



ESD-SIC bv

Collectieve arbeidsovereenkomst voor

ESD-SIC bv

© 2025 Cao partijen en AWWN

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

**INHOUDSOPGAVE**

<i>Artikelnummer</i>	<i>blz.</i>
1. Definities	5
 HOOFDSTUK I VERPLICHTINGEN	
2. Algemene verplichtingen	6
3. Verplichtingen van partijen	6
4. Verplichtingen van de werkgever	6
5. Verplichtingen van de werknemer	7
 HOOFDSTUK II DIENSTVERBAND	
6. Bevestiging van proeftijd en aanstelling	9
7. Opzegging	9
 HOOFDSTUK III ARBEIDSTIJD	
8. Arbeidsduur en feestdagen	10
9. Normale werkdag en afwijkende werktijd	10
10. Overwerk	11
11. Ploegendienst	11
12. Ploegendienstwerktijden	12
 HOOFDSTUK IV BELONING	
13. Beloning	13
14. Doorbetaling bij niet werken	16
15. Ploegentoeslag	16
16. Vergoeding van overwerk	17
17. Toeslag voor het werken op feestdagen	18
18. Extra gang, consignatie en sprongtoeslag	18
 HOOFDSTUK V VAKANTIE	
19. Vakantie	20
20. Aaneengesloten vakantie en snipperdagen	20
21. Doorbetaling gedurende dienstverband	20
22. Gunstiger bepalingen	21
23. Vakantierechten	21
24. Extra vakantie jeugdigen	21
25. Seniorenverlof	21
26. Reserve	21
27. Dienstverband dat recht geeft op vakantie	22
28. Opbouw van vakantiedagen gedurende het kalenderjaar	22
29. Vakantiebesteding	22
30. Niet opgenomen vakantie	23
31. Einde arbeidsovereenkomst	23
32. Reserve	23
33. Vakantietoeslag	24

**HOOFDSTUK VI VERZUIM**

34.	Geoorloofd verzuim	25
35.	Werkloosheidsuitkering tijdens dienstverband	26
36.	Bijzonder verlof	26
37.	Verlof zonder behoud van salaris	26
38.	Inkomen bij arbeidsongeschiktheid	27
39.	Vrijaf na overwerk	27
40.	Vakopleiding en vorming	28

HOOFDSTUK VII PREPENSIOEN, PENSIOEN EN SPAARREGELING

41.	Reserve	29
42.	Pensioen	29
43.	Reserve	29
44.	Uitkering bij overlijden	29

HOOFDSTUK VIII DIVERSE BEPALINGEN

45.	Flex-krachten	30
46.	Bescherming personeelsvertegenwoordigers	30
47.	Arbeidsreglement	30
48.	Veiligheid, gezondheid en hygiëne	31
49.	Schadevergoeding	31
50.	Vaste eindejaarsuitkering	31
51.	Aansprakelijkheid	32
52.	Regeling werkgeversbijdrage	32
53.	Werkstaking en uitsluiting	32
54.	Wijzigingen	32
55.	Werkgelegenheid	33
56.	Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst	34

BIJLAGEN

1.	Faciliteiten bedrijfsledengroep vakvereniging	35
2.	Functierangschikkingslijst ORBA	38
3.	Salarisschalen	39
4.	Wet Verbetering Poortwachter	43
5.	Tijdelijke RVU-regeling	44
6.	Protocolafspraken 2024-2026	45



ESD-SIC bv

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

ESD-SIC bv te Delfzijl

als partij ter ener zijde

en

FNV te Utrecht

als partij ter andere zijde

is overeengekomen dat de tussen ESD-SIC bv als partij ter ene zijde en FNV als partij ter andere zijde afgesloten collectieve arbeidsovereenkomst die per 31 mei 2024 afliep, voor de duur van 24 maanden, dus tot en met 31 mei 2026, zal worden verlengd met inachtneming van de volgende wijzigingen.



Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. werkgever : ESD-SIC bv;
2. vakvereniging : FNV;
3. werknemer : de werknemer m/v in dienst van de werkgever, van wie de functie op basis van functieclassificatie is ingedeeld in één van in deze collectieve arbeidsovereenkomst vermelde functiegroepen, die zijn ingepast tussen de 0 en 202,5 punten (ORBA).
Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de stagiaire of vakantiewerker;
4. maand : kalendermaand;
5. week : een periode van 7 etmalen waarvan het eerste begint bij het begin van de eerste op maandagochtend aanvangende dienst;
6. dienstrooster : de voor de werknemer geldende arbeidstijdregeling, die aangeeft op welke tijdstippen zij gewoonlijk hun werkzaamheden moeten beginnen, beëindigen en/of eventueel onderbreken;
7. schaalsalaris : het schaalsalaris, zoals opgenomen in bijlage 2 van deze overeenkomst;
8. garantiesalaris : een gegarandeerd salaris als bedoeld in artikel 13.7.d;
9. persoonlijke toeslag : een toeslag als bedoeld in artikel 13.6b.2;
10. EBO-toeslag : een toeslag voor bezwarende werkomstandigheden; zoals opgenomen in bijlage 2 van deze overeenkomst;
11. maandinkomen : het schaalsalaris vermeerderd met bijzondere beloningen, als bedoeld in artikel 15, het garantiesalaris, de persoonlijke toeslag en de EBO-toeslag;
12. ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;
13. reservedienst : tot de reservedienst behoren die medewerkers van de procesbewaking die beschikbaar zijn om in te vallen voor ziekte, vakantie, snipperdagen enz. in de 5-ploegendienst;
14. deeltijdwerknemer : als op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur dan een voltijdwerknemer als bedoeld in artikel 8, zijn de bepalingen van deze collectieve overeenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld;
15. BW : Burgerlijk Wetboek.

HOOFDSTUK I

VERPLICHTINGEN

Artikel 2

Algemene verplichtingen

1. De werkgever zal geen werknemers in zijn dienst hebben onder voorwaarden, die ongunstiger zijn dan bepaald in deze overeenkomst.
2. De werknemers zullen een exemplaar van deze overeenkomst en van de daarvan deel uitmakende bijlagen ontvangen.

Artikel 3

Verplichtingen van partijen

1. Partijen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst te zullen nastreven en bevorderen, geen actie te zullen voeren of te bevorderen die beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan die omschreven in artikel 54 lid 1, 2 en 3 en deze overeenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. Bij een geschil dat verband houdt met de uitleg, toepassing of nakoming van deze overeenkomst, beweerd niet-nakoming van de bij deze overeenkomst opgelegde verplichtingen daaronder begrepen, zullen partijen geen staking of uitsluiting toepassen, toelaten en bevorderen.
3. De vakvereniging verplicht zich te zullen bevorderen dat zijn leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze cao en het eventueel geldende arbeidsreglement.

Artikel 4

Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is verplicht geen werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde of het in artikel 47 bedoelde arbeidsreglement.
2. De werkgever is verplicht tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toe te passen of te bevorderen en deze overeenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
3. De werkgever zal met iedere werknemer een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarbij deze cao en een eventueel in het bedrijf geldende arbeidsreglement van toepassing worden verklaard.
4. Tenzij de werknemer hiermee akkoord gaat, zal de werkgever aan de werknemer geen arbeid opdragen bij derden.
5. Uitzendkrachten worden in de toekomst bij voorkeur via uitzendbureau Start ingehuurd.
6. De werkgever zal maatregelen treffen voor de vaststelling en de beoordeling van het sociaal beleid. Een sociaal jaarverslag wordt ten minste een maand voor de bespreking in de ondernemingsraad op aanvraag aan ieder personeelslid ter beschikking gesteld. Aan het sociaal jaarverslag worden als bijlagen de door de onderneming gehanteerde richtlijnen voor het beleid inzake aanstelling, beloning, opleiding, normen van beoordeling, werkoverleg en ontslag toegevoegd.

Toelichting

1. Met inachtneming van het bepaalde in het geldende reglement voor de ondernemingsraad zal de werkgever de ondernemingsraad jaarlijks inlichten en raadplegen omtrent de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid.
Bij de gegevens worden onder andere mede betrokken:
 - a. de personeelsbezetting en de mutaties daarin;
 - b. programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg;
 - c. aanstelling, ontslag en de mate van verzuim;
 - d. beoordelings- en tariefsysteem en overwerk.
2. De werkgever zal aan de ondernemingsraad ten minste 4 x per jaar een overzicht te verschaffen van het aantal gemaakte overuren, gespecificeerd naar de afdeling en groep. Deze overzichten zullen ter kennisneming aan de vakvereniging worden toegezonden. Bij de bespreking in de ondernemingsraad welke maatregelen er genomen moeten worden om in de toekomstige periodes het overwerk te beperken, zal de werkgever tevens in het overleg betrekken de minimum bezetting per ploeg en per afdeling.
3. Als de vakvereniging aan de onderneming te kennen geeft dat zij het vakverenigingswerk in de onderneming wil effectueren zal de werkgever ten behoeve hiervan faciliteiten verlenen.
4. De werkgever erkent, dat het functioneren van de vakvereniging afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn in het werk van de vakbond met betrekking tot de onderneming. Op grond hiervan zal zij mogelijkheden scheppen voor het functioneren van het vakverenigingswerk in de bedrijven voor zover dit met het oog op bovengenoemde betrokkenheid nodig is. Deze mogelijkheden zijn neergelegd in bijlage 1 van deze overeenkomst ter uitvoering van deze bepaling binnen de grenzen van de afspraken zoals die door partijen zijn gemaakt.
5. De werkgever stelt de werknemer in staat zich nader te bekwamen door middel van opleiding en scholing. Zie hiervoor het intern gehanteerde boekje "Vergoedingen/verstrekkingen", hoofdstuk 8: regeling opleiding en studiekostenvergoeding.

Artikel 5

Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werknemer is verplicht de belangen van het bedrijf van de werkgever als goede werknemer te behartigen, ook als geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
3. De werknemer is verplicht om de door of namens de werkgever gezien de omstandigheden redelijk te achten opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften zo goed mogelijk in acht te nemen.
4. De werknemer is verplicht de door of namens de werkgever gegeven aanwijzingen over de orde en de veiligheid in het bedrijf na te leven.
5. De werknemer is verplicht zich te gedragen naar de bepalingen van een eventueel in het bedrijf van de werkgever geldend arbeidsreglement, mits aan de wettelijke bepalingen inzake de goedkeuring van dit reglement is voldaan.
6. De werknemer is verplicht zich voor wat zijn dienst- en rusttijd betreft, te houden aan de gepubliceerde dienstroosters.
7. De werknemer is verplicht ook buiten de in het dienstroosters aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.



ESD-SIC bv

8. De werknemer is verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld over de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de productie. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.

HOOFDSTUK II

DIENSTVERBAND

Artikel 6**Bevestiging van proeftijd en aanstelling**

1. Als bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst een proeftijd is overeengekomen, wordt deze schriftelijk vastgelegd, met dien verstande dat deze overeenkomst geen andere is dan voor onbepaalde tijd. Daarbij wordt tevens een exemplaar van deze overeenkomst aan de werknemer overhandigd.
2. De werkgever verstrekt aan de werknemer een schriftelijke bevestiging van aanstelling. Indien een proeftijd is overeengekomen verstrekt de werkgever deze bevestiging aan het einde daarvan.
3. In de schriftelijke bevestiging worden in ieder geval vermeld:
 - a. de datum van ingang van het dienstverband;
 - b. de functie;
 - c. de salariscategorie;
 - d. het toegekende aantal functiejaren;
 - e. het schaaalsalaris/het maandinkomen
 - f. de arbeidsduur en het eventuele dienstrooster.Wijzigingen zullen eveneens schriftelijk worden bevestigd.
4. Werkgever mag tijdelijk personeel in dienst nemen voor een eenmalige periode van maximaal 6 maanden voor zover dat
 - a. een vervanging is van arbeidsongeschikte werknemers;
 - b. gewenst wordt ingeval van een productiestijging van tijdelijke aard als de werkgever de vakvereniging over de omvang van de productiestijging en het aantal werknemers dat hierbij betrokken zal worden, tijdig informeert.

