

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST



Rosier Nederland b.v.

Sas van Gent

Looptijd 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2026

Looptijd oude RVU-regeling: 1 oktober 2022 tot en met 30 juni 2026

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1	5
Definities.....	5
Artikel 2.....	5
Algemene verplichtingen van de werkgever.....	5
Artikel 3.....	7
Algemene verplichtingen van de vakverenigingen	7
Artikel 4.....	7
Algemene verplichtingen van de werknemer.....	7
Artikel 5	8
Aanneming en ontslag	8
Artikel 6.....	9
Arbeidsduur, werktijden en dienstrooster.....	9
Artikel 7	11
Salarisgroepen en salarisschalen	11
Artikel 8	12
Toepassing van de salarisschalen	12
Artikel 9	13
Bijzondere beloningen.....	13
Artikel 10	17
Zon- en feestdagen	17
Artikel 11	18
Geoorloofd verzuim	18
Artikel 12.....	20
Vakantie	20
Artikel 13	23
Vakantietoeslag.....	23
Artikel 13a	23
Winstdelingsregeling	23
Artikel 13b	23
Dertiende maand.....	23
Artikel 14	24
Arbeidsongeschiktheid	24
Artikel 14a	24
Zorgverzekering	24
Artikel 14b	24
WGA-hiaat verzekering	24
Artikel 15	24
Pensioenregeling.....	24
Artikel 16	25
Veiligheid, gezondheid en hygiëne.....	25
Artikel 17	26
Ondernemingsraad.....	26

Artikel 18	26
Bedrijfsreglement	26
Artikel 19	26
Oudere werknemers	26
Artikel 20	28
Uitkering bij overlijden	28
Artikel 21	29
Buitengewone verhoudingen	29
Artikel 22.....	29
Duur der collectieve arbeidsovereenkomst	29
Bijlage I.....	30
Arbeidsongeschiktheid	30
Bijlage II.....	32
Functielijst	32
Bijlage III.....	33
Salarisschalen	33
Bijlage IV	34
Regeling ongewenste omgangsvormen	34
Protocol A.....	35
Vakverenigingswerk	35
Protocol B.....	38
Overleg omtrent sociaal beleid.....	38
Protocol C.....	39
Rosier RVU-Regeling.....	41

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

Rosier Nederland B.V. te Sas van Gent

als partij ter ene zijde en

FNV te Utrecht

als partij ter andere zijde

verklaren met ingang van 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2026 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst te zijn overeengekomen.

Artikel 1

Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) wordt verstaan onder:

- a. Werkgever : Rosier Nederland te Sas van Gent
- b. Vakvereniging : FNV te Utrecht
- c. Werknemer : De mannelijke en vrouwelijke werknemer in dienst van de werkgever waarvan de functie is opgenomen respectievelijk behoort opgenomen te zijn in bijlage III van deze cao
- d. Etmaal : Een kalenderdag
- e. Week : Een periode van 7 etmalen waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de desbetreffende dienstroosterperiode
- f. Maand : Een kalendermaand
- g. Dienstrooster : Een arbeidsregeling aangevende op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en eventueel onderbreken
- h. Schaalsalaris : Het salaris als geregeld in artikel 7, lid 1 De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage V-A en V-B
- i. Maandinkomen : Het schaalsalaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 9 lid 2 onder a, b en c, en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 8, lid 4 onder c.
- j. BW : Het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 2

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze cao geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 22 en 23 indien hierover na voorafgaand overleg met de vakverenigingen geen overeenstemming is bereikt.
3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze cao bepaalde behoudens in overleg met de vakverenigingen.

4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin deze cao en het eventueel geldend bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.
5. Fusie, sluiting en reorganisatie
In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusie gedragsregels, de Wet op de ondernemingsraden (WOR) en het ondernemingsraadreglement dient de werkgever indien die overweegt en voornemens is
 - een fusie aan te gaan
 - het bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien, bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen te betrekken.

Daarbij zal de werkgever, tenzij zwaarwichtige belangen van de onderneming of van de direct bij de onderneming betrokken belanghebbenden zich daartegen verzetten, in een zo vroeg mogelijk stadium, de vakverenigingen, de ondernemingsraad (OR) en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen.

Aansluitend hierop zal werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen bespreken met de vakverenigingen en met de OR.

6. Werkgelegenheid
 - a. De werkgever streeft naar continuïteit van de arbeidsverhouding met de werknemers en zal aandacht besteden aan de kwalitatieve en kwantitatieve aspecten van de werkgelegenheid.
 - b. De werkgever zal tijdens de duur van deze cao niet overgaan tot collectief gedwongen ontslag van werknemers, die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn resp. tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de vakverenigingen en de OR.
In dit overleg zal met name aandacht besteed worden aan eerdergenoemde omstandigheden. Onder "collectief ontslag" wordt verstaan een gelijktijdig ontslag van meerdere werknemers om eenzelfde uit het bedrijf voortvloeiende oorzaak.
 - c. De werkgever zal de vakverenigingen ten minste eenmaal per jaar dan wel zoveel vaker als noodzakelijk, in een periodiek overleg informeren omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming, waarbij in het bijzonder aandacht zal worden besteed aan de werkgelegenheidsaspecten, ongeacht het recht van de vakverenigingen hiernaar bij de werkgever te informeren.
 - d. Indien er te vervullen vacatures ontstaan zal de werkgever aan het eigen personeel voorrang geven hiernaar te solliciteren. Bij externe vervulling van de desbetreffende vacature zal de werkgever deze mede bij het UWV aanmelden en deze na vervulling afmelden.
7. De werkgever zal uiterlijk 2 maanden na ontvangst van de schriftelijke akkoordverklaring van de vakverenigingen de cao-tekst in het bezit van de werknemers stellen.
8. Werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van de bijdrage overeenkomstig de regeling getroffen tussen de AWWN de FNV en CNV, de AWWN-werkgeversbijdrage regeling, zomede voor een eventuele verlenging. Het aantal werknemers en het bedrag wordt jaarlijks vastgesteld ingevolge genoemde regeling. Overeengekomen is deze afspraak ook voor de duur van deze cao te continueren.

9. De werkgever is bereid werken in deeltijd toe te staan tenzij dit leidt tot onoverkomelijke organisatorische bezwaren. Ingeval een verzoek daartoe wordt afgewezen, zal met de OR-overleg worden gevoerd.

Artikel 3

Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakvereniging verplicht zich deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De vakvereniging verplicht zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze cao door hun leden te zullen bevorderen.
3. De vakvereniging verplicht zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze cao en het eventueel geldende bedrijfsreglement.

Artikel 4

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden, voor wat zijn dienst- en schaftijd betreft, de bepalingen van de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige dienstrooster in acht te nemen. Voor de werknemers in dagdienst geldt een onbetaalde lunchtijd van een half uur op een vooraf bepaald tijdstip. Ruimte voor koffiepauze is aanwezig voor zover het werk dit toelaat. Hiervoor bestaan geen vaste tijdstippen. Voor de werknemers in de ploegdienst geldt een betaalde lunch- c.q. dinertijd van 20 minuten waarbij het tijdstip afhankelijk is van het productieproces.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze cao in acht worden genomen.
5. De werknemer is gehouden, indien de werkgever dit noodzakelijk acht, in ploegdienst te werken, voor zover deze zich schriftelijk bij individuele arbeidsovereenkomst daartoe heeft verplicht.
6. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de veiligheid, orde en netheid alsmede integriteit in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
7. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het eventueel geldende bedrijfsreglement.

8. Het is de werknemer niet toegestaan enigerlei arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren, tenzij de werkgever hiertoe vóóraf uitdrukkelijke schriftelijke toestemming heeft verleend. Afspraken die in dit kader vóór 1 januari 2007 zijn gemaakt, worden gerespecteerd.

De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt te schorsen. Gedurende de eerste 6 maanden van de arbeidsovereenkomst wordt de werknemer zonder behoud van salaris geschorst. In geval van herhaling volgt ontslag op staande voet. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hier bedoelde werkzaamheden verliest elke aanspraak op de in artikel 14 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen ingeval van arbeidsongeschiktheid.

9. Het is de werknemer verboden aan derden bijzonderheden betreffende het bedrijf en de werkgever mede te delen waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat hij deze geheim behoort te houden.
10. De werknemer is gehouden zich, indien de werkgever zulks gemotiveerd wenst, te laten onderzoeken door een door de werkgever aan te wijzen arts.
11. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze cao en het eventuele bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.
12. De werknemer, die voor onbepaalde tijd is aangesteld, is voor zover in overeenstemming met de desbetreffende bepalingen, verplicht deel te nemen aan de in artikel 15 bedoelde pensioenregeling.
13. Deelname aan de bedrijfsbrandweer in de vorm van first responder is op verzoek van de werkgever verplicht voor werknemers die werkzaam zijn in de productie.

Artikel 5

Aanneming en ontslag

1.
 - a. Bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een proeftijd van ten hoogste twee maanden worden overeengekomen.
 - b. Er kan geen proeftijd worden overeengekomen, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden, kan een proeftijd worden overeengekomen van 1 maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren.
 - c. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 2 jaren of langer, kan een proeftijd worden overeengekomen van 2 maanden.
 - d. Indien het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste 1 maand.
2. Een dienstverband kan worden aangegaan:
 - a. voor onbepaalde tijd
 - b. voor een bepaalde tijdsduur
 - c. voor het verrichten van een bepaald karwei
 - d. voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.
3. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden volgens de artikelen 7:678 en 7:679 BW, alsmede tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, kan het dienstverband

onmiddellijk worden beëindigd. Gedurende de proeftijd is het in artikel 7:670 lid 3 en 5 BW bepaalde niet van toepassing.

4. Werknemers zullen uiterlijk een maand voorafgaand aan de einddatum van het contract schriftelijk worden geïnformeerd over of het contract eindigt, zal worden verlengd of zal worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
5. Het dienstverband voor het verrichten van een bepaald karwei eindigt bij het gereedkomen van het karwei waarvoor het dienstverband werd aangegaan. Een dienstverband voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van 1 dag, welke termijn na een dienstverband van 2 maanden wordt verlengd tot 7 dagen.
6. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer. De werkgever zowel als de werknemer nemen daarbij de in artikel 7:672 BW bepaalde termijnen in acht. De termijn van opzegging zal ten minste 1 maand bedragen. Ongeacht het in artikel 7:672 BW bepaalde kan de opzegging alleen tegen het einde van een maand geschieden.
7. Ongeacht het in de vorige leden bepaalde eindigt elk dienstverband van rechtswege zonder opzegging op de dag van de maand waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij in overleg tussen werkgever en werknemer in het kader van de flexibele pensioenregeling een afwijkende afspraak wordt gemaakt. In het laatste geval geldt er een opzegtermijn van 1 maand.

Artikel 6

Arbeidsduur, werktijden en dienstrooster

1. a. Voor dag-, 2- en 3- ploegendienst bedraagt de normale arbeidsduur, door toekenning van 15 ATV dagen, 40 uur per week. Gemiddeld op jaarbasis bedraagt de arbeidsduur 37,7 uur per week.
b. In de maanden waarin geen collectieve atv-dag is aangewezen zal in overleg met de afdelingsleiding minimaal een atv-dag per maand worden opgenomen.
c. In afwijking van het bepaalde onder a. bestaat voor werknemers die onderstaande leeftijd hebben bereikt - uitsluitend op eigen verzoek - de mogelijkheid hun normale arbeidsduur in dagdienst te verminderen met:
4 dagen per jaar voor 59-jarigen
8 dagen per jaar voor 60-jarigen
9 dagen per jaar voor 61-jarigen 9 dagen per jaar voor 62-jarigen 9 dagen per jaar voor 63-jarigen 9 dagen per jaar voor 64-jarigen 9 dagen per jaar voor 65-jarigen 9 dagen per jaar voor 66-jarigen

Deze dagen moeten worden opgenomen in het jaar dat deze zijn opgebouwd.

