



TEAM Terminal CAO 2025 - 2028

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

TEAM Terminal B.V. te Rotterdam
als partij aan werkgeverszijde

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging te Utrecht,
als partij aan werknemerszijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Dit is een gewijzigde en voortgezette collectieve arbeidsovereenkomst, waarvan de eerste in de reeks in werking trad op 16 juni 1956.

© 2025Cao-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 1	ALGEMENE BEPALINGEN.....	4
Artikel 1	Definities	4
Artikel 2	Deeltijdwerknemer	5
Artikel 3	Algemene verplichtingen van de werkgever	5
Artikel 4	Algemene verplichtingen van de werknemer	6
Artikel 5	Verplichtingen van de vakorganisatie.....	7
Artikel 6	Faciliteiten ten behoeve van vakbondswerk	7
HOOFDSTUK 2	AANVANG EN EINDE DIENSTVERBAND	8
Artikel 7	Proeftijd en indienstneming	8
Artikel 8	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	8
HOOFDSTUK 3	ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTERS	10
Artikel 9	Arbeidsduur	10
Artikel 10	Werktijden	10
Artikel 11	Pauze.....	11
Artikel 12	Feestdagen	11
Artikel 13	Niet-christelijke feestdagen	11
HOOFDSTUK 4	FUNCTIEGROEPEN EN SALARIS	12
Artikel 14	Functie-indeling en salaris	12
Artikel 15	Indiensttreding	12
Artikel 16	Herziening van het salaris	12
Artikel 17	Tijdelijke waarneming van een hogere functie	12
Artikel 18	Overplaatsing in een hoger ingedeelde functie	13
Artikel 19	Overplaatsing naar een lager ingedeelde functie.....	14
HOOFDSTUK 5	BIJZONDERE BELONING	15
Artikel 20	Algemeen.....	15
Artikel 21	Toeslag werken in ploegendienst.....	15
Artikel 22	Afbouw ploegentoeslag	15
Artikel 23	Overwerk	16
Artikel 25	Directe uren	17
Artikel 26	Verschoven uren en overplaatsing	17
Artikel 27	Consignatie en extra opkomst	17
HOOFDSTUK 6	VAKANTIE EN GEOORLOOFD VERZUIM.....	19
Artikel 28	Geoorloofd verzuim	19
Artikel 29	Vakantierechten.....	20
HOOFDSTUK 7	VAKANTIETOESLAG EN 13^E MAAND.....	22
Artikel 30	Vakantietoeslag	22
Artikel 31	13 ^e maand.....	22
HOOFDSTUK 8	ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	24
Artikel 32	Arbeidsongeschiktheid	24
Artikel 33	Arbeidsgehandicapte werknemer en einde dienstverband	25
HOOFDSTUK 9	DIVERSEN	26
Artikel 34	Ouderenbeleid	26
Artikel 35	Zorgverzekering en WGA-gedifferentieerde premie	26
Artikel 36	Bruto nominale uitkering.....	26
Artikel 37	Pensioen.....	26
Artikel 38	Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)	27
Artikel 39	Afwijkende bepalingen.....	28

HOOFDSTUK 10	SLOTBEPALINGEN	29
Artikel 40	Tussentijdse wijzigingen.....	29
Artikel 41	Geschil verband houdend met toepassen cao	29
Artikel 42	Duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.....	29
BIJLAGE I	FUNCTIELIJST	30
BIJLAGE II	SALARISSCHALEN	31
BIJLAGE III	AFWIJKENDE ARBEIDSVOORWAARDEN INZAKE OUDERENBELEID	32

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN**Artikel 1 Definities**

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) wordt verstaan onder:

- | | | |
|--|----------------------------|--|
| a. | Werkgever | de partij aan werkgeverszijde; |
| b. | Vakorganisatie | de partij aan werknemerszijde; |
| c. | Werknemer | de persoon in dienst van de werkgever en waarvan de functie is opgenomen of gezien van de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in <i>bijlage I: functielijst</i> , van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de stagiair of persoon in dienst op grond van een leer/arbeidsovereenkomst. |
|
<i>Daar waar in deze cao wordt gesproken over “hij” of “hem” wordt tevens bedoeld “zij” of “haar” c.q. “hen” of “die”.</i> | | |
| d. | Dag | een aaneengesloten periode van 24 uur die begint om 00.00 uur. Daar waar in ploegendienst wordt gewerkt begint de dag aan het begin van de eerste op die dag eindigende dienst; |
| e. | Dienstrooster | een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden begint, onderbreekt en beëindigt; |
| f. | Roostervrije dag | Een dag of etmaal waarop de werknemer werkzaam in volcontinu volgens het voor hem geldende dienstrooster vrij van dienst is. |
| g. | Basis maandsalaris | het salaris als opgenomen respectievelijk bedoeld in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst. |
| h. | Maandinkomen | het maandsalaris vermeerderd met eventuele roostertoeslag als bedoeld in artikel 21 en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 19. |
| i. | Functievolwassenwerknemer: | de werknemer die naar oordeel van de werkgever over het vereiste niveau aan opleiding, kennis, kundigheden en of ervaring beschikt om zijn functie te kunnen uitoefenen. |
| j. | Leeftijd | Voor het gehele kalenderjaar is van toepassing de leeftijd die de werknemer voor of op 31 december van het betreffende kalenderjaar heeft bereikt, tenzij bij desbetreffende artikel anders is bepaald. |

- | | | |
|----|------------------------------|---|
| k. | Feestdagen | de nationale feestdagen zijnde Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag en de door de overheid aangewezen dag voor de viering van Koningsdag en in lustrumjaren de viering van de nationale Bevrijdingsdag op 5 mei; en aanvullend Goede Vrijdag; |
| l. | Partner | De wettelijke echtgeno(o)te of geregistreerde partner of de partner met wie de werknemer blijkens een kopie van een notariële samenlevingsovereenkomst duurzaam samenleeft op hetzelfde adres, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. |
| m. | Team Employee Regeling (TER) | Het geheel van andere in de onderneming geldende collectieve regelingen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en sociaal beleid |

Artikel 2 Deeltijdwerknemer

1. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.
2. Op basis van de Wet Flexibel Werken (WFW) kan een werknemer, die minimaal een jaar bij een werkgever in dienst is, schriftelijk om vermindering van de arbeidsduur vragen. Dit verzoek mag de werknemer 1 keer per jaar doen en hij moet dit verzoek indienen 2 maanden voor de beoogde ingangsdatum. De werkgever moet uiterlijk 1 maand voor de beoogde datum reageren op het verzoek. De werkgever kan dit verzoek afwijzen op grond van zwaarwegende bedrijfsomstandigheden. Indien de werkgever een verzoek om vermindering van de arbeidsduur afwijst zal hij de werknemer schriftelijk en gemotiveerd hiervan in kennisstellen. Een afschrift van deze afwijzing zal aan de ondernemingsraad worden verstrekt, tenzij de werknemer daar bezwaar tegen maakt.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarop deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard. De werkgever zal een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst, alsmede wijzigingen aan de werknemer beschikbaar stellen.
3. De werkgever draagt zorg voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en zal daarbij de belangen van de werknemer behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever geeft daartoe de nodige aanwijzingen en voorschriften, stelt veiligheidsmiddelen ter beschikking en zorgt voor medische begeleiding. De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid tot periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek.