Artikel 7**Opzegging**

1. Opzegging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst geschiedt schriftelijk, met inachtneming van de termijnen genoemd in de leden 2 en 3, zodanig dat het dienstverband eindigt aan het einde van een kalendermaand.
2. De opzegtermijn door de werkgever in acht te nemen bedraagt:
 - a. als de werknemer vier jaar of minder onafgebroken in dienst is: één maand;
 - b. voor iedere verdere vier jaar onafgebroken dienstverband: één maand meer;
 - c. voor iedere periode van vier jaar onafgebroken dienstverband na het bereiken door de werknemer van de leeftijd van 45 jaar: één maand extra.De opzegtermijn krachtens het voorgaande bedraagt ten hoogste zes maanden.
3. De opzegtermijn door de werknemer in acht te nemen bedraagt:
 - a. indien hij vijf jaar of minder onafgebroken in dienst is: één maand;
 - b. voor iedere verdere vier jaar onafgebroken dienstverband: een halve maand meer, tot een maximum van drie maanden.
4. Een onvoltooide periode van vier jaar aan het einde van het dienstverband wordt voor de toepassing van lid 2 sub a en lid 3 als een volledige periode berekend. Dit geldt ook voor de toepassing van lid 2 sub b, maar alleen als het dienstverband na het bereiken van de leeftijd van 45 jaar tenminste een vol jaar heeft geduurd.
5. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

HOOFDSTUK III

ARBEIDSTIJD

Artikel 8

Arbeidsduur en feestdagen

1. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bedraagt 36 uur voor dagdienst en 2-ploegendienst, verdeeld over de werkdagen maandag t/m vrijdag en voor de overige dienstroosters verdeeld over alle 7 dagen van de week.
Voor de 5-ploegendienst is over het gehele jaar genomen de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur 33,6 uur.
2. Teneinde de flexibiliteit te vergroten, wordt binnen Productie, Technische Dienst en Procestechnologische Dienst gewerkt op basis van een zogenaamde jaarurennorm. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voor de voltijdwerker zal vanaf dat moment 36 respectievelijk 33,6 uur bedragen, met dien verstande dat er met instemming van de OR, volgens rooster in drukke periodes of in vakantieperiodes meer uren wordt gewerkt en in rustige periodes minder uren.
Voor de afdeling ovenbouw betekent dit dat per 3 weken een planning zal worden gemaakt. Voor de andere afdelingen zal dit zo ver mogelijk vooraf gepland worden. Daar waar noodzakelijk zullen per groep c.q. ploeg twee aanvangstijden worden gehanteerd, zodat machines en installatie gereed staan voor aanvang van de werkzaamheden. Dit betekent ook dat de pauzes op verschillende tijdstippen zullen plaatsvinden. Een en ander in overleg met de OR.
3. Bij de vaststelling van dienstroosters en bij het opdragen van bijzondere werkzaamheden zal zoveel mogelijk het werken op zaterdag en zondag en op de in lid 4 van dit artikel genoemde feestdagen, worden vermeden.
4. Op nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale Bevrijdingsdag, wordt, voor zover deze dagen niet vallen op roostervrije dagen, vrijaf gegeven met behoud van salaris. Deze dagen komen niet in mindering op de vakantie. De dienst op oudejaarsnacht (die om 23.00 uur begint) wordt aangemerkt als werken op een feestdag.
5. Ten aanzien van de werknemer in ploegendienst is aan het bepaalde in lid 3 voldaan, als hij gedurende een etmaal, dat ten minste over 18 achtereenvolgende uren samenvalt met de feestdag, geen arbeid heeft verricht.
6. Als de werkgever overweegt om continuarbeid in te voeren, dan zal hij hiertoe geen besluiten nemen dan nadat hij hiervoor de instemming van de vakverenigingen heeft verkregen. Als deze instemming is verkregen stelt de werkgever een regeling vast nadat hij hier over met de ondernemingsraad tot overeenstemming is gekomen.
7. De leden 3 en 4 van dit artikel zijn niet van toepassing op de 5-ploegendienst.
8. Een verzoek om in deeltijd te werken wordt in principe gehonoreerd, mits het bedrijfsbelang zich hiertegen niet verzet. Een eventuele afwijzing zal schriftelijk worden gemotiveerd.

Artikel 9

Normale werkdag en afwijkende werktijd

1. De werkgever stelt voor de betreffende werknemer een dienstrooster vast nadat hij hierover met de ondernemingsraad tot overeenstemming is gekomen. De op grond van dit dienstrooster door de betreffende werknemer per dag te werken uren gelden voor hem als normale werkdag.

Als bedrijfsorganisatorisch en/of bedrijfseconomisch geen problemen optreden, kunnen na goedkeuring door de chef de aanvangs- en vertrektijden gewijzigd worden.

2. Onder afwijkende werktijd wordt verstaan een andere werktijd op dezelfde kalenderdag dan de werktijd die voor de desbetreffende werknemer als normale werkdag is vastgesteld, maar waarbij de duur van de normale werkdag niet wordt overschreden.

Artikel 10

Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan, werk dat in opdracht van de werkgever wordt verricht op uren waarop volgens het voor de werknemer geldende dienstrooster niet behoeft te worden gewerkt en werk bij een extra opkomst door de werknemer die geconsigneerd is.
2. Voor de werknemer die werkt op basis van de in artikel 8 lid 2 cao bedoelde jaarurennorm, wordt onder overwerk ook verstaan werk dat in opdracht van de werkgever wordt verricht voor zover de gewerkte uren, na verrekening van de minuren met de plusuren, uitkomen boven het aantal contractueel door de werknemer te werken uren per jaar (jaarurennorm).
3. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen of beperkt. De werknemer van boven de 55 jaar wordt daarbij zoveel mogelijk ontzien. In de gevallen dat overwerk noodzakelijk is wordt van de werknemer medewerking verwacht.
4. De werknemer kan uitsluitend op grond van een medisch advies van de arbo-arts worden vrijgesteld van het verrichten van overwerk, ongeacht de leeftijd.
5. Als het overwerk door vervangend vrijaf wordt gecompenseerd, houdt de werkgever de ondernemingsraad over de uitvoering hiervan periodiek op de hoogte.
6. Als overwerk op zondagen of op de in artikel 8 lid 4 genoemde christelijke feestdagen noodzakelijk is, houdt de werkgever bij het aanwijzen van werknemers daarvoor ernstig rekening met hun consciëntie.
7. De werkgever zal overwerk op zaterdagen en op zon- en feestdagen als bedoeld in artikel 8 lid 4 van deze overeenkomst zoveel mogelijk vermijden.

Artikel 11

Ploegendienst

1. De werkgever stelt voor de gehele onderneming of één of meer afdelingen geen ploegendienst in, dan nadat hij daarover met de ondernemingsraad tot overeenstemming is gekomen. De hiervoor bedoelde overeenstemming is van overeenkomstige toepassing als het inkrimping en/of afbouw van ploegendienst of aantallen diensten betreft, één en ander met inachtneming van artikel 15 lid 5.
2. Als een ploegendienst met inachtneming van het vorenstaande wordt ingesteld, is de werknemer verplicht in ploegen te werken. Deze verplichting geldt niet voor de werknemer die een beroep doet op zijn gezondheidstoestand. Bij verschil van mening moet, zo mogelijk met inschakeling van de bedrijfsarts, een medische verklaring worden overlegd.

Toelichting

Partijen nemen aan dat bij het niet bereiken van overeenstemming overleg met de vakvereniging zal worden gepleegd.



Artikel 12

Ploegendienstwerktijden

1. Een ieder daarvoor in aanmerking komende werknemer werkt volgens de in dit artikel opgenomen volgende leden in ploegendienst.
2. *2-ploegendienst*
In 2-ploegendienst wordt op de eerste vijf werkdagen van de kalenderweek gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst en een middagdienst zijn ingedeeld. De werktijden van de 2-ploegendienst, uitgezonderd de interne dienst, lopen voor:
 - de ochtendploeg van 07.30 uur tot 14.00 uur op maandag en van 06.00 uur tot 14.00 uur op dinsdag tot en met vrijdag;
 - de middagploeg van 14.00 uur tot 22.30 uur op maandag tot en met donderdag en van 14.00 uur tot 18.00 uur op vrijdag.
3. *Verlengde 2-ploegendienst*
In de verlengde 2-ploegendienst wordt met 3 ploegen op alle dagen van de week afwisselend gewerkt in een ochtend- en een middagdienst. De werktijden van de verlengde 2-ploegendienst lopen voor:
 - de ochtendploeg van 06.00 uur tot 14.00 uur afwisselend op maandag tot en met donderdag en op vrijdag tot en met zondag
 - de middagploeg van 14.00 uur tot 22.30 uur afwisselend op vrijdag tot en met zondag en op maandag tot en met donderdag.Omdat volgens dit rooster op jaarbasis 8 uur meer gewerkt wordt dan in de andere dienstroosters, wordt aan de werknemers in het verlengde 2-ploegendienstrooster ter compensatie per jaar één roostervrije dag toegekend.
4. *3-ploegendienst*
In de 3-ploegendienst wordt afwisselend in een ochtend-, middag- en nachtdienst gewerkt. De werktijden van de:
 - ochtenddienst lopen van 06.00 uur tot 14.00 uur van maandag tot en met vrijdag;
 - middagdienst lopen van maandag tot en met donderdag van 14.00 uur tot 22.00 uur en op vrijdag van 14.00 uur tot 18.00 uur en
 - nachtdienst lopen van zondagavond tot en met donderdagmorgen van 22.00 uur tot 06.00 uur of van maandagavond tot en met vrijdagmorgen van 22.00 uur tot 06.00 uur.
5. *5-ploegendienst*
De werktijden in de 5-ploegendienst zijn in de:
 - ochtenddienst van 07.00 uur tot 15.00 uur;
 - middagdienst van 15.00 uur tot 23.00 uur;
 - nachtdienst van 23.00 uur tot 07.00 uur gedurende respectievelijk 2 maal 8 uur opvolgend.
6. *Reservedienst*
De reservedienst is beschikbaar om in te vallen voor snipperdagen, ziekte of andere afwezigheid in de 5-ploegendienst. De werktijd is overeenkomstig de werktijd van de dienst(en) waarvoor wordt ingevallen. Na een invaldiens kan niet binnen 10 uur in een volgende dienst gewerkt worden.

HOOFDSTUK IV

BELONING

Artikel 13

Beloning

1. *Functiegroepen*

- a. De functies van de werknemers zijn op basis van functieclassificatie volgens de normatieve methode gewaardeerd en ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage 2 van deze overeenkomst. Als redelijkerwijze een functiewijziging kan worden aangetoond, zal een herclassificatie door een daartoe bevoegd bureau worden verricht.
- b. De organieke bezetting per afdeling zal aan alle betrokkenen ter kennis worden gebracht.
- c. Bij elke functiegroep behoort een salarisgroep die een schaal omvat die gebaseerd is op de leeftijd van de werknemer en een schaal die gebaseerd is op functiejaren. De schalen zijn opgenomen in bijlage 3 van deze overeenkomst.
- d. Als een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving en als gevolg daarvan tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de beroepsprocedure zoals aangegeven in het Beroepsreglement Functieclassificatie ESD-SIC:
 1. De werknemer dient zijn bezwaren schriftelijk in bij Personeelszaken, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naaste chef. De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten, onder andere uitbreiding, onjuiste functiebeschrijving, enzovoorts te worden ondersteund.
 2. Als de onder 1. aangegeven weg niet binnen 3 maanden tot een bevredigende oplossing leidt voor de werknemer, kan deze zich wenden tot de directie van de onderneming, die een beslissing zal nemen en deze schriftelijk zal meedelen aan de werknemer. De werknemer die aangesloten is bij de contracterende vakvereniging is gerechtigd om zijn bezwaar voor te leggen aan de vakvereniging. In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de functiewaarderingsdeskundige van de vakvereniging. Deze neemt het bezwaar in behandeling en stelt een onderzoek in, waarbij de functiewaarderingsdeskundige van de werkgever aanwezig zijn. De functiewaarderingsdeskundigen van de werkgever en van de vakvereniging overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever. Zij doen daarna een bindende uitspraak, waarin gemotiveerd wordt aangegeven in welke salarisgroep de betrokken werknemer moet worden geplaatst.
 3. Als een beroepsprocedure leidt tot wijziging in de indeling van de functie, zal deze wijziging terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiening van het bezwaarschrift.