2. a. Voor een 5-ploegendienst met een roostercyclus van 5 aaneengesloten weken bedraagt, op jaarbasisberekend, de normale arbeidsduur gemiddeld 35,5 uur per week, d.m.v. het toekennen van 2 atv-dagen en het inlassen van 12 oproepdiensten in het 33,6-urige rooster en wel als volgt:
2 oproepdiensten in het 1e kwartaal van het kalenderjaar,
6 oproepdiensten in het 2e en 3e kwartaal d.a.v.,
2 oproepdiensten in het 4e kwartaal d.a.v.,
2 oproepdiensten per jaar, bestemd voor opleiding.

- b. In afwijking van het bepaalde onder a. bestaat voor werknemers die onderstaande leeftijd hebben bereikt - uitsluitend op eigen verzoek - de mogelijkheid het aantal oproepdiensten te verminderen met:
 - 4 dagen per jaar voor 57-jarigen
 - 8 dagen per jaar voor 58-jarigen
 - 10 dagen per jaar voor 59-jarigen
 - 12 dagen per jaar voor 60-jarigen en ouder
- 3. Arbeidsongeschiktheid op een eenmaal vastgestelde atv-dag op grond van het bepaalde in lid 1 sub a. leidt niet tot het opnieuw toekennen van deze atv-dag.
- 4. Incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van minder dan een kwartier worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
- 5.
 - a. Voor de dagdienst ligt de normale arbeidsduur tussen 07.00 en 18.00 uur op de eerste 5 werkdagen van de week. Dit heeft geen consequenties voor bestaande (glijdende) werktijden.
 - b. In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 of op de 6 werkdagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtend- en een middag- of nachtdienst resp. in een dag- en een nachtdienst zijn ingedeeld.
 - c. In 3-ploegendienst wordt normaliter op 6 werkdagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld.
 - d. Voor de continudienst gelden dienstroosters volgens welke normaliter op alle dagen van de week arbeid wordt verricht, waarbij de tijdstippen van opkomen en afgaan en van ploegwisseling door het geldende dienstrooster zijn vastgesteld, e.e.a. op basis van het bepaalde in dit artikel 6, lid 2, sub a. en b.
- 6. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
- 7. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers en de OR, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen daarover met de werkgever overleg te plegen.
- 8. Overige punten:
 - a. Een werknemer in een dagdienstrooster, 2- en 3-ploegendienstrooster en met een fulltime dienstverband, heeft recht op arbeidsduurverkorting (atv) van 15 dagen op jaarbasis.
 - b. Ingeval van ziekte gedurende een aaneengesloten periode van 1 maand, vervalt 1 atv-dag en 1 inhaaldag.
 - c. Jaarlijks worden in overleg met de OR 6 atv-dagen collectief ingepland.
 - d. Arbeidsongeschiktheid op een éénmaal vastgestelde atv-dag leidt niet tot het opnieuw toekennen van deze atv-dag.
 - e. Atv-dagen zijn niet overdraagbaar naar het jaar volgend waarin ze zijn toegekend. Openstaande atv-dagen komen te vervallen.
 - f. Op jaarbasis kunnen door werkgever in totaal 12 inhaaldagen worden gebruikt voor productiedoeleinden en werkoverleg. Op inhaaldagen is een normale 100% uur vergoeding van toepassing.

Artikel 7

Salarisgroepen en salarisschalen

1.
 - a. De werknemers zijn c.q. worden op basis van de door hen uitgeoefende functies ingedeeld in salarisgroepen. De indeling is vermeld in Bijlage III van deze cao. Elke salarisgroep omvat een schaal gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op functiejaren.
De schalen zijn opgenomen in Bijlage III van deze cao.
 - b. De individuele salarissen en de salarisschalen worden per 1 juli 2025 met 1,8% verhoogd.
De leeftijdsschaal geldt met dien verstande dat wanneer iemand die in dienst komt en niet over de vereiste diploma's of ervaring beschikt, gedurende zijn opleiding in deze schaal geplaatst kan worden.
2.
 - a. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende salarisgroep en salarisschaal geplaatst, met inachtneming van het in b van dit lid bepaalde.
 - b. Werknemers niet werkzaam in de productie, die in opdracht van de werkgever tijdelijk een functie volledig waarnemen (dus inclusief de daarbij horende verantwoordelijkheden) welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de salarisgroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden extra beloond volgens het in artikel 8 lid 5 sub a (waarnemingstoeslag) bepaalde.
3.
 - a. Werknemers die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
 - b. Werknemers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 - c. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies, in een lager ingedeelde functie zullen worden geplaatst, blijven gedurende de lopende en de daaropvolgende 6 maanden hun oorspronkelijke schaalsalaris behouden. Het bepaalde in artikel 8 lid 4.c. is van toepassing.
4. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de salarisgroep waarin zijn functie is ingedeeld, van zijn schaalsalaris en eventueel van het aantal functiejaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.
5. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie, op basis van werkclassificatie, kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:
 - a. De werknemer dient eerst zijn bezwaren schriftelijk in bij de afdeling Personeelszaken, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naaste chef. De bezwaren dienen zoveel mogelijk door gegronde argumenten onder andere uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functieomschrijving enz. te worden ondersteund. De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer waarna een en ander behandeld wordt door het desbetreffende organisatiebureau.
 - b. Indien de in het vorige lid aangegeven weg niet binnen 3 maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen

aan de vakvereniging, waarbij hij is aangesloten. In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de functiedeskundigen van de vakverenigingen. Deze nemen contact op met de functiedeskundigen van de werkgever met de bedoeling gezamenlijk tot een uitspraak te komen, welke bindend zal zijn voor de betrokken werknemer en werkgever.

Artikel 8

Toepassing van de salarisschalen

1.
 - a. De schaalsalarissen van de werknemers, die het maximum van de functiejaarschaal nog niet hebben bereikt, worden eenmaal per jaar en wel met ingang van 1 januari opnieuw vastgesteld.
 - b. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 7 lid 3 sub a, b of c.
2.
 - a. Voor werknemers die beloond worden volgens de salarisschaal wordt het schaalsalaris per 1 januari bepaald aan de hand van hun leeftijd in volle jaren.
 - b. Indien bij indiensttreding functiejaars zijn vastgesteld, zal het aantal functiejaars met ingang van 1 januari daaropvolgend slechts dan met 1 worden verhoogd indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden voor 1 juli.
 - c. De werknemer die op of na 1 juli van enig jaar promotie maakt (oftewel een functie in een hogere salarisschaal krijgt toegewezen) zal, ondanks de eerdere salarisverhoging als gevolg van vorenstaande, per 1 januari daaropvolgend voor een extra periodieke verhoging in aanmerking worden gebracht.
3. Indien een werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaars te belonen, kunnen hem in overeenstemming met die ervaring functiejaars worden toegekend.
 - a. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van bedrijfsomstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies als bedoeld in artikel 7 lid 3.c., van een werknemer die in de schaal voorkomende maximumleeftijd heeft overschreden, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend, dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke schaalsalaris ligt. Indien het toekennen van functiejaars niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Dit bedrag maakt geen deel uit van het schaalsalaris en stijgt niet mede met verhogingen van de salarisschalen. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejaarschaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het schaalsalaris stijgt.

Voorts vindt vermindering van de persoonlijke toeslag plaats ter gelegenheid van algemene verhogingen van de salarisschalen ten bedrage van maximaal 1% van het schaalsalaris van de werknemer, mits de persoonlijke toeslag zodoende binnen hooguit 5 jaren volledig afgebouwd is. Indien dit niet het geval is, bedraagt deze vermindering van de persoonlijke toeslag maximaal 2% van het schaalsalaris van de werknemer. Na het bereiken van de 55-jarige leeftijd wordt het eventuele restant van de persoonlijke toeslag van de werknemer niet meer afgebouwd (zie ook artikel 19).

4. Waarnemingsvergoeding
 - a. De werknemer, die in opdracht van de werkgever volledig een functie waarneemt, welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt per volledig waargenomen dienst een toeslag op zijn schaalsalaris. Deze toeslag bedraagt 0,25% van zijn schaalsalaris bij volledige waarneming van een functie die een groep hoger ligt en 2 x 0,25% bij volledige waarneming van een functie die 2 of meer groepen hoger ligt, met dien verstande dat per

- maand de hier bedoelde toeslag over ten hoogste 20 diensten wordt toegekend en het bedrag van de toeslag het verschil tussen de desbetreffende schaalsalarissen bij 0 functie jaren niet zal overschrijden
- b. Het in dit lid onder a. bepaalde is niet van toepassing op werknemers bij wier functie-indeling reeds met waarneming in een hogere functie is rekening gehouden.
5. Het schaalsalaris van hen die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen, zal door de werkgever, in afwijking van het in dit artikel en in artikel 7 bepaalde, rekening houdend met het aantal dienstjaren, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de socialeverzekeringwetgeving.
 6. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand uitbetaald.

Artikel 9

Bijzondere beloningen

1. a. Algemeen
De schaalsalarissen, bepaald op grond van de artikelen 7 en 8 worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand.
Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het schaalsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit. Onder normale functievervulling worden mede verstaan: incidentele overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur van minder dan een kwartier.
 - b. Beoordelingstoeslag
Er wordt een toeslag op de schaalsalarissen toegekend op grond van een beoordelingsregeling. Voor deze regeling wordt 2% van de loonsom gereserveerd. De toeslag zal per individuele werknemer ten hoogste 4% bedragen. De grondslagen van de genoemde beoordeling en de uitvoeringsbepalingen worden in overleg met de OR worden vastgesteld en opgenomen in het personeelshandboek.
2. Toeslag voor het werken in ploegen
Voor geregelde arbeid in ploegendienst worden de volgende toeslagen op het schaalsalaris gegeven:
 - a. uren op zondag: 0,625%
 - b. uren op zaterdag: 0,3125%
 - c. uren op maandag t/m vrijdag:
ochtendienst: 0,065625%
middagdienst: 0,065625%
nachtdienst: 0,16875%.
 - (1) Voor de 2-ploegendienst geldt een toeslag van 10% van het schaalsalaris.
 - (2) Voor de 3-ploegendienst geldt een toeslag van 15% van het schaalsalaris.
 - (3) Voor de continudienst bedraagt de ploegentoeslag 30%, terwijl een polyvalente toeslag wordt betaald van gemiddeld 1% per maand aan degenen die voor 1 oktober 1983 in de continudienst werkzaam waren. De polyvalente toeslag vervalt echter met ingang van de maand waarin betrokkenen op grond van polyvalent functioneren, ter beoordeling van de werkgever, worden ingedeeld in een hogere functiegroep.
 - (4) Voor het rooster van de portiers geldt een toeslag van 22% van het schaalsalaris. Deze toeslag is van toepassing op portiers die vanaf 1 juli 2007 in de

portiersfunctie zijn aangesteld.

Portiers die vóór 1 juli 2007 in de functie zijn aangesteld behouden hun toeslag op basis van hun oude rooster.

