



**Collectieve Arbeidsovereenkomst
Kisuma Chemicals B.V.**

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Kisuma Chemicals B.V.

OD-001

Status : geregistreerd

Personeelsnummer : A

Uitgegeven aan : AWWN

© 2022 CAO-partijen en AWWN.

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



**Collectieve Arbeidsovereenkomst
Kisuma Chemicals B.V.**

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Kisuma Chemicals B.V.

OD-001

Status : geregistreerd

Personeelsnummer : B

Uitgegeven aan : FNV

© 2022 CAO-partijen en AWWN.

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



**Collectieve Arbeidsovereenkomst
Kisuma Chemicals B.V.**

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Kisuma Chemicals B.V.

OD-001

Status : geregistreerd

Personeelsnummer : C

Uitgegeven aan : Inspectie SZW

© 2022 CAO-partijen en AWWN.

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



**Inhoudsopgave Collectieve
Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.**

Dokument	OD-001-000
Pagina	1 van 46
Revisie	11
Datum	1-juli-2022

Dok.Nr.	Benaming
OD-001-000	Inhoudsopgave Collectieve Arbeidsovereenkomst
Artikel	Omschrijving
OD-001-01	Definities
OD-001-02	Deeltijdwerknemer
OD-001-03	Verplichtingen van de vakvereniging
OD-001-04	Verplichtingen van de werkgever
OD-001-05	Verplichtingen van de werknemer
OD-001-06	Indienstneming en ontslag
OD-001-07	Arbeidsduur en dienstrooster
OD-001-08	Functiegroepen en salaris
OD-001-09	Bijzondere beloningen / verzuimuren
OD-001-10	Zon- en feestdagen
OD-001-11	Geoorloofd verzuim
OD-001-12	Vakantie
OD-001-13	Vakantietoeslag
OD-001-14	Extra uitkering
OD-001-15	Arbeidsongeschiktheid
OD-001-16	Uitkering bij overlijden
OD-001-17	Collectieve ziektekostenverzekering
OD-001-18	Winstdelingsregeling
OD-001-19	Pensioenregeling
OD-001-20	(Vervallen)
OD-001-21	ANW-gat
OD-001-22	BHV / EHBO
OD-001-23	Bijeenkomsten vakvereniging
OD-001-99	Slotartikel
OD-001-100	Slotbepaling
Bijlagen	
OD-001-Bijlage I	Funcielijst
OD-001-Bijlage II	Salarisschalen
OD-001-Bijlage III	(Vervallen)
OD-001-Bijlage IV	Artikelen uit het BW en de Wet Arbeid en Zorg
OD-001-Bijlage V	Protocol behorend bij CAO

Goedgekeurd

Naam	M. Oolbekkink	Paraaf:
Functie	Managing Director	
Datum		
Distributie	Zie overzicht kwaliteitsdocumenten KMS	

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Dokument	OD-001-01
		Pagina	2 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

Artikel 1

DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever: de partij ter ene zijde;
- b. vakvereniging: de partij ter andere zijde;
- c. werknemer: de werknemer (m/v) in dienst van de werkgever, die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt en waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de stagiair en de vakantiewerker;
- d. partner: de wettelijke echtgeno(o)t(e) of de geregistreerde partner;
- e. jaar: een kalenderjaar;
- f. maand: een kalendermaand;
- g. week: een tijdvak van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- h. dienstrooster: een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt;
- i. maandsalaris: het salaris als opgenomen in bijlage II;
- j. ploegentoeslag: de toeslag verbonden aan het werken in ploegendienst is afhankelijk van het ploegendienstrooster en wordt berekend over het maandsalaris;
- k. maandinkomen: het maandsalaris, vermeerderd met eventuele ploegentoeslag;
- l. ondernemingsraad: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;
- m. BW: Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10).

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Dokument	OD-001-02
		Pagina	3 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

Artikel 2

DEELTIJDWERKNEMER

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Dokument	OD-001-03
		Pagina	4 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

Artikel 3

VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGING

1. De vakvereniging verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De vakvereniging verbindt zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te bevorderen en generlei actie te voeren of te bevorderen, die beoogt wijziging te brengen in deze collectieve arbeidsovereenkomst onverminderd het bepaalde in artikel 23. In het geval de werkgever in de uitoefening van het bedrijf gehinderd wordt door acties van derden, zal de vakvereniging waar mogelijk bemiddelen.

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Dokument	OD-001-04
		Pagina	5 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

Artikel 4

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. Algemeen

- a. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
- b. De werkgever verplicht zich generlei actie te voeren of te steunen, die tot doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden. Het bepaalde in het slotartikel (OD-001-99) valt hier niet onder.
- c. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met hetgeen in deze collectieve arbeidsovereenkomst is bepaald.
- d. De werkgever zal een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst, alsmede van de wijzigingen, aan de werknemer uitreiken.

2. Werkgelegenheid

- a. De werkgever zal de vakvereniging, indien zij de wens daartoe te kennen geven, ten minste één keer per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming.
- b. De werkgever zal gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen als bedoeld in de Wet melding collectief ontslag, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken. Indien dit laatste het geval is zal de werkgever tijdig in overleg treden met de vakvereniging en de ondernemingsraad.
- c. Indien partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst in het hiervoor bedoelde geval niet tot overeenstemming kunnen komen, behoudt de werkgever zich het recht voor die beslissingen te nemen, die hij in het belang van het bedrijf noodzakelijk acht.
- d. Indien een vacature ontstaat, zal de vacature bij voorkeur en zo mogelijk worden vervuld door een reeds in dienst zijnde werknemer.

3. Arbeidsomstandigheden

De werkgever is gehouden zorg te dragen voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en daarbij de belangen van de werknemer te behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever dient daartoe de nodige aanwijzingen en voorschriften te geven, zo nodig veiligheidsmiddelen ter beschikking te stellen en zorg te dragen voor medische begeleiding.

De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid tot periodiek medisch **arbeidsgezondheidskundig** onderzoek.

4. De werkgever zal bij de aanstelling en de tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten en niet-arbeidsgehandicapten. De werkgever zal er naar streven arbeidsgehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.

5. Werkgeversbijdrage

De werkgever verklaart zich, gedurende de looptijd van de CAO, bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en FNV, CNV Vakmensen en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Dokument	OD-001-05
		Pagina	6 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

Artikel 5

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
De werknemer zal alle in de onderneming geldende regels naleven.
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 zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.
5. Indien de werknemer al dan niet tegen beloning enigerlei arbeid voor derden of als zelfstandige werkzaamheden wil gaan verrichten, dient hij dit schriftelijk ten minste een week van tevoren aan de werkgever te melden. Het is de werknemer verboden deze werkzaamheden aan te vangen zonder schriftelijke toestemming van werkgever.
Indien de werknemer bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst nevenwerkzaamheden verricht, dient hij dit onverwijld aan de werkgever schriftelijk mede te delen.
6. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem in verband met zijn arbeidsovereenkomst bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent informatie over de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
7. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbo-wet dient de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen daadwerkelijk te gebruiken en volgens de geldende controlevoorschriften mee te werken aan medische begeleiding en deel te nemen aan periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek.
8. De werknemer die voornemens is een verbintenis jegens de overheid aan te gaan, behoeft daartoe de schriftelijke toestemming van de werkgever.
De werknemer, die al voor de indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de eerste volzin is aangegaan, is verplicht dit onverwijld aan de werkgever schriftelijk mede te delen.
9. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.
10. Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken.

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Dokument	OD-001-06
		Pagina	7 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

Artikel 6

INDIENSTNEMING EN ONTSLAG

1. Proeftijd

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst geldt een proeftijd van:

- a. 1 maand ingeval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vanaf 6 maanden en korter dan 2 jaren;
- b. 2 maanden ingeval van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd van 2 jaren of langer.