2. *Leeftijds- en functiejaarschaal*

- a. De werknemers, die nog onder de leeftijdsschaal vallen, ontvangen het schaalsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van de maand volgend op die waarin zij hun verjaardag hebben gevierd.
- b. De werknemers, die niet onder de leeftijdsschaal vallen, ontvangen het schaalsalaris van de functiegroep waarin zij zijn ingedeeld. Dit wordt de functiejaarschaal genoemd. Herzieningen kunnen éénmaal per jaar plaatsvinden op 1 januari, totdat het maximum van de schaal is bereikt.

- c. Bij het verlaten van de leeftijdsschaal na 30 juni van enig jaar bestaat er géén recht op de toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 januari.

3. *Functiejaren*

- a. Als een werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaren te belonen, worden hem - in overeenstemming met die ervaring - functiejaren toegekend.
- b. Zijn bij indiensttreding functiejaren vastgesteld, dan kan het aantal functiejaren met ingang van 1 januari daaropvolgend slechts dan herzien worden als de indiensttreding heeft plaatsgevonden vóór 1 juli.

4. *Tijdelijke waarneming*

- a. Werknemers, die tijdelijk een functie volledig waarnemen die hoger ingedeeld is dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met hun eigen functie overeenkomt.
- b. Als de tijdelijke waarneming ten minste 2 diensten in een periode van 7 etmalen heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen diensten op de grondslag van het verschilbedrag bij 0 functiejaren tussen de twee betrokken schalen.
- c. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie het eventueel waarnemen van een hogere functie, al rekening is gehouden.

5. *Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie (promotie)*

- a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheid en ervaring beschikken, worden in de overeenkomstige hogere salarisgroep ingedeeld met ingang van de maand waarin de overplaatsing plaatsvindt.
- b. Bij indeling in een hogere salarisschaal van de werknemer die onder de functiejarenschaal valt, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen of zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.
- c. Bij een bevordering op of na 1 juli, kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de functiejarenverhoging één jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 januari.

6. *Plaatsing in een lager ingedeelde functie*

- a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek
 - 1. 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.
 - 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen van een werknemer die onder de functiejarenschaal valt, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen of zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.

b. Door maatregelen van bedrijfswege

Wanneer een werknemer eenmaal in een functiegroep is ingedeeld, zal hij daarna niet meer in een lagere functiegroep worden geplaatst. Dit geldt niet:

1. Wanneer er sprake is van maatregelen als:
 - het sluiten van een bedrijf of bedrijfsonderdeel;
 - het ingrijpend wijzigen van het werkpakket welke wijziging van permanente aard is;
 - het ingrijpend verminderen van de personeelsbezetting van een bedrijf of bedrijfsonderdeel;in welke gevallen de werkgever in overleg met de organisaties een afzonderlijke regeling zal vaststellen.
2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om eerder vermelde redenen van een werknemer, die onder de functiejaarschaal valt, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van functiejaars niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag.
Bij herindeling in een hogere salarisschaal of bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejaarschaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandinkomen stijgt. Ter gelegenheid van de algemene verhoging vindt voorts afbouw plaats van de persoonlijke toeslag ten bijdrage van jaarlijks 1% van het schaalsalaris bij 0 functiejaars. Na het bereiken van de 57,5-jarige leeftijd, wordt de persoonlijke toeslag of het eventuele restant ervan niet meer afgebouwd.

7. *Uitvoeringsbepalingen*

- a. Werknemers die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheid en ervaring beschikken die voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. De duur van deze periode zal ten hoogste 2 maanden bedragen, met dien verstande dat, als de werkgever dit noodzakelijk vindt, deze termijn met ten hoogste 2 maanden kan worden verlengd na overleg met de ondernemingsraad.
 - b. Het schaalsalaris van hen, die om medische redenen niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel bepaalde naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
 - c. *Loonschaal Participatiewet*
Voor werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, wordt in de cao een afzonderlijke loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen. Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt na 10 periodieken op 120% WML (zie bijlage 5).
 - d. Een werknemer, van wie de functie door herclassificatie in een hogere functiegroep wordt ingedeeld, wordt met terugwerkende kracht tot de datum van aanvang van de aanvraag van de herclassificatie in de overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
 - e. Als een werknemer een salaris heeft dat uitgaat boven het voor zijn functiegroep geldende persoonlijke eindsalaris, wordt het meerdere hem als bedrag gegarandeerd. Dit bedrag zal bij collectieve salarisverbeteringen niet worden gewijzigd.
8. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst die een werknemer in een maand niet heeft gewerkt door arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of door indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.



9. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

Artikel 14

Doorbetaling bij niet werken

1. De werknemer heeft over de tijd die hij niet heeft gewerkt overeenkomstig het bepaalde in de artikelen:
8 lid 4 (feestdagen);
19 tot en met 26 (vakantiedagen);
34 (geoorloofd verzuim);
35 (werkloosheid tijdens dienstverband);
36 (bijzonder verlof);
38 (arbeidsongeschiktheid);
39 (vrijaf na overwerk);
40 (vakopleiding en vorming);
recht op doorbetaling van zijn salaris, eventueel vermeerderd als bepaald in lid 3 van dit artikel, één en ander in afwijking van het bepaalde in de artikelen 629 en 628 van het BW.
2. In andere gevallen geldt het bepaalde in artikel 627 van het BW en heeft de werknemer geen aanspraak op salaris over de tijd die hij de bedongen arbeid niet heeft verricht (tenzij uitdrukkelijk anders is overeengekomen).
3. Voor de berekening van het door te betalen of het te korten bedrag wordt uitgegaan van het in artikel 1 lid 7 genoemde salaris, vermeerderd met:
 - het gegarandeerde meerdere salaris;
 - bij arbeid in ploegen: de gemiddelde ploegentoeslag gedurende die periode, als de werknemer ten minste de laatste drie maanden regelmatig in een volgens rooster wisselende ploegendienst werkzaam is geweest. Een berekening van het individuele gemiddelde kan door de werknemer worden geëist.

Artikel 15

Ploegentoeslag

1. Werknemers in 2-ploegendienst ontvangen per maand een toeslag van 12,5% van het schaalsalaris.
2. Werknemers in verlengde 2-ploegendienst ontvangen per maand een toeslag van 25% van het schaalsalaris.
3. Werknemers in 3-ploegendienst ontvangen per maand een toeslag van 20% van het schaalsalaris.
4. Werknemers in 5-ploegendienst ontvangen per maand een toeslag van 29% van het schaalsalaris.
5. Voor de werknemer in regelmatige ploegendienst, die werkzaamheden moet gaan verrichten in dagdienst respectievelijk in 2- of verlengde 2-ploegendienst blijft gedurende de periode, die door de werkgever voor de werknemer als opzegtermijn in acht zou moeten worden genomen, de ploegentoeslag gehandhaafd, die hij verdiende in de ploegendienst die hij laatstelijk uitoefende, als hij korter dan 1 jaar in ploegendienst werkzaam is geweest. Onder regelmatige ploegendienst wordt verstaan ploegendienst die tenminste gedurende 3 maanden is uitgeoefend volgens een rooster, dat vooraf is vastgesteld.
6. De werknemer die langer dan 1 jaar in ploegendienst werkzaam is geweest en wordt overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster, ontvangt, afhankelijk van de in ploegendienst gewerkte jaren volgens onderstaand schema een gedeelte van het geldbedrag tussen de oude en de nieuwe ploegentoeslag op het moment van overplaatsing.

1 tot 3 jaar	1 maand 80%	1 maand 60%		
3 tot 5 jaar	2 maanden 80%	1 maand 60%	1 maand 40%	1 maand 20%
5 jaar maar korter dan 10 jaar	4 maanden 80%	3 maanden 60%	3 maanden 40%	3 maanden 20%
10 jaar of langer	5 maanden 80%	4 maanden 60%	4 maanden 40%	4 maanden 20%
60-jarige leeftijd en ten minste 10 jaar of langer in ploegen-dienst gewerkt.	7 maanden 80%	6 maanden 60%	6 maanden 40%	6 maanden 20%
62-jarige leeftijd of ouder en ten minste 10 jaar of langer in ploegendienst gewerkt.	9 maanden 80%	9 maanden 60%	9 maanden 40%	9 maanden 20%

7. De werkgever zal in de gevallen hiervoor genoemd de werknemer vóór de overplaatsing inlichten over de aard van de overplaatsing en deze mededeling desgewenst schriftelijk bevestigen. De in dit artikel genoemde uitkeringen worden alleen gedaan als en voor zover geen wettelijke uitkeringen worden toegekend en alleen als en voor zover het dienstverband wordt voortgezet.

Artikel 16

Vergoeding van overwerk

- De vergoeding voor overwerk (inclusief het normale voor de werknemer geldende uursalaris) bedraagt:
 - 150% van het uursalaris inclusief de eventuele ploegentoeslag voor de uren die - na verrekening van de minuren met de plusuren - uitkomen boven de voor de werknemer geldende jaarurennorm. Indien de werknemer in enig jaar minder uren heeft gewerkt dan de voor hem geldende jaarurennorm, worden deze minuren kwijtgescholden.
 - 175% van het uursalaris inclusief de eventuele ploegentoeslag voor uren waarop volgens het voor de werknemer geldende dienstrooster niet behoeft te worden gewerkt en voor gewerkte uren bij een extra opkomst door de werknemer die geconsigneerd is. Deze vergoeding geldt voor zowel doordeweekse uren als voor overwerk in het weekend.
- De hiervoor genoemde vergoedingen gelden ook voor werknemers met een dienstverband met een kortere wekelijkse arbeidsduur dan die van werknemers in vergelijkbare functies. Als deze werknemers meer uren werken dan voor de voor hun geldende regeling, als hiervoor door werkgever opdracht is gegeven, worden deze meeruren, als overuren aangemerkt.
- Compensatie van overwerk in tijd is uitsluitend mogelijk voor ongepland overwerk (dus niet vallend onder de jaarurennorm). In dat geval kan zowel de gewerkte tijd als de toeslag worden gecompenseerd met vervangende tijd, mits dit binnen zes maanden nadat het overwerk is ontstaan in overleg met de werkgever wordt opgenomen. Is de vervangende tijd na zes maanden niet opgenomen, dan wordt deze aan de werknemer uitbetaald.
- Geen vergoeding is verschuldigd voor overwerk door kantoorpersoneel dat incidenteel wordt verricht aansluitend aan de normale werkdag, voor zover dat overwerk niet langer dan 1 uur duurt.

5. *Toeslag bij studie-uren buiten het rooster*

Functiegerichte opleidingen vinden zoveel mogelijk in werktijd plaats. In die situaties dat dit niet mogelijk is en de functiegerichte opleiding dus buiten het voor de werknemer geldende dienstrooster moet plaatsvinden, zal de opleidingstijd met ingang van 1 juli 2021 worden beloond met een toeslagpercentage van 25% op het uurloon.

Artikel 17

Toeslag voor het werken op feestdagen

1. De toeslag voor het al dan niet volgens dienstrooster werken op een feestdag bedraagt per 1 juni 2007 voor ieder gewerkt uur 200% van het normale voor de werknemer geldende uursalaris inclusief de eventuele ploegentoeslag. Samen met het normale voor de werknemer geldende uursalaris bedraagt de vergoeding voor het werken op feestdagen derhalve 300%.
2. Bij het werken op feestdagen kan zowel de gewerkte tijd als de toeslag worden gecompenseerd met vervangende tijd, mits dit binnen zes maanden nadat het overwerk is ontstaan in overleg met de werkgever wordt opgenomen. Is de vervangende tijd na zes maanden niet opgenomen, dan wordt deze aan de werknemer uitbetaald.