- d. De beloning van de roosterarbeid op feestdagen geschiedt uitsluitend volgens de bepalingen van artikel 10. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a, b en c genoemde toeslagen gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
- e. Werknemers in dagdienst, die moeten invallen in ploegendienst, worden beloond volgens lid 3.d. van dit artikel, totdat zij in ploegendienst worden geplaatst.
- f. Werknemers, jonger dan 55 jaar, die anders dan door eigen toedoen dan wel op eigen verzoek worden overgeplaatst uit de ploegendienst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster, ontvangen, in afwijking van het bepaalde onder a, b en c van dit lid:
 - 1. indien zij korter dan 6 maanden in ploegendienst hebben gewerkt: de bij het oorspronkelijke dienstrooster behorende ploegentoeslag tot het einde van de lopende maand;
 - 2. indien zij langer dan 6 maanden, doch korter dan 3 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
 - 3. indien zij langer dan 3 jaar, doch korter dan 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster gedurende de lopende en de daaropvolgende maand plus vervolgens gedurende 2 maanden 80%, 2 maanden 60%, 1 maand 40% en een maand 20% van deze ploegentoeslag;
 - 4. indien zij langer dan 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster gedurende de lopende maand en de daaropvolgende maand plus vervolgens 4 maanden 80%, 4 maanden 60%, 3 maanden 40% en 3 maanden 20% van deze ploegentoeslag. Bij de toepassing van deze afbouwregeling wordt de oorspronkelijke ploegentoeslag gefixeerd op het geldbedrag ten tijde van de overplaatsing. Voor werknemers van 55 jaar en ouder geldt het bepaalde in artikel 19, lid 3.

3. Beloning voor afwijkingen van het dienstrooster

a. Overwerk

Onder overwerk wordt verstaan in opdracht van de werkgever verrichte arbeid waardoor het aantal uren van de normale arbeidsduur wordt overschreden (zie artikel 6 lid 1a en 2a).

Meerwerk/uren per week

Parttimers die meer uren per week werken dan contractueel met hen overeengekomen, ontvangen voor deze meeruren dezelfde overwerktoeslag als voltijdmedewerkers conform de overwerkbepaling in dit artikel.

- b. De onder a. bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen 6 maanden na de desbetreffende overschrijdingen moet worden opgenomen. Deze vrije tijd mag echter niet worden opgenomen op zaterdagen, zondagen of feestdagen; werknemers in continudienst kunnen, indien de bedrijfsomstandigheden zulks toelaten, de compenserende vrije tijd wel op zaterdag of op een zondag opnemen indien zij overwerk hebben verricht op een zaterdag of op een zondag waarop zij volgens dienstrooster geen arbeid zouden hebben moeten verrichten.

Opgenomen compenserende vrije tijd wordt op de onder c. genoemde beloning in mindering gebracht en wel:

voor uren opgenomen op maandag t/m vrijdag: 0,58% per uur

voor uren opgenomen op zaterdag: 0,87% per uur

voor uren opgenomen op zondag: 1,16% per uur.

Het inkomen van de hier bedoelde overschrijdingen bedraagt, incl. het doorbetaalde salaris, over de op maandag t/m vrijdag vallende feestdagen, de volgende percentages van het maandsalaris per gewerkt overuur:

1. uren op maandag t/m zaterdag : 0,87%
2. uren op zondagen : 1,16%
3. uren op feestdagen : 1,74%
4. uren op roostervrije dagen van personeel in continudienst:
 - a. op maandag t/m vrijdag : 1,16%
 - b. op zaterdagen : 1,45%
 - c. op zondagen : 1,74%
 - d. op feestdagen : 2,32%.

In alle onder punt 4 bedoelde gevallen te vermeerderen met een vergoeding voor extra opkomen per gewerkte roostervrije dag, ten bedrage van 1,5% van het maandsalaris.

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

c. Verschoven uren

1. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 lid 5 c.q. buiten de tijdstippen waarop de wisseling van de ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het schaalsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur op maandag t/m zaterdag 0,29% op zondag 0,58% en op feestdagen 1,16% van het schaalsalaris.

2. Overplaatsingstoelage

Werknemers in ploegendienst die anders dan door eigen toedoen overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor in afwijking van het onder d punt 1 van dit lid bepaalde per overgang een eenmalige toeslag van 1,5% resp. 1% van het schaalsalaris indien de rust tussen de 2 wachten 8 uur resp. meer dan 8 uur bedraagt. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 7 diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week, volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt. Tewelkstelling op een roostervrije dag wordt nimmer beschouwd als een overplaatsing.

3. Invallen volcontinudienst

Werknemers die binnen een periode van 24 uren ten gevolge van invallen 2 diensten moeten lopen mogen in de tweede dienst 2 uren later opkomen dan het roostertijdstip aangeeft, zulks ter bevordering van voldoende rust tussen de 2 diensten.

- d. Incidenteel gewerkte uren op maandag kunnen tussen 0.00 en 6.00 uur door niet volcontinudienst personeel worden extra beloond met een toeslag van 0,58% van het schaalsalaris.

4. Slaapuren

- a. Onverminderd het in lid 3 a, b en c bepaalde behoeft de werknemer in dagdienst, voor wie de normale arbeidsduur wordt overschreden op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de dagdienst en voor wie bedoelde overschrijdingen voor 6.00 uur 's morgens is begonnen, niet eerder met zijn normale arbeid te beginnen dan nadat hij binnen 12 uur na het einde van het overwerk zoveel uren heeft verzuimd als het aantal hier bedoelde overschrijdingen plus een uur heeft bedragen met een maximum van 8 uren.

Deze slaapuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dagdienst volgend op de hier bedoelde overschrijdingen. Niet of niet tijdig opgenomen slaapuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

- b. De werknemer in ploegdienst die in aansluiting op zijn roosterdienst overwerk moet verrichten gedurende meer dan 4 uur heeft recht op doorbetaald verzuim over de uren waarmede deze 4 overuren worden overschreden.

Als het overwerk van een werknemer in ploegdienst 4 uur of korter duurt dan wel zijn eerstvolgende dienst later dan 10 uur na het beëindigen van zijn arbeid aanvangt, ontstaat geen recht op slaapuren.

5. Vergoeding extra opkomst(en) van consignatie

- a. Indien een werknemer in opdracht of op verzoek van de werkgever voor het verrichten van overwerk in een etmaal een extra reis van huis naar het bedrijf moet maken, ontvangt hij naast de overwerkvergoeding conform artikel 6 lid 3, een vergoeding over het schaalsalaris van:

1,5 % op maandag t/m zaterdag

2 % op zondag

3 % op een feestdag.

- b. De in lid a van dit artikel genoemde vergoeding wordt voor de werknemer die is geconsigneerd, gelimiteerd tot 2 opkomsten.

- c. De werknemer heeft geen aanspraak op de in a van dit lid genoemde vergoeding indien:
1. door de werkgever speciale voorzieningen voor het extra opkomen zijn getroffen;
 2. de extra reis een gevolg is van overplaatsing naar een andere ploeg.
 3. de arbeid wordt verricht voorafgaande of aansluitend aan de eigen dienst.

- d. Werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor een toeslag van hun schaalsalaris.

Consignatie op werkdagen begint om 16.30 uur en eindigt om 08.00 uur de volgende dag. Consignatie in het weekend begint op vrijdagavond om 16.30 uur en eindigt op maandagmorgen om 08.00 uur.

Consignatie op feestdagen begint om 16.30 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag en eindigt om 08.00 uur op de dag na de feestdag.

De toeslagen zijn als volgt:

- Van maandag 16.30 uur tot vrijdag 08.00 uur 6%
- Van vrijdag 16.30 uur tot maandag 08.00 uur 6%
- Voor zij die 7 dagen aaneengesloten volgens het consignatierooster geconsigneerd zijn +1%
- Op feestdagen +1%

- e. Voor werknemers van het laboratorium geldt een consignatie op zaterdag van 08.00 uur tot 12.00 uur en op zondag van 08.00 uur tot 12.00 uur. Hiervoor zijn de volgende toeslagen van toepassing:
- Zaterdag van 08.00 uur tot 12.00 uur 1%
 - Zondag van 08.00 uur tot 12.00 uur 1%
 - Op feestdagen +1%
6. Wettelijke voorgeschreven rusttijd, nodig geworden door overschrijding van de arbeidstijd, wordt tot een maximum van een half uur als overwerk betaald, tenzij het in lid 5 onder a van dit artikel bepaalde toepassing vindt.
7. Toeslag bezwarende werkomstandigheden
Er wordt een toeslag voor bezwarende werkomstandigheden voor werknemers in niet administratieve functies gegeven voor die functies waarvan het aantal inconveniëntenpunten 19 of meer bedraagt, dan wel het aandeel van de inconveniëntenpunten 17% of meer van het totaal aantal ORBA-punten uitmaakt.

Deze toeslag bedraagt bruto € 40,-- per maand.

Ingeval van ziekte van 1 maand of langer vervalt deze bezwarende werkomstandigheden toeslag.

De toeslag bezwarende werkomstandigheden wordt niet meegenomen voor de bepaling van de vakantietoeslag, ploegendiensttoeslag, overwerk en consignatievergoeding, pensioengrondslag, alsmede voor de bepaling van de inkomensverhoging bij promotie.

Zodra de functie waarvoor de toeslag van toepassing is niet meer vervuld wordt, vervalt met ingang van het eerstvolgende kwartaal aanspraak op deze toeslag.

Ingeval ten gevolge van her classificatie een functie niet meer tot beide categorieën zou behoren, vervalt ingaande het eerstvolgend kwartaal volgend op de ingangsdatum van honorering volgens de nieuwe functie-indeling aanspraak op de extra toeslag.

Mocht de her classificatie leiden tot een beroepsprocedure dan geldt bovenstaande eveneens. Eventuele aanspraken op nabetalingen van de inconveniëntentoeslag voortvloeiend uit de afloop van de beroepsprocedure zijn daarbij mogelijk. De toeslag wordt maandelijks uitbetaald.

Artikel 10

Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze cao verstaan:
Nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, de dag door de overheid aangewezen ter viering van de Nationale Bevrijding, Koningsdag of de dag, die voor de viering daarvan is aangewezen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen en de beide kerstdagen.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze cao worden de zon- en feestdagen geacht te lopen van 0.00 tot 24.00 uur.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in continu dienst betreft volgens het geldende dienstrooster.
4. Werknemers in 3-ploegendienst hebben te allen tijde recht op evenveel uren vrij als zij volgens dienstrooster op een feestdag, als bedoeld in lid 1 van dit artikel, zouden hebben moeten werken. Ten aanzien van het vrijaf geven voor de nachtdienst is het de werkgever geoorloofd, in

overleg met de OR, hetzij incidenteel hetzij permanent, een zodanige regeling te treffen dat de nachtdienst vrijaf heeft:

of de wacht aanvangende op de avond voor de feestdag

of de wacht aanvangende op de avond van de feestdag.

Voor de op een feestdag als vorenbedoelde gewerkte uren, alsmede voor de gewerkte uren in

de nachtdienst voorafgaande aan een feestdag, zal dan echter een toeslag van 0,58% van het schaalsalaris worden betaald.

5. Arbeid in continu dienst, volgens dienstrooster verricht op een feestdag, wordt extra beloond met een toeslag van 1,16% van het schaalsalaris per op de feestdag gewerkt uur.

Artikel 11

Geoorloofd verzuim

In dit artikel worden onder zwager en schoonzuster uitsluitend verstaan broers en zusters van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer zolang als zijn huwelijk in stand blijft. Onder echtgeno(o)t(e) wordt mede verstaan de persoon met wie de werknemer met het oogmerk op duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen moet blijken uit een notariële verklaring.