4. De werkgever zal ten aanzien van de bezetting van de ploegendienst zorgdragen dat bij normale bedrijfsomstandigheden voldoende capaciteit aanwezig is om de naleving van deze collectieve arbeidsovereenkomst te kunnen waarborgen; aangaande vervanging bij ziekte, vakantie en vrijaf waarop de werknemers op grond van deze collectieve arbeidsovereenkomst recht hebben.
5. De werkgever zal een eventuele vacature in de onderneming bekend maken. Indien en voor zover naar oordeel van de werkgever dit mogelijk is, zal de vacature worden vervuld door een reeds in dienst zijnde werknemer.
6. De werkgever zal ernaar streven de werknemer werkzaamheden te bieden die voor hem een uitdaging inhouden en kans bieden zijn kennis, vaardigheden en ervaring te verbeteren en zal de werknemer stimuleren zijn blijvende inzetbaarheid en zelfontwikkeling te vergroten.
7. De werkgever verplicht zich geen actie te voeren of te steunen, die tot doel heeft wijziging te brengen in deze collectieve arbeidsovereenkomst, onverminderd het bepaalde in artikel 39. Verder zal werkgever alleen dan uitsluiting toepassen als tegenmaatregel bij staking en hiertoe niet overgaan dan na overleg met de vakorganisatie.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer zal de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. De werknemer zal alle in de onderneming geldende regels naleven.
2. De werknemer zal naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen. Hieronder wordt mede verstaan het verrichten van werkzaamheden in een andere dan zijn eigen functie.
3. De werknemer zal zich voor wat betreft arbeids- en rusttijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster. De werknemer is gehouden ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende voorschriften en bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.
4. Het is de werknemer niet toegestaan om al dan niet tegen beloning voor derden of als zelfstandige werkzaamheden te verrichten zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever. De werkgever zal de schriftelijke toestemming pas weigeren als daarvoor een objectieve reden bestaat.
5. De werknemer die het voornemen heeft een verbintenis tegenover de overheid aan te gaan, heeft daartoe de schriftelijke toestemming van de werkgever nodig. De werknemer die al voor de indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de eerste volzin is aangegaan, is verplicht dit onverwijld aan de werkgever schriftelijk te melden.
6. Werknemer is verplicht, zowel tijdens als na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, volstrekte geheimhouding te betrachten omtrent wat hem over de onderneming van werkgever of diens cliënten bekend is geworden en waaromtrent hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan vermoeden.
7. De werknemer is verplicht bij de arbeid de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen ter vermindering van gevaren voor veiligheid of gezondheid van hemzelf, van anderen of omgeving dan wel met het oog op het welzijn in verband met de arbeid. Een en ander zoals het een goed werknemer betaamt. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbwet dient de werknemer de ter zake gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen daadwerkelijk te gebruiken en volgens de geldende voorschriften mee te werken aan medische begeleiding.

8. De werknemer zal een individuele arbeidsovereenkomst tekenen, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.

Artikel 5 Verplichtingen van de vakorganisatie

1. De vakorganisatie verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De vakorganisatie verplicht zich met alle zijn ten diensten staande middelen nakoming van deze overeenkomst door haar leden te bevorderen en generlei actie te voeren of te bevorderen, die beoogt wijziging te brengen in deze collectieve arbeidsovereenkomst onverminderd het bepaalde in artikel 39. Voorts verbindt de vakorganisatie zich haar medewerking aan werkgever te verlenen tot een ongestoorde voortzetting van zijn onderneming.
3. De vakorganisatie verplicht zich te zullen bevorderen dat haar leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.

Artikel 6 Faciliteiten ten behoeve van vakbondswerk

1. De werkgever erkent dat een goed functioneren van de vakorganisatie mede afhankelijk is van contacten met en tussen de leden van de vakorganisatie.
2. De werkgever zal met inachtneming van de Wet Melding Collectief Ontslag en de Wet op de ondernemingsraden de vakorganisatie tijdig informeren indien in de onderneming sprake is van een ingrijpende wijziging respectievelijk belangrijke ontwikkelingen, die kan leiden tot ernstige sociale gevolgen voor werknemers.
3. De vakorganisatie erkent dat het vakbondswerk mede tot doel heeft bestaande en of wettelijk voorgeschreven interne overlegstructuren, zoals ondernemingsraad en zijn wettelijke commissies te ondersteunen.
4. 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 2 AANVANG EN EINDE DIENSTVERBAND**Artikel 7 Proeftijd en indienstneming**

1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst van langer dan zes maanden geldt wederzijds een proeftijd van maximaal twee maanden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan geen of een kortere termijn worden overeengekomen.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijd of voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.
3. 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 8 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 7, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, eindigt de arbeidsovereenkomst in alle andere gevallen:

- a. de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door opzegging tegen het einde van de maand met inachtneming van het bepaalde in artikel 672 B.W, te weten:

De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

- | | |
|--|---------------|
| 1. korter dan vijf jaar heeft geduurd: | één maand; |
| 2. vijf jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: | twee maanden; |
| 3. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: | drie maanden |
| 4. vijftien jaar of langer heeft geduurd: | vier maanden |

De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand, tenzij tussen werknemer en werkgever op grond van artikel 672 lid 6 B.W. hiervan schriftelijk is afgeweken.

- b. de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van rechtswege:
 - op de kalenderdatum of
 - op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

De werkgever deelt de werknemer uiterlijk één maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt, schriftelijk mee of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt voortgezet en bij voortzetting onder welke voorwaarden deze zal plaatsvinden. Deze mededelingsplicht geldt niet bij een arbeidsovereenkomst met een duur van minder dan zes maanden of bij een arbeidsovereenkomst die niet op een vaste kalenderdatum eindigt.

2. Voor een werknemer die voor bepaalde tijd in dienst is, kan in afwijking van lid 1-b de arbeidsovereenkomst slechts tussentijds worden opgezegd indien dit recht tussen werkgever en werknemer schriftelijk is overeengekomen.
3. De arbeidsovereenkomst eindigt in alle gevallen op het moment dat de werknemer op grond van het in de onderneming geldende pensioenreglement gebruik maakt van de mogelijkheid tot eerder uittreden. De arbeidsovereenkomst eindigt in alle gevallen van rechtswege uiterlijk op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

4. Voor de werknemer die overlijdt, eindigt de arbeidsovereenkomst zulks conform artikel 674 B.W.
5. De werkgever zal bij het einde van de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer een getuigschrift uitreiken.

HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTERS**Artikel 9 Arbeidsduur**

1. De arbeidsduur van een voltijd dienstverband bedraagt op jaarbasis berekend 40 uur per week en 8 uur per dag respectievelijk dienst.
2. De arbeidsduur van een werknemer met een voltijd dienstverband en volledig kalenderjaar werkzaam in dagdienst bedraagt gemiddeld 40 uur per week, met dien verstande dat door toekenning van 136 uren respectievelijk 17 dagen arbeidsduurverkortung, de arbeidsduur per week berekend op jaarbasis gemiddeld 37,38 uur bedraagt. De werkgever kan deze arbeidsduurverkortung als collectieve ADV-dagen inroosteren.
3. De werknemer zal de in lid 2 bedoelde arbeidsduurverkortung opnemen in het kalenderjaar waarin deze over een tijdvak van 12 maanden wordt verworven. In afwijking van de vorige volzin kan de werknemer deze arbeidsduur geheel of gedeeltelijk laten uitbetalen, indien hij dit uiterlijk voor 1 juli schriftelijk aan werkgever kenbaar maakt. De waarde van een dag arbeidsduurverkortung bedraagt 0,45% van het voor de werknemer geldende vast structureel basis jaarinkomen.
4. De arbeidsduur van een werknemer met een voltijd dienstverband werkzaam in 5-ploegendienst volcontinu bedraagt op jaarbasis berekend gemiddeld 33,6 uur per week, met dien verstande dat door werkgever drie inroosterdagen per kalenderjaar worden ingeroosterd. Deze drie inroosterdagen kunnen na de door de overheid vastgelegde vakantieperiode door de werknemer als compenserende vrije tijd worden opgenomen.
5. Een dienst wordt geacht te vallen op de dag waarop de meeste uren worden gewerkt.

Artikel 10 Werktijden

1. In het algemeen is de bedrijfsvoering afgestemd op de volgende arbeidstijden:
 - a) In dagdienst wordt normaliter 8 uur per dag gewerkt op maandag tot en met vrijdag;
 - b) in 5-ploegendienst volcontinu wordt volgens rooster 8 uur per dienst afgewisseld gewerkt op alle dagen van de week.
2. Voor de werknemer werkzaam in dagdienst gelden de werktijden zulks conform het binnen de onderneming van werkgever geldend dagdienstrooster.
3. Voor de werknemer werkzaam in 5-ploegendienst volcontinu gelden de werktijden zulks conform het voor hem geldende dienstrooster.
4. Met inachtneming van de Wet op de Ondernemingsraden zal werkgever in overleg met de ondernemingsraad algemene wijzigingen van werktijden vaststellen.
5. Indien bijzondere bedrijfsomstandigheden hiertoe aanleiding geven kan de werkgever tussentijds de individuele werktijd aanpassen dan wel voor bepaalde groepen voor bepaalde tijd afwijkende dienstroosters vaststellen. Voor zover redelijkerwijs mogelijk, zal werkgever daarbij rekening houden met de persoonlijke omstandigheden van de betreffende werknemer(s) en advies inwinnen van de ondernemingsraad.
6. Werkgever zal opleidingsactiviteiten die korter duren dan een halve dag of dienst, dusdanig beleggen dat deze dan wel binnen roostertijd dan wel direct aansluitend plaatsvinden.