In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen.

2. Aard van de overeenkomst

Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:

- a. hetzij voor onbepaalde tijd;
- b. hetzij voor een bepaalde tijd.

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

3. Beëindiging

Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, neemt de arbeidsovereenkomst een einde:

- a. voor een werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is:
 1. door opzegging door de werkgever met een termijn conform artikel 672 lid 2 BW van tenminste één maand;
 2. door opzegging door de werknemer met een termijn genoemd in 672 lid 3 BW van één maand. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van een maand.
- b. voor een werknemer die voor een bepaalde tijd in dienst is:

van rechtswege:

 1. op de kalenderdatum of
 2. op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
- c. Werkgever zal de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een half jaar of langer, uiterlijk een maand voordat de betreffende arbeidsovereenkomst afloopt, schriftelijk te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst.

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Dokument	OD-001-07
		Pagina	8 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

Artikel 7

ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTER

1. De werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 38 uur per week;
 - b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 38 uur per week;
 - c. een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 38 uur per week;
 - d. een 5-ploegendienstrooster dat op jaarbasis gemiddeld 33,6 uur per week aangeeft. Omkleden en wachtoverdracht vindt in eigen tijd van de werknemer plaats. Tevens kan werkgever gebruik maken van op jaarbasis 28 terugkomuren ten behoeve van werkoverleg, scholing e.d. Voor deze terugkomuren geldt per uur een totale vergoeding van 100% van het uurloon (en is derhalve de overwerkvergoeding van artikel 9 lid 5 niet van toepassing). Het uurloon is 0,68% van het maandsalaris. Zie voor een verdere uitwerking het personeelshandboek;
 - e. indien in de onderneming daar behoefte aan bestaat, kan de directie met instemming van de ondernemingsraad ook andere dan de voornoemde soorten dienstroosters invoeren.
2. De werknemer werkt normaliter volgens één van onderstaande werktijden:
 - a. in dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur. Binnen deze tijdstippen moet gemiddeld 7,6 uur worden gewerkt. De lunchtijd is bepaald op een half uur en geldt niet als werktijd;
 - b. in 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers in een ochtend- en een middagdienst, dan wel in een dag- en een nachtdienst kunnen worden ingedeeld. De pauze is bepaald op een half uur en geldt niet als werktijd;
 - c. in 3-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld;
 - d. in 5-ploegendienst wordt normaliter op de 7 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld;
 - e. in ploegendienst wordt normaliter gewerkt voor de ochtenddienst tussen 07.00 en 15.00 uur, voor de middagdienst tussen 15.00 en 23.00 uur en voor de nachtdienst tussen 23.00 en 07.00 uur; per 1 december 2022 geldt dat er normaliter in ploegendienst wordt gewerkt voor de ochtenddienst tussen 06.30 en 14.30 uur, voor de middagdienst tussen 14.30 en 22.30 uur en voor de nachtdienst tussen 22.30 en 06.30 uur;
 - f. de pauze van 30 minuten is bij de onder lid 2c. en 2d. gewerkte diensten in deze tijd inbegrepen en behoort tot de gewerkte tijd.
3. De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week, waarin de overplaatsing plaatsvindt. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster zal besproken worden met de ondernemingsraad en betrokkene.
4. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden zal de werkgever met de betrokken werknemers overleg plegen over algemene dienstroosterwijzigingen.

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Document	OD-001-08
		Pagina	9 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

Artikel 8

FUNCTIEGROEPEN EN SALARIS

1. Algemeen

- a. De functies van de werknemers zijn of worden op basis van een systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen.
De indeling is vermeld in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
 - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal.
De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
 - c. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en zijn maandsalaris. Bij aanstelling van werknemers zonder voldoende relevante werkervaring kan een lager schaalsalaris (maximaal 10% onder het minimum van de betreffende salarisschaal) worden toegekend dan bij de functie hoort, voor een periode van maximaal 1 jaar.
- a. Verhoging van het salaris per 1 januari van enig jaar, vindt plaats totdat het maximum van de schaal is bereikt. Jaarlijks kan het salaris met 1/10^e van het schaalbereik verhoogd worden.
 - b. Is er minder dan 6 maanden in het afgelopen jaar in de functie gewerkt (o.a. als gevolg van later in dienst, bij interne promotie of bij opnemen van onbetaald verlof), dan vereist deze functiejaar verhoging in de schaal goedkeuring van de afdelingsmanager.
3. In overleg met de ondernemingsraad kan de werkgever een systeem van functiebeoordeling invoeren. Daarin kan de toekenning van een salarisverhoging gekoppeld zijn aan de beoordeling van de wijze waarop de werknemer zijn functie vervuld.

4. Tijdelijke waarneming

- a. De werknemer die tijdelijk een functie volledig waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomen.
- b. Indien een werknemer (na schriftelijke aanwijzing door een managementlid) een functie volledig waarneemt, ontvangt hij direct vanaf de eerste dag van waarneming een uitkering naar evenredigheid van het aantal dagen dat hij de andere functie volledig heeft waargenomen. Deze uitkering bedraagt op maandbasis de helft van het verschil tussen het minimumsalaris in de schaal van de waargenomen functie en het minimumsalaris in de schaal van de eigen functie vermeerderd met het percentage van de ploegtoeslag behorend bij de waargenomen functie. Na 24 kalenderdagen afwezigheid van een functionaris wordt er een waarnemer aangewezen, tenzij dit gezien de omstandigheden niet zinvol wordt geacht.
- c. Deze uitkering wordt niet toegekend indien bij de indeling van de functie van de betreffende werknemer al rekening is gehouden met het vervangen in een hogere functie.

5. Overplaatsing naar een hogere functie

Indien de werknemer wordt overgeplaatst naar een hoger ingedeelde functie, wordt hij met ingang van de dag van overplaatsing ingedeeld in de functiegroep behorende bij die functie en ontvangt hij een salaris binnen de daarbij behorende salarisschaal.

6. Overplaatsing naar een lagere functie

- a. **Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek**
De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de overplaatsing in de lagere functie is geschied.
Indien het salaris hoger is dan de lagere salarisschaal wordt uitgegaan van het maximale salaris in de lagere salarisschaal.
- b. **Als gevolg van bedrijfsomstandigheden**
De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, wordt met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Document	OD-001-08
		Pagina	10 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

overeenkomende salarisschaal ingedeeld. Het salaris wordt bevroren tot het bedrag in de lagere salarisschaal past.

- c. Werkgever kan voor werknemer in positieve zin van het bedoelde in lid b afwijken, indien hij daar goede gronden voor aanwezig acht.

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Document	OD-001-09
		Pagina	11 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

Artikel 9

BIJZONDERE BELONINGEN/VERZUIMUREN

1. Algemeen

Het maandsalaris, bepaald op grond van artikel 7, wordt geacht de beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst.

Bijzondere beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan normaliter uit een volledige functievervulling in dagdienst voortvloeit.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven.

Deze toeslag bedraagt per maand voor de:

2-ploegendienst: 13% van het maandsalaris;

3-ploegendienst: 20% van het maandsalaris;

5-ploegendienst: 28,5% van het maandsalaris.

3. Afbouwregeling ploegentoeslag

De werknemer die naar de dagdienst dan wel naar een met een lager percentage beloond ploegendienstrooster wordt overgeplaatst, verliest met ingang van de dag van overplaatsing zijn toeslag, dan wel ontvangt vanaf dat moment de ploegentoeslag van het nieuwe ploegendienstrooster.