1. De werknemers kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in de Wet arbeid en zorg mits de werknemer zo mogelijk ten minste één dag van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft 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. Bevalling

- Gedurende de bevalling van de echtgenote of duurzaam samenlevende (geregistreerde) partner met wie de werknemer samenwoont;
- Gedurende twee dagen of diensten ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de echtgenote of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent.

b. Huwelijk

- Gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer;
- Gedurende 2 dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap, te weten de dag van het huwelijk of geregistreerd partnerschap en de daaropvolgende werkdag;
- Gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster.

c. Overlijden

- 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
- Gedurende een dag of dienst bij overlijden en gedurende één dag of dienst bij begrafenis/crematie van één van zijn ouders, een niet onder het eerste streepje genoemd kind of pleegkind, een kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster, grootouder van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner, schoonouder, schoonzoon, schoondochter dan wel huisgenoot die niet onder d van dit artikellid is genoemd.

d. Kort verzuim

- Gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of 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. Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats.

e. Medische indicatie

- Gedurende de voor het noodzakelijke bezoek aan dokter of specialist benodigde tijd, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats.

f. Persoonlijke omstandigheden / noodsituatie

- Gedurende de benodigde tijd in zeer persoonlijke omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. 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 tenminste 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.

a. Huwelijk

- Gedurende één dag of dienst bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, dan wel bij de 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van zij ouders of schoonouders, dan wel bij 40-, 50-, en 60-jarig huwelijk van broer, zus, schoonzus of zwager.

b. Vakverenigingsverlof

De werkgever zal, voor zover dit de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer doorbetaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:

1. 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 vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
2. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.
Het verzoek om vrijaf voor één van de hiervoor onder 1 of 2 bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

3. Kortdurend zorgverlof

De werknemer kan doorbetaald verlof ter hoogte van 70% van het maandinkomen tot maximaal dagloon — opnemen (als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg) gedurende tweemaal de arbeidsduur van de week op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijk verzorging in verband met ziekte van:

- a. een inwonend (pleeg) kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of één van de inwonende kinderen van de onder b genoemde persoon;
- b. de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont;
- c. de ouder van de werknemer.

4. Adoptieverlof

De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende 4 weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV.

5. In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in artikel 7:628 BW geldt het volgende. De werkgever is niet gehouden het maandinkomen door te betalen in de navolgende gevallen:
- a. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het eventueel geldende bedrijfsreglement gedurende de eerste 6 maanden van de arbeidsovereenkomst;
 - b. de invoering van een verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nulurenweek) mits de werkgever hiervoor de ingevolge artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft gekregen; voordat tot de hiervoor bedoelde aanvraag wordt overgegaan zal met de vakverenigingen overleg worden gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaande overleg voldoende;
 - c. de voortzetting van de verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nulurenweek); indien daarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, zal de werkgever de vakverenigingen ten minste één week voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doen; betreft het echter een verlenging die ten aanzien van het aantal betrokken werknemers en/of het aantal uren afwijkt van de oorspronkelijke vergunning dan zal de werkgever de hiervoor onder b omschreven procedure volgen.
6. Gedurende de periode van wettelijk toegestane ouderschapsverlof zal de opbouw van het pensioen op basis van de werktijd die gold voor het ouderschapsverlof worden voortgezet. Verder zal het aantal dienstjaren niet worden gekort.

Artikel 12

Vakantie

- a. a. De werknemer heeft bij een fulltime dienstverband per vakantiejaar recht op een vakantie van resp. in totaal:
 - 25 dagen c.q. diensten, indien de werknemer 18 jaar of ouder is;
 - 26 dagen c.q. diensten, indien de werknemer 45 jaar of ouder is en/of ten- minste 10 ononderbroken dienstjaren heeft;
 - 27 dagen c.q. diensten, indien de werknemer 50 jaar of ouder is en/of tenminste 15 ononderbroken dienstjaren heeft;
 - 28 dagen c.q. diensten, indien de werknemer ten minste 20 ononderbroken dienstjaren heeft;
 - 29 dagen c.q. diensten, indien de werknemer 55 jaar of ouder is en/of tenminste 25 ononderbroken dienstjaren heeft.Werknemers van 61 jaar en ouder die ervoor kiezen om 80% te gaan werken ontvangen op grond van het bepaalde in artikel 6, lid 1.c. sub 2, 80% van het voor hen toepasselijke aantal vakantiedagen.
- b. Het vakantiejaar loopt van 1 januari t/m 31 december van het betreffende jaar.
- c. Indien de werknemer nog geen vol vakantiejaar in dienst is van de werkgever, geldt dat per maand dienstverband 2 werkdagen c.q. diensten vakantie wordt verworven. Bij de berekening van het aantal maanden waarover vakantierechten worden verworven, wordt een overschot van 15 dagen of minder verwaarloosd en wordt een overschot van meer dan 15 dagen voor een volle maand gerekend.
- e. In afwijking van het bepaalde onder a resp. c van dit lid zal, indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
- f. Van de hierboven genoemde vakantie zullen als regel 3 weken aaneengesloten worden verleend.

2. De peildatum voor de vaststelling van de leeftijd en de berekening van de duur van het dienstverband waarbij het bepaalde in artikel 12 lid 1.c. van toepassing is - is 1 januari van het lopende kalenderjaar. Het desbetreffende aantal dienstjaren dient bij dezelfde werkgever te zijn doorgebracht. Cumulatie van leeftijd en dienstjaren vindt niet plaats.
3. De werkgever bepaalt na overleg met de OR het tijdstip waarop de aaneengesloten vakantie zal worden genoten. Hij verleent de aaneengesloten vakantiedagen bij voorkeur tussen 1 mei en 15 september (en voor de continudienst tussen 1 april en 1 oktober) en draagt zorg, dat tussen twee aaneengesloten vakantieperioden van een werknemer geen langere tijd ligt dan 15 maanden.
4. Snipperdagen kunnen worden genoten op een datum naar keuze van de werknemer, met dien verstande echter dat de werkgever wanneer een zo groot aantal werknemers een bepaalde dag zou uitkiezen, dat de goede gang van het bedrijf erdoor in gevaar zou komen, bevoegd is de keuze van de werknemer te weigeren.
De werkgever is bevoegd, in overleg met OR een termijn van maximaal 5 dagen te stellen, binnen welke een verzoek tot het verkrijgen van een snipperdag moet worden gedaan.
Aan een werknemer werkzaam in de nachtdienst, zullen met inachtneming van het hiervoor bepaalde, op zijn verzoek slechts snipperdagen worden toegestaan wanneer het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet, met dien verstande dat in de nachtdienst van zaterdag op zondag niet meer dan 1 snipperdag per jaar mag worden opgenomen.
5. Het opnemen van vakantiedagen tijdens arbeidsongeschiktheid is toegestaan mits het de genezing niet in de weg staat een en ander ter beoordeling van de arbodienst en onder voorwaarde dat de werkgever hiermee akkoord gaat. De vakantiedagen worden afgeschreven van het verlofsaldo.
6. Het niet-verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden
 - a. de werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
 - b.
 1. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige dienst- betrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - zwangerschap of bevalling.
 2. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sublid in meer dan een vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mede in aanmerking genomen.
 3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 1 sub c bepaalde van overeenkomstige toepassing.
 4. De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sublid genoemde gevallen vervallen indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.

7. Samenvallen van vakantierechten bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
- a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen genoemd in lid 6 sub b onder 1, alsmede als gevolg van geoorloofd verzuim gelden niet als vakantiedagen.
 - b. Indien een der sub a genoemde verhinderingen eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie- of snipperdag, dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen.
 - c. Betreft het volledige arbeidsongeschiktheid tijdens een vastgestelde vakantie- of snipperdag, dan zullen de desbetreffende dagen niet als vakantiedagen worden geteld indien de betrokken werknemer over die dagen de volledige wettelijke uitkering ter zake van zijn volledige arbeidsongeschiktheid heeft ontvangen.
 - d. De werkgever en de werknemer stellen in onderling overleg vast op welk tijdstip de aan de werknemer ingevolge het sub a en c bepaalde nog toekomstige vakantie- of snipperdagen alsnog zullen worden genoten.
8. De werknemer heeft voor elke vakantiedag en elke snipperdag recht op een vergoeding van het gederfde maandinkomen.
9.
 - a. Bij aangezegde beëindiging van het dienstverband in de loop van het jaar wordt aan de betrokken werknemer voor de hem eventueel nog toe komende vakantie, berekend op grond van lid 1 van dit artikel, een vergoeding in geld gegeven berekend op basis van het bepaalde in lid 8.
 - b. De opzeggingstermijn zal niet eenzijdig worden gebruikt voor het opnemen van vakantie.
 - c. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
10. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten
De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten vakantie heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.
11. Vervangende schadevergoeding
Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behoudens het in lid 9 sub a bedoelde geval nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld.
12. Niet opgenomen vakantie
Wettelijke vakantiedagen, welke niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggend een half jaar na de datum waarop deze zijn verworven, vervallen.
Bovenwettelijke vakantiedagen, welke niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggend vijf jaar na de datum waarop deze zijn verworven, verjaren.
13. Uitvoeringsbepalingen
- a. De werknemer in continudienst, die op zaterdag of zondag volgens dienstrooster diensten van 8 uren moet werken, kan in zijn vakantie niet meer dan 3 zaterdagen en 3 zondagen opnemen. Indien op deze dagen sprake is van diensten van 12 uren, kan de werknemer in zijn vakantie niet meer dan 2 zaterdagen en 2 zondagen opnemen. De zaterdagen en zondagen worden voor wat betreft de toepassing van dit artikel geacht te lopen van 06.00 uur tot de volgende dag 06.00 uur.
 - b. Onder de sub a van dit lid bedoelde 3 zondagen kan per vakantiejaar ten hoogste 1 feestdag opgenomen worden, indien het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet. Indien

van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt zal de beloning geschieden als ware er op een zondag vrijaf genomen.

- c. Indien de werknemer in continuïdient nog geen vol vakantiejaar dienstverband heeft, geldt ter uitvoering van het onder a van dit lid bepaalde:

totaal aantal diensten toepassing

4 diensten	1 zaterdag
6 diensten	2 zaterdag
10 diensten	2 zaterdag + 1 zondag
12 diensten	2 zaterdag + 1 zondag
15 diensten	3 zaterdag + 1 zondag
17 of meer diensten	3 zaterdag + 2 zondag

14. Desgewenst zal in de onderneming een nadere uitwerking plaatshebben van de vakantieregeling, volgens de beginselen welke in dit artikel zijn vastgesteld.

Artikel 13

Vakantietoeslag

1. a. De werknemer die ten tijde van de uitbetaling een vol jaar in dienst van de werkgever is, ontvangt ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie doch niet eerder dan in de maand mei een vakantietoeslag.
b. Deze vakantietoeslag bedraagt 8% van het jaarinkomen.
c. Met betrekking tot de werknemer die arbeidsongeschikt is en een uitkering ontvangt ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering geldt uitsluitend het bepaalde in bijlage I.
2. De werknemer die op bedoeld tijdstip geen vol jaar in dienst van de werkgever is, ontvangt een evenredig gedeelte van deze toeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer wiens dienstbetrekking in de loop van het geldende vakantiejaar eindigt.
Het bepaalde in artikel 12 lid 1 onder c is ter zake van de berekening van overeenkomstige toepassing.