Artikel 18

Extra gang, consignatie en sprongtoeslag

1. *Extra gang*

Als een werknemer in opdracht of op verzoek van de werkgever voor het verrichten van arbeid een extra gang van huis naar het bedrijf moet maken, respectievelijk vaker naar het bedrijf moet komen dan het aantal keren overeenkomend met het vaste rooster, ontvangt hij daarvoor een extra vergoeding van:

- 0,75% van het schaalsalaris per keer op maandag tot het begin van het weekend en
- 1,95% van het schaalsalaris per keer van het begin van het weekend (vrijdag 18.30 uur) tot maandag 07.00 uur.

Voor de 5-ploegendienst geldt als vast rooster 21 diensten per vijf weken.

2. *Consignatie*

Van consignatie is sprake, indien als de werknemer zich in opdracht van de werkgever buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden beschikbaar en bereikbaar houdt. De consignatieperiode wordt gesteld op 24 uur dat ingaat op het tijdstip van begin van de werkzaamheden van de dagdienst.

De beloning voor de consignatieperiode bedraagt:

- 0,8% per periode van het schaalsalaris op maandag t/m vrijdag;
- 2,5% per periode van het schaalsalaris op zaterdag en zondag;
- 3,0% per periode van het schaalsalaris op feestdagen.

3. *Extra reiskostenvergoeding*

Als tegemoetkoming in de te maken reiskosten, zowel bij extra gang als bij consignatie, wordt een vergoeding op basis van de bestaande reiskostenvergoedingsregeling uitgekeerd.

Voor monteurs die normaal ook ingeroosterd zijn voor consignatie, die buiten het consignatiestrooster worden opgeroepen om werkzaamheden te verrichten, geldt dezelfde vergoedingsregeling van reistijd als voor werknemers die geconsigneerd zijn.



4. *Sprongtoeslag*

De werknemer in ploegendienst die anders dan door eigen toedoen overgeplaatst wordt naar een andere ploeg of dienst, ontvangt daarvoor per overgang een eenmalige toeslag van 2% van het schaalsalaris. Bij terugplaatsing naar de eigen ploeg is geen sprongtoeslag verschuldigd.

HOOFDSTUK V

VAKANTIE

Artikel 19

Vakantie

1. Als vakantie worden niet beschouwd:
 - a. de feestdagen genoemd in artikel 8 lid 4;
 - b. de dagen of gedeelten van dagen, waarop de werknemer door arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden niet verricht;
 - c. de dagen of gedeelten van dagen, waarop de werknemer door andere omstandigheden, genoemd in hoofdstuk VI (geoorloofd verzuim), zijn werkzaamheden niet verricht.
 - d. de tijd die de werknemer de bedongen arbeid niet verricht, omdat hij een verplichting naleeft, hem opgelegd door de wet, of voortvloeiende uit een verbintenis, door hem tegenover de overheid aangegaan ten aanzien van 's lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde.
 - e. de tijd die de vrouwelijke werknemer haar werkzaamheden niet verricht door zwangerschap of bevalling en een uitkering krachtens de Ziektewet (vangnet) ontvangt.
 - f. de tijd die de jeugdige werknemer geen arbeid verricht omdat hij onderricht volgt, waartoe hij krachtens de wet of deze overeenkomst door de werkgever in de gelegenheid wordt gesteld.
2. De werknemer die tijdens voor hem vastgestelde vakantiedagen arbeidsongeschikt wordt, zal dit direct op de voorgeschreven wijze melden. Als een werknemer aanspraak heeft op loondoorbetaling bij ziekte, gelden de dagen van arbeidsongeschiktheid niet als vakantie, met uitzondering van de dagen waarover de loondoorbetaling in verband met gedragingen van de werknemer is geweigerd.
3. Wanneer de werknemer tijdens voor hem vastgestelde vakantiedagen in omstandigheden verkeert als bedoeld in lid 1 onder c tot en met, gelden deze dagen alleen dan niet als vakantie als de werkgever vóór het begin van de vakantie van deze omstandigheden op de hoogte was.

Artikel 20

Aaneengesloten vakantie en snipperdagen

Vakantie wordt genoten als aaneengesloten vakantie en in de vorm van snipperdagen. Zowel de aaneengesloten vakantie, als de snipperdagen kunnen collectief of individueel worden vastgesteld. Alle bijzondere dagen, zoals rooms-katholieke, protestants-christelijke en andere feestdagen - buiten die genoemd in artikel 8 lid 3 waarop vrijaf wordt genomen - gelden als snipperdagen. De registratie geschiedt in uren.

Artikel 21

Doorbetaling gedurende dienstverband

1. De werknemer behoudt gedurende de vakantie aanspraak op salaris.
2. De werkgever heeft de bevoegdheid de hetzij als voorschot hetzij als collectieve vakantie te veel genoten vakantiedagen te verrekenen met nog op te bouwen vakantiedagen.
3. Zolang de dienstbetrekking duurt, mag het recht op vakantie niet worden vervangen door een uitkering in geld.

Toelichting

Voor doorbetaling van salaris bij niet werken zie artikel 14.

Artikel 22

Gunstiger bepalingen

Rechtens geldende incidentele regelingen, die in voor een werknemer gunstige zin afwijken van deze bepalingen, blijven gehandhaafd.

Artikel 23

Vakantierechten

Per vakantiejaar heeft de werknemer recht op de volgende wettelijke en bovenwettelijke vakantie:

Werknemer werkzaam in:	Wettelijke vakantie-uren per jaar	Bovenwettelijke vakantie-uren per jaar	Totaal aantal vakantie-uren per jaar
Procesbewaking	134,4	57,6	192,0
Ovenbouw	144,0	52,0 ¹	196,0
Metallurgie	144,0	44,0	188,0
Dagdienst	144,0	43,2	187,2

¹ inclusief 8 roostervrije uren om op een gemiddeld 36-urige werkweek uit te komen.

Voor de toepassing van dit artikel worden op werkdagen vallende feestdagen en vakantiedagen als gewerkte dagen beschouwd. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

De registratie van vakantierechten geschiedt in uren.

Artikel 24

Extra vakantie jeugdigen

De werknemer, die in het vakantiejaar de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt, heeft recht op 22 uur bovenwettelijke vakantie meer per kalenderjaar, dan waarop hij krachtens artikel 23 recht heeft.

Overgangsbepaling

Voor jeugdigen die zijn aangenomen geldt als peildatum 1 mei.

Artikel 25

Seniorenverlof

Met ingang van 1 juli 2018 heeft de werknemer van 58 jaar en ouder recht op extra vakantiedagen per jaar. Dit seniorenverlof bedraagt voor de werknemer die in het kalenderjaar de leeftijd bereikt van:

- 58 jaar: 2 extra vakantiedagen (16 uren) per jaar en vanaf
- 63 jaar: 6 extra vakantiedagen (48 uren) per jaar. Dit is inclusief de 2 vakantiedagen (16 uren) seniorenverlof vanaf 58 jaar.

Het seniorenverlof wordt telkens toegekend per 1 januari. Bij in- of uitdiensttreding gedurende het kalenderjaar geldt het recht op seniorenverlof naar evenredigheid van de duur van het dienstverband conform artikel 28.

Artikel 26

Reserve

Artikel 27

Dienstverband dat recht geeft op vakantie

1. De werknemer bouwt geen vakantie op over de tijd die hij door het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak heeft op salaris. De werknemer bouwt echter wel vakantie op als hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht om de redenen genoemd in artikel 7:634 BW.
2. Bij arbeidsongeschiktheid wordt volledig vakantie opgebouwd. Wanneer de arbeidsongeschikte werknemer op vakantie gaat, worden de opgenomen vakantiedagen van zijn vakantietegoed afgeschreven.

Artikel 28

Opbouw van vakantiedagen gedurende het kalenderjaar

Met inachtneming van het in het vorige artikel gestelde, wordt de vakantie opgebouwd in evenredigheid met de duur van het dienstverband gedurende het kalenderjaar.

Artikel 29

Vakantiebesteding

1. Iedere werknemer zal naar individuele voorkeur van zijn vakantierechten 2, 3 of 4 kalenderweken aaneengesloten genieten en de resterende vakantierechten of aaneengesloten of incidenteel opnemen.
2. De individueel aaneengesloten vakantie en de individuele snipperdagen worden vastgesteld na tijdig overleg tussen de werkgever en de werknemer en waarbij de snipperdagen in de 5-ploegendienst in principe worden opgenomen evenredig verdeeld over alle dagen en diensten van de week.
3. De werkgever kan, als hij vóór 1 mei van het lopende kalenderjaar hierover met de ondernemingsraad tot overeenstemming is gekomen, per kalenderjaar drie collectieve snipperdagen vaststellen. Een door de werkgever vastgestelde verplichte collectieve vrije dag is niet van toepassing op de werknemer die op die verplichte vrije dag geconsigneerd is. Deze werknemer komt op die dag normaal werken.
4. De werkgever kan, als daartoe gewichtige redenen aanwezig zijn, na overleg met de werknemer, het tijdvak van de vakantie wijzigen. De schade, die werknemer ten gevolge daarvan lijdt, wordt door de werkgever vergoed.
5. Voor werknemers in ploegendienst kan een zelfde aantal dagen bestemd worden voor aaneengesloten vakantieperiode als bepaald in lid 1, ongeacht het aantal in deze periode verzuimde diensten.
6. Voor de werknemers in de 2-, verlengde 2- en in de 5-ploegendienst kunnen eenzelfde aantal dagen van hun vakantie bestemd worden voor de collectieve snipperdagen als voor de werknemers in de dagdienst, met dien verstande, dat collectieve snipperdagen voor verlengde 2-ploegendienstwerkers niet op zaterdagen, zon- en feestdagen zullen vallen.
7. Als individuele vakantiedag geldt het verzuim van één dienst, mits deze dienst korter dan 12 uur duurt. Als hiertegen op grond van werk-technische redenen naar het oordeel van werkgever geen bezwaren bestaan, kan aan de werknemer in ploegendienst worden toegestaan, volgens door werkgever vast te stellen interne regels, individuele vakantiedagen te splitsen.

8. De uitvoering van deze bepalingen wordt door de werkgever geregeld nadat hij over de beslissingen en de uitvoering van één en ander met de ondernemingsraad tot overeenstemming is gekomen.
9. De registratie van vakantie- en al of niet collectieve snipperdagen geschiedt in uren.
10. Per jaar kunnen maximaal 10 bovenwettelijke vakantiedagen (van 7,2 resp. 8 uur) aan de werknemer worden uitbetaald.

Artikel 30

Niet opgenomen vakantie

1. De werknemer dient zijn vakantie zoveel mogelijk op te nemen in het jaar waarin deze is verworven. Indien de vakantie niet voor 31 maart direct volgend op het vakantiejaar waarin zij is verworven door de werknemer is opgenomen, zal de werkgever de werknemer tijdig informeren over het verstrijken van de verval- en verjaringstermijnen van deze niet opgenomen vakantiedagen. In overleg tussen werkgever en werknemer zullen deze dagen alsnog worden ingepland.
2. Aanspraken op wettelijke vakantie vervallen een half jaar na het jaar van opbouw, tenzij de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest ze op te nemen.
3. Bovenwettelijke vakantie verjaart 5 jaar na het jaar waarin de aanspraken zijn opgebouwd.
4. De dagen die als eerste komen te vervallen of verjaren, worden als eerste opgenomen.