Artikel 11 Pauze

1. Voor de werknemer werkzaam in dagdienst geldt per dienst een onbetaalde pauze van een half uur.
2. Voor de werknemer werkzaam in 5-ploegendienst volcontinu geldt dat de pauze gedurende de werktijd wordt genoten op het moment dat de werkzaamheden dit toelaten.

Artikel 12 Feestdagen

1. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden feestdagen, zoals bedoeld in artikel 1, geacht een tijdvak van 24 uur aaneengesloten uren te omvatten, dat aanvangt op 00.00 uur van de betreffende feestdag. Voor de werknemer werkzaam in de 5-ploegendienst geldt dat de dienst waarbij de meeste uren op de feestdag vallen wordt aangemerkt als werken op een feestdag.
2. Op feestdagen wordt in de regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in de 5-ploegendienst volcontinu betreft volgens het geldende dienstrooster dan wel indien de bedrijfsomstandigheden dit naar oordeel van de werkgever noodzakelijk maakt.
3. Voor de werknemer werkzaam in dagdienst geldt, indien op een maandag tot en met vrijdag vallende feestdag niet wordt gewerkt het inkomen over die feestdag normaal wordt doorbetaald.
4. Voor de werknemer werkzaam in de 5-ploegendienst volcontinu geldt dat de feestdagen respectievelijk compenserende vrije tijd is verrekend in de gemiddelde arbeidsduur, als bedoeld in artikel 9 lid 4.
5. Voor de werknemer werkzaam in de 5-ploegendienst volcontinu geldt naast het bepaalde in lid 4, indien hij volgens zijn dienstrooster werkzaam is op een feestdag hij daarvoor per gewerkt uur een extra toeslag ontvangt ter grootte van 0,58% van het voor hem geldende basis maandsalaris. Indien de bedrijfsomstandigheden naar oordeel van de werkgever zich daar niet tegen verzetten kan de werknemer deze extra toeslag omzetten in vrije tijd.

Artikel 13 Niet-christelijke feestdagen

De werknemer die voor de viering van een Godsdienstige niet-christelijke feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar oordeel van de werkgever toelaten, in de gelegenheid worden gesteld hiervoor een vakantiedag op te nemen.

HOOFDSTUK 4 FUNCTIEGROEPEN EN SALARIS**Artikel 14 Functie-indeling en salaris**

1. De functie van de werknemer is of wordt door werkgever ingedeeld in een functiegroep. De indeling is vermeld in bijlage I, behorend bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.
2. Bij elke functiegroep hoort een salarisschaal, die bestaat uit een minimumbasis maandsalaris, maximumbasis maandsalaris, hoogte van periodiek en aanloopschalen. De schaalsalarissen zijn opgenomen als bijlage II, behorend bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.
3. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en zijn basis maandsalaris.

Artikel 15 Indiensttreding

1. De werknemer die naar oordeel van de werkgever functievolwassen is, wordt in het algemeen bij indiensttreding ingedeeld op het minimumschaalsalaris van de salarisschaal behorend bij de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld.
2. De werknemer die bij indiensttreding naar oordeel van de werkgever nog niet over het vereiste niveau aan opleiding, kennis, kundigheden en of ervaring beschikt die voor de vervulling van zijn functie is vereist, kan door werkgever worden ingeschaald in een aanloopschaal van de salarisschaal behorend bij de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld. De aanloopschaal wordt doorlopen naarmate zijn voor de functie relevante opleiding, kennis, kundigheden en of ervaring naar oordeel van de werkgever toenemen. Een en ander in het algemeen op grond van een tussen werkgever en werknemer overeengekomen afspraak. Een en ander totdat de werknemer ten minste is ingeschaald op minimumbasis maandsalaris van de salarisschaal behorend bij zijn functiegroep.
3. Aan de werknemer die in een functie elders naar oordeel van de werkgever zoveel voor de functie bruikbare kennis, kundigheden en of ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op het minimumbasis maandsalaris van het voor zijn functie geldende schaalsalaris in te delen, kan een hoger basis maandsalaris worden toegekend.

Artikel 16 Herziening van het salaris

1. De werknemer, anders dan ingeschaald in een aanloopschaal en die het maximum van zijn schaalsalaris nog niet heeft bereikt komt eenmaal per kalenderjaar in aanmerking voor een salarisverhoging, te weten de periodiek zoals bepaald bij de voor hem geldende salarisschaal in bijlage II. Een en ander tot het maximum van zijn salarisschaal is bereikt, tenzij in deze collectieve arbeidsovereenkomst anders is bepaald.
2. Indien de werknemer 2 maanden of korter voorafgaand aan 1 januari in dienst is getreden, dan zal de salarisverhoging zoals bedoeld in lid 1 achterwege blijven.
3. Uitsluitend en alleen de werknemer die is ingedeeld in een functie ingeschaald in salarisschaal A, B of C en die het voor hem geldende maximum basis maandsalaris ten minste 1 kalenderjaar heeft bereikt, zal met ingang van 1 januari in aanmerking komen voor een verhoging van zijn basis maandsalaris ter grootte van de periodiek, zoals vermeld bij salarisschaal behorend bij de voor hem geldende functiegroep in bijlage II. Een en ander tot het maximum van schaalsalaris D is bereikt.

Artikel 17 Tijdelijke waarneming van een hogere functie

1. De werknemer die in opdracht van de werkgever tijdelijk een functie volledig waarneemt, die hoger is ingeschaald dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en salarisschaal van zijn eigen functie.

2. In beginsel geldt dat de werknemer zoals bedoeld in lid 1 voor de duur van de waarneming daarvoor een uitkering ontvangt. Deze uitkering wordt toegekend voor iedere volledig waargenomen dag of dienst. De uitkering bedraagt 0,3% van het voor hem geldende basis maandsalaris, omgerekend naar een bedrag per dag (dagwaarde). Indien een functie wordt waargenomen die hoger is ingeschaald dan de salarisschalen vermeld in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst geldt met uitsluiting van de in de vorige volzin vermelde uitkering een afwijkende uitkering, te weten: 0,5% van het voor hem geldende basis maandsalaris, omgerekend naar een bedrag per dag (dagwaarde).
3. De in dit artikel bedoelde uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.
4. In afwijking van lid 3 geldt voor de werknemer die de functie vervuld van assistent wachtchef en die in opdracht van de werkgever tijdelijk en volledig de functie van wachtchef waarneemt, daarvoor geen uitkering wordt toegekend, tenzij:
 - a. de waarneming het gevolg is van de omstandigheid dat de wachtchef in opdracht van de werkgever tijdelijk andere werkzaamheden vervult en diens gevolg er sprake is van een waarneming die langer duurt dan 21 aaneengesloten kalenderdagen: of
 - b. de waarneming het gevolg is van de omstandigheid dat de wachtchef ten gevolge van zijn arbeidsongeschiktheid (dan wel ziekte) verhinderd is om zijn functie volledig te vervullen en diens gevolg er sprake is van een waarneming die langer duurt dan 7 aaneengesloten kalenderdagen. Bij een waarneming als gevolg van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt de uitkering toegekend vanaf de 1^e (eerste) dag.

Uitsluitend en alleen indien sprake is van een waarneming als gevolg van een omstandigheid, zoals genoemd onder de sub-leden a) en b) en de waarneming heeft langer geduurd dan 21 (sub-lid a) respectievelijk 7 (sub-lid b) aaneengesloten kalenderdagen, geldt de uitkering zoals bedoeld in lid 2 gerekend vanaf de eerste volledige dag van waarneming.

De werknemer zoals bedoeld in dit lid, die op de dag onmiddellijk voorafgaand en onmiddellijk volgend op zijn vakantie een uitkering ontvangt zoals bedoeld in dit lid, behoudt over het tijdvak van zijn vakantie deze uitkering.

Artikel 18 Overplaatsing in een hoger ingedeelde functie

1. De werknemer die wordt overgeplaatst in een functie die in een hogere functiegroep is ingedeeld, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing naar de hogere functie heeft plaatsgevonden.
2. De werknemer die naar oordeel van de werkgever nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van die functie zijn vereist, kan voor een proeftijd van in beginsel 2 maanden, welke termijn zo nodig door werkgever met een maximum van twee maanden kan worden verlengd, worden overgeplaatst in een functie die in een hogere functiegroep is ingedeeld. In afwijking en uitsluiting van lid 1 geldt gedurende deze proeftijd dat de werknemer ingeschaald blijft in zijn oude salarisschaal.
3. Bij indeling in een hogere salarisschaal ten gevolge van promotie (zoals bedoeld in lid 1) wordt het (oude) basis maandsalaris, indien en voor zover het nieuwe maximum basissalaris nog niet is bereikt, normaliter met 3,5% verhoogd.
4. Voor de werknemer ingeschaald in salarisschaal A geldt in afwijking en met uitsluiting van lid 3, bij indeling in een hogere salarisschaal ten gevolge van promotie dat hij in de nieuwe schaal dusdanig wordt ingeschaald dat zijn basis maandsalaris gelijk blijft.

