



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor het personeel van
ChemCom Industries B.V.

van 1 juli 2024 tot 1 juli 2027

© 2024 CAO-partijen en AWWN

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

INHOUDSOPGAVE

	Bladzijde	
DEEL A	ALGEMEEN	
Artikel 1	Definities	5
Artikel 2	Algemene verplichting van partijen	6
Artikel 3	Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer	7
DEEL B	AARD VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	
Artikel 4	Aanstelling en ontslag	9
Artikel 5	Arbeidsduur en dienstrooster	10
DEEL C	BELONING	
Artikel 6	Vaststelling jaarsalaris	11
Artikel 7	Bijzondere beloningen	14
DEEL D	AFWEZIGHEID	
Artikel 8	Vakantie	20
Artikel 9	Verlof	22
Artikel 10	Ouderschapsverlof	24
Artikel 11	Verzuim/bijzonder verlof	25
Artikel 12	Feestdagen	26
Artikel 13	Inkomen bij arbeidsongeschiktheid	26
Artikel 14	Oudere werknemers	28
Artikel 15	Scholing en vorming	29
DEEL E	DIVERSEN	
Artikel 16	Vakantietoeslag	31
Artikel 17	Eindejaarsuitkering	31
Artikel 18	Zorgverzekering	31
Artikel 19	Pensioen	32
Artikel 20	Sociaal verslag	32
Artikel 21	Vakbondswerk in het bedrijf	33
Artikel 22	Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst	33
BIJLAGEN		
I	Protocol werkgelegenheidsbeleid	34
II	Protocol arbeidsgehandicapte werknemers	36
III	Salarisschalen per 1 juli 2024 en uitleg jaren 2025 en 2026	37
IV	Beroepsprocedure functie-indeling	38
V	Protocol ziekteverzuim en arbeidsomstandigheden	40
VI	Wet verbetering poortwachter	42
VII	Protocolafspraken	43

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

De ondergetekenden

ChemCom Industries B.V. te Delfzijl

partij aan werkgeverszijde

en

FNV te Utrecht

partij aan werknemerszijde,

verklaren hierbij dat zij een collectieve arbeidsovereenkomst zijn aangegaan ten behoeve van ChemCom Industries B.V., met een looptijd van 36 maanden, waarvan de tekst ingaande

1 juli 2024

luit als hierna is opgenomen.

DEEL A ALGEMEEN

Artikel 1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever	: ChemCom Industries B.V..
Vakorganisatie	: FNV.
Werknemer	: Iedere werknemer in dienst van werkgever en uitsluitend werkzaam op en voor de locatie Delfzijl, met uitzondering van leden van het management- en het operational team.
BW	: Burgerlijk Wetboek, boek 7 titel 10.
Maand	: Een volle kalendermaand, die geacht wordt aan te vangen aan het begin van de eerste in die maand eindigende dienst.
Week	: Een periode van zeven dagen die aanvangt aan het begin van de eerste op maandagmorgen eindigende dienst.
Dag	: Een periode van 24 uur, die aanvangt aan het begin van de eerste in de ochtend eindigende dienst.
Dienstrooster	: Een arbeidstijdregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer als regel zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
Dienst of wacht	: Een aaneengesloten werkperiode uit een dienstrooster, zoals nader omschreven in artikel 5.
Normale arbeidsduur	: Het aantal uren dat de werknemers gewoonlijk volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten.
Jaarsalaris	: Het salaris zoals vastgesteld overeenkomstig artikel 6.
Jaarinkomen	: Het jaarsalaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen op grond van artikel 7, voor zover deze een vast karakter dragen, en eventuele persoonlijke toeslagen op grond van artikel 6 lid 6 onder b.2.
Maandsalaris	: Een gedeelte van het jaarsalaris vastgesteld overeenkomstig artikel 6.
Maandinkomen	: Maandsalaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen en persoonlijke toeslagen, beide als bedoeld onder "jaarinkomen".
Salaris	: Jaarsalaris.

Artikel 2 Algemene verplichtingen van partijen

2.1 Algemeen

- a. Partijen verplichten zich deze overeenkomst te goeder trouw naar letter en geest na te komen, en geen actie direct of indirect te zullen voeren of steunen die tot doel heeft deze overeenkomst te wijzigen of te beëindigen op een ander wijze dan is overeengekomen.
- b. De vakorganisatie staat er voor in, dat zij met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door haar leden zal bevorderen.
- c. De werkgever zal eveneens nakoming van deze overeenkomst met alle hem ten dienste staande middelen bevorderen.
- d. Partijen zullen geen tussen hen gerezen geschil aanhangig maken voordat zij een minnelijke oplossing hebben nagestreefd. Daartoe zal de partij, die naar aanleiding van feiten of omstandigheden van oordeel is, dat de andere partij deze overeenkomst niet op de juiste wijze heeft uitgelegd of toegepast, of niet heeft nageleefd, aan deze andere partij binnen een maand nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk verzoeken de uitleg of toepassing te herzien, of de bepalingen van de overeenkomst in acht te nemen, met vermelding van de overwegingen die aan haar oordeel ten grondslag liggen. Een dergelijk verzoek verplicht de partijen tot overleg over een minnelijke regeling, tenzij het verzoek onmiddellijk wordt ingewilligd.
- e. Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil bij de andere partij schriftelijk is aangebracht geen minnelijke regeling tot stand is gekomen, kan het door de meest gerede partij bij de rechter aanhangig worden gemaakt.

2.2 Individuele arbeidsovereenkomst

- a. De werkgever zal met elke werknemer individueel een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarin deze en latere eventueel tussen partijen te sluiten collectieve arbeidsovereenkomsten van toepassing worden verklaard, evenals een eventueel geldend bedrijfsreglement. In deze individuele arbeidsovereenkomst kunnen in daartoe geëigende gevallen nadere bepalingen zijn opgenomen over bijvoorbeeld concurrentiebeding en octrooien.
- b. De vakorganisatie zal bevorderen, dat haar leden dergelijke individuele arbeidsovereenkomsten ondertekenen. Van de mogelijkheid met de werknemer een arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd aan te gaan, zal door de werkgever slechts in bijzondere omstandigheden, de onderneming of de arbeidsplaats betreffende, gebruik worden gemaakt.

2.3 Deeltijd werken

Verzoeken om in deeltijd te werken worden behandeld conform de Wet Flexibel Werken.

2.4 Werkgelegenheid

Ten aanzien van het werkgelegenheidsbeleid is door werkgever enerzijds en de vakorganisatie anderzijds een protocol overeengekomen. Dit protocol is in bijlage I van deze CAO opgenomen.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer

3.1 *Werkomstandigheden*

- a. De werkgever is verplicht de belangen van de werknemers te behartigen en de orde, de hygiëne, de veiligheid en de zedelijkheid zoveel hij kan te bevorderen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. Hij zal hiervoor aanwijzingen en voorschriften geven, veiligheidsmiddelen ter beschikking stellen en waar nodig zorgdragen voor medische controles. De werkgever zal aan de werknemer informatie verstrekken over de hem bekende gevaren die zijn verbonden aan het werken met stoffen onder de verschillende zich voordoende omstandigheden.
- b. De werknemer is verplicht de belangen van de werkgever te behartigen en is mede verantwoordelijk voor de orde, de hygiëne, de veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf, een en ander zoals een goed werknemer betaamt. Hij zal de hiervoor gegeven aanwijzingen en voorschriften naleven, ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen gebruiken en zich als daarom wordt gevraagd periodiek medisch laten onderzoeken door een door of met instemming van de werkgever gekozen arts. De resultaten van dit onderzoek zullen als de arts dit nodig vindt, of als de werknemer dit verzoekt, aan de huisarts van de werknemer ter beschikking worden gesteld.

3.2 *Werkzaamheden*

- a. De werknemer is verplicht alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk en in overeenstemming met de verstrekte voorschriften en aanwijzingen te verrichten.
- b. De werkgever is verplicht slechts die werkzaamheden op te dragen, die in redelijkheid van de werknemers kunnen worden verlangd.

3.3 *Werktijden*

- a. Werkgever en werknemer zijn verplicht zich te houden aan de bepalingen van de Arbeidstijdenwet.
- b. De werknemer beneden 55 jaar is echter, als de werkgever dat nodig vindt, verplicht ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid te verrichten. De werkgever is verplicht ervoor zorg te dragen dat er zo weinig mogelijk arbeid wordt verricht buiten de normaal geldende werktijden. In functies waar ten behoeve van de goede gang van zaken in het bedrijf consignatie noodzakelijk is, is deze verplicht.
- c. Aan het personeel zal periodiek informatie worden verstrekt over de omvang van het overwerk, de redenen die overwerk noodzakelijk hebben gemaakt, over het aantal daarbij betrokken werknemers en de verdeling van het overwerk over de werknemers.

3.4 *Arbeidsgehandicapte werknemers*

- a. De werkgever zal een beleid voeren gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de werknemer en op de bevordering van gelijke kansen van arbeidsgehandicapte en niet-arbeidsgehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan de arbeid in zijn bedrijf, een en ander voor zover dit redelijkerwijs in zijn vermogen ligt en met inachtneming van de bij of krachtens wettelijke bepalingen aan de werkgever opgelegde verplichtingen. Dit beleid zal tenminste de elementen bevatten die in bijlage II bij deze CAO zijn neergelegd.
- b. De werknemer is verplicht aan de uitvoering van dit beleid mee te werken en de met dit beleid verbonden belangen van de werkgever te behartigen, een en ander voor zover dit redelijkerwijs van hem kan worden gevraagd.

3.5 *Arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd*

- a. De werkgever zal zich inspannen om de kansen op de arbeidsmarkt van de werknemer met wie hij een arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd is aangegaan, gedurende het dienstverband met de werkgever te vergroten.

- b. De betreffende werknemer is verplicht aan de inspanningen van de werkgever alle redelijkerwijs van hem te verlangen medewerking te verlenen.

3.6 Nevenwerkzaamheden

- a. De werknemer zal zich, behoudens anders luidende wettelijke bepalingen, onthouden van nevenwerkzaamheden, die een adequate vervulling van de dienstbetrekking bij de werkgever in de weg staan.
- b. Voor werkzaamheden in loondienst of als zelfstandige, is schriftelijke toestemming van de werkgever vereist. Onder nevenwerkzaamheden wordt mede begrepen commissariaten en adviseurschappen bij organisaties met winstoogmerk, ook als daaraan geen of geen vaste bezoldiging is verbonden.

3.7 Geheimhouding

- a. De werknemer is verplicht noch tijdens de arbeidsovereenkomst, noch na beëindiging daarvan op geen enkele wijze aan derden mededelingen te doen over enige op welke wijze dan ook tot zijn kennis gekomen gegevens over of die verband houdend met bedrijfsaangelegenheden van de werkgever waarvan hij weet of behoort te weten dat ze ten opzichte van die derden geheim zijn, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever.
- b. De werknemer is verplicht, in het kader van de privacy bescherming, alle hem uit hoofde van zijn functie of anderszins ter kennis gekomen geregistreerde persoonsgegevens niet anders te gebruiken dan voor het doel waarvoor de registratie is ingesteld en voor de uitoefening van zijn functie nodig is, en niets hieromtrent aan onbevoegden mee te delen.
- c. Het is de werknemer verboden om, anders dan uit hoofde van zijn functie, aan de werkgever toebehorende boeken, correspondentie, tekeningen, berekeningen en andere bescheiden in de ruimste zin die op bovenstaande bedrijfsaangelegenheden betrekking hebben, en daarvan gemaakte afschriften of aantekeningen, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever in zijn particuliere bezit te houden, aan derden te tonen of ter beschikking te stellen.
- d. Al dergelijke correspondentie, aantekeningen, berekeningen etc. ook al zijn deze op papier aan de werknemer toebehorend gesteld, of aan hem persoonlijk geadresseerd, moeten desgevraagd, maar in ieder geval bij het einde van de arbeidsovereenkomst, direct aan de werkgever worden overhandigd.

3.8 CAO-tekst

De werkgever zal ervoor zorgdragen, dat iedere werknemer kennis kan nemen van de CAO-tekst. Hiertoe zal de CAO-tekst (zo mogelijk binnen twee maanden nadat over deze tekst overeenstemming is bereikt) op Intranet worden geplaatst.

3.9 Bekendmakingen

De inhoud van bekendmakingen die door de werkgever worden uitgegeven langs de gebruikelijke kanalen, zoals mededelingenborden, bedrijfsbladen, e-mail en intranet en die voor de werknemer bestemd zijn, worden geacht door de werkgever schriftelijk aan iedere werknemer persoonlijk te zijn meegedeeld.

DEEL B AARD VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 4 Aanstelling en ontslag

4.1 Proeftijd

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van ten hoogste twee maanden, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een andere regeling wordt getroffen. Bij een arbeidsovereenkomst voor 6 maanden of minder geldt geen proeftijd. Tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd kan de arbeidsovereenkomst onmiddellijk worden beëindigd.