Artikel 31

Einde arbeidsovereenkomst

1. Als de dienstbetrekking wordt beëindigd op verzoek van werknemer of op verzoek van werkgever kan de werkgever teveel genoten vakantiedagen met het salaris verrekenen.
Als de dienstbetrekking echter wordt beëindigd wegens een voor de werkgever dringende reden kan de werkgever teveel genoten vakantiedagen niet verrekenen.
2. Voor de werknemer, die de dienst verlaat, kan de hem overeenkomstig artikel 23 nog toekomende vakantie vóór het einde van de dienstbetrekking alsnog worden vastgesteld.
3. Als van de in lid 1 genoemde mogelijkheid geen gebruik wordt gemaakt, heeft de werknemer aanspraak op een uitkering in geld tot een bedrag van zijn salaris over een tijdvak gelijk aan de hem nog toekomende vakantiedagen.
4. De werkgever verstrekt de werknemer een verklaring, waarin het aantal vakantiedagen is vermeld waarop het bedrag, bedoeld in lid 2, betrekking heeft en eventueel het aantal dagen verlof zonder behoud van salaris als bedoeld in artikel 37 dat de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking nog niet heeft genoten.
5. Bij het eindigen van het dienstverband door overlijden van de werknemer geschiedt de in lid 2 bedoelde uitkering aan zijn nagelaten betrekkingen.

Artikel 32

Reserve

Artikel 33

Vakantietoelage

1. Aan de werknemer wordt een vakantietoelage gegeven van 8% van 12x het gemiddelde maandinkomen dat gedurende de periode van 1 januari tot en met 31 mei van het lopende kalenderjaar gegolden heeft. In de vakantietoelage zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten. De vakantietoelage zal worden uitgekeerd in de maand mei van het lopende kalenderjaar of bij het einde van het dienstverband.
2. De werknemer, die een gedeelte van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, ontvangt een evenredig deel van deze toelage. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer van wie de dienstbetrekking in de loop van het vakantiejaar eindigt.
3. De werknemer, die vóór 1 juni een aaneengesloten vakantie opneemt van tenminste 5 werkdagen, ontvangt als hij daarom verzoekt, van de werkgever vóór de aanvang van deze vakantie een voorschot ter grootte van de vakantietoelage, waarop hij aanspraak zou hebben, indien hij op 30 juni nog in dienst is van dezelfde werkgever. Dit voorschot moet, zodra de vakantietoelage wordt uitgekeerd, worden terugbetaald, voor zover mogelijk door verrekening met de vakantietoelage.
4. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is de vakantietoelage alleen verschuldigd gedurende twee jaren na het begin van de arbeidsongeschiktheid, onder aftrek van hetgeen de werknemer als vakantietoelage ontvangt uit hoofde van de sociale verzekering.
5. Bij een kortere dan normale wekelijkse arbeidsduur worden de aanspraken krachtens dit artikel naar evenredigheid bepaald.

HOOFDSTUK VI

VERZUIM

Artikel 34**Geoorloofd verzuim**

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg, mits hij zo mogelijk tenminste één dag 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. Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis bij het overlijden van de echtgenote of echtgenoot van de werknemer of van één van zijn kinderen, pleegkinderen, ouders of schoonouders.
 - b. Gedurende 1 dag of dienst op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders van de echtgenoot of echtgenote, kleinkinderen, broers, zusters, schoonzonen, schoondochters, zwagers en schoonzusters.
 - c. Gedurende een halve dag bij ondertrouw en gedurende 2 aaneengesloten dagen of diensten bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer zelf.
 - d. Gedurende één dag of dienst op de dag van het huwelijk van één van zijn kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders, schoonouders, grootouders, zwagers en schoonzusters.
 - e. Gedurende 3 dagen of diensten bij bevalling van de echtgenote.
 - f. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, als de werknemer door de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding die hij van anderen voor salarisderiving zou hebben kunnen ontvangen.
 - g. Gedurende naar omstandigheden te bepalen daarvoor benodigde tijd voor bezoek aan huis- of tandarts, specialist of polikliniek, voor zover dat bezoek uitsluitend in werktijd kan plaatsvinden.
 - h. 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 direct een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.
2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:
 - a. Gedurende één dag of dienst bij het 25-, 40- en 50-jarige dienstjubileum van de werknemer en op de dag van een dergelijk jubileum van zijn echtgenoot/echtgenote, ouders, schoonouders of grootouders.
 - b. Gedurende één dag of dienst bij 25-, 40-, 50- en 60-jarige huwelijk van de werknemer of van zijn ouders, schoonouders of grootouders.
 - c. Gedurende één dag of dienst op de dag van de Grote Professie of Priesterwijding van één van zijn kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters.

- d. Gedurende twee dagen of diensten maximaal eenmaal per kalenderjaar bij de verhuizing van de werknemer van buiten een straal van 20 km en de woon/werk-afstand binnen een straal van 20 km komt te liggen. Gedurende één dag of dienst als de verhuizing binnen een straal van 20 km plaatsvindt, waarbij voor bijzondere gevallen een uitzondering kan worden gemaakt.
3. Met echtgeno(o)t(e) wordt gelijkgesteld de geregistreerde partner en de partner met wie de werknemer samenleeft op eenzelfde adres en als zodanig blijkt uit het bevolkingsregister gedurende 12 maanden staat ingeschreven.

Artikel 35

Werkloosheidsuitkering tijdens dienstverband

1. De toepassing van artikel 628 BW wordt beperkt tot één maand. Gedurende deze tijd betaalt de werkgever het salaris.
2. Na de in lid 1 van dit artikel genoemde maand is artikel 628 van het BW van kracht met dien verstande, dat de werkgever niet verplicht is het salaris door te betalen over de uren verricht door invoering van een verkorte werkweek, mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het BBA vereiste vergunning heeft verkregen en hij de toepassing van de werktijdverkorting met de vakvereniging is overeengekomen.
3. Als het vorige lid van toepassing is, zal de werkgever een suppletie betalen op de uitkering krachtens de werkloosheidswet tot 100% van het netto-maandinkomen.
4. Als de desbetreffende wettelijke bepalingen worden gewijzigd zullen de werkgever en de vakvereniging overleg plegen over het herzien van de in dit artikel getroffen regeling.
5. In die gevallen waarin er sprake is van een schorsing van de werknemer door de werkgever is de termijn van een maand zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel niet van toepassing.

Artikel 36

Bijzonder verlof

Aan werknemers die lid zijn van de vakvereniging wordt als de aanvraag daartoe tijdig door de vakvereniging tot de onderneming is gericht, vrijaf gegeven met behoud van salaris voor de volgende activiteiten, tenzij de bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten:

- a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan het bondscongres en aan vergaderingen van bondsraad en districtsraad en alle andere statutaire vergaderingen die de vakvereniging kent;
- b. het deelnemen aan de door de vakvereniging georganiseerde vormings- en scholingscursussen.

Artikel 37

Verlof zonder behoud van salaris

1. De werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van salaris over een periode waarover hem blijkt een verklaring van zijn vorige werkgever een uitkering als bedoeld in artikel 31 lid 2 is verleend.
2. Op dit verlof is het bepaalde in de artikelen 27, 30, 29 lid 6 en 32 van overeenkomstige toepassing.

3. De mogelijkheid bestaat per jaar maximaal vijf dagen verlof voor eigen rekening (schaalsalaris, ploegentoeslag, EBO, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering) op te nemen, mits de werkzaamheden dit naar het oordeel van de chef toelaten.

Voor deeltijdwerk(st)ers geldt een naar rato regeling.

Toelichting

Voor korting van salaris bij het niet werken zie artikel 14.

Artikel 38

Inkomen bij arbeidsongeschiktheid

1. Als de werknemer als gevolg 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 (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. 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.
3. 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.
4. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW zal aan de werknemer 80% van het maandinkomen worden doorbetaald. Als de werknemer aantoonbaar en optimaal meewerkt aan activiteiten die overeengekomen zijn in en uitgevoerd zijn op basis van het re-integratieplan, zal aanvulling tot 100% plaatsvinden. Van een aantoonbare, optimale inspanning tot re-integratie is sprake bij het volgen van om- en bijscholing, werken op basis van arbeidstherapie of het verrichten van al dan niet aangepast werk. De verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter vormen de basis van de afspraken.
5. Formele afhandeling van de toetsing als bedoeld in lid 4, vindt plaats in het Sociaal Medisch Team (SMT), dat een bindend oordeel geeft. Het SMT zal ook in het 2e ziektejaar de re-integratie-activiteiten blijven monitoren. Als de noodzaak daartoe bestaat, kan in incidentele gevallen een toetsingscommissie in het leven geroepen worden, bestaande uit 3 personen, te weten 1 vertegenwoordiger namens elk van de partijen en een onafhankelijke deelnemer.
6. De werknemer die voldoet aan de IVA-condities (volledig en duurzaam arbeidsongeschikt) ontvangt gedurende de wettelijke periode genoemd in artikel 629 BW, boven op de wettelijke loondoorbetaling en eventueel met terugwerkende kracht, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

Artikel 39

Vrijaf na overwerk

Als wordt overgewerkt na 23.00 uur hoeft het werk niet eerder dan 10 uur na het beëindigen van het overwerk te worden hervat. Voor zover deze uren vallen binnen de normale werkdag wordt daarover het salaris doorbetaald. Dit geldt echter niet als de werkzaamheden zijn begonnen op of na 2 uur voor het begin van de normale dienst.

Toelichting

Voor doorbetaling van salaris bij niet werken zie artikel 14.

Artikel 40

Vakopleiding en vorming

1. De werkgever stelt de geheel leerplichtvrije werknemer, die een opleiding volgt krachtens de Wet op het leerlingwezen, in de gelegenheid om dat gedeelte van de opleiding, dat niet binnen het bedrijf wordt gegeven, buiten het bedrijf te volgen gedurende werktijd, met behoud van salaris en tot een maximum van gemiddeld één dag per week. Voor geheel leerplichtvrije werknemers jonger dan 18 jaar kan deze tijd worden besteed zowel aan vakopleiding als aan vorming.
2. De werkgever stelt de geheel leerplichtvrije werknemer jonger dan 18 jaar, die geen opleiding volgt krachtens de Wet op het leerlingwezen, in de gelegenheid tot het volgen van:
 - een opleiding die in het belang is van een door de werknemer vervulde of te vervullen functie of
 - een vormingscursus (vorming bedrijfsjeugd, levensschool) of
 - een combinatie van opleiding en vorming,één en ander met behoud van salaris en tot een maximum van gemiddeld één dag per week.

Aanbeveling

Aanbevolen wordt geheel leerplichtvrije werknemers jonger dan 18 jaar, van wie in de opleiding de vorming niet voldoende is begrepen of die bij hun vroegere opleiding onvoldoende vorming hebben ontvangen, een vormingscursus te doen volgen met behoud van salaris, tot een maximum van gemiddeld één dag per twee weken, dit boven de in dit artikel genoemde tijd. Eén en ander voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten en de regionale omstandigheden hiertoe de gelegenheid bieden.

Toelichting

Voor doorbetaling van salaris bij niet werken zie artikel 14.

HOOFDSTUK VII

PREPENSIOEN, PENSIOEN EN SPAARREGELING

Artikel 41**Reserve**Artikel 42**Pensioen**

1. Bij de werkgever geldt een pensioenregeling, waaraan de werknemer verplicht is - met inachtneming van het gestelde in het pensioenreglement - deel te nemen.
2. Deze pensioenregeling is vastgelegd in een pensioenreglement dat aan iedere deelnemer wordt uitgereikt.

Artikel 43**Reserve**Artikel 44**Uitkering bij overlijden**

1. Als 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 de wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.
2. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
 - a. de langstlevende van de echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde;
 - b. als deze niet meer in leven is: de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.
3. Van ongehuwd samenleven als bedoeld onder a is sprake als twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding is alleen sprake als 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. Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten schaalsalaris vermeerderd met ploegentoeslag, beloningen voor overwerk, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.
5. Geen uitkering is verschuldigd, als door het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering/WIA.