5. Promotie (zoals bedoeld in lid 1) naar een functie ingedeeld in functiegroep E en F is uitsluitend mogelijk indien naar oordeel van de werkgever sprake is van een vacature en geschiktheid.

Artikel 19 Overplaatsing naar een lager ingedeelde functie

1. Wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek:

- a. De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing in de lagere functie heeft plaatsgevonden.
- b. Bij indeling in een lagere salarisschaal om voormelde reden bedraagt de verlaging van het basismaandsalaris de helft van verschil tussen het minimum van zijn oorspronkelijke en de lagere schaal, dan wel zoveel meer als nodig is om het salaris in de schaal te doen passen.

2. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden:

- a. De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, wordt met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
- b. Bij indeling in de lagere salarisschaal wordt werknemer via inschaling een basismaandsalaris toegekend dat gelijk is aan zijn oorspronkelijke basis maandsalaris. Indien het maximum in de lagere schaal ontoereikend is, zal over de vaststelling van het nieuwe basis maandsalaris tussen werkgever en vakorganisatie overleg worden gevoerd. In principe wordt daarbij uitgegaan dat het basis maandsalaris van werknemer niet wordt verminderd.

3. Als gevolg van arbeidsongeschiktheid:

- a. De (arbeidsgehandicapte) werknemer die arbeidsongeschikt is geworden (minder dan 80%) en ten gevolge van deze arbeidsongeschiktheid in een passende functie in de organisatie van werkgever wordt herplaatst respectievelijk gere-integreerd, geldt na afloop van de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in artikel 629 B.W en in artikel 32 B van deze collectieve arbeidsovereenkomst, dat de werknemer wordt ingedeeld in de met zijn functie overeenkomende salarisschaal.
- b. Bij indeling in de – eventueel lagere – salarisschaal wordt hem via inschaling, daarbij rekening houdend met uitkeringen op grond van Sociaal Verzekeringswetten, excedentverzekeringen respectievelijk andere op grond van deze arbeidsongeschiktheid verkregen uitkeringen, een salaris toegekend dat gelijk is aan zijn oorspronkelijke (bevroren) maandinkomen. Indien het toekennen van het nieuwe maximumschaalsalaris ontoereikend is, wordt het tekort omgezet in een aanvullende persoonlijke toeslag. De aanvullende persoonlijke toeslag moet worden gezien als sociaal loon, waarvoor door de werknemer geen tegenprestatie hoeft te worden geleverd.
- c. De aanvullende persoonlijke toeslag zoals bedoeld onder lid 3 sublid b wordt bij verhogingen van het schaalsalaris, uitkeringen op grond van Sociaal Verzekeringswetten c.q. andere uitkeringen op grond van deze arbeidsongeschiktheid respectievelijk inkomen, evenveel verminderd als het schaalsalaris respectievelijk inkomen stijgt. (Het oorspronkelijke – oude – maandinkomen blijft gelijk en wordt dan pas weer verhoogd als het feitelijke (schaal)salaris verhoogd met een eventuele uitkering op grond van Sociaal Verzekeringsuitkeringen respectievelijk inkomen gelijk of hoger is als het oorspronkelijke – oude – maandinkomen).

HOOFDSTUK 5 BIJZONDERE BELONING

Artikel 20 Algemeen

Het basis maandsalaris wordt geacht de beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst. Bijzondere beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan normaliter uit een volledige functievervulling in dagdienst voortvloeit.

Artikel 21 Toeslag werken in ploegendienst

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag gegeven op het basis maandsalaris, zoals dit voor de werknemer geldt.

1. Voor de werknemer die volledig volgens rooster werkzaam is in de 5-ploegendienst volcontinu bedraagt de toeslag per volledig gewerkte maand 30% van zijn bruto basis maandsalaris.
2. Indien de werknemer niet gedurende een volle maand in ploegendienst heeft gewerkt, geldt voor elke volledige dienst waarin in de 5-ploegendienst volcontinu is gewerkt een evenredig deel van de toeslag zoals bedoeld in lid 1.
3. De werknemer werkzaam in dagdienst die in opdracht van de werkgever in de 5-ploegendienst volcontinu te werk wordt gesteld, komt vanaf de eerste dag respectievelijk dienst in aanmerking voor de in lid 1 bedoelde toeslag.
4. De werknemer werkzaam in de 5-ploegendienst volcontinu die naar de dagdienst wordt overgeplaatst, verliest met ingang van de dag respectievelijk dienst van overplaatsing de toeslag zoals bedoeld in lid 1.

Artikel 22 Afbouw ploegentoeslag

1. Voor de werknemer die, anders dan slechts voor bepaalde duur dan wel op grond van een project gewerkt heeft in de 5-ploegendienst volcontinu en die in opdracht van de werkgever is overgeplaatst naar de dagdienst en als gevolg van deze overplaatsing een lager maandinkomen ontvangt, geldt navolgende afbouwregeling.
2. De werknemer zoals bedoeld in lid 1 behoudt over een tijdvak van maximaal 12 maanden direct aansluitend aan de overplaatsing aanspraak op zijn (oude) ploegentoeslag. Aansluitend kan hij afhankelijk van het tijdvak dat hij onafgebroken in ploegendienst heeft gewerkt in aanmerking komen voor een tijd gerelateerde vervolg afbouwtoeslag ter grootte van maximaal de helft van zijn (oude) ploegentoeslag, te weten:
 - a) minder dan 1 jaar: maximaal 2 maanden;
 - b) minimaal 1 jaar tot 3 jaren: maximaal 4 maanden;
 - c) meer dan 3 jaren: maximaal 13 maanden.
3. De in dit artikel bedoelde afbouwtoeslag vervalt met ingang van de eerste dag of dienst waarop de werknemer hernieuwd wordt overgeplaatst in de ploegendienst.
4. Bij toekenning van deze afbouwregeling wordt rekening gehouden met eventueel andere compenserende uitkeringen, welke in mindering zullen worden gebracht.

Artikel 23 Overwerk

1. Onder overwerk wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst de uren verstaan, die door een werknemer in opdracht van de werkgever worden gewerkt buiten het voor de werknemer geldende dienstrooster en waarmee: a) voor de werknemer werkzaam in dagdienst de dagelijkse arbeidstijd van 8 uur per dag; of b) voor de werknemer werkzaam in ploegendienst de ingeroosterde arbeidstijd wordt overschreden.
In dit lid wordt onder gewerkt mede verstaan het in opdracht van de werkgever bijwonen van bedrijfsbesprekingen en of opleidingsbijeenkomsten.
2. Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar oordeel van de werkgever toelaten, kan de werknemer overuren compenseren in vrije tijd. De te compenseren vrije tijd komt overeen met het aantal uren overwerk en dient in beginsel binnen het tijdvak van 12 maanden, gerekend van de maand september tot de eerstvolgende maand september te worden opgenomen.
Niet in vrije tijd opgenomen overuren boven de 50 (vast te stellen per 31 december) worden door de werkgever uitbetaald samen met de salarisbetaling van de maand januari, tenzij de werknemer uiterlijk voor 1 december werkgever schriftelijk verzoekt om deze uren binnen het volgende tijdvak van 12 maanden te kunnen opnemen, dan wel over te hevelen naar de verlofspaarregeling. Indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden dat naar oordeel van de werkgever toelaten, kan werkgever dit verzoek honoreren boven het maximum van 50 uren.
De werknemer ontvangt per niet in vrije tijd gecompenseerd overuur een vergoeding van 0,58% van het voor hem geldende basis maandsalaris.
3. De werknemer ontvangt naast de in lid 3 bedoelde compensatie in tijd, per gewerkt overuur een toeslag, die in beginsel in de maand direct volgend op de maand waarin deze is ontstaan wordt uitgekeerd. Deze toeslag wordt berekend over het voor de werknemer geldende basis maandsalaris en bedraagt per overuur gewerkt op uren vallend op:
 - I) Algemeen geldende toeslag:
(Dagdienst)