Vanaf dat moment is de volgende afbouwregeling van toepassing (van 5-ploegendienst naar dagdienst):

- a. indien de werknemer korter dan 1 jaar in ploegendienst heeft gewerkt, heeft de werknemer recht op een toeslag van 14% gedurende de lopende en 6 maanden;
- b. indien de werknemer 1 jaar of langer en korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt, heeft de werknemer recht op een toeslag van 20% gedurende de lopende en 6 maanden en een toeslag van 10% gedurende de volgende 6 maanden;
- c. indien de werknemer 3 jaar of langer in ploegendienst heeft gewerkt, heeft de werknemer recht op een toeslag van 21% gedurende de lopende en 6 maanden, een toeslag van 14% gedurende de volgende 6 maanden en een toeslag van 7% gedurende de daarop volgende 6 maanden.
- d. indien de werknemer 3 jaar of langer in ploegendienst heeft gewerkt en sprake is van een medische indicatie vastgesteld door de bedrijfsarts van werkgever, heeft de werknemer recht op een toeslag van 23% gedurende de lopende en 12 maanden, een toeslag van 17% gedurende de volgende 12 maanden en een toeslag van 12% gedurende de daarop volgende 12 maanden.

4. Meeruren (deeltijdwerknemer)

Wanneer de werknemer met een deeltijdarbeidsovereenkomst in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft, maar blijft binnen het dienstrooster op basis van artikel 7 lid 1 van een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst, wordt per meeruur 0,7% van het maandsalaris betaald.

5. Overwerk

1. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidsduur volgens het geldende dienstrooster op basis van het bepaalde in artikel 7 lid 1 wordt overschreden, is er sprake van overwerk.
2. Van overwerk is voor een deeltijdwerknemer eerst sprake, indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en wanneer de normale arbeidsduur per dag/dienst of week van een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst wordt overschreden.
3. Voor een deeltijdwerknemer in dagdienst is eveneens sprake van overwerk indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en wanneer er wordt gewerkt op uren die liggen buiten de geldende dagdienstbegrenzing.
4. Voor een deeltijdwerknemer in ploegendienst is eveneens sprake van overwerk indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en wanneer er

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Document	OD-001-09
		Pagina	12 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

wordt gewerkt op uren buiten de normale werktijden van werknemers met een voltijd arbeidsovereenkomst in dezelfde ploeg met een vergelijkbare ploegdienst.

- b. Overuren worden in beginsel uitbetaald, maar kunnen worden gecompenseerd in vrije tijd. De overwerktoeslag kan eveneens in tijd worden vergoed, echter met een maximum van 5 dagen per kalenderjaar. Hierbij wordt een uitzondering voor de 5-ploegdienst gemaakt, zie bijlage V.5.
- c. 1. Per gewerkt overuur ontvangt de werknemer die werkt in een dagdienstrooster in totaal de volgende vergoeding:
- 165% van het uurloon plus vakantietoeslag voor elk der overige uren gemaakt op maandag t/m vrijdag;
 - 190% van het uurloon plus vakantietoeslag voor ieder uur gemaakt tussen 23.00 en 07.00 uur de volgende dag en op zaterdag;
 - 215% van het uurloon plus vakantietoeslag voor ieder uur gemaakt op zon- en feestdagen.
- Het uurloon bedraagt 0,61% van het maandsalaris.
2. De werknemer die werkt in een 5-ploegdienstrooster krijgt voor de overuren buiten zijn rooster in totaal de volgende vergoeding: 165% van het uurloon vermeerderd met de ploegtoeslag plus vakantietoeslag .
Het uurloon is 0,68% van het maandsalaris.

6. Verschoven uren

Indien in opdracht van de werkgever wordt gewerkt op tijden die vallen buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 7 lid 2 dan wel buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt - zonder dat de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het voor de werknemer geldende dienstrooster wordt overschreden - wordt daarvoor een toeslag gegeven van 25% van het uurloon vermeerderd met de ploegtoeslag.

Deze toeslag wordt maximaal uitgekeerd voor 1 cyclus of 6 diensten aaneengesloten. Daarna wordt de werknemer, al of niet tijdelijk, geacht in de nieuwe ploeg te lopen. Bij eventuele terugkeer naar de eigen ploeg wordt opnieuw uitgekeerd tot het voornoemde maximum.

7. Vergoeding voor consignatie en extra opkomst

- a. Onder consignatie wordt verstaan het buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijden beschikbaar zijn om naar het bedrijf te komen om daar indien gewenst door de bedrijfsleiding, werkzaamheden te verrichten. De geconsigneerde werknemer is verplicht beschikbaar en bereikbaar te zijn gedurende de periode van consignatie. De werknemer dient binnen $\frac{3}{4}$ uur ter plaatse te zijn.
Consignatie zal afdelingsgewijs plaatsvinden daar waar noodzakelijk geacht door de desbetreffende manager.
Consignatie zal voor alle afdelingen op vrijwillige basis plaatsvinden, mits voldoende werknemers voor consignatie ingepland kunnen worden.
- b. 1. Werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per periode van 24 uur op:
- maandag 17.00 uur tot en met vrijdag tot 17.00 uur: 1,16%;
 - per periode van vrijdag 17.00 uur tot en met zaterdag 24.00 uur: 2,33%;
 - per periode van zondag 00.00 uur tot en met maandag 07.00 uur: 3,49%;
 - per periode van 24 uur op feestdagen: 3,49%
- van het maandsalaris (is inclusief vakantiegeld en extra uitkering).
2. Werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per periode van 18 uur op:
- maandag tot en met vrijdag, dagelijks van 05:00 uur tot en met 23:00 uur: 0,46%;
 - per periode op zaterdag van 05:00 uur tot en met 23:00 uur: 2,06%;
 - per periode op zondag of feestdag van 05:00 uur tot en met 23:00 uur: 2,36%
- van het maandsalaris (is inclusief vakantiegeld en extra uitkering).
Voor deze drie situaties kan de geconsigneerde werknemer vanaf 05:00 uur tot maximaal 21:00 uur worden opgeroepen.
- c. De werknemer die op verzoek van de werkgever een extra gang naar het bedrijf maakt, heeft recht op een opkomstuur, ongeacht de duur van de werkzaamheden.

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Document	OD-001-09
		Pagina	13 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

- d. Ingeval een werknemer op verzoek van de werkgever een extra gang van huis naar de fabriek moet maken, ontvangt hij een reiskostenvergoeding ter grootte van de zakelijke kilometervergoeding conform bijlage 1 van het personeelshandboek (OD-002).

8. Verzuimuren

- a. De werknemer in dagdienst die overwerk/consignatie verricht op uren die vallen tussen 23.00 uur en 05.00 uur én op het overwerk/consignatie volgt een normaal ingeplande werkdag, dan hoeft deze werknemer niet eerder zijn dienst te beginnen dan 11 uren na het beëindigen van het overwerk of laatste consignatieoproep van die nacht..
- b. Voor zover deze verzuimuren vallen binnen de normale werkdag, worden zij in het kader van het door de werknemer geldende rooster als reguliere werktijd beschouwd. De verzuimuren kunnen uitsluitend worden genoten tussen de aanvang en het einde van de dienst volgend op het in dit artikel bedoelde overwerk.

Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen, zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Document	OD-001-10
		Pagina	14 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

Artikel 10

FEESTDAGEN

Onder feestdagen wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:

1. Nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale Bevrijdingsdag.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden de feestdagen geacht een tijdvak van 24 aaneengesloten uren te omvatten. Voor de dagdienst geldt dat een feestdag begint om 0.00 uur. Voor de ploegendienst geldt dat een feestdag begint om 23.00 (per 1 december 2022: 22.30) uur op de dag voorafgaand aan de feestdag en eindigt om 23.00 (per 1 december 2022: 22.30) uur op de feestdag.
3. In de dagdienst wordt op feestdagen in de regel niet gewerkt. In de ploegendienst wordt op feestdagen gewerkt met een minimale bezetting. De minimale bezetting wordt in onderling overleg door de leidinggevende vastgesteld. De werknemer boven de minimale bezetting wordt vrijgesteld van werk.
4. Werknemers in de 5-ploegendienst die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid verrichten ontvangen per op die feestdag gewerkt uur een vergoeding van in totaal 215% van het uurloon vermeerderd met de ploegentoeslag.
Het uurloon is 0,68% van het maandsalaris.