Artikel 13a

Winstdelingsregeling

In de onderneming is een winstdelingsregeling van toepassing. Deze resultaatgerichte beloning wordt in overleg met de OR opgesteld

De uitbetaling van deze winstdelingsregeling vindt plaats na goedkeuring van de jaarcijfers door de Raad van Commissarissen.

Artikel 13b

Dertiende maand

Jaarlijks zal aan de werknemer, die op 1 december ten minste 12 kalendermaanden bij de werkgever in dienst is, een uitkering worden verstrekt ten bedrage van:

- een bedrag gelijk aan een maandinkomen. Indien de werknemer op deze datum ten minste 6 doch nog geen 12 kalendermaanden bij de werkgever in dienst is:
- zoveel twaalfde gedeeltes van voornoemd maandinkomen, als de dienstbetrekking

kalendermaanden heeft geduurd.

Indien de werknemer op deze datum nog geen 6 kalender maanden in dienst is, zal na 6 maanden zoveel twaalfde gedeelten van voornoemd maandinkomen worden betaald als de dienstbetrekking voor 1 december maanden heeft geduurd. Indien de werknemer ontslag neemt dan wel anders dan om dringende redenen wordt ontslagen zal hem op het moment van vertrek voor zover zijn dienstverband ten minste 6 kalendermaanden heeft geduurd, zoveel twaalfde gedeelten van voornoemd maandinkomen betaald worden, als de dienstbetrekking kalendermaanden heeft geduurd na 1 december. Aan een om dringende redenen ontslagen werknemer wordt niets meer uitgekeerd. Indien de werkgever gebruik maakt van haar recht op schadeloosstelling, wordt het te claimen bedrag verminderd met de ingevolge deze regeling reeds ingehouden uitkering.

Waar in dit artikel wordt gesproken van "kalendermaanden" in verband met het antwoord op de vraag of de betrokken werknemer recht heeft op de volledige uitkering of op een gedeeltelijke uitkering, zal uitsluitend rekening worden gehouden met volle kalendermaanden. Slechts bij de berekening van de hoogte van het bedrag van een gedeeltelijke uitkering, zullen ook kalendermaanden waarin de betrokkene meer dan 15 dagen in werkelijke dienst is geweest, als volle maanden worden geteld.

Artikel 14

Arbeidsongeschiktheid

De loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte is opgenomen in bijlage I van deze cao.

Artikel 14a

Zorgverzekering

Door werkgever wordt een tegemoetkoming in de kosten voor een collectieve zorgverzekering verstrekt. Deze tegemoetkoming bedraagt € 25,- bruto per werknemer per maand.

Artikel 14b

WGA-hiaat verzekering

Door werkgever is per 1 maart 2007 een WGA-hiaat aanvullende verzekering afgesloten. De kosten hiervan komen voor rekening van de werkgever.

De gedifferentieerde WGA-premie komt voor de duur van de looptijd van deze cao volledig voor rekening van de werkgever.

Artikel 15

Pensioenregeling

1. Er is een pensioenvoorziening, welke nader is geregeld in het reglement van de pensioenvoorziening bij Rosier BV.
2. Wijziging in de hoogte van de premie of uitkering, vindt niet eerder plaats dan na overleg en in overeenstemming met de vakorganisatie.
3. Met ingang van 1 januari 2021 is, voor de duur van 12 maanden, een nieuwe pensioenregeling overeengekomen met de volgende kenmerken:
 - De pensioenregeling dient onder IAS19 te worden gekwalificeerd als een dc-pensioenregeling.

- De werkgeversbijdrage bedraagt 22,8% van de loonsom (conform pensioengevend salaris).
- De werknemersbijdrage bedraagt 2,5% van de pensioengrondslag.
- Indien in enig jaar de betaalde premie uitgaat boven de totale pensioenlasten (inclusief ANW-hiaat verzekering), wordt het meerdere gereserveerd in een premiedepot.
- Indien in enig jaar de overeengekomen premie (werkgever betaalt 22,8% van het pensioengevend salaris en werknemers 2,5% van de pensioengrondslag) niet voldoende blijkt te zijn om de toegezegde regeling te kunnen financieren dan treden partijen met elkaar in overleg hoe de regeling aangepast dient te worden. De afspraak hierbij is dat de werkgever niet retroactief extra lasten of baten betaalt c.q. ontvangt. Om deze afspraak te borgen zal er ieder jaar in november een prognose berekening gemaakt worden voor het komend jaar. Indien uit deze berekening blijkt dat de overeengekomen premie bijdragen niet voldoende zijn, gaan partijen met elkaar in gesprek hoe de pensioenregeling aan te passen.
- Het premiedepot wordt gebruikt om indexaties conform de loonindex van Rosier te financieren. Er wordt alleen geïndexeerd indien er voldoende middelen in het depot aanwezig zijn.
- Indien de rentestands herzieningsoptie conform artikel 8 van de uitvoeringsovereenkomst in werking treedt gedurende de contractperiode, zal het uitgangspunt hierbij zijn dat dit de dc-kwalificatie niet aantast. In essentie betekent dit dat de verbetering van de tariefsgrondslagen voor 100% ten goede komen aan het indexatie depot. Indien Rosier BV voornemens is om de rentestandskorting/-opslag opnieuw vast te stellen, vindt hierover vooraf overleg plaats met het FNV.

Kenmerken pensioenregeling

Pensioenverzekeraar	PGB pensioenfonds
Pensioensysteem	Middelloonregeling
Pensioenleeftijd	68 jaar
Pensioenopbouw	1,700%
Pensioengevend salaris	12 maal het maandinkomen plus vakantiegeld plus 13de maand.
Partnerpensioen	60%
Wezenpensioen	20% van het partnerpensioen
Indexatie actieven	Voorwaardelijke indexatie conform loonindex
Eigen bijdrage werknemers	2,5% van de pensioengrondslag
Franchise	minimale Witteveen franchise
Winstdelingsysteem	Rentestandskorting

Afspraken t.a.v. de bestandsontwikkeling

Ten aanzien van de bestandsontwikkeling spreken partijen af dat zodra het bestand ingrijpend wijzigt, waaronder begrepen geheel of gedeeltelijke fusie en/of overname van Rosier BV te Sas van Gent, dat Cao-partijen opnieuw om de tafel gaan om nadere afspraken te maken.

Artikel 16

Veiligheid, gezondheid en hygiëne

1. In de ondernemingsraad zullen alle aangelegenheden betreffende veiligheid, gezondheid en hygiëne in het bedrijf in zijn vergaderingen aan de orde kunnen worden gesteld.
2. De werkgever treft in het bedrijf alle passende maatregelen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter bescherming van de daarin werkzame personen en in het

algemeen zodanige maatregelen, dat de daarin werkzame personen zover beschermd zijn als redelijkerwijze in verband met de aard van de arbeid gevorderd kan worden.

3. Inzake de onder 2 bedoelde maatregelen kunnen door de OR aanbevelingen worden gedaan.
4. De werkgever behoeft de instemming van de OR voor een door hem te nemen besluit met betrekking tot de vaststelling of wijzigingen van een maatregel op het gebied van de veiligheid, de gezondheid of de hygiëne in het bedrijf.
5. De werknemer is bevoegd het werk te onderbreken en de onderbreking voort te zetten, indien en zolang naar zijn redelijk oordeel ernstig gevaar voor personen aanwezig is en het gevaar zo onmiddellijk dreigt dat de tijd ontbreekt om de arbeidsinspectie te waarschuwen. De werknemer is verplicht de werkgever of de door de werkgever aangestelde leidinggevende, de onderbreking van het werk te melden. Indien de arbeidsinspectie bepaalt dat er geen reden meer aanwezig is het werk te onderbreken, eindigt de bevoegdheid van de werknemer de werkonderbreking voort te zetten.

Artikel 17

Ondernemingsraad

In de onderneming is ingesteld een ondernemingsraad (OR) als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 18

Bedrijfsreglement

Indien de werkgever overgaat tot invoering of wijziging van een bedrijfsreglement zal dat gebeuren in overleg met de vakvereniging. Het is de intentie van partijen om in dit overleg tot overeenstemming te komen. De OR heeft vervolgens het instemmingsrecht.

Artikel 19

Oudere werknemers

De hierbij gemaakte afspraken dienen gezien te worden in het kader van het ondernemingsgerichte leeftijdsbeleid, het verduurzamen van de factor arbeid en de participatie verhogende maatregelen. Partijen zijn zich bewust van de maatschappelijke ontwikkelingen in deze.

1. a. Werknemers van 60 jaar en ouder kunnen op hun verzoek worden ontheven van de verplichting tot het verrichten van overwerk, tenzij dit overwerk verband houdt met een consignatiedienst.

Onder overwerk wordt in dit verband verstaan, indien meer uren moeten worden gewerkt dan het normale rooster aangeeft, met dien verstande dat het werken op roostervrije dagen in continudienst in geen geval als overwerk wordt aangemerkt, in de zin van de verplichting tot het verrichten van overwerk.

- b. Werknemers van 50 jaar en ouder en werkzaam in dagdienst zullen zonder hun toestemming niet in een ploegendienstrooster worden geplaatst, tenzij deze plaatsing geschiedt in het kader van een herplaatsing op grond van partiële arbeidsongeschiktheid.

- c. Werknemers van 60 jaar en ouder kunnen op hun verzoek worden ontheven van de verplichting tot het vervullen van consignatiediensten.
2. Op werknemers van 55 jaar en ouder is artikel 8 lid 3 a volledig van toepassing echter met dien verstande dat geen afbouw of verdere afbouw van de persoonlijke toeslag zal plaatsvinden.
3. Werknemers van 55 jaar en ouder, die anders dan door eigen toedoen dan wel anders dan op eigen verzoek worden overgeplaatst uit de ploegendienst naar een beschikbare functie met een lager percentage beloond dienstrooster, ontvangen:
- indien zij korter dan 6 maanden in ploegendienst hebben gewerkt: de bij de oorspronkelijke dienstrooster behorende ploegentoeslag tot het eind van de lopende maand;
 - indien zij langer dan 6 maanden, doch korter dan 3 jaar in ploegen dienst hebben gewerkt: de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
 - indien zij langer dan 3 jaar, doch korter dan 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster gedurende de lopende en de daaropvolgende maand plus vervolgens gedurende

2 maanden	80%
2 maanden	60%
1 maand	40%
1 maand	20% van deze ploegentoeslag;
 - indien zij langer dan 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster gedurende de lopende maand, plus vervolgens gedurende

6 maanden	80%
6 maanden	60%
6 maanden	40%
6 maanden	20% van deze ploegentoeslag;
 - indien zij langer dan 10 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster gedurende de lopende maand plus vervolgens 80% van deze ploegentoeslag;
 - indien zij langer dan 15 jaar in ploegendienst hebben gewerkt wordt ploegentoeslag niet afgebouwd.
 Bij de toepassing van deze afbouwregeling wordt de oorspronkelijke ploegentoeslag gefixeerd op het geldbedrag ten tijde van de overplaatsing.
 Een en ander onder verrekening van eventuele sociale verzekeringsuitkeringen.
 Bij herplaatsing in een met een hoger toeslagpercentage beloond rooster, bij her classificatie van de functie, of bij plaatsing in een hoger ingedeelde functie, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandinkomen stijgt.
4. Werknemers vanaf 60 jaar zullen 4 werkdagen of diensten per jaar extra vrijaf kunnen nemen met behoud van 85% van het bruto daginkomen. Er kan alleen van deze regeling gebruik worden gemaakt indien er nog maximaal 5 vakantiedagen over zijn. Alle vitaliteitsdagen en ATV dagen moeten zijn opgenomen. Het aanvragen en opnemen van deze dagen gebeurt altijd in overleg met direct leidinggevende en personeelszaken.
 Teneinde de planning van genoemde dagen mogelijk te maken, zorgt Rosier dat voor 31 januari bij de leidinggevende de planning van alle verlofdagen – inclusief de door de OR/Directie vastgestelde dagen — bekend is.
 Het recht op de hierboven genoemde vrije dagen gaat in op 1 januari van het jaar waarin de werknemer 60 jaar wordt. Deze dagen dienen binnen dat jaar te zijn opgenomen. Niet opgenomen dagen komen zonder uitzondering te vervallen en zullen nimmer worden uitbetaald. De hierboven genoemde dagen zijn niet opneembaar in de periode van 1 juni tot 1 september.