4.2 Arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan:

- a. voor onbepaalde tijd,
- b. voor een bepaalde tijdsduur,

Als in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

4.3 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

a. Beëindiging arbeidsovereenkomst door opzegging

De werkgever zowel als de werknemer kan de arbeidsovereenkomst beëindigen door opzegging met inachtneming van de in artikel 672 BW bepaalde termijnen, tenzij individueel een langere termijn is overeengekomen, met een minimum van 1 maand.

Onverminderd het bovenstaande, zal de arbeidsovereenkomst altijd eindigen op de laatste dag van de kalendermaand.

b. Beëindiging arbeidsovereenkomst op of na pensioendatum

In alle gevallen eindigt de arbeidsovereenkomst automatisch en zonder dat opzegging nodig is, op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dat bestaat met een werknemer, voor wie de desbetreffende hierboven vermelde datum reeds is verstreken, zijn sub a. van dit lid (opzegtermijn) en artikel 670 BW (opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) niet van toepassing. De opzegtermijn blijft echter ten minste één maand.

4.4 Arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijdsduur

Een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijdsduur eindigt op het tijdstip, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst. Werkgever zal de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een half jaar of langer, uiterlijk een maand voordat de betreffende arbeidsovereenkomst afloopt, schriftelijk informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst.

Het bepaalde in artikel 668 BW (opzeggingsvereiste voortgezette arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijdsduur) en het bepaalde in artikel 670 BW (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid), is niet van toepassing op het in dit lid bedoelde arbeidsovereenkomst.

4.5 Ontslag op staande voet

Iedere arbeidsovereenkomst kan onmiddellijk worden beëindigd ingeval van een onverwijld aan wederpartij meegedeelde dringende reden zoals bedoeld in de artikelen 678 respectievelijk 679 BW.

Artikel 5 Arbeidsduur en dienstrooster

5.1 Arbeidsduur in dagdienst, 2- en 5-ploegendienst

- a. Voor de werknemer werkzaam in dagdienst of 2-ploegendienst geldt een arbeidsduur volgens dienstrooster van 40 uur per week, verdeeld in diensten van 8 uur. Voor de werknemer werkzaam in de 5-ploegendienst geldt een arbeidsduur volgens dienstrooster van gemiddeld 33,6 uur per week.
- b. In principe zijn afwijkende diensten toegestaan waar de aard van het werk (bijvoorbeeld proefnemingen) dit noodzakelijk maakt. Bij afwijkingen, zoals in dit lid vermeld, worden de wettelijke bepalingen ter zake in acht genomen.
- c. Regelingen over variabele werktijden zullen in overleg met (een vertegenwoordiging van) het personeel kunnen worden getroffen. De werktijd op enige dag zal daarbij niet langer zijn dan 9 uur en niet korter dan 7 uur.

5.2 Werkdagen

- a. In dagdienst wordt gewoonlijk op de eerste 5 dagen van de week gewerkt tussen 7.30 en 18.00 uur.
- b. In 2-ploegendienst wordt gewoonlijk op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtend- en middagdienst of in een dag- en een nachtdienst zijn ingedeeld.
- c. In een 5-ploegendienst wordt gewoonlijk op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een nacht-, ochtend- of middagdienst zijn ingedeeld, onderbroken door roostervrije dagen. Momenteel is het standaardrooster: 2 ochtenddiensten, gevolgd door 2 middagdiensten, dan een roostervrije dag, gevolgd door 2 nachtdiensten en daarna 3 dagen roostervrij.

5.3 Dienstrooster en -wijziging

Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster, waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan op de eerste dag waarop volgens het nieuwe rooster wordt gewerkt.

Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken en over invoering of wijziging van een dienstrooster, dat verband houdt met arbeid op zondag, pleegt de werkgever overleg met (een vertegenwoordiging van) het personeel, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen daarover met de werkgever overleg te plegen.

5.4 Rusttijden

- a. Als een werknemer werkzaam in dagdienst arbeid heeft verricht tussen 10 uur voor de aanvang van de normale dagdienst en de aanvang van deze dagdienst, zullen, ter verzekering van voldoende rust, vanaf het begin van de dagdienst evenveel uren vrijaf worden gegeven als gewerkt zijn in de bedoelde periode, vermeerderd met één uur per oproep.
Een medewerker ingedeeld in schaal 1 tot en met 8, kan op zijn verzoek direct aansluitend hierop nog een uur vrijaf worden toegekend, in welk geval de extra reistoelage ingevolge artikel 7.3.a. komt te vervallen.
- b. Het in lid a genoemde recht ontstaat niet wanneer:
 - 1. deze arbeid is aangevangen op of na 2 uren voor het begin van de normale dagdienst (voor de bepaling van het begin van de dagdienst zal in geval van variabele werktijden de standaard aanvangstijd worden gebruikt);
 - 2. de eerstvolgende dienst volgens dienstrooster later dan 12 uur na het beëindigen van deze arbeid begint. Wanneer de normale werktijd ten gevolge van incidenteel nachtwerk korter dan 2 uur zou worden, behoeft de werknemer in het algemeen niet meer terug te komen.
- c. Een werknemer werkzaam in ploegendienst heeft na ten minste 12 uur onafgebroken arbeid te hebben verricht, recht op ten minste 12 uur rust.

DEEL C BELONING

Artikel 6 Vaststelling jaarsalaris

6.1 Jaarsalaris

- a. Iedere werknemer heeft recht op een jaarsalaris. Dit jaarsalaris wordt als volgt uitbetaald:
 - 1. een vakantietoeslag, vastgesteld overeenkomstig artikel 16;
 - 2. het restant van het jaarsalaris wordt gelijkelijk verdeeld over twaalf maandsalarissen.Bij in- of uitdiensttreding tijdens het jaar wordt een evenredig deel van het jaarsalaris betaald.
- b. De jaarsalarissen voor de werknemer die gedurende het gehele jaar in dienst van de werkgever is, zijn vermeld in Bijlage III.

6.2 Functiegroepen en salarissgroepen

- a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in een aantal functiegroepen. Indeling van de functie in de groepen geschiedt op basis van de ORBA-methode. Van elke functie is een functieomschrijving opgesteld, die aan (een vertegenwoordiging van) betrokken functievervullers en hun chefs ter verificatie van een juiste weergave van de functie-inhoud is voorgelegd.
Als tegen de indeling beroep wordt ingediend, zal daarbij de beroepsprocedure gevolgd worden die is opgenomen in Bijlage IV.
- b. Bij elke functiegroep hoort een salarissgroep en een salarisschaal, die een aanloopschaal en een functiejaarschaal omvat. In deze schalen wordt het aantal stappen per salarissgroep vermeld waarin het traject van minimum naar maximum van de schaal wordt afgelegd.
- c. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, van de salarissgroep waarin hij is geplaatst en van het hem toegekende salaris. De werknemers kunnen desgewenst kennis nemen van de overwegingen die aan de indeling van hun functie ten grondslag liggen.

6.3 Indeling in salarissgroepen bij indiensttreding

- a. De werknemer, die over de kundigheden beschikt die voor de vervulling van zijn functie worden vereist, wordt in de salarissgroep ingedeeld die met zijn functie overeenkomt. Hij ontvangt het minimum salaris van deze salarissgroep, tenzij hij elders reeds ervaring in een soortgelijke functie heeft opgedaan. In dat geval kan een hoger salaris worden toegekend.
- b. De werknemer die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt ingeschaald in een aanloopschaal. De aanloopschaal wordt doorlopen naarmate zijn voor de functie relevante kennis en ervaring toenemen, in het algemeen op grond van een met de werknemer overeengekomen ervarings-/trainings-/opleidingstraject. Inschaling naar de volgende aanloopschaal vindt uiterlijk na 1 jaar plaats. Met ingang van de eerstvolgende maand nadat de werknemer naar het oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt hij ingeschaald op het minimum salaris van de betreffende salarisschaal.

6.4 Jaarlijkse herziening jaarsalarissen

- a. Werknemers op wie de functieschaal van toepassing is, ontvangen, voor zover zij het maximum salaris van hun salarisschaal nog niet bereikt hebben, per 1 januari van enig jaar de periodieke verhoging van hun functieschaal, of een gedeeltelijke periodieke verhoging in verband met het bereiken van het maximum salaris.
- b. Werknemers die op of na 1 oktober van enig jaar in dienst zijn getreden en ingedeeld zijn in een functieschaal, komen op 1 januari daaropvolgend niet voor deze periodieke verhoging in aanmerking.

6.5 Herziening jaarsalarissen bij tewerkstelling in een hoger ingedeelde functie

- a. *Ten gevolge van promotie*
 1. Werknemers, die in een hoger ingedeelde functie worden tewerkgesteld en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisgroep ingedeeld met ingang van de maand, waarin de tewerkstelling plaatsvindt.
 2. Een werknemer, die bij wijze van proef, zij het met extra begeleiding, in een hogere functie wordt tewerkgesteld, kan gedurende een vooraf individueel tussen werkgever en werknemer overeen te komen tijd, die ten hoogste 6 maanden zal duren, in een lagere salarisgroep dan met zijn functie overeenkomt, ingedeeld blijven. Als na afloop van of gedurende deze tijd blijkt, dat de vereiste kundigheden en ervaring aanwezig zijn, wordt de betrokken werknemer met terugwerkende kracht in de met zijn nieuwe functie overeenkomende salarisgroep ingedeeld.
- b. *Ten gevolge van herclassificatie*
Een werknemer van wie de functie als gevolg van herclassificatie in een hogere functiegroep wordt ingedeeld, wordt met terugwerkende kracht tot de datum van aanvraag van de herclassificatie in de overeenkomende salarisgroep ingedeeld.
- c. *Promotieverhoging*
Bij deze onder de leden a. en b. genoemde indelingen in een hogere salarisgroep van een werknemer, die de in die salarisgroep voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden, bedraagt de verhoging van het jaarsalaris de helft van het verschil tussen de maximum salarissen van de betrokken salarisgroepen.
- d. *Doorstromingsbeleid*
Bij overgang naar een hogere salarisschaal in het kader van het doorstromingsbeleid als gevolg van het behalen van de daarvoor benodigde kwalificaties, wordt de desbetreffende werknemer horizontaal ingedeeld in de hogere schaal en ontvangt hij aanvullend één extra periodiek in de nieuwe schaal.

6.6 Herziening salaris bij tewerkstelling in een lager ingedeelde functie

- a. *Door eigen toedoen*
 1. Werknemers, die door eigen toedoen, door onbekwaamheid of op eigen verzoek worden tewerkgesteld in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisgroep ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin deze tewerkstelling plaatsvindt.
 2. Bij deze indeling in een lagere salarisgroep zal de verlaging van het jaarsalaris ten minste de helft van het verschil tussen de minimum salarissen van de twee betrokken salarisgroepen bedragen.
- b. *Door bedrijfsomstandigheden en herclassificatie*
 1. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden tewerkgesteld, en werknemers, van wie de functie als gevolg van een herclassificatie in een lagere functiegroep wordt ingedeeld, blijven gedurende de lopende maand en de zes daaropvolgende maanden in hun salarisgroep ingedeeld, met dien verstande, dat hun in die periode geen periodieke verhoging kan worden toegekend. Daarna worden zij in de met hun functie overeenkomende salarisgroep ingedeeld, waarbij zoveel mogelijk handhaving van het jaarsalaris wordt nagestreefd.
 2. *Persoonlijke toeslagen*
Als het toekennen van het maximum salaris in de lagere salarisgroep niet voldoende is om het jaarsalaris te handhaven, kan een persoonlijke toeslag gegeven worden ter grootte van het verschil tussen het jaarsalaris in de hogere salarisgroep en het maximum salaris in de lagere salarisgroep.
Deze in euro's vastgestelde toeslag zal slechts worden verminderd met de verhoging die voortvloeit uit indeling van betrokkene in een hogere salarisschaal en zal bij een herstructurering van de salarisschalen zoveel mogelijk in het individuele salaris worden opgenomen.
De persoonlijke toeslag wordt als een deel van het jaarsalaris beschouwd.
Verhogingen van de salarisschalen worden niet toegepast op de persoonlijke toeslag. De ploegentoeslag als bedoeld in artikel 7 lid 5 wordt ook over de persoonlijke toeslag uitgekeerd, totdat tewerkstelling volgt in een met een hoger percentage beloond dienstrooster.

6.7 Waarnemen van hogere functie

- a. Werknemers, die tijdelijk waarnemen in een functie, die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de salarisgroep, die met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden eventueel extra beloond volgens het in artikel 7 lid 9 bepaalde.
- b. Wanneer de noodzaak van waarneming van een hogere functie door dezelfde waarnemer naar verwachting langer zal gaan duren dan 6 maanden zal de General Manager de waarnemer schriftelijk meedelen of de waarnemer wel of niet mag rekenen op een definitieve benoeming in de waargenomen functie. Voor het geval hij niet benoemd zal worden zal de reden hiervan aan de waarnemer bekend worden gemaakt.