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Document	OD-001-11
		Pagina	15 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

Artikel 11

GEORLOOFD VERZUIM

In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in artikel 4 lid 1 van de Wet arbeid en zorg geldt het volgende:

1. bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 13 bepaalde van toepassing;
2. in de navolgende gevallen kan de werknemer doorbetaald verlof opnemen mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:
 - a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de partner of van een inwonend kind of pleegkind van de werknemer; van één van zijn ouders, schoonouders of uitwonend kind of pleegkind;
 - b. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis/crematie van een grootouder van de werknemer of van diens partner, kleinkind, broer, zuster, schoonzoon, schoondochter, zwager, schoonzuster, neef of nicht (d.w.z. oom- of tantezegger);
 - c. gedurende één halve dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap;
 - d. gedurende één dag of dienst bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster;
 - e. gedurende één dag of dienst bij 25-, 40- 50- en 60-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, diens ouders of schoonouders, grootouders en aangetrouwde grootouders;
 - f. gedurende de bevalling van de partner;
 - g. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
 - h. gedurende één dag of dienst bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - i. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur bij een examen in bedrijfsbelang;
 - j. gedurende het noodzakelijke bezoek aan dokter, tandarts of specialist, alsmede voor noodzakelijke begeleiding van en naar een ziekenhuis voor opname of onderzoek van de partner of inwonende eigen kind of pleegkind, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden;
 - k. gedurende één dag of dienst maximaal eenmaal per kalenderjaar bij verhuizing van de werknemer, indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren.
 - l - gedurende eenmaal de voor de werknemer geldende arbeidsduur per week ten behoeve van geboorteverlof, op te nemen in de eerste 4 weken na bevalling van de partner.
 - aanvullend gedurende vijfmaal de voor de werknemer geldende arbeidsduur per week ten behoeve van aanvullend geboorteverlof tegen 70% van het (maximum) dagloon, op te nemen in de eerste 6 maanden na bevalling van de partner.
 - m. andere vormen van (mantel)zorg (zoals o.a. het begeleiden van ouders of schoonouders bij een bezoek aan de specialist, indien dat niet in eigen tijd kan worden gedaan) dienen in overleg tussen medewerker, leidinggevende en HR afgestemd te worden. Borging van dit proces via opname tekst in het personeelshandboek.
3. De werkgever is niet gehouden het maandinkomen door te betalen in de navolgende gevallen:
 - a. schorsing van de werknemer door de werkgever;
 - 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

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Document	OD-001-11
		Pagina	16 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

vergunning heeft verkregen; voordat tot de hiervoor bedoelde aanvraag wordt overgegaan zal met de vakvereniging overleg worden gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand 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 vakvereniging 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.

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Document	OD-001-12
		Pagina	17 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

Artikel 12

VAKANTIE

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. Vakantieduur

- a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op wettelijke vakantie met behoud van maandinkomen van 20 dagen of diensten.
- b. Daarenboven heeft de werknemer in dagdienst recht op bovenwettelijke dagen of diensten als volgt:

- t/m 18 jaar	: 6½ dagen of diensten
- van 19 t/m 44 jaar	: 5½ dagen of diensten
- van 45 t/m 49 jaar	: 6½ dagen of diensten
- van 50 t/m 54 jaar	: 7½ dagen of diensten
- van 55 t/m 59 jaar	: 8½ dagen of diensten
- van 60 tot AOW-gerechtigde leeftijd	: 9½ dagen of diensten

De werknemer in 5-ploegendienst heeft echter recht op bovenwettelijke dagen als volgt:

- | | |
|---------------------------------------|-----------------------|
| - t/m 18 jaar | : 6 dagen of diensten |
| - van 19 t/m 44 jaar | : 5 dagen of diensten |
| - van 45 t/m 49 jaar | : 6 dagen of diensten |
| - van 50 t/m 54 jaar | : 7 dagen of diensten |
| - van 55 t/m 59 jaar | : 8 dagen of diensten |
| - van 60 tot AOW-gerechtigde leeftijd | : 9 dagen of diensten |

voor toepassing van het onder b. bepaalde is maatgevend de leeftijd die in het desbetreffende vakantiejaar wordt bereikt.

3. Berekening vakantie bij indiensttreding en ontslag

- a. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de hiervoor in lid 2 genoemde vakantie.
- b. Voor de berekening van de vakantie wordt de werknemer die voor of op de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.
- c. Wanneer de werknemer na de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, wordt hij geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.

4. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantie

De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever mee te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) heeft verworven maar nog niet heeft genoten, zodat de werkgever weet op hoeveel onbetaald verlof de werknemer aanspraak kan maken.

5. Het niet verwerven van vakantie gedurende onderbreking van de werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
- b. 1. De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - a. volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte;
 - b. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - c. het anders dan voor eerste oefening als dienstplichtige opgeroepen zijn voor militaire (of vervangende) dienst;
 - d. het opnemen van verlof gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet genoten vakantie;
 - e. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - f. tegen zijn wil - anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid - niet in staat zijn arbeid te verrichten (werktijdvermindering);

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Document	OD-001-12
		Pagina	18 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

- g. het genieten van verlof als bedoeld in artikel 643 BW (politiek verlof);
- h. het opnemen van adoptieverlof als bedoeld in artikel 3:2 Wet arbeid en zorg.

In de hiervoor onder a. en b. bedoelde gevallen wordt slechts vakantie verworven over de wettelijk vastgestelde periode waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstande dat bij arbeidsongeschiktheid als bedoeld onder a. de tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

Opbouw van vakantie bij volledige arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats indien de arbeidsongeschiktheid door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek, waarover de werknemer valse informatie heeft verstrekt en voor de tijd gedurende welke de werknemer door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd dan wel indien hij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht, of niet meewerkt aan redelijke voorschriften en maatregelen om passend werk te kunnen verrichten.

- 2. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld in lid 5 onder b 1 onder a en b van dit artikel in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hiervoor bedoelde onderbreking is het in lid 3 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.

- c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de vakantierechten verworven naar rato van werken.
- d. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantie over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

6. Aaneengesloten vakantie

- a. Van de in lid 2 onder a. genoemde vakantie zullen als regel 3 weken aaneengesloten worden verleend. Voor de werknemers in de 5-ploegendienst geldt, dat de aaneengesloten vakantie als regel 24 kalenderdagen omvat.
- b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld in overleg met de werknemer. Als regel zal de aaneengesloten vakantie in de periode mei tot en met september worden genoten.
- c. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet en gedurende die stopzetting aan alle of een deel van de werknemers de aaneengesloten vakantie geeft, zal de werkgever dit alleen in overleg met en instemming van de ondernemingsraad uitvoeren.
- d. De collectieve zomervakantie moet worden vastgesteld in november van het voorgaande jaar. Een collectieve stop rond Kerst dient in oktober vastgesteld te worden.

7. Snipperdagen

- a. De werkgever kan ten hoogste 3 dagen als verplichte vakantiedagen aanwijzen. Het vaststellen van deze dagen geschiedt in overleg met de ondernemingsraad en als regel bij de aanvang van het kalenderjaar.
- b. De werknemer kan de overblijvende vakantie opnemen wanneer dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.
- c. Het opnemen van verlof is geregeld in het tijdregistratiereglement.