Bij ziekte vervallen deze dagen zonder verdere compensatie.

Werken op vrije uren, dagen of diensten volgens bovenstaande regeling geeft geen aanspraak op overwerkvergoeding. Indien op een geplande 85%-dag werkzaamheden moeten worden verricht, wordt in overleg met de leidinggevende een vervangende dag gepland.

Voor werknemers werkzaam in een continudienstrooster zal het opnemen van deze dagen op zaterdagen en zondagen kunnen geschieden op basis van dezelfde verhouding als in artikel 12, lid 13.c.

5. Werknemers in de volcontinuë krijgen de mogelijkheid om vanaf 60 jaar in overleg met direct leidinggevende en manager P&O, hun ploegenrooster aan te passen voor zover als mogelijk in combinatie met vakantiedagen/ouderendagen, zonder gevolgen voor het inkomen.
6. Werknemers zullen eenmalig in het jaar voorafgaand aan het moment van uittreden in de gelegenheid worden gesteld om, met behoud van salaris, deel te nemen aan cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding op hun aanstaande pensionering. Het aantal dagen dat hiervoor maximaal beschikbaar wordt gesteld, bedraagt 2 x 5 dagen en zal genoten moeten worden uit de dagen als bedoeld in lid 4 van dit artikel.

Artikel 20

Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge geldende wet- en regelgeving.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. de langstlevende der echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde;
- b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

Met gehuwd of echtgenoot/echtgenote worden gelijkgesteld: "niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien, terwijl zulks aangetoond dient te worden door een daartoe opgemaakte notariële akte."

Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit verband verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met oververdienste, ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

Geen uitkering is verschuldigd indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de geldende wet- en regelgeving.

Artikel 21

Buitengewone verhoudingen

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze cao-wijzigingen in deze cao aan de orde te stellen.
2. In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag binnen 4 weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd dat partijen zal binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen 2 maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze cao met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle partijen op te zeggen.

Artikel 22

Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze cao treedt in werking per 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2026 en eindigt van rechtswege, zonder dat enige opzegging is vereist.

Bijlage I

als bedoeld in artikel 14 van deze cao

Arbeidsongeschiktheid

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte tijdens de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg (WAZ), de Wet verbetering poortwachter (WVP) en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) alsmede de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. Eerste periode van 52 weken (het eerste ziektejaar) Wettelijke loondoorbetaling
Bij arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

Aanvulling

Daarenboven ontvangt de werknemer gedurende de eerste 52 weken een aanvulling tot 100% van het maandinkomen indien wordt voldaan aan de verplichtingen zoals opgenomen in de poortwachter regels en de interne beleidsregels ingeval van ziekte.

2. Tweede periode van 52 weken (het tweede ziektejaar) Wettelijke loondoorbetaling
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

Aanvulling

Daarenboven ontvangt de werknemer gedurende de tweede 52 weken een aanvulling tot 100% van het maandinkomen indien wordt voldaan aan de verplichtingen zoals opgenomen in de poortwachter regels en de interne beleidsregels ingeval van ziekte.

3. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
4. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren 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 aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;

- f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;
De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen én de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
- g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte; aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
- h. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
- i. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;

Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag. Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.

Bijlage II

als bedoeld in de artikelen 1 en 7 van deze cao

Partijen zijn overeengekomen de functielijst gedurende de looptijd van deze cao, daar waar nodig, aan te passen.

Functielijst

Groep I (0 - 34 punten)

Groep II (34,5 - 51 punten)

Schoonmaker

Groep III (51,5 - 68 punten)

Medewerkster kantine/huishoudelijke dienst

Groep IV (68,5 - 85 punten)

Typiste/Administratief medewerkster Medewerker opzakininstallatie expeditie

Groep V (85,5 - 102 punten)

Medewerker expeditie Laadschopchauffeur Nitraatlosser Magazijnmedewerker

Groep VI (102,5 - 118 punten)

Allround medewerker expeditie Aspirant Operator kunstmest (ASPO) Procesoperator B (POB)
Smeerder/onderhoudsmonteur Laborant

Groep VII (118,5 - 134 punten)

Procesoperator A (POA) Secretaresse/Administratief medewerk(st)er PA Magazijnmeester
Onderhoudsmonteur WTB Medewerker financiële administratie B Meewerkend voorman portier
Portier

Groep VIII (134,5 - 150 punten)

Allround procesoperator (APO) Voorman expeditie Secretaresse exploitatie Allround monteur E&I
Allround monteur WTB Tekenaar/monteur E&I Medewerker financiën CSR
Eerste portier

Groep IX (150,5 - 167 punten)

Polyvalent allround procesoperator (PAPO) Leidinggevend monteur WTB Leidinggevend monteur E&I
Planner/werkvoorbereider junior Tekenaar/constructeur CSR-export

Groep X (167,5 - 185 punten)

Directiesecretaresse
Medewerker financiële administratie A Salarisadministrateur
Junior controller
Meewerkend voorman mechanisch

Groep XI (185,5 - 205 punten)

Supervisor kunstmest Uitvoerder TD Medewerker HSEQ Werkvoorbereider

Bijlage III

Salarisschalen

Schaalsalarissen per 1 juli 2025 (Indexatie 1,8%)												
Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	
ORBA-punten	0-34	34,5-51	51,5-68	68,5-85	85,5-102	102,5-118	118,5-134	134,5-150	150,5-167	167,5-185	185,5-205	
0	€ 2,681.07	€ 2,748.54	€ 2,810.12	€ 2,872.52	€ 2,962.76	€ 3,107.82	€ 3,248.65	€ 3,451.91	€ 3,662.75	€ 3,929.25	€ 4,242.14	
1	€ 2,714.81	€ 2,783.97	€ 2,852.26	€ 2,919.75	€ 3,016.73	€ 3,166.01	€ 3,307.71	€ 3,515.17	€ 3,742.03	€ 4,018.65	€ 4,345.05	
2	€ 2,745.16	€ 2,821.92	€ 2,894.44	€ 2,970.33	€ 3,068.17	€ 3,222.50	€ 3,367.56	€ 3,587.70	€ 3,824.67	€ 4,108.90	€ 4,450.47	
3	€ 2,776.37	€ 2,858.18	€ 2,937.46	€ 3,017.59	€ 3,121.31	€ 3,279.03	€ 3,427.44	€ 3,652.62	€ 3,907.32	€ 4,194.91	€ 4,554.19	
4	€ 2,809.26	€ 2,894.44	€ 2,978.77	€ 3,065.64	€ 3,176.97	€ 3,335.52	€ 3,485.63	€ 3,723.48	€ 3,985.78	€ 4,284.31	€ 4,659.62	
5	€ 2,837.94	€ 2,929.02	€ 3,020.96	€ 3,113.73	€ 3,229.26	€ 3,393.72	€ 3,543.83	€ 3,792.63	€ 4,069.25	€ 4,371.18	€ 4,762.51	
6	€ 2,856.48	€ 2,950.10	€ 3,065.64	€ 3,165.17	€ 3,281.55	€ 3,451.07	€ 3,606.23	€ 3,858.41	€ 4,150.21	€ 4,461.43	€ 4,869.61	
7				€ 3,187.93	€ 3,335.52	€ 3,505.88	€ 3,666.12	€ 3,926.73	€ 4,231.19	€ 4,548.29	€ 4,974.19	
8					€ 3,361.67	€ 3,534.56	€ 3,724.31	€ 3,996.72	€ 4,312.15	€ 4,638.53	€ 5,074.56	
9							€ 3,755.51	€ 4,030.48	€ 4,353.47	€ 4,726.23	€ 5,177.45	
10										€ 4,771.79	€ 5,233.11	

AANLOOPSCHAAL												
Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	
0	€ 1,268.42	€ 1,300.46	€ 1,330.84	€ 1,577.11	€ 2,068.81	€ 2,575.67	€ 2,689.51	€ 3,100.24	€ 3,325.39	€ 3,606.24	€ 3,914.92	
1	€ 1,753.53	€ 1,799.92	€ 1,884.03	€ 2,078.05	€ 2,363.96	€ 2,790.71	€ 2,916.37	€ 3,272.27	€ 3,434.19	€ 3,724.30	€ 4,017.80	
2	€ 2,238.62	€ 2,299.35	€ 2,437.19	€ 2,579.02	€ 2,659.14	€ 3,005.76	€ 3,143.24	€ 3,375.17	€ 3,543.00	€ 3,802.75	€ 4,124.07	

Bijlage IV

Regeling ongewenste omgangsvormen

1. Indien een werknemer een klacht heeft inzake ongewenste intimiteiten kan hij of zij zich hiervoor wenden tot de directie, het hoofd P&O of de Arboarts, die op hun beurt actief zullen doorverwijzen naar de daartoe aangewezen vertrouwenspersoon.
2. Rosier heeft een, onafhankelijk van haar bedrijf, gekwalificeerde vertrouwenspersoon aangesteld, die in voorkomende gevallen hulp en begeleiding zal verzorgen.
3. De vertrouwenspersoon zal deze hulp verlenen op basis van de door de Stichting van de Arbeid geformuleerde uitgangspunten.

Protocol A

Vakverenigingswerk

Enig artikel

Overeenkomst betreffende faciliteiten ten behoeve van het vakbondswerk bij:
Rosier Nederland B.V. te Sas van Gent hierna te noemen: onderneming.

Deze onderneming en

- FNV

overwegen dat:

Het vakverenigingswerk binnen de onderneming, het zogenoemde bedrijvenwerk een interne organisatie van de vakverenigingen betreft, tot doel hebbende een beter functioneren van de vakvereniging, waarbij partijen van mening zijn, dat de bestaande ondernemingsstructuur, de voortgang van de werkzaamheden, alsmede de huidige communicatiepatronen en overlegstructuren niet door bedrijvenwerk mogen worden geschaad of doorkruist.

Op grond van bovenstaande overwegingen zijn de in onderstaande regeling opgenomen faciliteiten overeengekomen en dit met inachtneming van de navolgende voorwaarden:

- A. de vakverenigingen dienen steeds de directie vooraf schriftelijk te informeren over de samenstelling en de functieverdeling van het statutair gekozen bestuur van de bedrijfsledengroepen.
- B. Afspraken over het verlenen van faciliteiten gelden slechts in normale situaties. De directie behoudt zich het recht voor om in conflictsituaties alsmede in geval dat er van deze faciliteiten een ander gebruik zal worden gemaakt dan is afgesproken of bedoeld, deze faciliteiten in te trekken.
- C. De vakverenigingen erkennen de overlegorganen van de onderneming en zeggen hun medewerking aan deze overlegorganen toe, onder handhaving van de eigen verantwoordelijkheid van vakverenigingsleden die in deze vertegenwoordigende organen zitting hebben.
- D. Overleg tussen de directie en het bestuur van de bedrijfsledengroep zal uitsluitend plaatsvinden inzake de toepassing van de faciliteiten in onderstaande regeling genoemd.
- E. De met deze overeenkomst te verlenen faciliteiten zullen zowel naar aantal als naar inhoud blijven binnen de grenzen welke onderstaande regeling met dit doel tussen partijen bij deze overeenkomst zijn vastgelegd.
- F. Introductie van het zogenoemde bedrijvenwerk zal er niet toe leiden, dat er een continue onderhandelingsgesprek gaat plaatsvinden tussen de vakverenigingen en de directie; het instituut van de cao behoudt zijn centrale plaats.