a. maandag 00.00 uur tot en met vrijdag 24.00 uur:	0,29%;
b. zaterdag, zondag en feestdag vallend op doordeweekse dagen:	0,58%;
c. feestdagen vallend op zaterdag en zondag:	1,16%,

 van het voor hem geldende basis maandsalaris

 Uitsluitend voor 5-ploegendienst bij overwerk op:

a. maandag 00.00 uur tot en met vrijdag 24.00 uur:	0,377%*;
b. zaterdag, zondag en feestdag vallend op doordeweekse dagen:	0,754%*;
c. feestdagen vallend op zaterdag en zondag:	1,508%*,

 van het voor hem geldende basis maandsalaris
 *) Inclusief factor 1.3 (30% ploegentoeslag)
 - II) Uitsluitend voor 5-ploegendienst bij overwerk op roostervrijedagen vanaf de eerste (1e) extra dag overwerk op een roostervrije dag per kalenderjaar:
De werknemer werkzaam in een volcontinu 5-ploegenrooster die in opdracht van de werkgever overuren heeft gewerkt op een in zijn dienstrooster vastgestelde roostervrije dag ontvangt met ingang van de eerste (1^e) dienst per kalenderjaar op een voor hem geldende roostervrije dag alleen over deze overuren, met uitsluiting van het bepaalde onder sub-lid I) een afwijkende vergoeding per gewerkt uur op:

a) maandag tot en met vrijdag:	0,754%*;
b) zaterdag, zondag of feestdag:	1,131%*;
c) feestdagen vallend op zaterdag en zondag:	1,508%*,

 van het voor hem geldende basis maandsalaris
 *) Inclusief factor 1.3 (30% ploegentoeslag)
 - III) Anti cumulatie:
Bij uitbetaling van de in dit lid bedoelde toeslagen vindt geen cumulatie plaats, indien en voor zover de onder a. en b. genoemde dagen samenvallen. Verder geldt

dat als sprake is van een overwerkvergoeding zoals bedoeld in dit artikel, er geen vergoeding wordt toegekend op grond van artikel 26 (Verschoven uren of overplaatsing).

4. De werknemer die in opdracht van werkgever een volledige dienst van 12 uur werkt en diens gevolg recht op overwerktoeslag heeft, ontvangt daarnaast per volledige 12 uurdienst een vergoeding van € 30,00 bruto (*zgn. lange dagtoeslag*).

Artikel 25 Directe uren

1. Onder directe uren wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst de uren verstaan, die een werknemer zonder opdracht - doch waarvan de aanwezigheid door werkgever ondubbelzinnig als wenselijk is aangegeven - buiten het voor hem geldende dienstrooster vrijwillig aanwezig is voor het bijwonen van bedrijfsbesprekingen.
2. Met uitsluiting van de bepalingen betreffende overwerk en meeruren zoals bedoeld in artikel 23 en artikel 24 ontvangt de werknemer per direct uur, zoals bedoeld in lid 1, een vergoeding van 0,58% van het voor hem geldende basis maandsalaris. De vergoeding wordt uiterlijk in de maand direct volgend op de maand waarin ze zijn ontstaan uitgekeerd.

Artikel 26 Verschoven uren en overplaatsing

1. Onder verschoven uren wordt in dit artikel verstaan de uren die de werknemer in opdracht van de werkgever werkt op tijden die vallen buiten de tijdstippen van het voor hem geldend dienstrooster, zonder dat de dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden.
2. Onder sprongtoeslag wordt in dit artikel verstaan de omstandigheid dat de werknemer werkzaam in ploegdienst in opdracht van de werkgever wordt overgeplaatst naar een andere dan zijn eigen ploeg of dienst en eventueel de dagelijkse arbeidsduur wel wordt overschreden, maar tussen de laatste en overgeplaatste dienst een rusttijd geldt.
3. Met uitsluiting van de bepalingen betreffende overwerk en meeruren zoals bedoeld in artikel 23 en artikel 24 ontvangt de werknemer per verschoven uur, zoals bedoeld in lid 1, naast zijn reguliere betaling de navolgende toeslag, welke uiterlijk in de maand direct volgend op de maand waarin ze zijn ontstaan worden uitgekeerd, te weten per uur gewerkt op:

a) maandag tot en met zaterdag:	0,29%;
b) zondag en feestdagen vallend op doordeweekse dagen:	0,58%;
c) feestdagen, vallend op zaterdag en zondag:	1,16%

van het voor hem geldende basis maandsalaris.
4. Met uitsluiting van de bepalingen betreffende overwerk en meeruren zoals bedoeld in artikel 23 en 24 ontvangt de werknemer werkzaam in ploegdienst per overplaatsing in een andere dienst, zoals bedoeld in lid 2, een eenmalige toeslag van 2,32% van het voor hem geldende basis maandsalaris. Bij terugplaatsing in zijn oorspronkelijke dienst of ploeg wordt deze toeslag niet opnieuw betaald, indien de werknemer slechts eenmaal een verschoven dienst heeft gewerkt.
5. De werknemer kan bij toepassing van dit artikel slechts in aanmerking komen voor de toeslag in lid 3 of lid 4.

Artikel 27 Consignatie en extra opkomst

1. Onder consignatie wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan de uren die de werknemer binnen een tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende diensten verplicht is beschikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden in opdracht van de werkgever zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten, zoals een extra opkomst naar het bedrijf voor het verrichten van spoedeisend werk.
2. De werknemer die in opdracht van de werkgever is geconsigneerd ontvangt voor ieder volledig tijdvak van vier aaneengesloten consignatie-uren een toeslag van 0,58% van het

voor hem geldende basis maandsalaris.

3. De werknemer die is geconsigneerd dan wel om andere redenen, zoals de on-callregeling bepaald in TER-D-56, in opdracht van de werkgever een extra opkomst naar het bedrijf maakt voor het verrichten van spoedeisend werk, ontvangt met een maximum van eenmaal per tijdvak van 24 uur voor extra opkomst een vergoeding van 1,65% van het voor hem geldende basis maandsalaris. Onder extra opkomst wordt in dit lid tevens verstaan een extra opkomst ten behoeve van verschoven uren, zoals bedoeld in artikel 26.

HOOFDSTUK 6 VAKANTIE EN GEOORLOOFD VERZUIM**Artikel 28 Geoorloofd verzuim**

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg mits de werknemer zo mogelijk ten minste één dag van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennisgeeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.
Het recht bestaat in ieder geval:
 - a. gedurende één halve dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk, te weten de dag van het huwelijk en de daarop volgende werkdag;
 - b. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster;
 - c. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner of van een inwonend kind of pleegkind van de werknemer;
 - d. gedurende een dag of dienst bij overlijden en gedurende een dag of dienst bij begrafenis/crematie van één van zijn ouders, een niet onder d genoemd kind of pleegkind;
 - e. gedurende een dag of dienst bij overlijden of begrafenis/crematie een kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster, grootouder van de werknemer, schoonouder, schoonzoon of schoondochter;
 - f. gedurende de daarvoor benodigde tijd tot maximaal gedurende een dag of dienst, wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden; dan wel gedurende daarvoor benodigde tijd tot maximaal twee uren voor het vervullen van de actieve kiesrecht mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats. Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;

Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats.

2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk ten minste één week van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennisgeeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:
 - a. gedurende één dag of dienst bij het 25-, 40-, 45- en 50-jarig huwelijk van de werknemer; diens ouders, schoonouders, broer, zuster, zwager, schoonzuster, kind, pleegkind of kleinkind;
 - b. gedurende één dag of dienst bij de Grote Professie van een kind, pleegkind, broer, zuster van de werknemer en gedurende één dag of dienst bij Priesterwijding van een zoon, pleegzoon en broer van de werknemer;
 - c. de werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten, op verzoek van de vakorganisatie, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer doorbetaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:
 - I. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan een bijeenkomst van het bondscongres, de bondsraad, een districtsvergadering, een bedrijfsconferentie of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakorganisatie ter beschikking van de werkgever

te stellen lijst;

II. het deelnemen aan een door de vakorganisatie georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

Het verzoek om vrijaf voor een van de hiervoor onder I en II bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

3. Binnen de onderneming van de werkgever wordt de Wet Arbeid en Zorg en Wet Invoering Extra Geboorteverlof onverkort gevolgd.
Gedurende de wettelijke periode aanvullend geboorteverlof zoals bedoeld in de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) van maximaal 5 weken wordt de pensioenopbouw volledig door werkgever voortgezet, mits de werknemer zijn premie betaalt. Indien en voor zover gewenst kan de werknemer gedurende deze periode van maximaal 5 weken aanvullend geboorteverlof (WIEG), de wettelijke uitkering aanvullen via uitruil van zijn bovenwettelijk verlofrechten. Werknemer en werkgever zullen daarover onderling afspraken maken en deze schriftelijk vastleggen.