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Document	OD-001-12
		Pagina	19 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

8. Vakantie bij ontslag

- a. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige vakantie op te nemen. Deze vakantie mag echter niet eenzijdig in de termijn van opzegging worden vastgesteld.
- b. Indien de werknemer de hem toekomstige vakantie niet geheel heeft kunnen opnemen zal de resterende vakantie bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald.
- c. Te veel genoten vakantie zal bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden verrekend.
- d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel vakantie is uitbetaald.

9. Vervangende schadevergoeding

Behoudens in het geval als bedoeld in lid 8 onder b. kan vakantie nooit worden vervangen door een schadevergoeding in geld.

10. Niet opgenomen vakantie

Indien de niet vervallen wettelijke vakantie dan wel de bovenwettelijke vakantie niet binnen 6 maanden direct volgend op het einde van het vakantiejaar waarin zij is verworven is opgenomen, is de werkgever gerechtigd tijdstippen vast te stellen waarop de werknemer deze vakantie zal opnemen.

11. Vervaltermijn/Verjaring

Wettelijke vakantie die niet is opgenomen vervalt 6 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Bovenwettelijke vakantie die niet is opgenomen verjaart 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

12. Uitvoeringsbepaling

De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad bepalen, dat de werknemer, behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor vakantie vóór een bepaald tijdstip moet indienen.

13. Extra verlof

- a. In verband met zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden kunnen aan de werknemer extra verlofdagen worden toegekend.
- b. Deze extra verlofdagen zijn voor rekening van de werknemer.
- c. De afdelingsmanager mag in overleg met de afdeling P&O tot maximaal een periode van 5 dagen extra verlof voor eigen rekening van de betrokken werknemer toekennen. Tijd die door de overwerktoeslag in enig jaar is gecompenseerd, wordt hiervan conform artikel 9 in mindering gebracht.
- d. Andere vormen van extra verlof moeten worden goedgekeurd door de Managing Director.

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Document	OD-001-13
		Pagina	20 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

Artikel 13

VAKANTIETOESLAG

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 mei van enig jaar tot 1 mei van het volgende jaar.
2. De werknemer ontvangt 8% vakantietoeslag over het bruto maandinkomen dat gedurende het vakantietoeslagjaar genoten is.
3. De uitbetaling vindt plaats direct na afloop van het vakantietoeslagjaar.

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Document	OD-001-14
		Pagina	21 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

Artikel 14

EXTRA UITKERING

De werknemer die gedurende het kalenderjaar in dienst is geweest, ontvangt in de maand december een extra uitkering van 8,33% over het bruto maandinkomen dat gedurende het kalenderjaar genoten is.

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Document	OD-001-15
		Pagina	22 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

Artikel 15

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. 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 629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, voor zover hierna niet anders is bepaald.

2. a. **Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
 Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW 70% van het maandinkomen tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen worden doorbetaald.

- b. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
 Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

- c. **Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
 Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen worden doorbetaald.

- d. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
 Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling van 30% van het maandinkomen, als de werknemer aantoonbaar en optimaal meewerkt aan activiteiten die overeengekomen zijn in en uitgevoerd worden op basis van het re-integratieplan. Van een aantoonbare, optimale inspanning tot re-integratie is sprake als bij het volgen van om- en bijscholing, werken op basis van arbeidstherapie of het verrichten van al dan niet aangepast werk. De verplichtingen van de Wet verbetering poortwachter vormen de basis van de afspraken.

- e. **Afspraken na de tweede periode van 52 weken indien minder dan 35% arbeidsongeschikt**
 Voor de werknemer die na 2 jaar ziekte minder dan 35% arbeidsongeschikt is, gelden de volgende afspraken:
 1. loondoorbetaling van het deel dat op loonwaarde wordt gewerkt (in de eigen functie);
 2. activiteiten op arbeidstherapeutische basis worden gelijkgesteld aan het werken op loonwaarde;
 3. werknemer ontvangt als garantie 70% van het maandsalaris (bij werk in de eigen functie);
 4. bij werken in een andere functie met een lagere salarisschaal geldt dat werknemer als garantie 70% van het maandsalaris ontvangt (behorend bij de oorspronkelijke functie).

- f. **Afspraken na de tweede periode van 52 weken indien tussen 35% en 80% arbeidsongeschikt**
 Werkgever kent op basis van de Wet verbetering poortwachter een inspanningsverplichting tot re-integratie van de werknemer.

- g. **Afspraken na de tweede periode van 52 weken indien meer dan 80% arbeidsongeschikt**
 Werknemer ontvangt over de eerste en tweede periode van 52 weken een loondoorbetaling van 100% van het maandinkomen, indien nodig met terugwerkende kracht.

 Na 104 weken arbeidsongeschiktheid zal opnieuw gekeken worden of terugkeer nog mogelijk is (eventueel in aangepast werk). Op dat moment maakt de werknemer geen stap in de schaal.

- h. Werkgever kan voor werknemer in positieve zin van het bedoelde in lid e, f en g afwijken, indien hij daar goede gronden voor aanwezig acht, eventueel na beoordeling van een nog nader in te stellen interne beoordelingscommissie.

- i. Voor de hierboven onder a, b, c, en d genoemde gevallen geldt dat nooit langer zal worden doorbetaald respectievelijk aangevuld dan in totaal maximaal 104 weken.

3. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Document	OD-001-15
		Pagina	23 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

4. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt. Indien er sprake is van re-integratie bij een andere werkgever zullen de in lid 2 bedoelde loondoorbetaling, aanvullingen en tijdsduur onverkort van toepassing zijn. Alsdan zal werkgever individueel afspraken maken hoe financieel en arbeidsrechtelijk om te gaan met (tussentijdse) plaatsing bij een andere werkgever.
5. 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 valse informatie heeft verstrekt;
 - 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 werk te verrichten;
 - f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie.
 - . Loonbetaling en aanvulling op te schorten dan wel de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften).
 - . 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 (of indien partijen dit zijn overeengekomen: de Arbo-dienst);
 - 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;
 - j. misbruik maakt van de voorziening.

Nadere uitwerking van het in dit artikellid bepaalde vindt plaats in de in overleg met de ondernemingsraad op te stellen nadere regels en aanwijzingen in verband met ziekte.

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Document	OD-001-15
		Pagina	24 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

Artikel 16

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

1. Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 674 BW.
2. Deze uitkering is gelijk aan het bedrag van het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag en extra uitkering, dat de werknemer zou hebben ontvangen vanaf de dag na overlijden tot en met twee maanden na de dag waarop het overlijden plaatsvond.
Op dit bedrag wordt in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van de Ziektewet en/of de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen en de Toeslagenwet.
3. De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 BW of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in lid 2.
4. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
 - a. de langstlevende partner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde;
 - b. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.
 - c. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a en b: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.

Van ongehuwd samenleven als bedoeld onder a is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad.
Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijken zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Document	OD-001-17
		Pagina	25 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

Artikel 17

COLLECTIEVE ZIEKTEKOSTENVERZEKERING

Werkgever biedt een collectieve ziektekostenverzekering aan.

Van de werknemer die deelneemt aan de collectieve ziektekostenverzekering van werkgever, vergoedt werkgever de kosten van de aanvullende verzekering (AV1) en 7,5% netto van de resterende totale poliskosten. Zie voor verdere uitwerking het personeelshandboek.

Om structurele overheidsmaatregelen dan wel andere extreme premiestijgingen af te dekken, behoudt werkgever zich het recht voor om de bijdrage in de kosten gedurende de looptijd van de CAO te maximeren op € 25.000,= per jaar.

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Document	OD-001-18
		Pagina	26 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

Artikel 18

WINSTDELINGSREGELING

1. In de onderneming van werkgever geldt een winstdelingsregeling. De winstdeling is gebaseerd op de volgende 3 (jaarlijkse) budgetdoelstellingen:
 - “Consolidated Profit and Loss statement KCBV - Net Sales” (= “Omzet”);
 - “Consolidated Profit and Loss statement KCBV – Profit before Tax” (“Winst”);
 - “Consolidated Cash Flow – Total Cash flow from operating activities” = (“Cashflow”).