Regeling inzake faciliteiten voor het vakverenigingswerk bij de onderneming Artikel 1

Definities

De onderneming	: Rosier Nederland B.V. te Sas van Gent
De directie	: de directie van deze onderneming
De vakverenigingen	: FNV te Utrecht
De bestuurder	: de door het hoofdbestuur van de afzonderlijke vakverenigingen aangewezen bezoldigde bestuurder
De bedrijfsledengroep	: de gezamenlijke leden van de afzonderlijke vakverenigingen, die werkzaam zijn in de onderneming
Het bestuur van de bedrijfsledengroep	: het door de leden van de afzonderlijke bedrijfsledengroepen statutair gekozen bestuur van de bedrijfsledengroep.

Artikel 2

Vergaderruimte

De directie stelt de vergaderruimte beschikbaar nadat zij tijdig op de hoogte is gebracht van het tijdstip van vergaderen en de aldaar aanwezige bestuursleden van de bedrijfsledengroep en/of bestuurders van de vakverenigingen, al of niet met de bedrijfsledengroep. Een en ander voor zover en voor zolang dit geen afbreuk doet aan de eigen behoefte van het bedrijf en in overeenstemming is met de huishoudelijke mogelijkheden.

Artikel 3

Communicatie

1. De onderneming staat aan de besturen van de bedrijfsledengroepen toe, gebruik te maken van de officiële publicatieborden ten behoeve van het aankondigen van vergaderingen en het doen van huishoudelijke mededelingen, een en ander via de gebruikelijk verspreidingskanalen en na voorafgaande inzage door de directie.
2. De voorzitter of de secretaris van de bedrijfsledengroep is het toegestaan om in spoedeisende gevallen binnen werktijd telefonisch contact op te nemen met de bestuurders van de vakverenigingen.
3. De agenda en het korte verslag van de OR-vergadering zullen op hetzelfde tijdstip waarop de OR-leden en het personeel dit ontvangen aan de secretarissen van de besturen van de bedrijfsledengroep worden toegezonden.
Toezending van de notulen van de OR-vergaderingen zal afhankelijk worden gesteld van een besluit van de OR. Tegen een dergelijk besluit van de OR zal de directie geen bezwaar maken voor zover het althans niet om notulen gaat waarop de geheimhoudingsplicht van toepassing is. De directie zal afschriften van algemene mededelingen aan het personeel, die zijn op de eigen publicatieborden bekend maakt, aan de secretaris van de besturen van de bedrijfsledengroepen toezenden.
4. a. Uitgangspunt is dat alle activiteiten in het kader van het bedrijvenwerk primair buiten werktijd zullen plaatsvinden.

- b. De directie zal vooraf van deze activiteiten, voor zover deze op het bedrijf plaatsvinden, op de hoogte worden gesteld.
5. Van het uitgangspunt genoemd in artikel 3 lid 4 a kan in uitzonderingsgevallen worden afgeweken voor de bestuursleden van de bedrijfsledengroep ten behoeve van vergaderingen met de bedrijfsledengroep - voor vergaderingen met de bestuursleden van de bedrijfsledengroep onderling en - voor de individuele contacten met de bestuurder, voor zover dit de voortgang van de werkzaamheden niet verstoort en een en ander voortijdig bij de directie is aangevraagd.

Artikel 4

Bescherming bestuursleden bedrijfsledengroep

Alle statutaire gekozen bestuursleden van de bedrijfsledengroep zullen niet door de directie worden ontslagen of belemmerd in hun mogelijkheden of kansen binnen de onderneming door het enkele feit dat zij een dergelijke functie vervullen.

Artikel 5

Duur der regeling

1. Deze regeling is aangegaan tussen partijen genoemd in artikel 1 van deze regeling.
2. Deze regeling is aangegaan voor de duur van de lopende CAO

Protocol B

Overleg omtrent sociaal beleid

De werkgever verklaart zich bereid overleg te plegen met de vakverenigingen omtrent het gevoerde sociale beleid in de onderneming, aan de hand van het desbetreffende sociale jaarverslag.

Protocol C

Protocollaire afspraken behorend bij de looptijd van de nieuwe cao – 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2026:

- De gedifferentieerde WGA-premie komt voor de looptijd van deze cao volledig voor rekening van de werkgever;
- De huidige regeling waarbij de vergoedingsbijdrage voor de vakbondscontributie door werkgever momenteel maximaal € 100 netto is, zal gedurende de looptijd van deze cao worden gecontinueerd;
- Ongewijzigde voortzetting van de oude RVU-regeling conform afspraken tussen partijen en binnen de geldende wettelijke kaders.
- De AWWN-werkgeversbijdrage zal gedurende de looptijd van deze cao worden voortgezet.
- Werkgever en vakvereniging erkennen de mogelijkheid voor werknemers om (een deel van) een studieschuld af te lossen via het arbeidsvoorwaardenpakket binnen MyChoice, voor zover fiscaal en juridisch toegestaan. Werkgever werkt deze mogelijkheid gedurende de looptijd van deze cao nader uit in een bedrijfsregeling in overleg met de OR.

Rosier RVU-Regeling

De ondergetekenden hierna partijen:

1. **Rosier Nederland B.V.**, hierna te noemen werkgever, statutair gevestigd te Sas van Gent aan de Westkade 38a, te 4551 B.V., rechtsgeldig vertegenwoordigd door de HR-manager. Hierna te noemen: de werkgever;

en

2. **Vakorganisatie FNV**, statutair gevestigd te Utrecht aan het adres Hertogswetering 159 (3543AS), rechtsgeldig vertegenwoordigd door de bestuurder FNV Procesindustrie.

NEMEN HET VOLGENDE IN AANMERKING:

- De werkgever wil graag komen tot een ouderenregeling voor werknemers die moeite hebben om op een “gezonde” wijze de eindstreep te halen. Waarbij de eindstreep in afgelopen jaren is verschoven door het verschuiven van de AOW-leeftijd. Daarbij gaat het om werknemers die om fysieke redenen (zwaarte nachtdiensten, jarenlang fysiek werk) niet kunnen doorwerken tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd;
- In het Pensioenakkoord van 5 juni 2019 zijn o.a. afspraken gemaakt om eerder te kunnen stoppen met werken;
- De “Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen” (hierna te noemen: “de wet”) strekt tot uitwerking van deze afspraken;
- De wet biedt de mogelijkheid tot tijdelijke facilitering van uittredingsmogelijkheden door een werkgever met een daaraan verbonden tijdelijke versoepeling van de pseudo eindheffing Regeling

Vervroegde Uittreding (hierna te noemen: “RVU”);

- Partijen hebben nadere afspraken gemaakt over de inhoud van de regeling en leggen deze afspraken hierbij vast.

Artikel 1 - Definities

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in de cao Rosier. Verder wordt ter verduidelijking en/of in afwijking van en in aanvulling op die definities verstaan onder:

1. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd, zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.
2. Werknemer: de werknemer die gebruikt maakt van de RVU-regeling.
3. Werkgever: de werkgever, die een vaststellingsovereenkomst aangaat of is aangegaan zoals bedoeld in lid 7 van dit artikel.
4. RVU Uitkering: het bedrag dat werknemer zal ontvangen en werknemer en werkgever vastleggen in de vaststellingsovereenkomst. Jaarlijkse indexatie gekoppeld aan de AOW-uitkering zal in dit bedrag worden meegenomen.
5. Uitkeringsgerechtigde: degene die op grond van de RVU-regeling en gemaakte afspraken, recht heeft op een RVU-uitkering.
6. Uittredingsdatum: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn werkgever feitelijk middels de vaststellingsovereenkomst eindigt.
7. Vaststellingsovereenkomst: overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eindigt (onder andere de uittredingsdatum en het uitkeringsbedrag).

Artikel 2 - Recht op uitkering/deelname regeling

1. Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die:
 - a. Werkt in ploegendienst met nachtdienst; of
 - b. Fysiek/fysische zwaar werk verricht (of heeft verricht); of
 - c. Fysiek/fysisch zwaar werk verricht in combinatie met 2-ploegen- of consignatiedienst die naar het oordeel van de cao partijen leiden tot problemen op hogere leeftijd; en
 - d. In de periode 1 januari 2022 tot en met 30 juni 2026 op uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal 1 maand voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt, en;
 - e. Tenminste 20 jaar een van de functies genoemd onder a in dienstverband bij een werkgever in de sector/bij de werkgever heeft uitgeoefend direct voorafgaand aan de uittredingsdatum tenminste 5 jaar in een dienstbetrekking werkzaam is geweest. Zie bijlage welke functies gedefinieerd worden als een zwaar beroep is.
 - f. 45 jaar in dienst bij Rosier Nederland B.V.
2. Geen recht op een uitkering heeft de werknemer die recht heeft op een WGA en/of een IVA-uitkering en daarnaast geen loon uit arbeid ontvangt.
3. Deze regeling treedt in werking 1 januari 2022 en eindigt van rechtswege op 30 juni 2026 zonder dat opzegging is vereist. Elke partij kan deze regeling schriftelijk tussentijds opzeggen met een opzegtermijn van 1 maand.
4. Deelname aan de RVU-regeling is vrijwillig. De werknemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij wil deelnemen aan de RVU- regeling met een minimum van 6 maanden, tenzij de wettelijke periode korter is, en een maximum van 36 maanden.
5. De werkgever vindt het van belang dat de werknemer die deelneemt aan de RVU-regeling zich bewust is van de financiële gevolgen daarvan. De werkgever biedt de werknemer aan, voorafgaand aan de deelname, zich goed te laten voorlichten over de financiële gevolgen van deelname aan de regeling middels een financieel planningsgesprek met een externe deskundige/ financiële planner max 750 euro.