HOOFDSTUK VIII

DIVERSE BEPALINGEN

Artikel 45**Flex-krachten**

1. Om fluctuaties in de productie als gevolg van marktontwikkelingen te kunnen opvangen, hanteert ESD-SIC een zogenaamde flexibele schil van circa 10%. Deze flexibele schil wordt deels ingevuld met tijdelijke contracten, die bij gebleken geschiktheid van de betreffende werknemers en als de marktontwikkelingen dit toelaten, worden omgezet in vaste dienstverbanden.
2. Voor het overige wordt gebruik gemaakt van uitzendkrachten, die vanaf de eerste dag van tewerkstelling voor wat betreft de beloning en overige arbeidsvoorwaarden (exclusief pensioen) de cao van ESD-SIC zullen volgen. Werkgever zal alleen gebruikmaken van uitzendorganisaties die NEN-4400-1 gecertificeerd zijn en aangesloten zijn bij de Stichting Normering Arbeid.
3. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan inleenkrachten geen werkzaamheden op, die naar hun aard door werknemers in zijn dienst plagen te worden verricht; noch direct noch indirect via (onder)aannemers.
4. Onder "inleenkrachten" wordt in dit artikel verstaan de natuurlijke persoon, die werkzaamheden verricht in de onderneming van een werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan. Onder inleenkracht wordt niet verstaan bedieningspersoneel van gespecialiseerde machines en/of hulpwerktuigen.
5. De werkgever zal de ondernemingsraad tenminste tweemaal per jaar informeren over:
 - a. naam en adres van degene(n) bij wie de inleenkrachten in dienst zijn of van degene(n) die de inleenkrachten ter beschikking stelt (stellen);
 - b. de vergunning als bedoeld in lid 5;
 - c. aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
 - d. aantal, namen en leeftijden van de inleenkrachten;
 - e. de arbeidsvoorwaarden van de inleenkrachten.

Artikel 46**Bescherming personeelsvertegenwoordigers**

De werknemer, die als vertegenwoordiger van het personeel is gekozen in een orgaan van de onderneming, zal van het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed ondervinden in zijn positie als werknemer.

Toelichting

Hierbij is niet alleen gedacht aan ontslag, maar ook aan nadelige invloed op de beloning en promotiemogelijkheden.

Artikel 47**Arbeidsreglement**

1. Onverminderd de wettelijke voorschriften gaat de werkgever niet tot invoering of wijziging van een arbeidsreglement over dan nadat in de ondernemingsraad overeenstemming is bereikt.
2. Het arbeidsreglement bevat geen bepalingen die in strijd zijn met letter of geest van deze overeenkomst.

Artikel 48

Veiligheid, gezondheid en hygiëne

1. Ter bevordering van de veiligheid, de gezondheid en de hygiëne en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake, zal de werkgever alles doen wat binnen zijn mogelijkheden ligt, om genoemde zaken zo optimaal mogelijk te laten zijn. Werkgever zal ten aanzien van de veiligheid, de gezondheid en de hygiëne geen wijziging in de bestaande daartoe te stellen regelen overwegen, voordat hij daarover met de ondernemingsraad tot overeenstemming is gekomen. Deze overeenstemming is van overeenkomstige toepassing met betrekking tot nieuw in te voeren maatregelen.
2. Deze regelingen zullen in ieder geval bevatten:
 - voorschriften ter beveiliging van ieder die zich in de onderneming bevindt;
 - de verplichting van de werknemer om iedere onveilige situatie te melden en de wijze waarop deze melding geschiedt;
 - hoe moet worden gehandeld wanneer een werknemer meent, dat voor hem persoonlijk een onveilige situatie dreigt.
3. De werkgever zal krachtens de bovenstaande regelingen de nodige persoonlijke beschermingsmiddelen verstrekken.
4. Iedereen in de onderneming zal eigen veiligheid en die van anderen naar vermogen bevorderen, de voorschriften en de ter uitvoering daarvan gegeven nadere aanwijzingen opvolgen. De werknemer zal de voorgeschreven beveiligingen toepassen en de persoonlijke beschermingsmiddelen gebruiken.
5. De werknemer zal niet worden verplicht werkzaamheden te verrichten, waarbij niet aan bovengenoemde voorschriften is voldaan.

Artikel 49

Schadevergoeding

1. De werknemer behandelt de eigendommen van de werkgever en de aan de onderneming door derden toevertrouwde goederen met de meeste zorgvuldigheid en meldt iedere beschadiging onmiddellijk aan zijn chef.
2. Wanneer enig eigendom of goed, bedoeld in lid 1, is beschadigd en dit te wijten is aan opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer, deelt de werkgever, zo hij de schade geheel of gedeeltelijk op de werknemer wil verhalen, hem dit schriftelijk mede binnen 6 weken nadat de beschadiging is geconstateerd. Voorts geeft de werkgever binnen een maand, nadat het bedrag van de schade redelijkerwijze vastgesteld is kunnen worden, aan de werknemer schriftelijk op welke vergoeding hij ter zake van genoemde beschadiging van de werknemer verlangt. Door niet-nakoming van deze voorwaarden verliest de werkgever zijn recht op schadevergoeding.

Artikel 50

Vaste eindejaarsuitkering

1. Aan de werknemer zal een vaste eindejaarsuitkering worden uitbetaald van 8,33% van 12 keer het maandinkomen van november.
2. De in lid 1 genoemde vaste uitkering zal in de maand november van enig jaar worden uitbetaald.
3. Het tijdvak waarin door de werknemers bij werkgever deze extra vaste uitkering verdiend wordt, loopt gelijk met het kalenderjaar. Bij tussentijds beëindiging van het dienstverband ontvangt de betrokken werknemer een evenredig deel van deze extra vaste uitkering.

Artikel 51

Aansprakelijkheid

1. De contracterende partijen staan er onderling en elk voor zich tegenover elk van de andere partijen voor in, dat zij deze overeenkomst getrouwelijk zullen nakomen.
2. Elk van de contracterende partijen is bovendien aansprakelijk voor de gedragingen van haar leden, waardoor inbreuk wordt gemaakt op de bepalingen van deze overeenkomst, tenzij deze gedragingen buiten haar voorkennis of toedoen of in strijd met haar besluiten hebben plaatsgehad.

Artikel 52

Regeling werkgeversbijdrage

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWVN en FNV, CNV Vakmensen en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakvereniging.

Artikel 53

Werkstaking en uitsluiting

1. De vakvereniging en zijn leden passen tijdens de duur van deze overeenkomst geen werkstaking bij werkgever toe, zolang de werkgever geen uitsluiting op leden van de vakvereniging toepast.
2. De werkgever past tijdens de duur dezer overeenkomst geen uitsluiting op de leden van de vakvereniging toe, zolang de vakvereniging of de leden van de vakvereniging geen werkstaking bij werkgever toepassen.

Artikel 54

Wijzigingen

1. Als de onderneming meent de overeengekomen tussentijdse wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden niet of niet geheel te kunnen realiseren en de feitelijke arbeidsvoorwaarden daardoor niet meer zouden voldoen aan het nieuwe, afgesproken niveau, dan zal deze afwijking van het algemene uitgangspunt alleen kunnen plaats hebben in overleg met de vakvereniging.
2. Als de onderneming meent de overeengekomen tussentijdse wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden niet of niet geheel te kunnen realiseren maar de feitelijke arbeidsvoorwaarden wel blijven voldoen aan het nieuwe, afgesproken niveau, dan zal deze afwijking van het algemene uitgangspunt alleen kunnen plaats hebben na overleg met de vakvereniging.
3. Als de onderneming op enigerlei tijdstip naast en boven de overeengekomen tussentijdse wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden en veranderingen in het niveau van de feitelijke arbeidsvoorwaarden of wijzigingen in de beloningsverhoudingen in de onderneming zou willen aanbrengen, dan zal dit alleen geschieden na overleg met de vakvereniging.

Artikel 55

Werkgelegenheid

1. *Geen gedwongen ontslag*

De werkgever zal tijdens de looptijd van de cao, onverlet het bepaalde in de leden 2 en 4, niet overgaan tot gedwongen ontslag van werknemers die op het moment van afsluiten van de cao in dienst zijn respectievelijk die gedurende de looptijd van de cao zullen worden aangenomen.

2. *Daling productieniveau*

Als een sterke daling van het productieniveau het echter toch noodzakelijk zou maken de omvang van de werkgelegenheid te wijzigen en zeker als dit het gevolg is van milieumaatregelen van de overheid, zal de werkgever hiertoe geen besluiten nemen, dan nadat hij hierover met partijen diepgaand en indringend overleg heeft gepleegd.

3. *Vacaturemelding*

De werkgever zal desbetreffende vacatures tezelfdertijd voor externe vervulling onder meer bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) aanmelden en na vervulling afmelden.

4. *Vacaturevervulling*

Om de werknemer in staat te stellen een passende functie binnen de onderneming te blijven vervullen en in aanmerking te kunnen komen voor plaatsing in vacatures, zal de werkgever de werknemers de gelegenheid geven hun kennis en bekwaamheden te ontwikkelen en aan te passen aan technische en andere ontwikkelingen. De werkgever zal de werknemer daartoe medewerking verlenen voor deelname aan interne en externe opleidings- en vormingsactiviteiten, die, al naar gelang de aard van deze activiteiten en de omstandigheden die ertoe geleid hebben, na of onder werktijd plaats vonden. Indien door het CWI niet kan worden voorzien in de vacaturevervulling, kan de werkgever gebruik maken van een wettelijk erkend uitzendbureau, met gelijktijdige verschaffing van de hierover relevante informatie aan de ondernemingsraad, met inachtneming van het gestelde in artikel 45.

5. *Kwetsbare groepen*

Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad en rekening houdend met de uitgangspunten van de normale bedrijfsvoering, zal de werkgever als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van de werknemers uit de zogenaamde kwetsbare groeperingen op de arbeidsmarkt. Het aantal leerlingen is gelimiteerd op 6. Dit aantal zal onder de gebruikelijke voorwaarden uiterlijk binnen 3 jaar eventueel via tijdelijke overeenkomsten in de vaste bezetting worden opgenomen. Het totaal van het aantal leerlingen en het aantal volgens deze regeling tijdelijk aangestelden is maximaal 6. Verder zal de werkgever bij de aanstelling en de tewerkstelling zoveel als mogelijk gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten als niet-arbeidsgehandicapten. De werkgever zal de dienstbetrekking met een arbeidsgehandicapte werknemer niet vanwege die handicap beëindigen. De werkgever zal in het kader van lid 7 van artikel 55 van deze cao de vakverenigingen hierover informeren.

6. *Overleg over werkgelegenheid*

Werkgever zal de vakvereniging (2 x per jaar) informeren over de algemene gang van zaken in haar bedrijf. Hierbij zal met name aandacht worden besteed aan ontwikkelingen met betrekking tot de economische situatie, investeringen en werkgelegenheid en het milieubeleid. De vakvereniging zal op de hoogte worden gebracht van het investeringsbeleid, waarmee tevens de relatie winst- en werkgelegenheid aan de orde zal komen. Daarbij zal de vakvereniging over de ontwikkeling van de werkgelegenheid bij de onderneming worden geïnformeerd. Bij de daartoe te houden bespreking zullen in ieder geval op de agenda staan de totale personeelsbezetting, het percentage inleenpersoneel, de verwachtingen t.a.v. de personeelsbezetting en de eventueel te verwachten

knelpunten op dit gebied. Daarnaast zullen op de agenda worden opgenomen informatie en overleg over werkomstandigheden, werkoverleg en de interne milieuzorg. Als in samenhang met dit beleid, respectievelijk andere plannen, collectieve ontslagen worden voorgenomen, zal de vakvereniging informatie worden verschaft op basis van een onderzoek naar de bedrijfssituatie, waarvan de opdracht in overleg met de vakvereniging wordt geformuleerd.