2. Bij het behalen wordt per doelstelling een winstdelingsbonus uitgekeerd van € 500,= netto per medewerker (naar rato parttime en periode in dienst gedurende het jaar). Bij het behalen van alle 3 de doelstellingen dus in totaal netto € 1500,=. Bovendien kan bij een substantiële overschrijding van deze budgetdoelstellingen deze bonus in stappen groeien tot max 25% extra, dus maximaal € 1875,= netto per medewerker.

3. Een basisvoorwaarde om tot uitbetaling te komen is dat per jaar wordt voldaan aan de binnen het bedrijf bekende en breed gecommuniceerde doelstellingen voor de lange termijn – zoals aangegeven in OD-032 (de X-matrix). Die basisvoorwaarde houdt in dat aan de volgende minimum doelstellingen voldaan wordt:
 - Profit before Tax > 12,0 % of the annual turnover (consolidated)
 - Operating Cash Flow > 12,0 % of the annual turnover (consolidated)

Bij een gerealiseerde “winst” resp. “cashflow” lager dan deze minimum doelstellingen wordt derhalve geen bonus uitgekeerd.


4. De uitbetaling zal binnen drie maanden na het aflopen van het boekjaar plaatsvinden.

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Document	OD-001-19
		Pagina	27 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

Artikel 19

PENSIOENREGELING

In de onderneming van werkgever geldt een pensioenregeling, waaraan deelname verplicht is met inachtneming van het gestelde in de pensioenregeling.

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Document	OD-001-20
		Pagina	28 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

Artikel 20

(VERVALLEN)

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Document	OD-001-21
		Pagina	29 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

Artikel 21

ANW-GAT

De werknemer neemt deel aan de bij werkgever van kracht zijnde regeling om de consequenties van de ANW te verzekeren.

Zie voor de uitwerking hiervan het personeelshandboek.

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Document	OD-001-22
		Pagina	30 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

Artikel 22

BHV / EHBO

Werknemers met een geldig BHV- en/of EHBO-certificaat, en als zodanig worden ingezet c.q. inzetbaar zijn, ontvangen een bruto vergoeding van € 100,= per jaar.

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Document	OD-001-99
		Pagina	31 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

Artikel 23

BIJEENKOMSTEN VAKVERENIGING

1. Vakbondsleden worden in de gelegenheid gesteld om de reguliere vakbondsbijeenkomsten onder werktijd te bezoeken, mits de veiligheid het toelaat. Artikel 9 (o.a. overwerk en extra opkomst) is niet van toepassing.
2. Bijeenkomsten van de vakvereniging kunnen plaatsvinden op de locatie van Kisuma.

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Document	OD-001-99
		Pagina	32 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

Slotartikel

TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen of arbeidsvoorwaarden 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 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. In het geval dat de Stichting van de Arbeid zich niet competent acht om een uitspraak te doen kunnen partijen overgaan tot instelling van een arbitragecommissie. Deze commissie bestaat uit drie personen, waarvan één wordt aangewezen door de werkgever en één door de vakvereniging. Deze twee personen wijzen gezamenlijk een derde persoon aan, die tevens als voorzitter zal fungeren. Binnen een maand na instelling zal de arbitragecommissie een bindend advies aan partijen uitbrengen over het verzoek tot tussentijdse wijzigingen.

3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden, nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Document	OD-001-Bijlage I
		Pagina	34 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

Slotbepaling

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 juli 2022 en eindigt op 30 juni 2024 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde

Partij ter andere zijde

Kisuma Chemicals B.V.
Veendam

FNV
Utrecht

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Document	OD-001-Bijlage I
		Pagina	34 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

BIJLAGE I als bedoeld in artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Kisuma Chemicals B.V. te Veendam

Functielijst

<u>Functie</u>	<u>Salarisgroep</u>
General Affairs Support	3
Logistic Operator	3
Maintenance Supply Assistant	3
Analyst	3
Field Operator	4
Allround Analyst	4
General Affairs Assistant	4
Assistant Financial Officer	4
Customer Service Representative	5
Mechanical Engineer	5
Allround Operator	5
E&I Engineer	5
Supply Chain Officer	5
Technical Service Representative	5
Senior Analyst	5
Assistant Research Technician	5
QC Engineer	6
Shift Supervisor	6
Maintenance Coordinator	6
Production Coordinator	6
Process Engineer	6
HR Officer	6
Financial Officer	6
Research Technician	6
Reliability Engineer	6
DCS Engineer	6

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Document	OD-001-Bijlage II
		Pagina	35 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

BIJLAGE II behorend bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Kisuma Chemicals B.V. te Veendam

Salarisschalen per 1 juli 2022 (inclusief een verhoging van 2,75%)

Groep	ORBA-score	Minimum salaris	Maximum salaris
1	0 - 45	2020,33	2575,33
2	45 - 75	2173,55	2855,23
3	75 - 105	2407,28	3198,91
4	105 - 135	2677,97	3646,99
5	135 - 165	2988,29	4143,83
6	165 - 195	3339,54	4775,19

Salarisschalen per 1 juli 2023 (inclusief een verhoging van 3,0%)

Groep	ORBA-score	Minimum salaris	Maximum salaris
1	0 - 45	2080,94	2652,59
2	45 - 75	2238,76	2940,89
3	75 - 105	2479,50	3294,88
4	105 - 135	2758,31	3756,40
5	135 - 165	3077,94	4268,14
6	165 - 195	3439,73	4918,45

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Document	OD-001-Bijlage IV
		Pagina	36 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

BIJLAGE III behorend bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Kisuma Chemicals B.V. te Veendam
(Vervallen)

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Document	OD-001-Bijlage IV
		Pagina	37 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

BIJLAGE IV behorend bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Kisuma Chemicals B.V. te Veendam

Artikelen uit het Burgerlijk Wetboek en de Wet arbeid en zorg

Artikel 629

- 1 Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.

- 2 In afwijking van lid 1 geldt het in dat lid bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken voor de werknemer die:
 - a. doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat; of
 - b. de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.

Indien de ongeschiktheid wegens ziekte een aanvang heeft genomen voor de datum waarop de werknemer de in onderdeel b bedoelde leeftijd heeft bereikt, geldt vanaf die datum de in dit lid genoemde termijn, voor zover het totale tijdvak niet meer bedraagt dan 104 weken.

- 3 De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
 - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
 - d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;
 - e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3;
 - f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.

- 4 In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.

- 5 Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt, voorzover deze uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit het loon wordt genoten. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Document	OD-001-Bijlage IV
		Pagina	38 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.

- 6 De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
- 7 De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
- 8 Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
- 9 Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
- 10 Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
- 11 Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
 - b. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld en met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;
 - c. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
 - d. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
- 12 Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.
- 13 Voor de toepassing van lid 2, aanhef en onderdeel a, wordt onder het verrichten van diensten ten behoeve van een huishouden mede verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden.

Artikel 643

- 1 De werknemer kan verlangen dat de werkgever hem verlof zonder behoud van loon verleent voor het als lid bijwonen van vergaderingen van de Eerste Kamer der Staten-Generaal, van vertegenwoordigende organen van publiekrechtelijke lichamen die bij rechtstreekse verkiezing worden samengesteld, uitgezonderd echter de Tweede Kamer der Staten-Generaal, alsmede van commissies uit deze organen. Deze bepaling vindt mede toepassing op de werknemer die deel uitmaakt van een met algemeen bestuur belast orgaan van een waterschap.