Artikel 29 Vakantierechten

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

1. De werknemer heeft per volledig gewerkt vakantiejaar (wettelijk) recht op vakantie met behoud van het maandinkomen van 20 dagen of diensten.
2. Naast de vakantie zoals bedoeld in lid 2 heeft de werknemer per volledig gewerkt vakantiejaar recht op 5 bovenwettelijke dagen of diensten.
3. Daarenboven kan de werknemer op grond van zijn leeftijd ultimo 31 december van het betreffende en per volledig gewerkt kalenderjaar recht hebben op extra vakantiedagen, te weten:

a.	vanaf 35 jaar tot 40 jaar:	1 dag;
b.	vanaf 40 jaar tot 45 jaar:	2 dagen;
c.	vanaf 45 jaar tot 50 jaar:	3 dagen;
d.	vanaf 50 jaar tot 55 jaar:	4 dagen;
f.	vanaf 55 jaar tot 60 jaar:	5 dagen;
g.	vanaf 60 jaar tot 65 jaar:	6 dagen;
h.	vanaf 65 jaar tot AOW-gerechtigde leeftijd:	7 dagen.
4. Een vakantiedag bedraagt voor een werknemer met een voltijd dienstverband 8 uur.
5. De werknemer die slechts gedurende een deel van het kalenderjaar in dienst van werkgever is, dan wel de deeltijdwerker zoals bedoeld in artikel 2 heeft recht op een evenredig deel van de in de leden 2 tot en met 4 bedoelde vakantie.
 - a. Voor de berekening van de vakantie wordt:
de werknemer die voor of op de 15^e van een maand in dienst treedt dan wel verlaat, geacht op de eerste dag van die maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten;
 - b. de werknemer die na de 15^e van een maand in dienst treedt dan wel verlaat, geacht op de eerste dag van de direct daarop volgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.
6. Indien de werknemer bij einde dienstverband de hem toekomende vakantie niet geheel heeft kunnen opnemen zal de resterende vakantie bij het einde van het dienstverband worden uitbetaald. Teveel genoten vakantie zal bij einde van het dienstverband worden verrekend.

7. De werknemer verwerft geen vakantie over het tijdvak waarover geen loon is verschuldigd, tenzij sprake is van:
- a) volledige arbeidsongeschiktheid;
 - b) zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - c) of andere redenen zoals genoemd in artikel 635 BW.

In de onder sub-leden a) en b) bedoelde gevallen wordt slechts vakantie verworven over de in de wet bedoelde periode.

8. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens een vastgestelde vakantiedag of dienst, zal de dag of dienst waarop zich dit voordoet niet als vakantie worden aangemerkt, mits de arbeidsongeschiktheid zulks conform de binnen de onderneming van werkgever geldende voorschriften is gemeld en de arbeidsongeschiktheid door de controlerende instantie wordt geaccepteerd. Bij gebleken misbruik vervallen de hiervoor geduide aanspraken.
9. Het tijdstip van vakantie wordt door werkgever vastgesteld overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij de bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten. Van de werknemer wordt naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid verwacht dat hij de hem toekomende vakantiedagen opneemt in het vakantiejaar waarin ze worden verworven.
10. Binnen de onderneming geldt een verlofspaarregeling.
11. Vakantierechten welke niet door de werknemer zijn opgenomen vervallen 5 jaren na de laatste dag van het vakantiejaar waarin de aanspraak is ontstaan.

HOOFDSTUK 7 VAKANTIETOESLAG EN 13^E MAAND**Artikel 30 Vakantietoeslag**

1. Het vakantietoeslagjaar valt samen met het kalenderjaar.
2. De werknemer verwerft gedurende het vakantietoeslagjaar - tijdvak van 12 maanden - aaneengesloten in dienst te zijn een vakantietoeslag ter grootte van 8,33% van 12 maal het voor de werknemer geldende basis maandsalaris op 1 april van het betreffende vakantietoeslagjaar. Voor de werknemer die over het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geldt een minimum toeslag van € 1.827,00 bruto.
3. Bij de vaststelling van de vakantietoeslag zal werkgever rekening houden met eventuele uitkeringen krachtens de Sociale Verzekeringswetten.
4. Indien voor een werknemer gedurende het vakantietoeslagjaar een tijdelijke of structurele wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur dan wel indien de werknemer niet gedurende het volledige vakantietoeslagjaar in dienst van werkgever is zal de toeslag naar evenredigheid worden berekend.
5. De werkgever zal in beginsel de vakantietoeslag betaalbaar stellen bij de loonbetaling van de maand april van het betreffende kalenderjaar. Voor de werknemer die op 1 januari van het betreffende kalenderjaar in dienst van werkgever is geldt dat hij in afwijking van lid 4 over het volledige vakantietoeslagjaar de toeslag ontvangt. De werknemer die op of na 1 april van het betreffende vakantietoeslagjaar in dienst treedt ontvangt bij de loonbetaling van de maand december van het betreffende jaar de toeslag naar evenredigheid.
6. De werknemer die geen volledig vakantietoeslagjaar in dienst is heeft recht op een evenredig deel van de toeslag. Een eventueel teveel uitgekeerde toeslag zal bij het einde van de dienstbetrekking door werkgever worden verrekend.
7. Voor de berekening van de vakantietoeslag wordt:
 - a. de werknemer die voor of op de 15^e van een maand in dienst treedt dan wel verlaat, geacht op de eerste dag van die maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten;
 - b. de werknemer die na de 15^e van een maand in dienst treedt dan wel verlaat, geacht op de eerste dag van de direct daarop volgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.

Artikel 31 13^e maand

1. De werknemer die op 31 december van het betreffende kalenderjaar ten minste twee maanden in dienst van werkgever is, heeft recht op een zogenaamde 13^e maanduikering. De werkgever kent deze uitkering uitdrukkelijk toe als waardering voor die extra inspanningen die niet op andere wijze zijn beloond.
2. De werknemer die gedurende het gehele kalenderjaar in dienst van werkgever is geweest ontvangt bij de loonbetaling van de maand december van het betreffende jaar een extra uitkering ter grootte van eenmaal het voor hem in december geldende basis maandsalaris. Indien de werknemer geen volledig kalenderjaar doch ten minste twee maanden in dienst van werkgever is geweest, dan wel indien voor een werknemer gedurende het betreffende kalenderjaar een tijdelijke of structurele wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur geldt dat de extra uitkering naar evenredigheid wordt berekend.

3. Voor de berekening van deze extra uitkering wordt:
 - a. de werknemer die voor of op de 15^e van een maand in dienst treedt dan wel verlaat, geacht op de eerste dag van die maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten;
 - b. de werknemer die na de 15^e van een maand in dienst treedt dan wel verlaat, geacht op de eerste dag van de direct daarop volgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.

HOOFDSTUK 8 ARBEIDSONGESCHIKTHEID**Artikel 32 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 in artikelen 30 en 31 bedoelde vakantietoelage 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.

Artikel 33 Arbeidsgehandicapte werknemer en einde dienstverband

Ingeval de gedeeltelijk arbeidsgehandicapte werknemer:

- a) niet binnen de organisatie van werkgever herplaatstbaar blijkt te zijn en sprake is van externe herplaatsing en diensgevolge beëindiging van het dienstverband; dan wel
- b) na afloop van de periode van eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in artikel 629 BW, binnen de organisatie van werkgever niet dan wel niet binnen afzienbare tijd herplaatstbaar blijkt te zijn noch - binnen afzienbare tijd - sprake zal zijn van externe reïntegratie zal werkgever het dienstverband beëindigen, onder voorbehoud van de Wet. Werkgever zal alvorens tot uitvoering van dit besluit over te gaan de vakorganisatie hierover informeren en in de gelegenheid stellen over de ontstane situatie te overleggen.