Artikel 3.a - Duur, hoogte en uitbetaling uitkering

1. Aan de uitkeringsgerechtigde wordt een maandelijkse uitkering in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de uittredingsdatum. De uitkering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend.
2. Het toekennen van de RVU-uitkering in de zin van deze regeling kan niet met terugwerkende kracht.
3. De hoogte van de totale uitkering is gelijk aan het RVU-heffing vrijgestelde bedrag maal het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en wordt op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst vastgesteld en vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst. Een kopie van de vaststellingsovereenkomst wordt in het personeelsdossier van de uitkeringsgerechtigde bewaard.
 - a. De maandelijkse bruto uitkering bedraagt het totaalbedrag zoals bedoeld in lid 3 gedeeld door het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en de AOW-gerechtigde leeftijd, maar kan nooit meer bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag. De maandelijkse bruto uitkering is gelijk aan het op het moment van uitkeren geldende bedrag genoemd in artikel 32ba lid 7 van de Wet op de loonbelasting 1964.
4. De uitkering wordt maandelijks door de werkgever aan de uitkeringsgerechtigde betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, zoals de loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen) en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet (laag tarief, 2021)
5. De uitkeringsgerechtigde ontvangt maandelijks een (digitale) specificatie van de betaalde uitkering en eenmaal per jaar een (digitale) jaaropgave.
6. Werknemer met een deeltijd dienstverband komt in aanmerking voor een volledige uitkering, zoals bedoeld in artikel 3 lid 4, met dien verstande dat de uitkering wordt afgetopt op een

nettobedrag dat overeenkomt met zijn deeltijd nettosalaris

Artikel 5 - Aanvragen uitkering en verstrekken van gegevens

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling dient minimaal zes maanden vóór de uittredingsdatum een daartoe strekkende aanvraag in bij de werkgever/HR.
2. De aanvraag wordt ingediend bij de werkgever/HR met gebruikmaking van het daartoe bestemde aanvraagformulier, dat volledig en naar waarheid door de werknemer wordt ingevuld en ondertekend, en onder bijvoeging van de gevraagde bewijsstukken.
3. Indien zwaarwegende bedrijfsomstandigheden naar oordeel van de werkgever zich verzetten kan het verzoek door de werkgever gemotiveerd (schriftelijk) worden afgewezen c.q. door werkgever in overleg met de werknemer een andere datum van uittreden worden vastgesteld. Als de werknemer het niet eens is met het besluit van de werkgever, dan kan (schriftelijk) bezwaar tegen de afwijzing worden ingediend bij HR /de commissie. HR/de commissie adviseert of de werkgever in redelijkheid tot afwijzing van het verzoek op basis van de genoemde zwaarwegende bedrijfsbelangen had kunnen komen.
4. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor de uitkering en de werkgever verklaren zich akkoord met de op hen van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit deze regeling.
5. De uitkeringsrechtige verstrekt onverwijld uit eigen beweging informatie aan de werkgever over het aanvaarden van een dienstbetrekking en/of het verrichten van werkzaamheden als zelfstandige na de uittredingsdatum. De werkgever kan dit periodiek (laten) toetsen.
6. Gedurende de looptijd van de uitkering is de uitkeringsgerechtigde, in aanvulling op het bepaalde in lid 5, verplicht om uit zichzelf dan wel op eerste verzoek van de werkgever alle informatie aan de werkgever te verstrekken waarvan hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat die van invloed is op het voortbestaan van het recht, de hoogte en de duur van de uitkering.

Artikel 6 – financiering van de uitkering

De uitkering wordt gefinancierd door de werkgever die met de werknemer de vaststellingsovereenkomst heeft ondertekend. Alvorens gebruik kan worden gemaakt van de RVU regeling dienen alle oude verlofdagen opgemaakt te worden/zijn. Rosier gaat niet over tot uitbetaling van gespaarde verlofdagen.

Artikel 7 - Intrekking en wijziging van een besluit tot uitkering

1. Indien de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden de op grond van deze regeling gevraagde of uit eigen beweging te verstrekken inlichtingen niet, niet tijdig, onvolledig of onjuist verstrekt, kan een besluit tot toekomstige uitkering, dan wel tot een reeds lopende uitkering, worden ingetrokken en stopgezet. Uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden worden geacht de in dit lid bedoelde inlichtingen niet of niet tijdig te hebben verstrekt, indien de werkgever de inlichtingen niet binnen twee maanden na ontvangst van het eerste verzoek daartoe of direct nadat het uit eigen beweging te melden feit bekend is bij uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden, heeft ontvangen.
2. De werkgever is bevoegd de door de werkgever opgelopen (in) directe schade als gevolg van door uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden niet, niet tijdig, onvolledig of onjuist verstrekte inlichtingen of anderszins niet voldoen aan de in deze regeling gestelde voorwaarden, al dan niet bestaand uit te veel betaalde uitkeringen, sociale lasten en rente, te verhalen op de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden. Daarbij behoudt de werkgever zich het recht voor verhaal te halen door middel van vermindering van de lopende uitkering.
3. Wanneer sprake is van fraude, valsheid in geschrifte of enig ander misdrijf als vermeld in het Wetboek van Strafrecht, dan kan de werkgever daarvan aangifte doen. Dat laat onverlet de mogelijkheid om in civielrechtelijke procedures of anderszins eventuele schade, al dan niet in de vorm van onverschuldigde betalingen, op betrokkenen te verhalen.
4. De vorige leden zijn niet van toepassing, indien de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden van een gedraging als daar bedoeld redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, waarvan is uitgesloten een beroep op het niet kennen van de inhoud van deze regeling.
5. De werkgever stuurt aan de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden schriftelijk en gemotiveerd het besluit tot het treffen van een maatregel zoals bedoeld in dit artikel aan de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden wordt opgelegd, waarbij in ieder geval wordt vermeld waarom deze maatregel wordt opgelegd en wat de hoogte en duur van de maatregel is.

Artikel 8 - Terugvordering onverschuldigd betaalde uitkering

1. Indien de uitkering geheel of gedeeltelijk onverschuldigd is betaald, kan die uitkering of dat deel van de uitkering worden teruggevorderd van de persoon/personen aan wie onverschuldigd is betaald. Bij onverschuldigde betaling van de uitkering wordt het bruto betaalde bedrag van de uitkering teruggevorderd bij de werknemer of zijn nabestaanden. Voor zover mogelijk zal de terugvordering worden verrekend met de nog uit te betalen uitkering.
2. De uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden ontvangen een beslissing waarin gemotiveerd wordt meegedeeld dat onverschuldigd is betaald, alsmede de termijn waarbinnen hij of zijn nabestaanden het onverschuldigd betaalde bedrag te hebben terugbetaald zijnde twee weken indien gehele of gedeeltelijke verrekening binnen die termijn niet mogelijk is.
3. Indien de persoon of zijn nabestaanden aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet in staat is om binnen twee weken het nog openstaande bedrag ineens terug te betalen, dan kan hij of zijn nabestaanden schriftelijk om een betalingsregeling verzoeken. Hij of zijn nabestaanden dienen dit verzoek, voorzien van onderbouwing, binnen twee weken na dagtekening van de in lid 3 bedoelde beslissing in bij de werkgever. De werkgever neemt binnen 2 weken een besluit op het verzoek.
4. Wanneer de werkgever niet tegemoet komt aan een verzoek tot het treffen van een betalingsregeling, zal de werkgever de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald hiervan schriftelijk mededeling doen. Aan de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald, wordt dan

tegelijkertijd het verzoek gedaan de onverschuldigd betaalde uitkering alsnog binnen twee weken terug te betalen.

5. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet tijdig aan de verplichting tot terugbetaling voldoet, of – in het geval van een betalingsregeling – zijn periodiek niet tijdig betaalt, zal de werkgever de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald eenmaal een (digitale) herinnering sturen met de mededeling dat de betaling alsnog binnen 14 dagen moet zijn ontvangen.
6. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet binnen die termijn betaalt of wanneer hij een tweede maal een periodiek mist, zal de gehele vordering zonder verder bericht uit handen worden gegeven aan een incassobureau. De kosten ter zake van de buitengerechtigde incassokosten komen, conform de wettelijk maximaal toegestane vergoeding zoals vastgesteld in het Besluit vergoeding voor buitengerechtigde incassokosten of enige regelgeving die in plaats van dit besluit zal gelden, voor rekening van de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald.
7. Geen terugvordering zal plaatsvinden na het verstrijken van een termijn van vijf jaar na de datum waarop de werkgever heeft geconstateerd dat de uitkering onverschuldigd is betaald.
8. Indien daarvoor zwaarwegende redenen aanwezig zijn, kan de werkgever geheel of gedeeltelijk afzien van terugvordering.

Artikel 9 – Nadere voorschriften

De werkgever is bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering van de RVU- regeling.

Artikel 10 - Hardheidsclausule

Indien de uitvoering van deze regeling naar oordeel van werkgever in een afzonderlijk geval zou leiden tot een evident onbillijke situatie, kan werkgever besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de betreffende werknemer.

In die gevallen waarin het reglement niet voorziet, handelt werkgever naar de geest van de regeling (waarbij enig besluit van haar kant geen precedent zal scheppen voor andere situaties).

Artikel 11 – Geschillenregeling

De werknemer die een geschil heeft met zijn werkgever over deelname aan deze regeling, de inhoud van de vaststellingsovereenkomst, dan wel de uitkeringsgerechtigde die zich niet kan verenigen met een beslissing die hem betreft, kan zich schriftelijk tot HR wenden met het verzoek om een advies.

Artikel 12 – Anti-cumulatie

De werknemer die gebruikt maakt van deze regeling kan geen aanspraak maken op enig andere (wettelijke) regeling en/of vergoeding uit hoofde van (het einde van) de arbeidsovereenkomst, cao, bedrijfsregelingen en/of anderszins.

Bijlage: definitie van “zwaar werk” beroepen

Bijlage bij TIJDELIJKE RVU REGELING ("zwaar werk")

Toelichting bij artikel 2 onderdeel c Tijdelijke RVU Regeling: het kader normfuncties zwaar werk in de chemie en de procedure normering zwaar werk bij van de normfuncties afwijkende functies in de chemie, zoals opgenomen in de sectoranalyse, die een onlosmakelijk onderdeel zijn van de zwaar werk definitie sector chemie. (Bron: Rapportage sectoranalyse chemie)

Kader normfuncties zwaar werk in de chemie (1)

Proces	Functie	Functie nummer	Punten Werkgroepnormering Besluit 2 23	Functie in ploegen direct met nachtdienst	Functie in 3-ploegdienst of met consignatie	Toelichting
Productie	OP-Operator (ploeg/halfproductie)	14.02.05	09	Ja	Ja	Alleen zwaar in ploegdienst met nachtdienst
	PO-Operator (controleroom)	14.04.07	09	Ja	Ja	Alleen zwaar in ploegdienst met nachtdienst
	OB-Operator	14.05.10	09	Ja	Ja	Zwaar ongeacht werktijden door: uit oefenen kracht bij handmatige bediening van toestellen en apparaten bij reparatie, ingespannen houdingen bij bedieningswerk (schillen, lozen de macht werken o.d.). Hinder van verschillende waterstandigheden, bloeiende toestellen, mechanisch en vul. Dragen van personen die beschermingsvestibellen. Kans op letsel door in aanraking komen met hete ledigen en agressieve chemicaliën, vallen van trappen en omlaagvallen van gereedschap.
	HO-Operator (verpakking)	14.07.23	09	Ja	Ja	Zwaar ongeacht werktijden door: uit oefenen kracht bij bepaalde handelingen, o.m. verplaatsen van volle zakken. Afhaken van banden en afzetten werken, soms met gedwongen houding en beweging (halftruck). Hinder van temperatuurverschillen (inruytschillen), te hit, veel mechanisch en onregelmatige stoffen. Kans op letsel door rillen met heftruck, vallen van producten en werken met agressieve stoffen.
	MO-Operator (verpakking/ops)	14.07.24	11	Ja	Ja	Alleen zwaar in combinatie met ploegdienst met nachtdienst of 3-ploegdienst, (combinatie of zwaardere werkgroepnormering bezwaars dan beschouwd) bij het opheffen van bepaalde stoffen, verplaatsen met draagkrachtgereedschap. Inspannen de houdingen (staan, buigen, rukken) bij de uitvoering van de werkzaamheden (afvullen). Hinder van lozen van machines en wagen van transport. Kans op letsel door in aanraking komen met bewegende mechanismen, glas en haren.

minimaal 20 jaar de functie hebben uitgeoefend.