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Document	OD-001-Bijlage IV
		Pagina	39 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

- 2 Indien daarover tussen de werkgever en de werknemer geen overeenstemming bestaat, stelt de rechter op verzoek van de meest gereede partij vast in welke mate dit verlof behoort te worden verleend. De rechter beoordeelt in hoever, gezien het belang dat de werknemer aan de in lid 1 bedoelde vergaderingen kan deelnemen, in redelijkheid van de werkgever kan worden gevergd dat de werknemer afwezig is. De beschikking van de rechter is uitvoerbaar bij voorraad.
- 3 De leden 1 en 2 vinden overeenkomstige toepassing op gedeputeerden, wethouders en leden van het dagelijks bestuur van een waterschap, wier functie niet als een volledige wordt bezoldigd. Bij algemene maatregel van bestuur wordt bepaald, welke gedeputeerdenfuncties en wethoudersfuncties voor de toepassing van dit artikel als volledig bezoldigd worden aangemerkt.
- 4 Dit artikel blijft buiten toepassing ten aanzien van die groepen werknemers voor wie uit hoofde van verlening van rijksvergoeding bij of krachtens de wet een andere regeling is vastgesteld.

Artikel 672

- 1 Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
- 2 De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
- 3 In afwijking van lid 2 bedraagt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging één maand indien de werknemer de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.
- 4 De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
- 5 Indien de omvang van de arbeid niet is vastgelegd, bedraagt de door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging, in afwijking van lid 4, de termijn, bedoeld in artikel 628a, leden 2 en 4, of vier dagen, indien het een functie betreft die is aangewezen op grond van artikel 628a, lid 11. Lid 1 is niet van toepassing.
- 6 Indien de toestemming, bedoeld in artikel 671a, lid 1 of lid 2, is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met de duur van de periode die aanvangt op de datum waarop het volledige verzoek om toestemming is ontvangen en eindigt op de datum van dagtekening van de beslissing op het verzoek om toestemming, met dien verstande dat een termijn van ten minste een maand resteert.
- 7 De termijn, bedoeld in lid 2 of lid 3, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
- 8 Van de termijn, bedoeld in lid 4, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
- 9 Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 8, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Document	OD-001-Bijlage IV
		Pagina	40 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

- 10 Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682 of artikel 683.
- 11 De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, is aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren.
- 12 De kantonrechter kan de vergoeding, bedoeld in het lid 11, matigen indien hem dit met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, met dien verstande dat de vergoeding niet minder kan bedragen dan het in geld vastgestelde loon over de opzegtermijn, bedoeld in lid 2, noch minder dan het in geld vastgestelde loon voor drie maanden.

Artikel 674

- 1 De arbeidsovereenkomst eindigt door de dood van de werknemer.
- 2 Niettemin is de werkgever verplicht aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met één maand na de dag van het overlijden, een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.
- 3 Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijf geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
- 4 De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 2, kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet.
- 5 Lid 2 geldt niet indien de werknemer onmiddellijk voorafgaande aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3, geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 of indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
- 6 Van dit artikel kan niet ten nadele van de nagelaten betrekkingen worden afgeweken.

Artikel 678

- 1 Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
- 2 Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
- a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
 - b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
 - c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Document	OD-001-Bijlage IV
		Pagina	41 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

- d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
 - e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
 - f. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
 - g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
 - h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
 - i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
 - j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
 - k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.
- 3 Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

Artikel 679

- 1 Voor de werknemer worden als dringende redenen in de zin van artikel 677 lid 1 beschouwd zodanige omstandigheden, die ten gevolge hebben dat van de werknemer redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
- 2 Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
- a. wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
 - b. wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden, of gedooft dat een dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
 - c. wanneer hij het loon niet op de daarvoor bepaalde tijd voldoet;
 - d. wanneer hij, waar kost en inwoning overeengekomen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;
 - e. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;
 - f. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;
 - g. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Document	OD-001-Bijlage IV
		Pagina	42 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

- h. wanneer hij, zonder dat de aard van de arbeidsovereenkomst dit medebrengt, de werknemer niettegenstaande diens weigering gelast arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;
 - i. wanneer de voortduring van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer zou zijn verbonden met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam, die niet duidelijk waren ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst;
 - j. wanneer de werknemer door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.
- 3 Bedingen waarbij aan de werknemer de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

Wet Arbeid en Zorg

Artikel 3:2

- 1 De werknemer heeft in verband met de adoptie van een kind recht op verlof zonder behoud van loon.
- 2 Het recht op verlof in verband met adoptie bestaat gedurende een tijdvak van zesentwintig weken en bedraagt ten hoogste zes aaneengesloten weken. Het recht bestaat vanaf vier weken vóór de eerste dag dat de feitelijke opnemings- of adoptie een aanvang heeft genomen of zal nemen, zoals die dag is aangeduid in een door de werknemer aan de werkgever overgelegd document waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden opgenomen.
- 3 Indien als gevolg van een adoptieverzoek tegelijkertijd twee of meer kinderen feitelijk ter adoptie worden opgenomen, bestaat het recht op verlof slechts ten aanzien van één van die kinderen.
- 4 In afwijking van het tweede lid, eerste zin, kan de werknemer de werkgever verzoeken om het verlof te spreiden gedurende een tijdvak van zesentwintig weken. De werkgever kan dit verzoek afwijzen, indien zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.
- 5 Het eerste, tweede, derde en vierde lid en de artikelen 3:3, derde lid, 3:4 en 3:5 zijn van overeenkomstige toepassing op de werknemer die een pleegkind opneemt als bedoeld in artikel 5:1, tweede lid, onder d.

Artikel 4:1

- 1 De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:
 - a. onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen;
 - b. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
 - c. een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden;
 - d. de uitoefening van het actief kiesrecht.
- 2 Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in ieder geval begrepen:
 - a. de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongetrouwd samenwoont;
 - b. het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn;

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Document	OD-001-Bijlage IV
		Pagina	43 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

- c. spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten werktijd om te plannen arts- of ziekenhuisbezoek door de werknemer of de noodzakelijke begeleiding daarbij van de personen, bedoeld in artikel 5:1;
- d. noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag van de personen, bedoeld in artikel 5:1.

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Document	OD-001-Bijlage V
		Pagina	44 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

BIJLAGE V behorend bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Kisuma Chemicals B.V. te Veendam

Protocol

1. **Pensioenregeling**

In de pensioenregeling wordt de fiscaal minimale franchise toegepast (dit fiscale minimum wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld). Gedurende de looptijd van deze cao (1 juli 2022 tot en met 30 juni 2024) blijft de pensioenregeling premievrij voor werknemers.

2. **Vakbondscontributie**

Werkgever stelt werknemers gedurende de looptijd van deze cao (1 juli 2022 tot en met 30 juni 2024) in de gelegenheid de vakbondscontributie op een fiscaalvriendelijke wijze (via de vrije ruimte in de Werkkostenregeling) te betalen.

3. **WGA-premie**

Gedurende deze CAO met een looptijd van 1 juli 2022 tot en met 30 juni 2024 komt de WGA-premie volledig voor rekening van de werkgever. Per 1 juli 2024 wordt bezien hoe hier mee om te gaan. Het wettelijk recht op verhalen van de WGA-premie blijft bestaan.

4. **Leeftijdsdiscriminatie**

Partijen studeren nog op mogelijke leeftijdsdiscriminatie. Mocht er in de tussentijd voor Kisuma nadelige jurisprudentie ontstaan, dan gaan partijen onderhandelen over een kostenneutrale oplossing.