HOOFDSTUK 9 DIVERSEN

Artikel 34 Ouderenbeleid

1. Werkgever zal een sociaal beleid voeren gericht op het bevorderen van de arbeidsparticipatie van ouderen. Indien een oudere werknemer ten gevolge van zijn verminderde belastbaarheid en gezondheid zijn functie niet volwaardig meer kan uitoefenen zal werkgever zich inspannen om voor hem een passende oplossing te vinden.
2. Voor zover niet strijdig met doel en strekking van wet en regelgeving gelden binnen de onderneming van werkgever gelet op verminderde belastbaarheid en daaruit voortvloeiende bescherming van de gezondheid van de oudere werknemer afwijkende arbeidsvoorwaardelijke bepalingen, welke zijn opgenomen als bijlage III bij deze collectieve arbeidsovereenkomst (alsmede in artikel 29 lid 4 vakantierechten).
3. Op grond van doel en strekking van de Wet Gelijke Behandeling en Leeftijd zullen partijen gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst vanuit hun gezamenlijke verantwoordelijkheid om te zorgen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst niet in strijd is met de wet, de bepalingen zoals bedoeld in lid 2 en overige bepalingen in deze collectieve arbeidsovereenkomst inventariseren die – mogelijk – hiermee strijdig zijn. Partijen zullen indien en voor zover sprake is van strijdigheid in overleg treden ten einde de betreffende bepalingen in deze collectieve arbeidsovereenkomst te schrappen dan wel te wijzigen.

Artikel 35 Zorgverzekering en WGA-gedifferentieerde premie

1. **Zorgverzekering:**
Uitsluitend en alleen de werknemer die zich verzekert - respectievelijk geacht wordt zich te hebben verzekerd - in het kader van de zorgverzekeringswet, ontvangt van werkgever een bijdrage aan de door werknemer te betalen premie. Deze bijdrage maakt geen onderdeel uit van de pensioengrondslag of enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag. De bijdrage wordt per maand betaalbaar gesteld en bedraagt € 100,00 bruto per maand.
2. **WGA-gedifferentieerde premie:**
De werkgever zal tot maximaal 0,5% van de WGA-gedifferentieerde premie volledig voor zijn rekening nemen. Indien en voor zover de premie boven deze drempel van 0,5% uitkomt, zal het meerdere (totale premie minus 0,5%) zulks conform de bedoeling van de wet voor 50% door werkgever en voor 50% door werknemer worden betaald.

Artikel 36 Bruto nominale uitkering

Werkgever stelt bij de loonbetaling van de maand september van enig kalenderjaar een uitkering betaalbaar van € 773,80 bruto; met ingang van 1 april 2023 € 804,75 bruto. Deze uitkering wordt jaarlijks verhoogd met de algemene (structurele) verhoging van de salarisschalen.

Deze uitkering wordt door de werknemer verworven door over een volledig tijdvak van 12 aaneengesloten maanden in dienst te zijn van werkgever. Deze uitkering maakt geen onderdeel uit van de pensioengrondslag of enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

Artikel 37 Pensioen

1. Binnen de onderneming van werkgever geldt een pensioenregeling, waaraan deelname verplicht is met inachtneming van het gestelde in de pensioenregeling.
2. Wijziging in de pensioenregeling die betrekking hebben op de werkgeversbijdrage in de premie of de hoogte van de uitkeringen, zullen – met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden – pas door werkgever worden vastgesteld nadat hij daarover overleg heeft gepleegd met de vakvereniging.

Artikel 38 Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

1. De werknemer - die voldoet aan de voorwaarden – komt in aanmerking voor de RVU (overbruggings-) regeling vanaf 3 jaar voorafgaande aan de voor hem geldende AOW-

gerechtigde leeftijd. Het verzoek daartoe wordt schriftelijk gedaan, tenminste 6 maanden voorafgaande aan de ingangsdatum.

2. Gelet op de landelijke afspraken omtrent de RVU zijn partijen zich ervan bewust dat er (uiterlijk in december 2028) een ijkmoment op landelijk niveau zal plaatsvinden. Partijen zeggen toe de uitkomsten van dit evaluatiemoment te onderschrijven en de uitkomsten hiervan te zullen respecteren en toe te passen op de cao van TEAM Terminal (zie kaders onder element 'Compliance' zoals gesteld op pagina 2).
3. In oktober 2024 hebben kabinet, vakbonden en werkgevers een RVU-akkoord gesloten. Daarin is afgesproken dat de fiscale vrijstelling voor de RVU per 1 januari 2026 blijft bestaan. Ook is afgesproken dat iedere nieuwe RVU-regeling een onderbouwde en objectieve afbakening van de doelgroep moet bevatten, op (lokaal) ondernemingsniveau. Deze afbakening richt zich op belastende functies en werkzaamheden, en moet gebaseerd zijn op objectieve criteria (gevalideerd door TNO). De zogenaamde 'heatmap', voortkomende uit de regiegroep Chemie, is daarbij leidend voor Team Terminal.
4. Indien medewerkers van Team Terminal gebruik wensen te maken van RVU, dan houdt dat in dat er per 1 januari 2026 een nieuwe regeling moet zijn vastgesteld. In die regeling moet de doelgroep 'zwaar werk' opnieuw worden gedefinieerd. Naar verwachting is dit pas haalbaar in het 1e kwartaal van 2026. Dan kan op ondernemingsniveau tussen werkgever en de vakbonden worden vastgesteld (mits het model en de normfuncties door TNO zijn gevalideerd).
5. Hierdoor kunnen werknemers die vanaf 1 januari 2026 op basis van de doelgroep 'zwaar werk' gebruik willen maken van de regeling, buiten de boot vallen. Om dat te voorkomen, stelt werkgever voor om in individuele gevallen maatwerk toe te passen, waarbij de volgende voorwaarden van toepassing zijn:
 - a. De tijdelijke overbrugging geldt uitsluitend voor werknemers:
 - a. werkzaam in ploegdienst met nachtarbeid, en
 - b. werkzaam in een uitvoerende maintenance functie met consignatiediensten waarbij in de nacht fysieke arbeid op het fabrieksterrein wordt verricht.
 - b. De betreffende werknemer heeft tenminste 20 jaar een van de voornoemde functies vervuld in dienstverband bij Team Terminal en/of bij voorgaande werkgevers. De deelnemer aan de RVU-overbruggingsmaatregel ontvangt een maandelijkse RVU-uitkering die gelijk is aan het bedrag genoemd in artikel 32ba, lid 7 van de Wet op de loonbelasting 1964, dat wil zeggen het in 2026 geïndexeerde bruto bedrag per maand (€ 2.357,- bruto per maand). In aantoonbaar (financieel) schrijnende gevallen kan een werknemer beroep doen op een additioneel bedrag van € 300,- bruto per maand. De toekenning ervan – op basis van individuele gevallen - behoort toe aan de discretionaire bevoegdheid van de Terminal Manager.
6. Werkgever en vakbonden zullen zo snel mogelijk, maar ten laatste in het eerste kwartaal van 2026, overleg voeren over een nieuwe definitie van 'zwaar werk', teneinde een nieuwe RVU-regeling vast te stellen voor Team Terminal. Daarbij worden de Team Terminal-functies vergeleken met normfuncties uit het Chemiemodel.
7. Partijen zijn overeengekomen dat de 'nieuwe regeling' en de 'overbruggingsregeling' beiden moeten voldoen (en bovendien blijvend moeten voldoen) aan:
 - a. 'Dubbele vrijwilligheid'; de werknemer kan een verzoek doen tot deelname aan de RVU-regeling op basis van vrijwilligheid. De werkgever toetst het verzoek en beoordeelt of de medewerker voldoet aan de criteria en of er bezwarende bedrijfsomstandigheden zijn welke de continuïteit van de organisatie in gevaar kunnen brengen.
 - b. Compliance; de regeling moet – in alle opzichten en te allen tijde – in lijn zijn met geldende wet- en regelgeving (ook na het 'ijkmoment' in 2028). Zodra de RVU-regeling van TEAM Terminal niet meer compliant is (b.v. door aanpassing van de fiscale drempelvrijstelling), kunnen medewerkers niet langer aanspraak maken op deze regeling. Verzoeken daartoe worden – in deze situatie – afgewezen.

Artikel 39 Afwijkende bepalingen

1. Keuzepakket in arbeidsvoorwaarden:
In het kader van een collectieve regeling binnen de onderneming waarbij de werknemer op grond van een zogenaamd keuzepakket in arbeidsvoorwaarden, kan kiezen in ruilen van arbeidsvoorwaarden (zoals o.m. het “Reglement vergoeding lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers bij Team Terminal BV”), kan worden afgeweken van bepalingen in deze cao in de zin dat loon op een andere wijze dan in geld kan worden genoten. Het loon in geld zal echter nimmer lager zijn dan het minimumbedrag, zoals bepaald in de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (WML), het aantal wettelijke vakantiedagen dan wel andere door de wet gestelde minimumrechten.
2. Participatiewet:
Voor de persoon zoals bedoeld in de Participatiewet geldt binnen de onderneming een afwijkende bezoldiging. Werkgever zal voor de persoon zoals bedoeld in de participatiewet conform advies van de Stichting van de Arbeid een bezoldiging c.q. loonschaal hanteren van 100% tot 120% WML.