6.8 Afwijkende bepalingen

Het jaarsalaris van - voor de vervulling van hun functie minder valide - werknemers, 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. Voor zover de werknemers tijdens het dienstverband minder valide zijn geworden, geschiedt de vaststelling van het jaarsalaris desgewenst in overleg met hun vakorganisatie.

6.9 Uitbetaling salaris

De vastgestelde maandsalarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand uitbetaald.

Artikel 7 Bijzondere beloningen

7.1 Algemeen

- a. De jaarsalarissen, bedoeld in artikel 6, worden geacht een beloning te zijn voor een functievervulling in dagdienst. Voor de in dit artikel onder de leden 7.2 tot en met 7.9 genoemde gevallen worden bijzondere beloningen toegekend in de vorm van een percentage van het maandsalaris. In het algemeen zijn deze bijzondere beloningen lager naarmate de werknemers in hogere salarisgroepen zijn ingedeeld.
- b. Andere toeslagen, dan in dit artikel zijn vermeld, worden niet toegekend.
- c. Eventuele onkostenvergoedingen, zoals voor reizen, wassen, kleding en dergelijke, worden niet als bijzondere beloningen in de zin van dit artikel aangemerkt.

7.2 Overwerk

a. Algemeen

1. Onder overwerk wordt verstaan, werk dat wordt verricht met overschrijding van de volgens dienstrooster voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd met meer dan een half uur, in opdracht van de werkgever. Als er sprake is van overwerk komt voor medewerkers in schaal 1 tot en met 8 het totale verschil tussen de op die dag gewerkte uren en de op die dag volgens dienstrooster te werken uren voor beloning in aanmerking, waarbij het aantal uren overwerk naar boven op een heel kwartier wordt afgerond.
2. De beloning voor overwerk bedraagt:
 - 0,86% per uur voor overwerk op maandag tot en met vrijdag;
 - 1,14% per uur voor overwerk op zaterdag en op zondagen;
 - 1,70% per uur voor overwerk op feestdagen.
3. Deze percentages worden geboekt op de in lid 10 genoemde rekening, onder reservering van 0,58% per uur voor opname in vrije tijd.
4. Men heeft het recht tijd-voor-tijd-uren die op een weekend zijn gemaakt, mits passend in de ploegbezetting, in een weekend op te nemen.
5. Als wordt voldaan aan het in lid 3.a. bepaalde (extra reis), is dat lid eveneens van toepassing.

b. Overwerk 5-ploegendienst

1. Voor overwerk in aansluiting op de normale werktijd geldt het bepaalde in lid 2.a. van dit artikel.
2. Er is sprake van overwerk op roostervrije dagen voor werknemers in 5-ploegendienst, indien de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid heeft verricht op een dag, waarop hij volgens het voor hem geldende dienstrooster geen arbeid behoefde te verrichten. Het aantal uren overwerk wordt naar boven op een heel kwartier afgerond.
De beloning voor overwerk bedraagt:

Wel ingehaald	Niet ingehaald	
0,53 %	1,11 % per uur	voor overwerk op maandag t/m vrijdag
0,80 %	1,38 % per uur	voor overwerk op zaterdagen
1,06 %	1,64 % per uur	voor overwerk op zondagen
1,59 %	2,17 % per uur	voor overwerk op feestdagen

Deze percentages worden geboekt op de in lid 10 genoemde rekening. Als wordt voldaan aan het in lid 3.a. bepaalde (extra reis) is dat lid eveneens van toepassing.

c. Overwerk voor werknemers ingedeeld in schalen 9 t/m 11

Voor de werknemer van wie de functie is ingedeeld in een van de functiegroepen 9 tot en met 11 wordt overwerk niet beloond. Bij langdurig en voorzienbaar regelmatig terugkerend overwerk zal een beloningsregeling worden getroffen.

7.3 Extra opkomst en consignatie

a. Toeslag extra opkomst voor werknemers ingedeeld in schalen 1 t/m 8

1. Als een werknemer op een dag, vaker dan zijn dienstrooster aangeeft, naar het bedrijf moet komen voor het verrichten van werkzaamheden, ontvangt hij hiervoor een toeslag.
2. Deze toeslag bedraagt:
 - 0,58% per keer op maandag tot en met vrijdag;
 - 1,70% per keer op zaterdagen, zon- en feestdagen; en op alle roostervrije dagen voor werknemers in de 5-ploegendienst (lid 2.b.2).
3. Deze percentages worden op de in lid 10 genoemde rekening geboekt.
4. Als er sprake is van een extra reis wordt voor de berekening van overwerk ten minste één uur in acht genomen. De extra reistoeslag kan ook gereserveerd worden voor TvT.

b. Consignatie

1. Van consignatie is sprake, indien de werknemer zich in opdracht van de werkgever buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden beschikbaar en bereikbaar houdt. Een consignatieperiode duurt 24 uur en begint op het tijdstip, waarop de dagdienst begint. Dit tijdstip bepaalt tevens het begin van een consignatie periode op zaterdag, zondag of op een feestdag.
2. Bij voorzienbare noodzakelijke consignatie van werknemers gedurende langere of onbepaalde tijd wordt, bij aanvang van het kalenderjaar en het gehele jaar betreffende, een rooster opgesteld. Daarbij zal de werkgever ernaar streven de werknemer niet vaker dan eenmaal per vier weken voor ten hoogste een week te consignereren (*afkomstig van b4*).
3. De beloning voor de consignatie bedraagt:
 - 0,70% per periode van 24 uur op maandag tot en met vrijdag;
 - 2,75% per periode van 24 uur op zaterdagen en zondagen;
 - 3,30% per periode van 24 uur op feestdagen.
4. De percentages worden op de in lid 10 genoemde rekening geboekt.
5. Het bepaalde in lid 2.a. (overwerk), lid 3.a. (extra reis) en lid 4.a. (verschoven uren) is, indien en voor zover voldaan wordt aan het daarin bepaalde, van toepassing.

c. Afbouwregeling consignatie

Als de werknemer ten gevolge van bedrijfsomstandigheden niet meer geconsigneerd is, geldt de volgende afbouwregeling:

1. Als de werknemer langer dan een half jaar werkzaam is geweest in een rooster met consignatie ontvangt men in de lopende en de daaropvolgende maand nog 100% van de consignatievergoeding.
2. Als de werknemer langer dan 3 jaar maar korter dan 5 jaar werkzaam is geweest in een rooster met consignatie, ontvangt men de vergoeding onder 1 en gedurende
 - 2 maanden 80%
 - 2 maanden 60%
 - 1 maand 40%
 - 1 maand 20% van de consignatievergoeding.
3. Als de werknemer langer dan 5 jaar werkzaam is geweest in een rooster met consignatie ontvangt men de vergoeding onder 1 en gedurende
 - 4 maanden 80%
 - 4 maanden 60%
 - 3 maanden 40%
 - 3 maanden 20% van de consignatievergoeding.
4. Als de werknemer ouder is dan 60 jaar en langer dan 5 jaar werkzaam is geweest in een rooster met consignatie en op eigen verzoek of ten gevolge van bedrijfsomstandigheden men niet langer geconsigneerd is, ontvangt men de vergoeding onder 1 en gedurende
 - 6 maanden 80%
 - 6 maanden 60%
 - 6 maanden 40%
 - 6 maanden 20% van de consignatievergoeding.

7.4 Verschoven tijd (voor werknemers ingedeeld in schalen 1 tot en met 8)

a. Verschoven uren

1. Er is sprake van verschoven uren, als een werknemer in dagdienst arbeid heeft verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden, zonder dat hij daarbij zijn normale dagelijkse arbeidsduur heeft overschreden. Een zodanige verschuiving, die leidt tot een afwijking van een uur of minder van zijn normale dienstrooster komt niet voor beloning in aanmerking.
2. Als deze verschuiving leidt tot een afwijking van meer dan een uur van zijn dienstrooster worden de van zijn dienstrooster afwijkende uren (naar boven afgerond op hele kwartieren) beloond met:
 - 0,84% per uur voor uren aanvangende gedurende de eerste 6 uren van de dag;
 - 0,28% per uur voor de overige uren.
3. Deze percentages worden op de in lid 10 genoemde rekening geboekt. Als en voor zover voldaan wordt aan het in lid 3.a. bepaalde (extra reis) is dat lid eveneens van toepassing.

b. Verschuiving van dienst (letterwisseling)

1. Als een werknemer in ploegdienst anders dan door eigen toedoen binnen eenzelfde dienstrooster in een andere dienst wordt tewerkgesteld, zal de werkgever er naar streven dat niet ten gevolge van die verschuiving minder of ongelijkwaardige roostervrije diensten worden genoten dan zonder die verschuiving het geval zou zijn geweest.
2. Voor een verschuiving als hier bedoeld ontvangt de werknemer een vergoeding (zogenaamde "sprongtoeslag") van 2,8%, die op de in lid 10 genoemde rekening wordt geboekt.
3. Als hij binnen 14 dagen na deze verschuiving wordt teruggeplaatst in zijn oorspronkelijke (voorlaatste) dienst, wordt de 2e vergoeding niet opnieuw uitgekeerd. Een werknemer kan per maand voor de hier bedoelde verschuiving niet meer dan 2 keer de vergoeding van 2,8% ontvangen.
4. Als en voor zover voldaan wordt aan het in lid 3.a. bepaalde (extra reis) is dat lid eveneens van toepassing. Het bepaalde in dit lid geldt niet voor werknemers in 5-ploegdienst voor wat betreft de maximaal 3 in het rooster verplaatsbare diensten.

7.5 Dienstroostertoeslag

Voor het werken in 2-ploegdienst wordt een toeslag toegekend van 11,25%. De toeslag voor het werken in 5-ploegdienst bedraagt 28,5%. De ploegentoeslagen worden tegelijk met het maandsalaris uitbetaald.

7.6 Overplaatsing in een ander dienstrooster

- a. Van een overplaatsing in een ander dienstrooster is sprake als het in de bedoeling ligt de werknemer definitief in het nieuwe dienstrooster te werk te stellen. Het bepaalde in dit lid is niet van toepassing op de werknemer, die als vaste reserve is aangewezen en op de werknemer, die incidenteel invalt in een ander ploegdienstrooster (lid 7).

b. Overplaatsing van een dagdienstmedewerker naar ploegdienst

Als een dagdienstmedewerker wordt overgeplaatst naar een ploegdienst, ontvangt hij vanaf het begin van de eerste volle week ploegdienst na de overplaatsing de ploegentoeslag van zijn nieuwe dienstrooster. Als hij in de loop van de week wordt overgeplaatst, wordt hij gedurende de rest van de week beloond als dagdienstmedewerker en zijn de leden 2.a. (overwerk), 3.a. (extra reis) en 4.a. (verschoven uren) op hem van toepassing.

c. Overplaatsing van een ploegdienstmedewerker naar een hoger beloond dienstrooster

Als een ploegdienstmedewerker wordt overgeplaatst naar een met een hoger percentage beloond dienstrooster, ontvangt hij vanaf het begin van de eerste volle week in het zwaardere dienstrooster de hogere ploegentoeslag. Als hij in de loop van de week wordt overgeplaatst ontvangt hij in het geval dat hij in een niet gelijkwaardige dienst wordt geplaatst een toeslag van 1,8%, en in het geval dat hij in deze week meer diensten werkt dan in zijn oude rooster de overwerkbeloning zoals omschreven in lid 2.a. en de extra reis (lid 3.a).

- d. *Overplaatsing naar een lager beloond ploegendienst*
1. Werknemers die naar een met een lager percentage beloond dienstrooster worden overgeplaatst (waar onder dagdienst), ontvangen met ingang van de dag van overplaatsing de ploegentoeslag van het nieuwe dienstrooster.
 2. Als de werknemer echter wordt overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster ten gevolge van reorganisatie respectievelijk vermindering of beëindiging van de productieactiviteiten van zijn afdeling respectievelijk van bedrijfssluiting, en een bepaalde periode, zoals hieronder aangegeven, onafgebroken in dezelfde ploegendienst werkzaam is geweest, gelden onderstaande bepalingen onder e. van dit lid.
- e. *Afbouwregeling ploegentoeslag*
1. Werknemers, die na gedurende 3 maanden onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst zijn geweest, ontvangen na overplaatsing in plaats van de toeslag die eventueel verbonden is aan hun nieuwe rooster nog de toeslag verbonden aan hun oude rooster en wel:
 - voor 2-ploegendienst gedurende $\frac{1}{4}$ maand
 - voor 3-ploegendienst gedurende $\frac{1}{2}$ maand
 - voor 5-ploegendienst gedurende $\frac{3}{4}$ maand.
 2. Werknemers, die langer dan een half jaar onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst zijn geweest, ontvangen in de maand waarin de overplaatsing plaatsvindt en in de daaropvolgende maand nog de toeslag verbonden aan hun oude rooster in plaats van de toeslag die eventueel verbonden is aan hun nieuwe rooster.
 3. De onder 2. bedoelde werknemers, die langer dan 3 jaar maar korter dan 5 jaar onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst zijn geweest, ontvangen na afloop van de onder 2. bedoelde periode achtereenvolgens gedurende:
 - 2 maanden 80%
 - 2 maanden 60%
 - 1 maand 40% en gedurende
 - 1 maand 20%
 van de oude toeslag of van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan hun nieuwe rooster.
 4. De onder 2. bedoelde werknemers, die 5 jaar of langer onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst zijn geweest ontvangen na afloop van de onder 2. bedoelde periode achtereenvolgens gedurende:
 - 4 maanden 80%
 - 4 maanden 60%
 - 3 maanden 40% en gedurende
 - 3 maanden 20%
 van de oude toeslag of van het verschil tussen de oude en de nieuwe toeslag.
 5. Voor werknemers van 60 jaar en ouder, die 5 jaar of langer onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst werkzaam zijn geweest, gelden in geval van terugplaatsing in een met een lager percentage beloond dienstrooster de bepalingen van artikel 14 lid 2 sub c.

