingewilligd, zal met de verzoek(st)er een individuele afspraak worden gemaakt.

Artikel 16

Telefoonkosten

Werknemers die op een On-Call lijst zijn geplaatst, of als gevolg van hun functie regelmatig gebruik moeten maken van hun privételefoon kunnen, ter beoordeling van het management, in aanmerking komen voor een telefoonkostenvergoeding.

Deze vergoeding zal bestaan uit een maandelijks bedrag, gelijk aan de abonnementskosten. Tevens zullen, indien noodzakelijk, de telefoonaansluitkosten worden vergoed.

Eventuele fiscale bepalingen zijn op deze regeling van toepassing.

Artikel 17

Motorbrandstofkorting

Alle personeelsleden in vaste dienst bij RAPL kunnen een korting ontvangen op voor privégebruik gekochte motorbrandstof waarbij de volgende procedure geldt:

1. De werknemer moet zijn motorbrandstof kopen bij een Esso of TOTAL station tegen ontvangst van een geldig betalingsbewijs;
2. Uitsluitend in de maanden april en oktober kan de werknemer een kostendeclaratie indienen bij de directie met de bijbehorende betalingsbewijzen.
Op het totale bedrag van de aankopen zal een restitutie plaatsvinden van 15%, met een maximum € 45,38 per half jaar;
3. Na controle door de afdeling Personeelszaken zal verrekening plaatsvinden. Indien door omstandigheden in april minder dan voor € 45,38 kon worden gedeclareerd, mag in oktober het restant eveneens worden opgebracht;
4. Werknemers die in een bepaald kalenderjaar geen betalingsbewijzen van motorbrandstof kunnen overleggen komen in aanmerking voor een productenkorting waarvoor jaarlijks in oktober een kostendeclaratie, ten bedrage van € 36,30 kan worden ingediend.

Artikel 18

Afscheidsregelingen gepensioneerde werknemers

De festiviteiten rond een vertrekkende gepensioneerde werknemer verlopen over het algemeen als volgt:

1. Met betrokkene wordt een geschikte dag om het afscheid te vieren uitgekozen, zo mogelijk de laatste werkdag;
2. 's Morgens wordt aan huis namens RAPL een boeket bezorgd;
3. 's Middags wordt de gepensioneerde met zijn of haar naaste familieleden van huis gehaald en arriveren zij rond 16.00 uur op het RAPL-kantoor, alwaar een receptie wordt aangeboden;
4. Tijdens deze receptie wordt een cadeau namens RAPL aangeboden;
5. Na de receptie bezoekt de gepensioneerde met een aantal genodigden (maximaal tien, inclusief familieleden) een restaurant, alwaar wordt gedineerd;
6. Ten slotte worden de deelnemers na afloop van het diner per taxi naar huis gebracht.
Van bovenstaand programma wordt afgeweken, indien betrokkene te kennen geeft dat hij of zij geen prijs stelt op alle festiviteiten.

Artikel 19

Medische dienst

Meldingsprocedure

- a. Ziek- c.q. herstelmelding van de werknemer(ster) moet zo spoedig mogelijk worden doorgegeven aan de werkgever. Voor werknemers in dagdienst moet dit gebeuren voor 09.00 uur, voor werknemers in ploegendienst zo mogelijk 4 uur voor aanvang van de betreffende shift. Belangrijk voor deze procedure is, dat er hierdoor zoveel mogelijk rechtstreeks contact met de zieke ontstaat, waardoor er op de juiste wijze op het ziektegeval kan worden ingespeeld. Een vereiste is dan ook dat de betrokkene bij de ziekmelding het ziekteadres opgeeft en, indien daarin verandering ontstaat. (bijv. door verhuizing, opname of ontslag ziekenhuis etc.) daarvan binnen 24 uur melding doet aan de werkgever.
- b. De begeleiding wordt door RAPL toevertrouwd aan de ARBO UNIE MKBASIC.
- c. Signaleren van werksituaties, waardoor een werknemer zowel psychisch als sociaal in moeilijkheden kan komen te verkeren. De werkgever zal trachten een aangepaste oplossing te zoeken. Dit geschiedt op basis van volledige vertrouwelijkheid.
- d. Verzorgen van keuringen. Dit gebeurt in overleg met de ARBO UNIE MKBASIC, die de keuringen verzorgt. Deze keuringen bestaan uit:
 - periodieke keuringen (voor mensen boven 40 jaar iedere 2 jaar).
- e. Administratie en organisatie van EHBO-opleiding en herhalingscursussen, die door ARBO UNIE MKBASIC worden gegeven.

Artikel 20

Ongevallenverzekering

Alle personeelsleden zijn verplicht om deel te nemen aan onze collectieve ongevallenverzekering waarvoor een premie van 0,30% van het basismaandinkomen wordt ingehouden.

Bij indiensttreding wordt een overzicht van de voorwaarden uitgereikt.

Artikel 21

Helikoptervluchten

Uitsluitend indien de werknemer, uitdrukkelijk in opdracht van de werkgever verplicht een helikoptervlucht maakt, dan ontvangt hij als compensatie voor het ongemak van deze helikoptervlucht een vergoeding van 0,29% van het voor hem geldende basismaandsalaris per vluchtuur.

Bijlage IX Overeenkomst shiftbezetting

Tijdens het overleg over de vernieuwing van de cao in 1997 is tussen partijen overeengekomen dat zolang RAPL in haar huidige vorm blijft bestaan, het werken met 10 operators wordt gegarandeerd, nl. 5 ploegen van 2 operators.

In geval van afwezigheid van een operator kan de andere operator besluiten de werkzaamheden solitair te verrichten. De daarvoor te treffen veiligheidsmaatregelen en –voorzieningen zijn in overleg met betrokkenen uitgevoerd. De aansprakelijkheid van de operator wordt hierdoor niet vergroot. Het is niet de bedoeling dat hierdoor meer overwerk zal worden ontstaan. Roosterwisselingen zullen zoveel mogelijk beperkt worden.

Bij alleenarbeid blijft de dienstdoende operator tijdens de lunchpauze stand-by op het bedrijfsterrein.