5. **Vervangend vrijaf**

Voor wat betreft feestdagen die in een roostervrije periode van werknemers vallen dient geen onderscheid te worden gemaakt tussen dagdienst en (5-)ploegendienst. Rekentechnisch bedraagt voor de werknemers in de 5-ploegendienst ten opzichte van die in dagdienst, op langere termijn, het verschil in niet genoten vrij op feestdagen in een roostervrije periode minder dan één dienst per jaar (0,85). Mede om die reden wordt de toeslag voor de 5-ploegendienst van 28% verhoogd naar 28,5%. Voor werknemers in de 5-ploegendienst wordt de mogelijkheid verruimd om, indien gewenst, deze extra 0,5% in te zetten om een extra vrije dag te kopen (voor deze groep wordt het maximum aantal dagen van 6 verruimd naar 7 dagen op jaarbasis). Tevens wordt werknemers in de 5-ploegendienst de mogelijkheid geboden om met de feestdagentoeslag maximaal 1 extra vrije dag te kopen, het aantal dagen wordt hierdoor verruimd tot 8 dagen op jaarbasis. Deze extra vrije dagen vallen niet onder het regiem van artikel 12 lid 13c van deze CAO. Zie voor een verdere uitwerking van het kopen van dagen het personeelshandboek.

6. **Terugkomdagen**

De invulling en inroosting van de terugkomdagen in de 5-ploegendienst (maximaal 28 uren) zal door werkgever worden gemaakt en voortijdig ter overleg kenbaar gemaakt worden aan de ondernemingsraad. Mocht de terugkomdag niet door kunnen gaan, dan kan tot minimaal 10 dagen van tevoren in overleg met betrokkenen een andere dag worden afgesproken c.q. kan de dag komen te vervallen. In geval werkgever een beroep op meer dan 28 terugkomuren doet, dan is op deze extra uren de overwerkregeling (artikel 9 cao) van toepassing.

7. **Uitzendbureaus**

Werkgever zal alleen uitzendkrachten inzetten van uitzendbureaus die NEN gecertificeerd zijn.

8. **Uitzendkrachten**

Uitzendkrachten worden vanaf de eerste werkdag beloond conform de CAO van Kisuma Chemicals (schaalsalaris en ploegentoeslag, conform artikelen 8 lid 1 en 9 lid 2 CAO).

9. **Vrijaf voor vakbondsscholing**

Er worden door werkgever in totaal maximaal 2 diensten op jaarbasis ten behoeve van vakbondsscholing beschikbaar gesteld. FNV gaat in overleg met de kaderleden de verdeling bepalen.

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Document	OD-001-Bijlage V
		Pagina	45 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

10. Duurzame inzetbaarheid

Kisuma is reeds begonnen met duurzame inzetbaarheid. Dit betekent zowel voor de **werkgever** als de **werknemer** iets. Het gaat daarbij om **bronnen** en **doelen**.

Bronnen bestaan uit:

Uitruil van een aantal bestaande regelingen (in de huidige CAO).

Daarnaast wil werkgever vanaf 1 januari 2022 jaarlijks per medewerker **€ 450,= bruto** beschikbaar stellen bovenop de bestaande regelingen.

Per 1 januari 2023 zal het bedrag € 463,- worden (2,75% verhoging – in lijn CAO-verhoging)

Per 1 januari 2024 zal het bedrag € 477,- worden (3,00% verhoging in lijn CAO-verhoging).

Dit voor de duur van deze CAO (1 juli 2022 tot en met 30 juni 2024).

Doelen bestaan uit:

Tijd (bijv. aankoop extra verlof uren)

Gezondheid (bijv. vergoeding sportvereniging)

Opleiding (bijv. extra bijdrage aan niet werk gerelateerde opleiding).

Het komende PMO zal breder en weer fysiek uitgevoerd worden. Op basis van de rapportage zullen in het voorjaarsoverleg van 2023 prioriteiten m.b.t. de inzetbaarheid worden vastgesteld.

11. RVU-regeling (Regeling Vervroegd Uittreden)

Conform de afspraken in het landelijke Pensioenakkoord hebben CAO-partijen intentie-afspraken gemaakt over een RVU-regeling (Regeling Vervroegd Uittreden). De RVU-regeling faciliteert medewerkers van Kisuma Chemicals die niet tijdig hebben kunnen anticiperen op de opschuivende AOW-leeftijd, aangezien een dergelijke regeling niet wordt aangemerkt als een RVU (Regeling Vervroegd Uittreden) met als gevolg dat de pseudo-heffing van 52% bij werkgever achterwege blijft.

De RVU-regeling maakt het mogelijk om vanaf 3 jaar voor AOW-leeftijd te stoppen met werken. **Alle medewerkers met tenminste 10 dienstjaren bij Kisuma Chemicals** die in de periode 1 januari 2021 en 31 december 2025 3 jaar of korter voor hun AOW-leeftijd zitten, kunnen aan de regeling deelnemen. Als de ingangsdatum en de looptijd van 5 jaar op basis van landelijke afspraken op een later tijdstip ingaat, zal ook de ingangsdatum en de looptijd van 5 jaar bij Kisuma Chemicals in lijn met die landelijke afspraken opschuiven. Zowel Kisuma Chemicals als de betreffende medewerker dienen hun wederzijdse goedkeuring te geven voor deelname aan de regeling.

Deelname aan de regeling betekent dat de arbeidsovereenkomst en alle daaruit voortvloeiende verplichtingen (zoals o.a. het betalen van de pensioenpremie) worden beëindigd. Werknemer ontvangt over de jaren die hij deelneemt een uitkering die gelijk is aan het nettobedrag van de AOW-uitkering, deze bedraagt op dit moment 22.488 euro op jaarbasis. **Parttimers ontvangen dit naar rato van hun dienstverband**. De uitkering is belast bij werknemer. De werknemer **kan** de uitkering zelf verder aanvullen door bijv. pensioen naar voren te halen.

De regeling wordt definitief vastgesteld en verder uitgewerkt als het wetsvoorstel "Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen" definitief als wet is aangenomen.

12. Pilot generatiepact

Er zal een pilot uitgevoerd worden met een generatiepact.

De periode van de pilot is van 01-07-2022 tot en met 31-12-2025. Daarmee is de periode van de pilot identiek aan de periode dat gebruik gemaakt kan worden van de RVU regeling. Dit geldt tevens voor de doelgroep die deel kan nemen aan één van beide regelingen. Werknemers die drie jaar voor hun AOW gerechtigde leeftijd zitten kunnen gedurende de pilot gebruik maken van de 80/80/100 regeling (80% werken, 80% loon en 100% pensioenopbouw). Werknemers kunnen kiezen of ze van de RVU-regeling of van het generatiepact gebruik willen maken.

Op welke dag er niet gewerkt hoeft te worden dient te worden afgestemd met de leidinggevende en hangt af van de bedrijfssituatie. Parttimers lopen in de regeling mee naar rato van hun parttime percentage. Men

	Collectieve Arbeidsovereenkomst Kisuma Chemicals B.V.	Document	OD-001-Bijlage V
		Pagina	46 van 46
		Revisie	11
		Datum	1-juli-2022

moet, na deelname aan de regeling, wel minimaal 50% blijven werken.

Elke Werknemer die hiermee begint tijdens de pilot periode, mag deze generatiepact regeling afmaken tot aan zijn/haar AOW gerechtigde leeftijd.

In de 2e helft van 2025 zal in een najaarsoverleg worden geëvalueerd of de regeling bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid.

13. Vergoedingen tijdens arbeidsongeschiktheid

De laatste jaren heeft Kisuma te maken met een hoog ziekteverzuim. We hebben gekeken of er een oplossing afgesproken kon worden om ziekmeldingen tegen te gaan, aangezien er extra druk ontstaat bij degenen die niet ziek zijn. Dit blijkt erg lastig te zijn, maatregelen die algemeen bekend zijn hebben vaak een averechts effect. In overleg met de vakvereniging hebben we besloten om op dit moment te starten met een training voor alle leidinggevenden met betrekking tot de regie over de inzetbaarheid van medewerkers.