7.7 Incidenteel invallen in ploegendienst

- a. Een dagdienstmedewerker, die incidenteel in een ploegendienst invalt, wordt beloond volgens de bepalingen in lid 2.a. (overwerk), lid 3.a. (extra reis) en lid 4.a. (verschoven uren).
- b. Een ploegendienstmedewerker, die incidenteel in een ander soort ploegendienst invalt, ontvangt een toeslag van 2,8% indien de invaldienst niet gelijkwaardig is aan de dienst volgens zijn oorspronkelijk rooster. Indien het invallen geschiedt op dagen, dat hij volgens het voor hem geldende rooster niet behoeft te werken ontvangt hij een toeslag overeenkomstig lid 2.a. (overwerk) en lid 3.a. (extra reis).
- c. Voor medewerkers in schaal 9 tot en met 11 geldt dat voor het werken in ploegendiensten geen dienstroostertoeslag wordt betaald, als dit werken uitsluitend plaatsvindt in het kader van een opleiding.

7.8 Toeslag voor werken op feestdagen

- a. Werknemers die op een feestdag volgens het 5-ploegendienstrooster arbeid verrichten, ontvangen voor een volledige dienst van 8 uur een toeslag van 5,76%.
- b. Tegen inlevering van 4,64% kan per gewerkte feestdag een vervangende vrije dag worden gereserveerd, die als normaal verlof op de vakantiekaart wordt bijgeboekt. Indien een vervangende vrije dag wordt gereserveerd, wordt de resterende toeslag ad 1,12% voor uitbetaling op de in lid 10 genoemde rekening geboekt. Een en ander mag geen gevolgen hebben voor het berekenen van het reservepercentage.
- c. Als geen vervangende vrije dag wordt gereserveerd, wordt de toeslag ad 5,76 % voor uitbetaling op de in lid 10 genoemde rekening geboekt.

7.9 Toeslag voor waarneming in hogere functie (werknemers in salarisschalen 1 t/m 8)

- a. De werknemer, die volledig een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt per volledig waargenomen dienst een toeslag op zijn maandsalaris, als niet reeds bij de functie-indeling rekening is gehouden met waarneming in andere functies.
- b. Deze toeslag bedraagt:
 - 0,25 % als de waargenomen functie 1 schaal hoger is ingedeeld;
 - 0,375% als de waargenomen functie 2 schalen hoger is ingedeeld;
 - 0,50 % als de waargenomen functie 3 of meer schalen hoger is ingedeeld.
 Deze percentages worden verhoogd met de gemiddelde ploegentoeslag van het rooster, waarin de waar te nemen functie wordt verricht en geboekt op de in lid 10 bedoelde rekening.
- c. Voor werknemers die zijn ingedeeld in de leeftijdsschalen zal de waarnemingstoeslag per volledig waargenomen gehele dienst nooit meer bedragen dan het verschil tussen de salarissen bij dezelfde leeftijd in de twee betrokken salarisgroepen gedeeld door het aantal te werken diensten of dagen per maand.
- d. Per maand wordt de hier bedoelde toeslag over ten hoogste 20 diensten toegekend.
- e. In afwijking van het onder a. van dit lid bepaalde, wordt bij volledige waarneming van een functie die hoger is ingedeeld dan de hoogste in deze overeenkomst vermelde schaal, de toeslag door de werkgever naar redelijkheid vastgesteld.
- f. Bij een volledig waarnemen gedurende een halve dag of dienst bedraagt de toeslag de helft van de onder sub a genoemde percentages.

7.10 Rekening bijzondere beloningen

- a. De op grond van de leden

2.a	Overwerk	T
2.b.2	Werken op roostervrije dagen	T
3.a	Extra reistoeslag	T/G/M
3.b	Consignatie	G/M
4.a	Verschoven uren	G/M
4.b	Verschoven dienst	G/M
7.b	Sprongtoeslag	G/M
8	Feestdagtoeslag 1,12% of feestdagtoeslag 5,76%	G
8.9	Waarnemingstoeslag	G/M

 van dit artikel toe te kennen beloningen worden opgenomen op een rekening, die voor elke werknemer wordt bijgehouden, waarbij:
 - "T" betekent dat van de toeslag vrije tijd gereserveerd kan worden;
 - "G" betekent dat de toeslag geheel wordt uitbetaald;
 - "M" betekent dat de beloningen worden uitbetaald over dat deel van het maandsalaris, dat het maximumsalaris van de salarisgroep 6 niet overschrijdt.
 Aan het einde van iedere maand wordt deze rekening getotaliseerd, waarbij de voor opname in vrije tijd bestemde percentages worden gereserveerd. Uitbetaling van de in geld uit te keren percentages vindt plaats aan het einde van de maand volgende op die, waarin het recht daarop is ontstaan. Afwijkingen zijn mogelijk in overleg met (een vertegenwoordiging van) het personeel.

- b. De gereserveerde percentages, als bedoeld in dit lid onder punt a. kunnen worden opgenomen in vrije tijd en wel op maandag tot en met vrijdag, tegen 0,58% per uur.
Als werknemers, werkzaam in de 5-ploegendienst gereserveerde vrije tijd op een zaterdag opnemen, zal per opgenomen uur bovendien 0,28% per uur op het uit te betalen bedrag ingevolge bovengenoemde rekening in mindering worden gebracht. Voor opname van gereserveerde vrije tijd op een zondag of een feestdag zal per uur bovendien 0,58% uur in mindering worden gebracht.
Tot maximaal 40 uren kunnen onbeperkt gereserveerd worden voor opname in vrije tijd. De boven dit aantal niet in vrije tijd opgenomen percentages worden uitbetaald overeenkomstig de bepalingen van artikel 7.10.a cao..

7.11 Gratificaties

Wanneer een werknemer zich voor de onderneming bijzonder verdienstelijk maakt, kan de werkgever hem daarvoor een extra beloning toekennen.

DEEL D AFWEZIGHEID

Artikel 8 Vakantie

8.1 Algemeen

In dit artikel wordt onder 'dagen' tevens verstaan 'diensten'. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.

8.2 Vakantie

- a. De basisvakantie voor werknemers werkzaam in dagdienst, 2- of 3-ploegendienst bedraagt 25 dagen per vakantiejaar, bestaande uit 20 wettelijke vakantiedagen en 5 dagen bovenwettelijke vakantie. De basisvakantie voor werknemers werkzaam in 5-ploegendienst bedraagt 23 dagen per vakantiejaar, bestaande uit 17 wettelijke en 6 bovenwettelijke dagen.
- b. Degenen die in een vakantiejaar na 1 januari in dienst treden of voor 31 december de dienst verlaten, hebben over dat jaar recht op een aantal vakantiedagen, dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal volle maanden dat zij in dat jaar in dienst zijn. Het aantal vakantiedagen wordt afgerond op halve dagen.
- c. Onder volle maanden worden kalendermaanden verstaan en gedeelten van kalendermaanden die op de eerste dag van de kalendermaand beginnen en op of na de 15e dag van de kalendermaand eindigen, of op of voor de 15e dag van de kalendermaand beginnen en op de laatste dag van de kalendermaand eindigen.

8.3 Opbouw vakantie tijdens perioden van niet werken

- a. De werknemer bouwt geen vakantie op over de tijd waarin hij door het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen recht op loon heeft, tenzij de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht door één van de situaties zoals genoemd in artikel 635 BW.
- b. Bij arbeidsongeschiktheid wordt volledig vakantie opgebouwd. Wanneer de arbeidsongeschikte werknemer op vakantie gaat, worden de opgenomen vakantiedagen van zijn vakantietegoed afgeschreven.

8.4 Opname vakantiedagen

- a. De werknemer dient zijn vakantie zoveel mogelijk op te nemen in het jaar dat de vakantie is opgebouwd. Onverminderd het bepaalde in artikel 11 lid 3 dient het opnemen van vakantie zo tijdig mogelijk te worden aangevraagd, opdat bij de beslissing zowel met het belang van de werkgever als met het belang van de werknemer rekening kan worden gehouden.
- b. De werknemer heeft het recht eenmaal per jaar aanspraak te maken op een aaneengesloten vakantie van 23 kalenderdagen, mits hier geen overwerk en dergelijke uit voortvloeit. Desgewenst zal er naar worden gestreefd dat deze vakantie in de vakantieperiode van het basisonderwijs kan worden opgenomen.
- c. Als regel dient de werknemer in elk vakantiejaar voor een periode van tenminste 14 aaneengesloten kalenderdagen vakantie op te nemen.
- d. Afwezigheid ten gevolge van het opnemen van vakantie door werknemers werkzaam in ploegendienst dient in beginsel door de eigen ploeg, al dan niet met inschakeling van reservepersoneel, te worden opgevangen. Als hierdoor problemen ontstaan, gelden onderstaande bepalingen.
 - 1. Werknemers die in een 5-ploegendienst zijn ingedeeld, kunnen op niet meer dan drie zondagen van 8 uur, drie zaterdagdagen en drie nachten vakantie opnemen, met dien verstande, dat dit laatste aantal meer dan drie kan zijn als en voor zover drie nachten niet voldoende zijn om een aaneengesloten vakantie van ten hoogste 21 kalenderdagen op te nemen. Indien een werknemer in 5-ploegendienst op een feestdag vakantie opneemt, wordt die dag in mindering gebracht op het aantal zondagen waarop hij vakantie kan opnemen.

2. Voor werknemers in 2- of 3-ploegendiensten wordt bij het vaststellen van een dienstrooster het aantal nachtdiensten en diensten op zaterdag waarop vakantie kan worden opgenomen, vastgelegd en aan de betrokken werknemers medegedeeld.

8.5 Bedrijfsvakantie

De werkgever is gerechtigd jaarlijks in de periode van mei tot en met september voor alle of een groep van werknemers een vakantie vast te stellen van ten hoogste twee opeenvolgende weken. De tijdstippen van deze vakantie worden bij het begin van het kalenderjaar door de werkgever na overleg met het betrokken personeel vastgesteld. De werknemer is verplicht deze vakantie op te nemen en het daarvoor benodigde aantal vakantiedagen te reserveren.

8.6 Godsdienstige feestdagen

Aan de werknemer zal, indien hij dit tijdig en onder opgaaf van redenen verzoekt, toestemming worden gegeven tot het opnemen van vakantiedagen voor de viering van een voor hem belangrijke godsdienstige feestdag, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.

8.7 Ziekte tijdens vakantie

Als tijdens opgenomen vakantiedagen de werknemer buiten zijn opzet ziekte of ongeval overkomt, behoudt hij het recht op gemiste vakantiedagen, mits er sprake is van controleerbare arbeidsongeschiktheid in de zin van de Ziektewet en WULBZ en de betreffende voorschriften zijn nageleefd.

8.8 Bijzonder verlof en vakantie

Als een niet-voorzienbare gebeurtenis als genoemd in artikel 11.2 zich voordoet tijdens opgenomen vakantiedagen en de vakantie daarvoor is onderbroken, behoudt de werknemer het recht op gemiste vakantiedagen tot een maximum van het aantal dagen waarop de werknemer recht heeft op bijzonder verlof.

8.9 Niet opgenomen vakantie

Niet opgenomen wettelijke vakantiedagen vervallen zes maanden na het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd, tenzij de werknemer deze dagen/uren in redelijkheid niet heeft kunnen opnemen. Bovenwettelijke vakantie verjaart 5 jaar na het jaar waarin de aanspraken zijn opgebouwd. De dagen die als eerste komen te vervallen of verjaren, worden als eerste opgenomen.

8.10 Tijd-voor-tijd-uren

Per jaar kunnen maximaal 4 vakantiedagen omgezet worden in tijd-voor-tijd-uren. Deze uren kunnen niet gebruikt worden voor het opnemen van hele of halve dagen.

Artikel 9 Verlof

9.1 Algemeen

Naast de vakantie overeenkomstig het bepaalde in artikel 8, verwerft de werknemer over de tijd dat hij in dienst van de werkgever werkzaam is verlof overeenkomstig het bepaalde in dit artikel. Verlof is geen vakantie als bedoeld in artikel 634 en volgende van het Burgerlijk Wetboek. Onder 'dagen' wordt tevens verstaan: 'diensten'.