7. *Organisatieonderzoek*

De werkgever zal voordat hij een opdracht verleent aan een extern organisatiebureau of aan een met eenzelfde opdracht in te stellen of gestelde interne commissie, om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming, de ondernemingsraad in de gelegenheid stellen aan haar advies uit te brengen ten aanzien van de opzet, probleemstelling en van de verslagen van de onderzoekers. De vakvereniging zal van deze adviesaanvraag alsmede van de inhoud van het advies door werkgever worden ingelicht.

In het kader van het bovenstaande zal de werkgever, als daaraan voor de betrokken werknemers sociale gevolgen zijn verbonden, de vakvereniging op een zodanig tijdstip inlichten, dat zij nog invloed hierop kan uitoefenen, één en ander tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten en met inachtneming van eventuele wettelijke bepalingen daarover.

8. *Reorganisatie*

In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels en het OR-reglement moet de werkgever, die overweegt:

- een herstructurering door te voeren;
- activiteiten af te stoten;
- tot ingrijpende inkrimping en/of overplaatsing over te gaan;
- een fusie aan te gaan;
- bedrijfsonderdelen te sluiten;

bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen betrekken.

Daarbij zal de werkgever zo spoedig mogelijk als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt de vakvereniging, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten over de overwogen maatregelen. Aansluitend hierop zal de werkgever de maatregelen en de sociale gevolgen bespreken met de vakvereniging en met de ondernemingsraad. Als de hiervoor genoemde gevolgen voor de werknemer of een aantal werknemers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de vakvereniging een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening moet worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee worden getroffen. De financiële verplichtingen, voortkomend uit een sociaal plan, komen ten laste van de onderneming, voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

Artikel 56

Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 juni 2024 en eindigt op 31 mei 2026 van rechtswege, dus zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen

Partij ter ene zijde

ESD-SIC bv
te Delfzijl

Partij ter andere zijde

FNV
te Utrecht

Bijlage 1

Faciliteiten bedrijfsledengroep vakvereniging

Binnen dit kader worden de volgende afspraken gemaakt:

1. *Publicatieborden*

De werkgever zal aan de bedrijfsledengroep voor het publiceren van aankondigingen van bijeenkomsten van de bedrijfsledengroep een plaats geven op door het ten behoeve van vakverenigingswerk in de bedrijven beschikbaar te stellen publicatieborden. Het aantal en de plaats van die borden zal naar gelang van de bedrijfssituatie in overleg tussen de werkgever en het bestuur van de bedrijfsledengroep worden vastgesteld. Met het bestuur van de bedrijfsledengroep zal worden afgesproken wie de verantwoordelijkheid voor de publicaties draagt en het beheer heeft over de borden.

2. *Bijwonen bijeenkomsten*

Het op verzoek van de vakvereniging vrijaf geven voor zover het bedrijfsbelang het toestaat aan bestuursleden van de bedrijfsledengroep werkzaam in ploegendienst voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakvereniging over bedrijfsaangelegenheden.

3. *Vergaderruimte*

De werkgever zal voor vergaderingen van de bedrijfsledengroep binnen het bedrijf vergaderruimte beschikbaar stellen voor vergaderingen over bedrijfsaangelegenheden en als regel buiten werktijd en in dringende gevallen binnen werktijd voor zover en voor zolang dit geen afbreuk doet aan de eigen behoefte van het bedrijf en de huishoudelijke mogelijkheden.

4. *Vrijaf met behoud van loon*

Als door afwijkende werktijden of anderen organisatorische moeilijkheden een uitzondering moet worden gemaakt op het beginsel, dat buiten werktijd zal worden vergaderd, zal vrijaf met behoud van loon worden gegeven. Gelet zal worden, dat de normale werktijd en de ordelijke gang van zaken hierdoor zo weinig mogelijk wordt verstoord. Daartoe zal het bestuur van de bedrijfsledengroep tijdig contact opnemen met de werkgever of een door hem aangewezen persoon.

5. *Externe contacten*

De werkgever zal toestaan dat bezoldigde functionarissen van de vakvereniging in werktijd bij dringende gevallen contact hebben met één of meer leden van het bestuur van de bedrijfsledengroep indien dit noodzakelijk is en mits de voortgang der werkzaamheden in de onderneming hierdoor niet wordt geschaad. De werkgever of een door hem aangewezen persoon zal vooraf van het bezoek op de hoogte worden gesteld.

6. *Telefoon*

De werkgever zal leden van het bestuur van de bedrijfsledengroep toestaan ten behoeve van de vervulling van hun taak van de telefoon gebruik te maken.

7. *Spreekuren*

De bedrijfsledengroep zal ten behoeve van haar leden een spreekuur kunnen instellen. Afhandeling van klachten zullen niet in de plaats treden van hun vakverenigingsoverleg of het OR-overleg.

8. *Verslagen en notulen van de ondernemingsraad*

De agenda en het openbare verslag van de OR-vergaderingen zal op hetzelfde tijdstip waarop de OR-leden en het personeel dit ontvangen aan de voorzitter van de bedrijfsledengroep worden gezonden. Toezending van de notulen van de OR-vergaderingen zal afhankelijk worden gesteld van een besluit van de betrokken ondernemingsraad. Tegen een dergelijk besluit van de ondernemingsraad zal de werkgever geen bezwaar maken voor zover het althans niet om notulen gaat van vergaderonderdelen waarop de geheimhoudingsplicht van toepassing is.

9. *Mededelingen van de onderneming*

De werkgever zal de afschriften van algemene mededelingen aan het personeel, die hij op de eigen publicatieborden bekend maakt en andere mededelingen, dit naar zijn oordeel, aan de districtskantoor van de vakvereniging toezenden.

10. *Kopieermachine*

De werkgever zal het bestuur van de bedrijfsledengroep toestaan voor de vermenigvuldiging van zakelijke mededelingen voor de publicatie op de borden gebruik te maken van vermenigvuldigings-apparatuur in het bedrijf. Met het bestuur zal in elk zich voordoend geval een afspraak worden gemaakt over de feitelijke toepassing van deze faciliteit. De oplage zal beperkt zijn tot het aantal borden vermeerderd met een beperkt aantal exemplaren ten behoeve van de berichtgeving aan de vakvereniging.

11. *Vertegenwoordiging vakvereniging*

De vakvereniging zal in voorkomende gevallen zich mede kunnen laten vertegenwoordigen door een lid werkzaam bij de onderneming.

12. *Toestemming afwezigheid*

Over voorgenomen afwezigheid of werkonderbreking als bovenbedoeld, zal om de daarvoor vereiste toestemming te verkrijgen, ten minste 2 dagen van tevoren met de daartoe aangewezen bedrijfsfunctionaris overleg worden gepleegd. In dringende gevallen kan van de regel worden afgeweken.

13. *Vakverenigingswerk*

Ten behoeve van het vakverenigingswerk wordt een redelijk en noodzakelijk te achten aantal uren werktijd ter beschikking gesteld.

14. *Informatieverspreiding*

De werkgever zal met betrekking tot de verspreiding van schriftelijke informatie van het bestuur van de bedrijfsledengroep aan de leden van de vakvereniging zodanige nadere afspraken maken, dat de voortgang der bedrijfswerkzaamheden niet wordt verstoord.

15. *Werkruimte*

Voor het regelmatige werk van de bedrijfsledengroep zal indien mogelijk, ruimte beschikbaar worden gesteld en van de nodige inventaris worden voorzien.

16. *Ledenlijsten*

Periodiek zal de werkgever op verzoek van de vakvereniging zijn medewerking verlenen om de ledenlijsten van de vakvereniging bij te werken.



17. *Beëindiging dienstbetrekking*

De werkgever kan de dienstbetrekking van de voorzitter en de secretaris van de bedrijfsledengroep, die als zodanig aan hem bekend zijn gemaakt, niet doen eindigen dan als beëindiging ook zou zijn geschied wanneer zij deze functies niet zouden hebben bekleed.

Bijlage 2

Functierangschikkinglijst ORBA

<i>Functienummer</i>	<i>Functiebenaming</i>	<i>EBO-code</i>
<i>Functiegroep A</i>	<i>0-44,5 punten</i>	
<i>Functiegroep B</i>	<i>45-67,5 punten</i>	
<i>Functiegroep C</i>	<i>68 - 89,5 punten</i>	
20.20.08	Monteur (leerling) MOD	0
01.04.03	Medewerker SiC-verwerking	2
<i>Functiegroep D</i>	<i>90 - 112,5 punten</i>	
10.40.06	Operator A/Leerling	0
20.20.05	Monteur (leerling) WOD	1
01.02.03	Medewerker ovenbedrijf	2
<i>Functiegroep E</i>	<i>113 - 134,5 punten</i>	
01.02.04	Meewerkend voorman ovenbouw	2
01.04.02	Meewerkend voorman SiC-verwerking	1
01.03.05	Operator	0
02.03.03	Monteur WOD	1
01.06.02	Monteur MOD	0
20.30.05	Monteur (leerling) elektrotechniek	1
04.02.03	Administratief medewerker/receptie	0
04.01.03	Technisch magazijnbeheerder	0
01.05.02	Laborant SiC-technologie	0
<i>Functiegroep F</i>	<i>135 - 157,5 punten</i>	
01.03.04	Allround/Hoofdoperator	0
02.03.02	Technisch specialist	0
02.02.02	Monteur ETD	1
01.02.02	Groepsleider ovenbedrijf	1
03.01.02	Medewerker bedrijfsbureau	0
<i>Functiegroep G</i>	<i>158 - 179,5 punten</i>	
01.03.03	Plaatsvervangend wachtchef	0
02.02.03	Technicus ETD	1
02.04.02	Technicus procesautomatisering	0
01.06.01	Groepsleider MOD	0
02.03.01	Groepsleider WOD	0
04.02.02	Salarisadministrateur/HR assistent	0
01.05.03	Analist SiC-technologie	0
<i>Functiegroep H</i>	<i>180 - 202,5 punten</i>	
01.03.02	Wachtchef	0
02.02.01	Groepsleider ETD	0
04.01.02	Technisch Inkoper	0

Bijlage 3

Salarisschalen

Schaalsalarissen per maand met ingang van 1 januari 2025
(inclusief verhoging met 5,00%)

Bedragen in euro's

Functiegroepen	A	B	C	D	E	F	G	H	P*
ORBA-score	0-45	45 - 67,5	67,5 - 90	90 - 112,5	112,5 - 135	135 - 157,5	157,5 - 180	180 - 202,5	100-120%W ML

Jeugdschalen

Leeftijd in % 20 jaar	A	B	C	D	E	F	G	H
18 jaar 85,0	2004	2045	2072	2094	2112	2153	2200	2248
19 jaar 92,5	2180	2226	2254	2279	2298	2342	2393	2447
20 jaar	2357	2406	2436	2463	2484	2533	2587	2645

Functiejarenschalen

per 1/1/25

Functiejaren	A	B	C	D	E	F	G	H	P*
0 functiejaren	2628	2709	2764	2821	2875	2940	3031	3155	100% WML
1 functiejaar	2653	2764	2826	2898	2968	3044	3154	3299	102% WML
2 functiejaren	2688	2816	2892	2979	3063	3147	3271	3445	104% WML
3 functiejaren	2721	2870	2960	3061	3154	3253	3385	3596	106% WML
4 functiejaren		2927	3024	3137	3246	3357	3503	3739	108% WML
5 functiejaren			3084	3215	3339	3460	3619	3886	110% WML
6 functiejaren				3290	3436	3561	3735	4034	112% WML
7 functiejaren					3535	3667	3851	4175	114% WML
8 functiejaren						3767	3971	4323	116% WML
9 functiejaren							4104	4475	118% WML
10 functiejaren								4623	20% WML

* P = Loonschaal Participatiewet (artikel 13 lid 7c cao)

Deze schalen zijn inclusief de toeslag voor bezwarende werkomstandigheden voor zover de EBO-score hiervoor onder de 21 punten ligt. Daarboven wordt een extra bruto vergoeding per maand toegekend, te weten:

EBO-classes:

1. 21.0 - 27.5 punten ORBA-score : € 35
2. 28.0 - 34.5 punten ORBA-score : € 70
3. 35.0 punten en meer ORBA-score : € 115



Voor de participatieschalen geldt het volgende:

Omdat gedurende de looptijd van de cao en de toekomst daarna het WML (wettelijk minimum loon) niet altijd bekend is, is gekozen om de werkwijze voor de participatieschaal te duiden. Het volgende geldt:

- De participatieschalen omvatten het 100% WML tot 120 % WML
- Deze is over de schalen verdeeld van 100% WML (0 functie jaren) tot 120% WML (10 functie jaren)

Schaalsalarissen per maand met ingang van 1 november 2025
(inclusief verhoging met 2,00%)

Bedragen in euro's

Funcatiegroepen	A	B	C	D	E	F	G	H	P*
ORBA-score	0-45	45 - 67,5	67,5 - 90	90 - 112,5	112,5 - 135	135 - 157,5	157,5 - 180	180 - 202,5	100-120%W ML

Jeugdschalen

Leeftijd in % 20 jaar	A	B	C	D	E	F	G	H
18 jaar 85,0	2044	2086	2113	2136	2154	2196	2244	2293
19 jaar 92,5	2224	2271	2299	2325	2344	2389	2441	2496
20 jaar	2404	2454	2485	2512	2534	2584	2639	2698

Funcatiejarenschalen

per 1/11/25

Funcatiejaren	A	B	C	D	E	F	G	H	P*
0 funcatiejaren	2681	2763	2819	2877	2933	2999	3092	3218	100% WML
1 funcatiejaar	2706	2819	2883	2956	3027	3105	3217	3365	102% WML
2 funcatiejaren	2742	2872	2950	3039	3124	3210	3336	3514	104% WML
3 funcatiejaren	2775	2927	3019	3122	3217	3318	3453	3668	106% WML
4 funcatiejaren		2986	3084	3200	3311	3424	3573	3814	108% WML
5 funcatiejaren			3146	3279	3406	3529	3691	3964	110% WML
6 funcatiejaren				3356	3505	3632	3810	4115	112% WML
7 funcatiejaren					3606	3740	3928	4259	114% WML
8 funcatiejaren						3842	4050	4409	116% WML
9 funcatiejaren							4186	4565	118% WML
10 funcatiejaren								4715	120% WML

* P = Loonschaal Participatiewet (artikel 13 lid 7c cao)

Deze schalen zijn inclusief de toeslag voor bezwarende werkomstandigheden voor zover de EBO-score hiervoor onder de 21 punten ligt. Daarboven wordt een extra bruto vergoeding per maand toegekend, te weten:

EBO-classes:

- 21.0 - 27.5 punten ORBA-score : € 35
- 28.0 - 34.5 punten ORBA-score : € 70
- 35.0 punten en meer ORBA-score : € 115

Schaalsalarissen per maand met ingang van 1 januari 2026
(inclusief verhoging met 3,00%)

Bedragen in euro's

Functiegroepen	A	B	C	D	E	F	G	H	P*
ORBA-score	0-45	45 - 67,5	67,5 - 90	90 - 112,5	112,5 - 135	135 - 157,5	157,5 - 180	180 - 202,5	100-120%W ML

Jeugdschalen

Leeftijd in % 20 jaar	A	B	C	D	E	F	G	H
18 jaar 85,0	2105	2149	2176	2200	2219	2262	2311	2362
19 jaar 92,5	2291	2339	2368	2395	2414	2461	2514	2571
20 jaar	2476	2528	2560	2587	2610	2662	2718	2779

Functiejaarschalen

per 1/1/26

Functiejaars	A	B	C	D	E	F	G	H	P*
0 functiejaars	2761	2846	2904	2963	3021	3089	3185	3315	100% WML
1 functiejaar	2787	2904	2969	3045	3118	3198	3314	3466	102% WML
2 functiejaars	2824	2958	3039	3130	3218	3306	3436	3619	104% WML
3 functiejaars	2858	3015	3110	3216	3314	3418	3557	3778	106% WML
4 functiejaars		3076	3177	3296	3410	3527	3680	3928	108% WML
5 functiejaars			3240	3377	3508	3635	3802	4083	110% WML
6 functiejaars				3457	3610	3741	3924	4238	112% WML
7 functiejaars					3714	3852	4046	4387	114% WML
8 functiejaars						3957	4172	4541	116% WML
9 functiejaars							4312	4702	118% WML
10 functiejaars								4856	120% WML

* P = Loonschaal Participatiewet (artikel 13 lid 7c cao)

Deze schalen zijn inclusief de toeslag voor bezwarende werkomstandigheden voor zover de EBO-score hiervoor onder de 21 punten ligt. Daarboven wordt een extra bruto vergoeding per maand toegekend, te weten:

EBO-classes:

1. 21.0 - 27.5 punten ORBA-score : € 35
2. 28.0 - 34.5 punten ORBA-score : € 70
3. 35.0 punten en meer ORBA-score : € 115

Bijlage 4

Wet Verbetering Poortwachter

Met betrekking tot de Wet Verbetering Poortwachter zijn partijen het volgende overeengekomen:

1. Partijen zijn van mening dat re-integratie en arbeidsparticipatie essentieel zijn. Re-integratie-activiteiten dienen dan ook zo snel mogelijk na ontstaan van de arbeidsongeschiktheid aan te vangen.
2. Als het UWV bij de behandeling van een aanvraag tot een WIA-uitkering vaststelt dat door de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht en vervolgens beslist dat het tijdvak waarop de werknemer recht heeft op loon wordt verlengd, ontvangt de werknemer gedurende deze verlengde periode een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. De totale periode van loondoorbetaling conform artikel 38 van de cao zal met de door het UWV opgelegde doorbetalingsverplichting worden verlengd. Het voorgaande is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen. Deze afspraak zal in de tekst van artikel 38 van de cao worden opgenomen.
3. Als in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever zal een aanbod tot passend werk - zowel bij een interne als een externe functie - schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een medewerker van de afdeling P&O, dan wel door een andere door de werknemer gekozen vertrouwenspersoon.
4. De werkgever zal, als de werknemer een aanbod tot passend werk weigert en vervolgens binnen 10 dagen een second opinion aanvraagt bij het UWV, vanaf het moment van weigering van het aanbod tot passend werk en tot het moment waarop het UWV haar oordeel daarover geeft, 70% van het maandinkomen doorbetalen. Als de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen tot 100% aanvullen.
5. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
6. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer reïntegratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, klachtenregeling, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
7. Als een werknemer bij een andere werkgever wordt geplaatst, zal op basis van goed werkgeverschap van geval tot geval worden gezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld, waarbij de loondoorbetaling op grond van artikel 38 van de cao als uitgangspunt geldt.

Bijlage 5

Tijdelijke RVU-regeling

Duurzame Inzetbaarheid

Duurzame Inzetbaarheid (DI) omvat een veelheid van afspraken en maatregelen die tot doel hebben om werknemers tot hun pensioen gezond, gemotiveerd en inzetbaar te houden. Voor een relatief klein bedrijf als ESD-SIC zijn de uitgangspunten daarbij: individueel maatwerk en gedeelde verantwoordelijkheid. Dit vanuit de overtuiging, dat voor het versterken van de duurzame inzetbaarheid van alle werknemers in alle leeftijd- en loopbaanfasen, vanaf het moment van indiensttreding bij ESD-SIC afspraken en interventies nodig zijn. Die kunnen gaan over gezondheid en leefstijl, opleiding en ontwikkeling, ergonomie en werkomstandigheden, arbeidsduur, organisatie van het werk en over arbeidsverhoudingen.

RVU-regeling

In het Nationale Pensioenakkoord zijn, naast afspraken over pensioen, ook afspraken gemaakt over onder andere een tijdelijk vervroegde uittreedingsregeling (RVU) vanaf 3 jaar voorafgaand aan de AOW-datum voor bepaalde functies. Deze maatregel is bedoeld voor werknemers die 'overvallen' zijn door de versnelde verhoging van de AOW-leeftijd en die niet in staat zijn gezond de AOW-leeftijd te bereiken.

ESD-SIC is bereid deze tijdelijke (fiscale) maatregel in haar DI-beleid op te nemen met in ieder geval de volgende voorwaarden en uitgangspunten:

- Het gaat om een tijdelijke RVU-regeling met als beoogde invoeringsdatum 1 juli 2021 en eindigend op 31 december 2025.
- Uitsluitend werknemers die 10 of meer dienstjaren hebben en die tijdens de looptijd van de tijdelijke RVU-regeling aan de voorwaarden voldoen en werkzaam zijn in Productie (procesbewaking, ovenbedrijf en verwerking) en bij de TD (ETD, WOD en MOD) kunnen aan de RVU-regeling deelnemen.
- Vertrek is mogelijk maximaal 3 jaar voorafgaand aan de (individuele) AOW-datum. Deelname betekent dat de arbeidsovereenkomst met de werknemer wordt beëindigd.
- Beëindiging van de arbeidsovereenkomst geschiedt met wederzijds goedvinden via een zgn. vaststellingsovereenkomst (vso).
- De deelnemer ontvangt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst een uitkering. Gezien de (financiële) positie van ESD-SIC is dit een bruto bedrag ineens ter grootte van maximaal 3 jaar keer circa € 22.000,- per jaar. Dit afkoopbedrag dient als compensatie van de gemiste AOW-uitkering in die periode.
- De uitkering is belast bij de deelnemer. De deelnemer kan zijn uitkering verder aanvullen door bijvoorbeeld zijn opgebouwde ouderdomspensioen eerder te laten ingaan.
- De werknemer dient – behalve bij de start van de regeling op 1 juli 2021 – zijn deelname uiterlijk 6 maanden voorafgaand aan zijn gewenste uitdiensttredingsdatum schriftelijk aan werkgever kenbaar te maken.
- Zie verdere uitwerking in eerder toegezonden concept Tijdelijke RVU-regeling.

Bijlage 6

Protocolafspraken 2024-2026

1. *Reiskosten woon-werkverkeer*
In de interne regeling Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer wordt verruimd naar maximaal 75 kilometer enkele reis.
2. *Werkkostenregeling*
Werkgever heeft toegezegd dat de doelstelling is om de fiscale ruimte van de Werkkostenregeling (WKR) jaarlijks volledig te benutten.
3. *Werkgeversbijdrage*
De werkgeversbijdrage aan vakorganisaties conform de AWWN-regeling wordt gedurende de cao-periode voortgezet.
4. *Nieuwe RVU-regeling met ingang van 1 januari 2026*
In Nederland is een fiscale Regeling Vervroegde Uittreding (vanaf nu RVU) beschikbaar. ESD-SIC doet hieraan mee. Deze tijdelijke RVU-regeling eindigt op 31 januari 2025. In het najaar van 2024 zijn de sociale partners op landelijk niveau overeengekomen om een vorm van een RVU ook met ingang van 1 januari 2026 voort te zetten. De kaders waarbinnen deze regeling vorm kan worden gegeven zijn echter nog niet volledig uitgekristalliseerd. Een belangrijk onderwerp daarbij is de definitie van “zwaar werk”.

ESD-SIC en het FNV hebben de volgende afspraak gemaakt ten aanzien van de nieuwe RVU-regeling. Zodra er in het jaar 2025 meer duidelijkheid is over de kaders van de nieuwe RVU-regeling is ESD-SIC bereid om in overleg te gaan of en op welke wijze deze nieuwe RVU-regeling binnen ESD-SIC vorm kan worden gegeven. Daarbij zal de definitie van “zwaar werk” een belangrijk onderwerp van gesprek zijn.
5. *Ploegentoeslag en pensioen*
Met het uitblijven van een salarisverhoging per 1 juni 2024 is ESD-SIC is overeengekomen om ter compensatie de ploegentoeslag pensioengevend te maken zodra het nieuwe pensioenstelsel (Wet Toekomst Pensioenen) in gaat. Dit zal in 2027 zijn.