HOOFDSTUK 10 SLOTBEPALINGEN**Artikel 40 Tussentijdse wijzigingen**

1. Wijzig van deze collectieve arbeidsovereenkomst tijdens de looptijd is alleen mogelijk als naar het oordeel van de partijen bijzondere omstandigheden een dergelijke wijziging rechtvaardigen. Onder bijzondere omstandigheden wordt onder meer verstaan wettelijke maatregelen betreffende de loonvorming, sociale verzekeringen of de arbeidsduur die tussen partijen overeengekomen afspraken wezenlijk raken.
2. Als één van de partijen bijzondere omstandigheden als bedoeld in lid 1 aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partij bij aangetekend schrijven verzoekt een wijziging in deze collectieve arbeidsovereenkomst te overwegen, zijn partijen tot gezamenlijk overleg hierover verplicht.

Artikel 41 Geschil verband houdend met toepassen cao

1. Partijen zullen bij een tussen hen gerezen geschil, verband houdend met de uitleg of toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst geen staking of uitsluiting toepassen.
2. Partijen zullen geen tussen hen gerezen geschil aan de rechter voorleggen voordat zij gezamenlijk hebben geprobeerd een oplossing te vinden. Daarvoor zal de partij die van mening is dat de andere partij deze collectieve arbeidsovereenkomst niet op de juiste wijze heeft uitgelegd, toegepast of niet heeft nageleefd, aan de andere partij binnen twee maanden nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaat heeft geleid, schriftelijk en beargumenteerd verzoeken de uitleg of toepassing te herzien of de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht te nemen. Een dergelijk verzoek verplicht partijen tot overleg over een gezamenlijke oplossing, tenzij het verzoek onmiddellijk wordt ingewilligd.
Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil bij de andere partij op de omschreven wijze als hiervoor geduid is aangebracht en geen oplossing tot stand is gekomen, kan het geschil aan de rechter worden voorgelegd.

Artikel 42 Duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 april 2025 en eindigt per 1 april 2028 van rechtswege, zonder dat enige opzegging is vereist. Deze cao vervangt de vorige tussen partijen afgesloten cao met werkingsduur vanaf 1 april 2022 tot en met 31 maart 2025, waarbij nawerking van bepalingen van de vorige cao's wordt uitgesloten.

Aldus is de volledige collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan en ondertekend ter respectievelijke vestigingsplaatsen:

TEAM Terminal B.V. te Rotterdam

(geregistreerd onder No. 24246660 KvK te Rotterdam)

.....
als partij aan werkgeverszijde

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging te Utrecht

.....
als partij aan werknemerszijde

BIJLAGE I Functielijst**Functiegroep**

Salarisschaal A	Operator III Vakman III
Salarisschaal B	Operator II Vakman II
Salarisschaal C	Operator I Technician
Salarisschaal D	Allround Operator Allround Technician
Salarisschaal E	Assistant Wachtchef Senior Technician B
Salarisschaal F	Wachtchef Senior Technician A

BIJLAGE II Salarisschalen

Basis maandsalarisschalen per 1 april 2025 (inclusief 4% verhoging)

	A	B	C	D	E	F
Maximum	3834	4198	5201	5681	6296	7232
Minimum	3262	3560	3822	4226	4787	5571
Periodiek	82	80	154	146	137	139
Aanloopschalen						
I	3121	3282	3673	4050		
II	2959	3133	3532	3903		
III	2753	2913	3375	3749		
IV	2510	2674	3162			
V	2224					

Basis maandsalarisschalen per 1 april 2026.

De maandsalarisschalen worden met ingang van 1 april 2026 verhoogd met de cao-contractloonstijging over 2025 in de sector Chemie, zoals opgenomen in het eindevaluatie rapport van de AWWN over 2025, met een minimum van 3%.

De aangepaste maandsalarisschalen per april 2026 worden t.z.t. als addendum verstrekt. De door werkgever verstrekte schalen worden vervolgens geacht deel uit te maken van de cao.

Basis maandsalarisschalen per 1 april 2027.

De maandsalarisschalen worden met ingang van 1 april 2027 verhoogd met de cao-contractloonstijging over 2026 in de sector Chemie, zoals opgenomen in het eindevaluatie rapport van de AWWN over 2026.

De aangepaste maandsalarisschalen per april 2027 worden t.z.t. als addendum verstrekt. De door werkgever verstrekte schalen worden vervolgens geacht deel uit te maken van de cao.

Participatiewet:

Voor de persoon als bedoeld in de Participatiewet geldt binnen de onderneming een afwijkende bezoldiging, zie artikel 38 lid 2.

BIJLAGE III Afwijkende arbeidsvoorwaarden inzake ouderenbeleid

1. In afwijking van artikel 19 lid 2 (overplaatsing naar een lager ingedeelde functie) en of artikel 22 geldt voor de werknemer van 60 jaar en ouder, dat indien hij ten gevolge van bedrijfsorganisatorische redenen in een lager ingedeelde functie wordt ingedeeld, dan wel indien hij om bedrijfsorganisatorische redenen in een dagdienstrooster wordt overgeplaatst en derhalve zijn ploegendiensttoeslag verliest, dan zijn nieuwe basis maandsalaris wordt aangevuld met een persoonlijke toeslag tot het niveau van zijn oorspronkelijke maandinkomen. De persoonlijke toeslag wordt bij verhogingen van het basis maandsalaris respectievelijk inkomen evenveel verminderd als het basis maandsalaris respectievelijk inkomen stijgt. (Zulks conform artikel 19 lid 3 sub-lid c).
2. In afwijking van artikel 23 (overwerk) geldt voor de werknemer van 60 jaar of ouder dat hij niet door werkgever verplicht kan worden tot het verrichten van overwerk.
3. De werknemer van 55 jaar of ouder kan op zijn verzoek per kalenderjaar, tegen betaling met hieronder voormelde voorwaarden extra vrije dagen (van 8 uur per dag) opnemen, te weten:

a.	tussen 55 en 57 jaar	in 3 jaren maximaal 8 dagen (flexibel opneembaar);
b.	58 jaar:	maximaal 6 dagen per vol kalenderjaar;
c.	59 jaar:	maximaal 9 dagen per vol kalenderjaar;
d.	60 jaar:	maximaal 12 dagen per vol kalenderjaar;
e.	61 jaar:	maximaal 15 dagen per vol kalenderjaar;
f.	62 jaar:	maximaal 18 dagen per vol kalenderjaar;
g.	63 jaar:	maximaal 21 dagen per vol kalenderjaar;
h.	64 jaar, en ouder:	maximaal 24 dagen per vol kalenderjaar.

De werknemer die van deze regeling gebruikt maakt, ontvangt over de opgenomen dagen (8 uur per dag) 85% van zijn inkomen. Gebruik maken van deze regeling heeft geen gevolgen voor opbouw vakantietoeslag, 13^e maanduitkering of ploegentoeslag. De werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst is, heeft recht op een evenredig deel van de hiervoor bedoelde extra vrije dagen. De dagen worden vastgesteld zulks conform artikel 29 lid 11.

4. De werknemer heeft de mogelijkheid binnen twee jaar direct voorafgaand aan zijn pensionering op kosten van werkgever samen met zijn partner deel te nemen aan een interne of externe cursusgericht op voorbereiding op zijn inactief (pensioen) bestaan. Daarenboven kan hij tot maximaal 5 dagen gebruik maken van geoorloofd verzuim om aan deze cursus deel te nemen. De werknemer kan slechts éénmaal van deze voorziening gebruik maken.
5. De werknemer van 53 jaar of ouder kan op zijn verzoek per kalenderjaar maximaal 10 extra vrije dagen (aan 8 uur per dag) tegen betaling kopen onder de volgende voorwaarden:
 - a) Deze extra kooldagen kunnen uitsluitend buiten de vakantieperiode worden genoten. De dagen worden vastgesteld zulks conform artikel 29 lid 11.
 - b) Per door werknemer gekochte extra hele vakantiedag van 8 uur geldt een koopprijs gelijk aan 0,45% van het voor de werknemer in dat kalenderjaar geldende vaste jaarinkomen (onder meer inclusief vakantietoeslag, 13^e maand en ploegentoeslag).