9.2 Verlofjaar

Het verlofjaar is gelijk aan het kalenderjaar.

9.3 Verlofrecht

Per verlofjaar wordt cumulatief het volgende verlof toegekend:

- a. 12 dagen voor de werknemer werkzaam in dagdienst, 2- of 3-ploegdienst met een arbeidsduur volgens dienstrooster van 40 uur per week.
- b. 3 dagen voor jeugdige werknemers die op 1 mei van het lopende kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt.
- c. 1 dag met ingang van het verlofjaar waarin de werknemer de leeftijd van 35 jaar bereikt of;
2 dagen met ingang van het verlofjaar waarin de werknemer de leeftijd van 40 jaar bereikt of;
3 dagen met ingang van het verlofjaar waarin de werknemer de leeftijd van 45 jaar bereikt of;
4 dagen met ingang van het verlofjaar waarin de werknemer de leeftijd van 50 jaar bereikt of;
5 dagen met ingang van het verlofjaar waarin de werknemer de leeftijd van 55 jaar bereikt of;
6 dagen met ingang van het verlofjaar waarin de werknemer de leeftijd van 60 jaar bereikt.
- d. 1 dag voor de werknemer werkzaam in dagdienst, 2- of 3-ploegdienst.
- e. 1 dag voor de werknemer in schaal 9 en hoger.

9.4 In-/uitdiensttreding in de loop van het verlofjaar

- a. Verlof wordt per volle maand naar evenredigheid verworven.
- b. Bij in- of uitdiensttreding in de loop van het verlofjaar worden de verlofrechten naar evenredigheid van het aantal volle maanden berekend. Onder volle maanden worden kalendermaanden verstaan en gedeelten van kalendermaanden die op de eerste dag beginnen en op of na de 15e dag eindigen of op of voor de 15e dag beginnen en op de laatste dag eindigen.
- c. Bij wijziging van omstandigheden in de loop van het verlofjaar die van belang zijn voor de toepassing van lid 3 van dit artikel, zal het hiervoor onder a. en b. bepaalde op overeenkomstige wijze worden toegepast.

9.5 Opnemen van verlof

- a. Het opnemen van verlof dient door de werknemer zo tijdig mogelijk te worden aangevraagd opdat zowel met de belangen van het bedrijf als met de belangen van de werknemer rekening kan worden gehouden, onverminderd het bepaalde in artikel 11 lid 3. Voor het voldoen aan het in artikel 8.4. onder c. gestelde kan ook verlof worden opgenomen.
- b. Het in artikel 8.4. sub b. en d. bepaalde, en het in artikel 8.6. en 8.8. bepaalde is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat voor de toepassing van artikel 8.4. sub b. aan het gecombineerd opnemen van vakantie- met verlofrechten geen zelfstandige of andere rechten kunnen worden ontleend.

9.6 Collectieve verlofdagen

De werkgever kan bij het begin van het kalenderjaar, na overleg met het betrokken personeel, tot 5 werkdagen aanwijzen als collectieve, voor alle werknemers van een afdeling of locatie geldende verlofdagen. De werknemer is verplicht deze dagen als verlofdagen op te nemen en het daartoe benodigde aantal te reserveren.

Collectieve verlofdagen onderscheiden zich niet van andere verlofdagen, behalve voor wat betreft de verplichtende aanwijzing door de werkgever.

9.7 Kopen van verlofdagen

- a. De werknemer kan per verlofjaar, in overleg met de werkgever en als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, tot 6 verlofdagen bijkopen, ongeacht het tegoed aan verlof.
- b. Voor elke verlofdag die men wenst te kopen, wordt vooraf in overleg de datum van opname vastgesteld.
- c. De werknemer heeft aanvullend per verlofjaar de mogelijkheid tot 6 extra dagen bij te kopen welke de werknemer direct zal toekennen aan zijn Bijzonder Doeleinden Verlof zoals genoemd in artikel 9.8.
- d. Per koopdag zal voor elk volgens rooster op die dag te werken uur inhouding plaatsvinden van: $1,08 \times (0,58\% \text{ van het maandinkomen})$.
- e. De inhouding vindt plaats uiterlijk in de maand die volgt op de maand waarin de koopdag is opgenomen en wordt berekend op basis van het dan voor de werknemer geldend maandinkomen.

9.8 Sparen van verlofdagen/vakantiedagen

- a. Iedereen kan verlofdagen/vakantiedagen of TVT-uren opsparen met als doel deze te gebruiken om in de 2 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd, eerder met (pre)pensioen te gaan en/of voor speciale doeleinden zoals (verlengd) ouderschapsverlof, (mantel) zorgverlof, scholingsverlof of sabbatical. Ploegendienstmedewerkers kunnen hiervoor ook de feestdagencompensatie (de vervangende vrije dag) gebruiken. Opname vindt plaats conform artikel 9 lid 5a.
- b. De conform dit artikel opgespaarde dagen/uren komen niet voor uitbetaling in aanmerking, met uitzondering van de hieronder genoemde bijzondere situaties:
 - bij overlijden;
 - bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst als gevolg van uitdiensttreding vóór de AOW-gerechtigde leeftijd.Als er dagen/uren uitbetaald (moeten) worden, vindt dit plaats tegen het op dat moment voor betrokkene geldende salaris.
- c. Maximaal te sparen uren in Bijzonder Doeleinden Verlof is gemaximeerd tot het fiscaal toelaatbare, thans het aantal werkuren van 100 weken. Deze uren kennen geen verjaringstermijn.

9.9 Verlof bij ziekte

Onverminderd het bepaalde in lid 10

- a. wordt gedurende de tijd dat door ziekte geen arbeid wordt verricht de opbouw van verlof voortgezet, echter ten hoogste gedurende een periode van 12 maanden;
- b. vervalt opgebouwd verlof bij afwezigheid door ziekte niet.

9.10 Verjaring

Verlof dat aan het einde van het verlofjaar niet is opgenomen komt te vervallen.

9.11 Nadere regelgeving

Regelgeving die met betrekking tot de uitvoering van de verlofregeling noodzakelijk is of blijkt, zal door de werkgever eerst na overleg met vakorganisaties worden vastgesteld.

Artikel 10 Ouderschapsverlof

10.1 Ouderschapsverlof

- a. Werkgever zal, gedurende de looptijd van deze CAO aan werknemers de mogelijkheid bieden om met het oog op de verzorging van eigen en adoptief kinderen, in het beginsel aan het einde van het bevallingsverlof of op het moment van adoptie, de arbeidsovereenkomst te beëindigen waarbij de werkgever zich verplicht tot wederindienstneming na afloop van een overeengekomen periode en op vergelijkbaar niveau als voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- b. De desbetreffende tussen werkgever en de werknemer, met inachtneming van het in dit artikel bepaalde, gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd in de vorm van een overeenkomst tot beëindiging en voorwaardelijke hervatting van de arbeidsovereenkomst.
- c. De periode gedurende welke de laatstbedoelde overeenkomst van kracht is, wordt in dit artikel als ouderschapsverlof aangeduid. Gedurende het ouderschapsverlof bestaan tussen de voormalige werkgever en de voormalige werknemer geen andere rechten en plichten dan die in bedoelde overeenkomst zijn geregeld of daaruit wettelijk voortvloeien.

10.2 Reikwijdte

Ouderschapsverlof wordt alleen toegestaan aan de werknemer die:

- a. bij aanvang van het ouderschapsverlof ten minste 1 jaar in dienst is, en
- b. tevens verklaart zijn/haar vakdeskundigheid gedurende het ouderschapsverlof bij te zullen houden voor zover dit redelijkerwijs van hem/haar verlangd kan worden.

10.3 Verlofperiode

- a. Het ouderschapsverlof dient ten minste 2 maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk te zijn aangevraagd.
- b. De tussen de werknemer en de werkgever schriftelijk overeen te komen periode van ouderschapsverlof duurt, met inachtneming van het bepaalde onder sub d, ten hoogste 24 maanden.
- c. De werkgever zal de werknemer gedurende de periode van ouderschapsverlof tegemoetkomen in kosten die verbonden zijn aan het bijhouden van zijn/haar vakdeskundigheid als ware de arbeidsovereenkomst voortgezet.
- d. Als een wettelijke regeling inzake ouderschapsverlof tevens rechten aan werknemers verleent, dan zal de periode gedurende welke de werknemer van dit wettelijk ouderschapsverlof gebruik maakt in mindering worden gebracht op de maximale periode van ouderschapsverlof als bedoeld in sub b.
- e. De werknemer dient ten minste 6 maanden vóór het gewenste einde van de ouderschapsverlofperiode schriftelijk zijn/haar terugkeer aan de werkgever te bevestigen, tenzij in de onder lid 1. bedoelde overeenkomst een kortere termijn is overeengekomen.

10.4 Functie op vergelijkbaar niveau

- a. De werkgever verplicht zich de betreffende werknemer in het tijdvak van 3 maanden vóór tot uiterlijk 3 maanden ná het gewenste moment van terugkeer, op vergelijkbaar niveau als voor aanvang van het ouderschapsverlof in dienst te nemen. De wederindienstneming behoeft niet noodzakelijkerwijs in de oorspronkelijke functie te geschieden.
- b. De werknemer heeft het recht het eerste aanbod tot wederindienstneming te weigeren. Bij weigering van het tweede redelijke aanbod vervalt de verplichting van de werkgever.

10.5 Nadere regelgeving

Regelgeving die ter uitvoering van het voorgestelde noodzakelijk is of blijkt, zal door de werkgever worden vastgesteld na overleg met de vakorganisaties.

Artikel 11 Verzuim/bijzonder verlof

11.1 Definitie gehuwd

Waar in dit artikel gesproken wordt over gehuwden of echtgenoten wordt daaronder mede verstaan geregistreerde partners en samenwonenden. De werkgever bepaalt naar redelijkheid wat onder samenwonenden dient te worden verstaan.

11.2 Bijzonder verlof

De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de wet arbeid en zorg,, 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 van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Het recht bestaat in ieder geval:

- a. Gedurende de bevalling van de echtgenote. Na de bevalling van de echtgenote heeft de werknemer recht op wettelijk geboorteverlof van eenmaal het aantal contractuele werkuren per week, op te nemen binnen 4 weken na de bevalling van de echtgenote.
Met ingang van 1 juli 2020 heeft de werknemer, na opname van het wettelijk geboorteverlof, recht op maximaal 5 volle weken wettelijk aanvullend geboorteverlof, op te nemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Gedurende het aanvullend geboorteverlof ontvangt de werknemer van UWV een uitkering ter hoogte van 70% van zijn (maximum) dagloon.
- b. 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.
- c. Gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders van de echtgenote of echtgenoot, kleinkinderen, broers, zusters, schoonzons, schoondochters, zwagers en schoonzusters.
- d. Gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Als de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer, vindt geen loondoorbetaling plaats. Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derde kunnen worden verkregen.
- e. Gedurende de voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist benodigde tijd, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats.
- f. Gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere 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.
- g. Wanneer op initiatief van de werkgever is bepaald, dat de werknemer het bedrijf zal verlaten, zal ingeval van sollicitatie gedurende de daarvoor benodigde tijd bijzonder verlof met behoud van salaris worden toegestaan.
- h. Voor het afleggen van examens zal gedurende de daarvoor benodigde tijd bijzonder verlof met behoud van salaris worden toegestaan, conform de studiefaciliteiten regeling.

11.3 Recht om vakantie / verlof op te nemen

In de hierna genoemde voorzienbare gevallen heeft de werknemer het recht om tot de daarbij aangegeven tijd vakantie- of verlofrechten op te nemen, ook als de bedrijfsomstandigheden dit normaliter niet zouden toelaten, mits hij zo mogelijk minstens één dag tevoren de werkgever hiervan in kennis stelt:

- | | | |
|----|---------|--|
| a. | ½ dag | bij aantekening van zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap; |
| b. | 2 dagen | bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap; |
| c. | 1 dag | bij huwelijk van zijn kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder, schoonouder, zwager of schoonzus; |
| d. | 1 dag | bij het 25-, 40- 50- of 60-jarig huwelijk van de werknemer zelf, van zijn ouders, schoonouders of grootouders; |

- e. 1 dag bij het 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum van de werknemer zelf, van zijn echtgenote, van ouders, schoonouders of grootouders;
- f. 1 dag bij zijn verhuizing.

11.4 Activiteiten vakorganisatie

- a. De werkgever zal voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de vakvereniging waarvan betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van salaris toekennen in de volgende gevallen:
 - Het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever gestelde lijst.
 - deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.
- b. Het verzoek om vrijaf voor een van de onder a. van dit lid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.
- c. De benodigde tijd voor activiteiten in het kader van het bondswerk in de bedrijven komt ten laste van de daarvoor beschikbaar gestelde uren.

11.5 Bijzonder verlof bij ziekte huisgenoten

De werkgever zal bijzonder verlof toekennen in geval van ziekte van huisgenoten van de werknemer, waarbij verzorging of begeleiding door de werknemer noodzakelijk is, totdat gezinsverzorging beschikbaar is. Dit verlof zal worden toegekend gedurende een redelijke door de werkgever te bepalen termijn.

11.6 Artikel 629 BW

Artikel 629 BW is niet van toepassing indien en voor zover in dit artikel afwijkend is bepaald.

Artikel 12 Feestdagen

12.1 Feestdagen zijn: Nieuwjaar, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de dag waarop Koningsdag wordt gevierd, de beide kerstdagen en 5 mei in de jaren dat het lustrum van de bevrijding wordt gevierd.

12.2 Op feestdagen wordt, behalve door werknemers in de 5-ploegendienst, als regel niet gewerkt.

Artikel 13 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid

13.1 Loondoorbetaling

- a. Als de werknemer als gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziekwet, de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
- b. 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.

- c. 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.
- d. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen worden doorbetaald. Als de werknemer aantoonbaar en optimaal meewerkt aan activiteiten die overeengekomen zijn in en uitgevoerd worden 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.
- e. 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.
- f. 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.
- g. De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt gedurende het derde tot en met het zevende ziektejaar maandelijks een aanvulling op hetgeen hij met werken verdient, indien dit inkomen lager is dan voorheen. Deze aanvulling bedraagt in het:
 - derde ziektejaar 90% van het inkomensverlies (verschil tussen oude en nieuwe maandinkomen);
 - vierde ziektejaar 80% van het inkomensverlies;
 - vijfde ziektejaar 70% van het inkomensverlies;
 - zesde ziektejaar 60% van het inkomensverlies;
 - zevende ziektejaar 50% van het inkomensverlies.
- h. De werknemer die 35 tot 80% arbeidsongeschikt is en die voldoet aan de voorwaarden voor een uitkering op grond van de WGA, ontvangt gedurende het derde tot en met het zevende ziektejaar een maandelijks aanvulling op de WGA-uitkering van 5% van zijn maandinkomen.

13.2 Vorderingen jegens derden inzake arbeidsongeschiktheid

- a. Vorderingen uit hoofde van sociale verzekeringen op wettelijke uitvoeringsorganen worden voor zolang het maandinkomen wordt doorbetaald door de werknemer aan de werkgever overgedragen.
- b. Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht, indien en voor zover de werknemer, ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens salarisderving kan doen gelden.
- c. Indien en voor zover de werknemer zijn recht op schadevergoeding, als in de vorige alinea bedoeld, ter grootte van het bedrag van de in dit artikel geregelde bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever echter aan de werknemer voorschotten uitkeren tot de aanvullende uitkeringen, die de werknemer overeenkomstig het bepaalde in dit artikel van hem zou hebben moeten ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad.
- d. De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

13.3 Opschorting

De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren of op te schorten ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de verplichtingen die artikel 629 en artikel 660a BW hem opleggen, als de wettelijke uitkering door het desbetreffende uitvoeringsorgaan wordt geweigerd of gekort, of als de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt.

13.4 Protocol

In bijlage V is een protocol inzake ziekteverzuim en arbeidsomstandigheden opgenomen. De door partijen gemaakte afspraken over de Wet Verbetering Poortwachter zijn opgenomen in bijlage VI.

13.5 Premie werkhervattingskas

Overeenkomstig centrale afspraken tussen werknemers- en werkgeversorganisaties komt de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (voorheen WGA-premie) voor 50% voor rekening van werkgever en voor 50% voor rekening van werknemer.

Artikel 14 Oudere werknemers

14.1 Werktijden

De werknemer van 55 jaar en ouder kan als regel niet worden verplicht ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid en consignatiediensten te verrichten.

14.2 Vaststelling jaarsalaris

- a. Werknemers van 55 jaar en ouder die in een lager ingedeelde functie worden tewerkgesteld, behouden hun jaarsalaris.
- b. Werknemers in ploegendienst van 60 jaar en ouder zal zoveel mogelijk voorrang gegeven worden bij het vervullen van passende functies met een lager beloond dienstrooster (waaronder dagdienst). In dit geval behouden zij hun jaarsalaris.
- c. Werknemers van 60 jaar en ouder die na 5 jaar of langer onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst te zijn geweest als gevolg van bedrijfsomstandigheden of op eigen verzoek worden overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster, ontvangen in de maand waarin de overplaatsing plaatsvindt en in de daaropvolgende maand nog de toeslag verbonden aan hun oude rooster in plaats van de toeslag die eventueel verbonden is aan hun nieuwe rooster en daarna gedurende:
 - 6 maanden 80%;
 - 6 maanden 60%;
 - 6 maanden 40% en
 - 6 maanden 20%
 van de oude toeslag, of van het verschil tussen de oude en de nieuwe toeslag.

14.3 Ouderenverlof / 85%-dagen

- a. De werknemer heeft met ingang van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt recht op ouderenverlof van 77 dagen/diensten (616 uur), die in overleg met de werkgever opgenomen kunnen worden in de periode van de 60-jarige leeftijd tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd op basis van de onderstaande condities:

- Leeftijd 60	maximaal 21 ouderendagen/diensten (168 uur) op te nemen;
- Leeftijd 61	maximaal 21 ouderendagen/diensten (168 uur) op te nemen;
- Leeftijd 62	maximaal 25 ouderendagen/diensten (200 uur) op te nemen;
- Leeftijd 63	maximaal 25 ouderendagen/diensten (200 uur) op te nemen;
- Leeftijd 64	maximaal 28 ouderendagen/diensten (224 uur) op te nemen;
- Leeftijd 65	maximaal 28 ouderendagen/diensten (224 uur) op te nemen;
- Leeftijd 66 en ouder	maximaal 30 ouderendagen/diensten (240 uur) op te nemen.

 Over de afwezige dagen/diensten wegens ouderenverlof zal 85% van het normale voor de werknemer geldende inkomen over die dagen/diensten worden doorbetaald.
 De werknemer kan het ouderenverlof in overleg met de werkgever ook aaneengesloten opnemen.
 De werknemer zal de werkgever, in de maand dat hij de 60-jarige leeftijd bereikt, informeren over zijn wensen ten aanzien van het benutten van het ouderenverlof.
- b. Gebruik maken van deze regeling heeft geen gevolgen voor de opbouw van vakantie-, verlof- en pensioenrechten, voor de aanspraak op de vakantietoeslag en evenmin voor de uitkeringen bij ziekte, werktijdverkorting (short-time) en werkloosheid.

- c. De mate waarin, en de tijdstippen waarop, van deze regeling gebruik wordt gemaakt, zullen in overleg met de bedrijfsleiding tevoren worden vastgelegd in een rooster. Voor zover de bedrijfssituatie dit toelaat, kan desgewenst opname in gedeelten van dagen/diensten in dit rooster worden vastgelegd.
- d. De werkgever zal de betrokken bedrijfsvereniging verzoeken om, als een werknemer, die gebruik maakt van de in deze bepaling bedoelde regeling, een beroep moet doen op een uitkering krachtens de werkloosheidswet, de dagloonberekening vast te stellen alsof de betrokken werknemer geen gebruik van deze regeling met daaruit voortvloeiende inkomensgevolgen zou hebben gemaakt.
- e. In geval van arbeidsongeschiktheid of werktijdverkorting op tijden, waarop betrokkene volgens dit rooster afwezig kan zijn, wordt de vastgelegde afwezigheid geacht te zijn opgenomen. Voor werknemers in ploegdienst zal de afwezigheid zoveel mogelijk over de verschillende soorten diensten worden verspreid.

14.4 Prepensioneringscursus

De mogelijkheid bestaat om in het jaar, voorafgaande aan de pensionering, maximaal 5 dagen betaald verlof op te nemen, voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering.

Artikel 15 Scholing en vorming

15.1 Bij- en nascholing

- a. Voor het adequaat kunnen uitoefenen van de huidige zowel als de voorzienbare toekomstige functie binnen de onderneming is voortdurende aandacht voor het kwalificatieniveau van de werknemer van wezenlijk belang. De verantwoordelijkheid voor het op peil houden van het kwalificatieniveau van de werknemer, wordt door werkgever en werknemer gedeeld. De werknemer kan te allen tijde het initiatief tot scholing nemen, maar als bijvoorbeeld door gewijzigde omstandigheden, nieuwe systemen en in het kader van EHS, een bepaalde opleiding/scholing noodzakelijk is, dient hij deze ook te volgen.
- b. Het opleidingsbeleid is erop gericht de werknemer toe te rusten en toegerust te houden voor zowel de huidige als de voorzienbare toekomstige functie, rekening houdend met de capaciteiten van de werknemer, deze zo nodig ontwikkelend, en rekening houdend met de ontwikkelingen zoals voorzien in het ondernemingsplan.
- c. De opleidingsbehoefte wordt ten minste eenmaal per jaar geïnventariseerd op basis van:
 - ondernemingsplannen en personeelsplanning;
 - ontwikkelingen binnen en buiten de onderneming;
 - individuele behoeften van werknemers en/of functiecategorieën.Deze inventarisatie wordt vertaald in een opleidingsplan.
- d. Inventarisatie en opleidingsplannen worden in het periodieke overleg met vakverenigingen besproken en geëvalueerd. Daarbij zal voor zover redelijkerwijs mogelijk, worden aangegeven welke aandachtsgebieden (vaktechniek, milieu, veiligheid, veranderingen in de omgeving, sociale vaardigheden) in welke opleidingen een rol van betekenis hebben gespeeld.

15.2 Omscholing

Werknemers van wie de functie feitelijk of inhoudelijk vervalt en van wie verwacht kan worden dat zij door omscholing in staat zullen zijn binnen de onderneming een functie te vervullen van hetzelfde niveau als de eerder uitgeoefende functie, zullen, indien de werkgever daar toestemming voor geeft, in staat worden gesteld dergelijke scholing te volgen.

15.3 Scholing en vorming jeugdige werknemers

- a. *Partiële leerplicht*
Voor partieel leerplichtige werknemers geldt dat de normale wekelijkse arbeidsduur wordt verminderd met het aantal hele of halve diensten gedurende welke de werknemer geen arbeid mag verrichten om te voldoen aan de wettelijke leerplicht. Deze vermindering blijft op dezelfde wijze en in gelijke mate van

kracht gedurende de periode waarin de werknemer niet feitelijk aan de leerplicht voldoet bijvoorbeeld wegens vakantie van de onderwijsinstelling.

- b. Partieel leerplichtige werknemers worden op basis van de verminderde arbeidsduur gelijkgesteld met werknemers die niet de volledige werktijd, die in het bedrijf van de werkgever gangbaar is, werkzaam zijn.
- c. *Vorming*
Niet-leerplichtige werknemers, tot en met de leeftijd van 18 jaar, worden in de gelegenheid gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van twee halve dagen of een dag per week met behoud van loon, deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten.
Deelnemende werknemers, die tijdens enig cursusjaar de 19-jarige leeftijd bereiken, kunnen het betreffende cursusjaar voltooien. Als voor het deelnemen aan de cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven.
Als voor de afsluiting van een cursusjaar en binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de betreffende werknemer daaraan in beginsel deelnemen.
- d. *Vakopleiding*
Niet-leerplichtige werknemers tot en met de leeftijd van 20 jaar, die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen, worden in de gelegenheid gesteld met behoud van loon, hetzij een opleiding te volgen binnen het kader van het leerlingstelsel, hetzij met toestemming van de werkgever een vakopleiding, die niet onder het leerlingstelsel valt, te volgen gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie. Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, worden de betreffende werknemers in de gelegenheid gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand. Wanneer gedurende drie avonden per week onderwijs wordt gevolgd, zal worden nagegaan of het redelijk is de betrokkene binnen de onderneming een ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.
- e. *Intrekken faciliteiten*
Als van een werknemer regelmatig blijkt, dat hij bovenstaande faciliteiten niet aanwendt voor het volgen van onderwijs, respectievelijk het maken van huiswerk verbonden aan de vorming en vakopleiding, dit ter beoordeling van de werkgever in overleg met de cursusleiding, kan de werkgever de genoemde faciliteiten intrekken.

DEEL E DIVERSEN

Artikel 16 Vakantietoelage

16.1 Berekening

Het vakantietoelagejaar is gelijk aan het kalenderjaar. Het percentage vakantietoelage bedraagt 8%. De vakantietoelage wordt berekend over de door de werknemer in het vakantiejaar verdiende of te verdienen maandsalarissen en over de volgende in het vakantiejaar aan de werknemer toegekende of toe te kennen bijzondere beloningen of toeslagen:

- bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 7;
- persoonlijke toeslagen als bedoeld in artikel 6 lid 6 onder b.2.

16.2 Uitbetaling

De vakantietoelage wordt niet opgebouwd gedurende perioden waarover de werknemer geen recht heeft op salaris. Uitbetaling van de vakantietoelage vindt plaats in de maand april waarbij de uitbetaling het karakter van een voorschotbetaling heeft, voor zover het de nog niet verstreken kalendermaanden betreft.

Artikel 17 Eindejaarsuitkering

- 17.1** De werknemer die op het moment van uitbetaling in dienst van werkgever is, ontvangt in december van elk jaar een eindejaarsuitkering. Met ingang van december 2024 bedraagt deze bruto eindejaarsuitkering 100% van het voor de werknemer geldende maandsalaris (inclusief een eventuele ploegtoelage).
- 17.2** De werknemer die in het betreffende kalenderjaar na 1 januari in dienst treedt, heeft over dat jaar recht op een eindejaarsuitkering naar rato van het aantal volle maanden dat de werknemer in dat jaar tot 1 december in dienst was.
- 17.3** De werknemer die vóór 1 december uit dienst treedt vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd heeft recht op een eindejaarsuitkering naar rato van het aantal volle maanden dat de werknemer in dat jaar tot zijn uitdiensttreding in dienst was.

Artikel 18 Zorgverzekering

18.1 Collectieve verzekering

De werknemer kan zich op basis van een door de werkgever gesloten collectief contract, individueel en vrijwillig verzekeren tegen de kosten van ziekte. Deze verzekeringsmogelijkheid staat ook open voor gezinsleden van de werknemer.

18.2 Tegemoetkoming

De werknemer ontvangt een tegemoetkoming in de kosten van de Zorgverzekering van € 25,- bruto per maand.

Artikel 19 Pensioen

19.1 Regeling

In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling op basis van voorwaardelijk geïndexeerd middelloon. Deze regeling is neergelegd in een pensioenreglement. Deelname aan de pensioenregeling is voor werknemers verplicht. Voor de uitvoering van de pensioenregeling heeft ChemCom Industries zich per 1 januari 2016 vrijwillig aangesloten bij Stichting Pensioenfonds PGB. De vrijwillige aansluiting bij PGB is per 1 januari 2021 voor de duur van 5 jaar, i.c. tot en met 31 december 2025, voortgezet. Het Pensioenakkoord ChemCom Industries B.V. 2021-2025 .d.d. 21 augustus 2020 is in deze cao opgenomen in bijlage VII onder punt 1.

19.2 Werknemersbijdrage

De werknemersbijdrage bedraagt 6% van de pensioengrondslag (pensioengevend salaris minus franchise).

19.3 Vaste pensioenbudget

De pensioenregeling van ChemCom kent een vast overeengekomen premie (budget) van in totaal 31% van de pensioengrondslag (PG). De werkgeversbijdrage bedraagt 25% van de pensioengrondslag en werknemers dragen 6% van de pensioengrondslag bij (artikel 20.2 cao). Het positieve verschil tussen de vaste budget (i.c. 31% van de PG-som) en de door PGB in rekening gebrachte premie wordt jaarlijks gereserveerd. Bij een eventueel negatief verschil tussen de vaste premie en de door PGB in rekening gebrachte premie zal eerst het aanwezige opgebouwde positieve verschil aangewend worden en indien dit niet toereikend is zal het opbouwpercentage ouderdomspensioen in dat jaar naar rato van het tekort worden aangepast.

19.4 Aanwending positief premiesaldo

Het aanwezige positieve saldo tussen het vaste pensioenbudget (artikel 20.3 cao) en de door PGB benodigde premie over de jaren 2016 tot en met 2020 (premieoverschot circa € 70.000,-), zal worden gebruikt om de pensioenopbouw in de contractperiode 2021 tot en met 31 december 2025 te verhogen, totdat het premieoverschot nihil is.

19.5 Reglementswijzigingen

De werkgever zal zijn toestemming aan reglementswijziging en aan andere goedkeuringsbesluiten die de rechten van de deelnemers en gewezen deelnemers beïnvloeden, niet geven dan in overleg met (een vertegenwoordiging van) het personeel en de vakorganisaties.

Artikel 20 Sociaal Verslag

Ter uitvoering van artikel 31b van de Wet op de ondernemingsraden zal de werkgever jaarlijks een sociaal verslag uitbrengen, waarin de uitgangspunten van het beleid en de feitelijke gegevens ter beoordeling hiervan staan vermeld. Hierin zal tevens aandacht worden besteed aan het milieubeleid. Dit verslag zal op verzoek aan de werknemers worden verstrekt en aan de vakorganisaties.

Artikel 21 Vakbondswerk in het bedrijf

21.1 Faciliteiten

De werkgever erkent dat het functioneren van de vakorganisaties afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn in het werk van de vakorganisaties met betrekking tot de onderneming. Op grond hiervan zal de werkgever mogelijkheden scheppen voor het functioneren van het vakbondswerk in de bedrijven voor zover dit met het oog op bovengenoemde betrokkenheid nodig is. Deze mogelijkheden zijn neergelegd in een afzonderlijke overeenkomst ter uitvoering van deze bepaling binnen de grenzen van de afspraken, die tussen werkgever enerzijds en de vakorganisaties anderzijds zijn gemaakt.

21.2 Vakbondscontributie

Werkgever heeft de intentie de aftrekbaarheid van de betaalde vakbondscontributie voort te zetten mits en voor zover daarvoor binnen het forfait van de Werkkostenregeling (WKR) ruimte is.

Artikel 22 Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 juli 2024 en eindigt op 30 juni 2027 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij aan werkgeverszijde

Partij aan werknemerszijde

ChemCom Industries B.V., Delfzijl

FNV, Utrecht

Bijlage I

PROTOCOL WERKGELEGENHEIDSBELEID

Werkgever enerzijds,

- onderkende, dat het behoud, en waar mogelijk uitbreiding en verbetering in de kwaliteit van werkgelegenheid, van groot belang is voor de werknemers en voor de gemeenschap,
- overwegende dat - hoewel een garantie van arbeidsplaatsen niet binnen de macht van de onderneming ligt - in de redelijkheid verwacht mag worden, dat bij eventuele noodzakelijke vermindering van werkgelegenheid gedwongen ontslag zoveel mogelijk wordt voorkomen, althans tot het uiterste wordt beperkt,

en de vakorganisatie anderzijds,

- onderkende, dat alleen een financieel gezonde onderneming blijvende werkgelegenheid kan bieden,

verklaren zich ten aanzien van het werkgelegenheidsbeleid op de volgende afspraken te baseren:

1 *Periodiek overleg*

1.1 De vakorganisatie zal periodiek worden ingelicht over:

De ontwikkeling van de werkgelegenheid, waaronder wordt verstaan:

- overzicht van het personeelsbudget;
- aanwezig personeelsbestand;
- voorziene ontwikkeling in het personeelsbestand;
- de eventuele afwijkingen die zich hebben voorgedaan ten opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten;
- bezetting van de arbeidsplaatsen ten gevolge van de vrijgekomen arbeidstijd;
- ingeleende arbeidskrachten;
- overwerk;
- gebruik van de arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd.

1.2 De toekomstverwachtingen, in het bijzonder ten aanzien van investeringen.

1.3. Het besluit van werkgever om opdracht te geven aan een organisatiebureau tot het doen van een onderzoek in het bedrijf waarvan aannemelijk is dat daaruit ontwikkelingen voortvloeien die het belang van het personeel kunnen raken.

1.4 Ten aanzien van punt 1.1. zal (de vertegenwoordiging van) het personeel tenminste dezelfde informatie ontvangen, onverlet de wettelijke bepalingen hieromtrent.

2 *Reorganisatie*

2.1 Als de directie voornemens heeft, waarvan mag worden verwacht dat daarvan een duidelijke en voorzienbare invloed op de werkgelegenheid uitgaat, zal daarover in een zo vroeg mogelijk stadium een gesprek plaatsvinden met de vakorganisatie, waarbij alle ter zake doende informatie wordt verstrekt, de motivering van de voornemens wordt gegeven en zo nodig overleg zal worden gepleegd over de begeleiding door de vakorganisatie van de eventuele uitvoering van de voornemens.

2.2 Als de ontwikkelingen het noodzakelijk maken om de bestaande omvang van de werkgelegenheid belangrijk in te krimpen, dan zullen de vakorganisaties daarover worden geïnformeerd.

2.3 Er zal naar worden gestreefd gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te vermijden en de inkrimping in de eerste plaats te doen geschieden door natuurlijk verloop en door interne overplaatsing. In dit geval zijn de Sociale Regels van toepassing, die tussen werkgever en de vakorganisatie zijn of zullen worden overeengekomen.

- 2.4 De werkgever zal in principe niet tot gedwongen collectief ontslag overgaan binnen 6 maanden nadat bovenbedoelde informatie aan de vakverenigingen is verstrekt, en niet nadat een nieuw gesprek hierover met de vakorganisatie is gevoerd.
- 2.5 Indien zich als gevolg van externe factoren ontwikkelingen voordoen, waarbij het van de werkgever in redelijkheid niet kan worden verlangd de genoemde termijn van 6 maanden aan te houden, is het mogelijk hiervan in overleg met de vakorganisatie af te wijken.
- 2.6 Onder gedwongen collectief ontslag, genoemd in punt 3.2., wordt verstaan: ontslag wegens over-tolligheid; terwijl betrokkenen niet het verwijt treft, dat zij het ontslag zelf onvermijdelijk maken door het weigeren van een redelijk aanbod tot herplaatsing of anderszins tekort schieten in medewerking.

3 *Melding vacatures*

Van alle extern te vervullen vacatures zal melding worden gedaan aan het betreffende Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Hierbij zal tevens worden aangegeven, in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdige, vrouwelijke, of minder valide werknemers en in hoeverre deeltijdarbeid mogelijk is. Wanneer een vacature vervallen is, zal daarvan eveneens melding worden gedaan aan het (UWV).

4 *Ingeleende arbeidskrachten*

- 4.1 Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van, respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aan-nemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever, zonder met h-em een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan.
- 4.2 Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die bij werkgever moeten worden verricht en die een doorlopend karakter dragen, door eigen personeel worden uitgevoerd. Uitgezonderd hiervan kunnen zijn: specialistische werkzaamheden, piekwerkzaamheden en incidentele gevallen.

Er zal alleen gebruik worden gemaakt van personeel van derden, indien daardoor de positie van het eigen personeel niet in gevaar wordt gebracht. In de volgende gevallen kan personeel van derden worden ingeschakeld:

- bepaalde specialistische werkzaamheden;
- incidentele piekbelasting;
- uitzonderlijke pieken in het ziekteverzuim;
- onvervulde vacatures voor bepaalde tijd;
- reorganisaties.

Bijlage II

PROTOCOL ARBEIDSGEHANDICAPTE WERKNEMERS

Beleid gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de werknemer en op de bevordering van gelijke kansen van arbeidsgehandicapte en niet-arbeidsgehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan de arbeid.

Het door de werkgever te voeren beleid als bedoeld in artikel 3.4 van deze CAO omvat ten minste de volgende elementen:

1. Het tot stand brengen, in stand houden en toezien op naleving van een samenstel van voorschriften, procedures en handelingen gericht op het voorkomen, signaleren en opheffen van verzuim bevorderende omstandigheden alsmede het voorkomen, signaleren en beperken van ziekteverzuim in het algemeen en frequent of langdurig ziekteverzuim in het bijzonder.
2. Bevordering van gelijke kansen van arbeidsgehandicapte en niet-arbeidsgehandicapte werkzoekenden voor wat betreft de toelating tot de arbeid door het bestaan van een handicap niet als uitsluitingsgrond te hanteren indien:
 - a. de functie naar strikt medische maatstaven beoordeeld in overeenstemming is met de (rest)capaciteiten van de kandidaat en
 - b. de handicap van zodanige aard is dat deze, zo nodig na het treffen van voorzieningen, een adequate uitoefening van de functie niet in de weg staat.
3. Het bevorderen van geregeld overleg met en tussen deskundigen te weten de bedrijfsarts (Arbodienst), UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen) en Administration (Finance & Salary) inzake het onderhavige beleid in het algemeen en de plaatsing en herplaatsing van gehandicapte werknemers en werkzoekenden in het bijzonder.

Bijlage III

SALARISSCHALEN per 1 juli 2024 en uitleg jaren 2025 en 2026

Gedurende de looptijd van de cao gelden de volgende structurele verhoging van de salarisschalen:

- Met ingang van 1 juli 2024 worden de salarisschalen verhoogd met een automatische prijscompensatie (APC) + 0,3%. Bij het overeenkomen van de cao was de APC bekend en is uitgekomen op 2,7%. De totale verhoging per 1 juli 2024 komt daarmee uit op 3,0%
- Met ingang van 1 juli 2025 worden de salarisschalen verhoogd met een automatische prijscompensatie (APC) + 0,7%.
- Met ingang van 1 juli 2026 worden de salarisschalen verhoogd met een automatische prijscompensatie (APC) + 2,0%.

Voor alle jaren geldt dat het vaststellen van de APC wordt gebaseerd op de inflatie van 1 april tot 1 april van het jaar voorafgaand (Bron: CBS). De APC per 1 juli 2024 is bekend en is 2,7%:

De APC in procenten wordt bij berekening afgerond op één cijfer achter de komma.

Tevens geldt voor alle jaren dat als er een zodanige deflatie optreedt dat de APC + x% negatief uitkomt, er in dat geval een bodem geldt van 0%.

De afspraak om APC toe te passen is geen structurele afspraak voor de toekomst. Zij geldt dan ook uitsluitend voor de duur van deze cao.

SALARISSCHALEN PER 1 JULI 2024

(inclusief verhoging met 3,00% (APC= 2,7% + 0,3%))

Jaarsalarissen											
schaal / leeftijd*	schaal 1	schaal 2	schaal 3	schaal 4	schaal 5	schaal 6	schaal 7	schaal 8	schaal 9	schaal 10	schaal 11
A1 (85,0%)	30.460,42	31.290,41	32.371,28	33.628,58	35.049,61	36.839,19	38.861,46	41.059,28	44.358,38	49.042,43	54.727,82
A2 (92,5%)	33.148,11	34.051,33	35.227,57	36.595,81	38.142,23	40.089,70	42.290,42	44.682,15	48.272,36	53.369,71	59.556,74
minimum	35.835,79	36.812,25	38.083,86	39.563,04	41.234,84	43.340,22	45.719,37	48.305,03	52.186,33	57.696,98	64.385,67
aantal stappen	6	6	7	7	8	8	9	9	10	10	11
stapgrootte	497,95	624,44	640,90	768,97	789,32	916,04	994,04	1.245,13	1.348,92	1.677,77	1.964,26
maximum	38.823,51	40.558,86	42.570,13	44.945,81	47.549,36	50.668,57	54.665,74	59.511,22	65.675,56	74.474,69	85.992,57
Maandsalarissen											
schaal / leeftijd*	schaal 1	schaal 2	schaal 3	schaal 4	schaal 5	schaal 6	schaal 7	schaal 8	schaal 9	schaal 10	schaal 11
A1 (85,0%)	2.350,34	2.414,38	2.497,78	2.594,80	2.704,45	2.842,53	2.998,57	3.168,15	3.422,71	3.784,14	4.222,83
A2 (92,5%)	2.557,73	2.627,42	2.718,18	2.823,75	2.943,07	3.093,34	3.263,15	3.447,70	3.724,72	4.118,04	4.595,43
minimum	2.765,11	2.840,45	2.938,57	3.052,70	3.181,70	3.344,15	3.527,73	3.727,24	4.026,72	4.451,93	4.968,03
aantal stappen	6	6	7	7	8	8	9	9	10	10	11
stapgrootte	38,42	48,18	49,45	59,33	60,90	70,68	76,70	96,08	104,08	129,46	151,56
maximum	2.995,64	3.129,54	3.284,73	3.468,04	3.668,93	3.909,61	4.218,04	4.591,92	5.067,56	5.746,50	6.635,23

* salaris in de aanloopschalen A1 en A2 is een percentage van het minimum salaris

Bijlage IV

BEROEPSPROCEDURE FUNCTIE-INDELING

1. Algemeen

Als een werknemer van mening is dat zijn functie onjuist is ingedeeld, kan hij hiertegen in beroep gaan volgens de hieronder beschreven procedure.

2. Indelingsbeslissing beroepsprocedure

A Overleg

Als een werknemer van mening is, dat zijn functie onjuist is ingedeeld, dient hij eerst in overleg te treden met zijn chef. Deze kan zo nodig de naast hogere chef en/of de afdeling Personeelszaken inschakelen.

B Indelingsbeslissing

Als dit overleg niet leidt tot een bevredigende oplossing kan de werknemer een schriftelijke indelingsbeslissing vragen. Deze wordt binnen 14 dagen verstrekt.

C Intern beroep

1. De werknemer kan binnen 3 maanden na ontvangst van de indelingsbeslissing tegen deze beslissing in beroep gaan.
2. Het beroep dient schriftelijk te worden ingediend bij de General Manager dient de gronden te bevatten waarom men van mening is, dat de omstreden functie onjuist zou zijn ingedeeld. Standaardformulieren voor indiening van bezwaarschriften zijn bij de General Manager verkrijgbaar. Voor zover van toepassing dient betrokkene, tevens in het intern beroep de datum te vermelden waarop naar zijn mening een eventuele terugwerkende kracht zou moeten ingaan. De ontvangst van het beroep wordt door de afdeling Administration (Finance & Salary) schriftelijk bevestigd.
3. Voordat een intern beroep in behandeling kan worden genomen, dient een volledige omschrijving van de functie, indien niet aanwezig, tot stand te komen en door betrokken functie vervuller(s), de directe chef en naast hogere chef ondertekend te worden. Bij verschil van mening tussen de betrokken functie vervuller(s) en de directe chef, beslist de naast hogere chef over de inhoud van de functieomschrijving.
4. De General Manager schakelt werkgeversvereniging AWWN in, die de functie in behandeling neemt of laat nemen. De functiewaarderingsdeskundige analyseert de functie en kent een aantal punten toe.
5. Een beslissing wordt, op basis van het advies van de afdeling Functiewaardering, via de General Manager, schriftelijk en gemotiveerd binnen drie maanden na de datum van indiening van het schriftelijk beroep aan de betrokken werknemer medegedeeld. De beslissing bevat tevens de datum van ingang van een eventuele herziening, die niet later zal liggen dan de datum van indiening van het intern beroep.

D Extern beroep

Als een werknemer niet instemt met de beslissing uit het intern beroep, kan hij binnen drie maanden na mededeling hiervan een deskundige van zijn vakvereniging, die partij is bij deze CAO, verzoeken in overleg te treden met de General Manager en de afdeling Functiewaardering over de vraag of de functie juist is ingedeeld.

De bezoeksdatum van de externe deskundige(n) wordt in overleg met betrokkenen vastgesteld. Als de deskundigen over de functie-indeling tot overeenstemming zijn gekomen, ontvangt betrokkene schriftelijk de gezamenlijke bindende uitspraak. Indien geen overeenstemming wordt bereikt, wordt het vraagstuk met de

wederzijdse standpunten voorgelegd, enerzijds aan het bevoegde management, anderzijds aan de beleidsbepalende instantie van de betrokken vakvereniging. Deze instanties kunnen voor schriftelijk advies eventueel een deskundige van AWWN als systeemhouder inschakelen. De behandelingstijd van een extern beroep is doorgaans maximaal drie maanden.

E Herhaald beroep

Geen beroep wordt in behandeling genomen binnen twee jaar, na schriftelijke bevestiging van een definitieve beslissing op een eerder beroep van dezelfde werknemer, tenzij in intern overleg zoals onder A bedoeld, is vastgesteld dat er duidelijke veranderingen in de functie zijn opgetreden.

F Overige punten

Als bovenstaande behandelingstijden niet kunnen worden aangehouden, zullen betrokkenen daarvan schriftelijk bericht ontvangen. Indien een begeleidings- of indelingsadviescommissie aanwezig is, zal daarvoor een plaats in deze procedure worden ingeruimd en ontvangt deze commissie kopieën van de relevante stukken.

Bijlage V

PROTOCOL ZIEKTEVERZUIM EN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Het voorkomen en beperken van ziekteverzuim - en daarmee tevens het beperken van de kans op langdurig arbeidsongeschiktheid - is een zwaarwegend belang van alle bij de CAO betrokken partijen, ongeacht de feitelijke of relatieve omvang van het ziekteverzuim binnen de onderneming. Partijen onderkennen dat de omstandigheden waaronder medewerkers hun werk moeten verrichten en de wijze waarop zij omgaan met de te gebruiken middelen, grond- en hulpstoffen, van grote invloed zijn op het ziekteverzuim.

Partijen onderkennen tevens dat de oorzaken van ziekteverzuim zowel binnen als buiten de arbeidssituatie zijn gelegen en dat een beleid gericht op het voorkomen en beperken van ziekteverzuim specifieke verantwoordelijkheden oplegt aan zowel werkgever als werknemer.

Met het oog op dit belang zijn werkgever en vakorganisatie overeengekomen dat er een actief beleid gevoerd zal worden ter verbetering van de arbeidsomstandigheden en verlaging van het ziekteverzuim.

Dit beleid is gebaseerd op een drietal hoofdlijnen:

- a. *Preventie*
Het terugdringen van het ziekteverzuim door, waar nodig verbetering van de arbeidsomstandigheden en -verhoudingen.
- b. *Verzuimregistratie en analyse*
Het opzetten van een zorgvuldig en sluitend systeem van ziekteverzuimregistratie en het analyseren van verzuimgegevens.
- c. *Verzuimbegeleiding*
Het opzetten van een systeem dat voorziet in begeleiding van zieke medewerkers vanaf de eerste ziektemelding tot en met de terugkeer in het bedrijf.

Rol van de werkgever

1. *Preventie*
De werkgever zal zich voortdurend moeten inspannen om gezondheidsrisico's welke voor de werknemer verbonden kunnen zijn aan het verrichten van arbeid in dienst van de werkgever, te voorkomen c.q. tot een minimum te beperken:
 - a. door onderzoek de gezondheidsrisico's van bestaande en nieuw te vormen werkplekken en aldaar bestaande of te verwachten arbeidsomstandigheden in kaart te brengen en de werkplek en/of arbeidsomstandigheden op basis hiervan zo nodig aan te passen aan ter zake bestaande (wettelijke) normen;
 - b. door zorgvuldige werving en selectie, waaronder begrepen medische keuring, te streven naar een zo goed mogelijke overeenstemming tussen lichamelijke en geestelijke belastbaarheid van de (kandidaat-)werknemer en de eisen die zijn (toekomstige) functie dienaangaande stelt;
 - c. door begeleiding van de werknemer ervoor te zorgen dat een bij aanvang van de dienstbetrekking aanwezige overeenstemming als onder b. bedoeld, lopende het dienstverband, zoveel mogelijk gehandhaafd blijft.

Maatregelen die noodzakelijk zijn om een tekort aan overeenstemming (over-/onderbelasting) te voorkomen dan wel op te heffen kunnen zowel op de werknemer (bijvoorbeeld scholing) als op de te verrichten werkzaamheden gericht zijn (bijvoorbeeld plaatsing in een zwaardere dan wel minder zware functie).

2. *Verzuimregistratie en analyse*
Indien de werknemer door ziekte zijn arbeid moet verzuimen, streeft de werkgever ernaar de verzuimduur zo kort mogelijk te doen zijn.
 - a. Door middel van geëigende voorschriften aan zowel leidinggevenden als aan werknemer te voorkomen dat ziekmelding zich kan voltrekken in een sfeer van anonimiteit.

- b. Door middel van geëigende voorschriften te waarborgen dat de oorzaak of oorzaken van het verzuim zo spoedig mogelijk objectief en deskundig worden vastgesteld.
- 3. *Verzuimbegeleiding*
Door middel van geëigende voorschriften omtrent de samenwerking van leidinggevend, bedrijfsarts, afdeling Personeelszaken en betrokkene te waarborgen dat op maat van het concrete ziektegeval acties worden genomen die een zo spoedig mogelijke, medisch verantwoorde, werkhervatting bewerkstelligen en de kans op hernieuwd verzuim door dezelfde oorzaak of oorzaken zoveel mogelijk verminderen.

Rol van de werknemer

- 1. *Preventie*
Van de werknemer wordt verwacht dat hij:
 - a. zorgvuldig kennisneemt van de voorschriften die tot doel hebben zijn veiligheid en gezondheid op de arbeidsplaats te beschermen en deze voorschriften strikt naleeft;
 - b. melding maakt van situaties en/of omstandigheden waarvan hij vermoedt dat deze zijn veiligheid of gezondheid of die van zijn collega-werknemers bedreigen;
 - c. zoveel als redelijkerwijs van hem verwacht kan worden, probeert binnen en buiten de arbeid die omstandigheden en/of handelingen te vermijden waarvan hij kan verwachten dat zij voor hem een verhoogde kans op ongeval of ziekteverzuim inhouden.
- 2. *Verzuimregistratie en analyse*
Van de werknemer wordt verwacht dat hij bij ziekteverzuim datgene onderneemt dat tot zo spoedig mogelijke medisch verantwoorde, werkhervatting bijdraagt, waaronder het inwinnen en stipt opvolgen van deskundig advies.
- 3. *Verzuimbegeleiding*
Van de werknemer wordt verwacht dat hij meewerkt aan werkhervattingsgesprekken en waar mogelijk aan een in overleg op te stellen werkhervattingprogramma om te komen tot een gehele of gedeeltelijke taakhervatting.

Overleg

Het door de werkgever gevoerde en het in het kader van dit protocol uit te voeren beleid ter verbetering van de arbeidsomstandigheden, beperking van ziekteverzuim en de kans op langdurige arbeidsongeschiktheid zal, met inachtneming van hetgeen ter zake wettelijk is bepaald, onderwerp zijn van het periodiek overleg met de vakorganisaties. Het overleg over de hoofdlijnen van dit beleid en over arbeidsvoorwaarden als onderdeel van dit beleid is voorbehouden aan het periodiek overleg tussen CAO-partijen.

Bijlage VI

WET VERBETERING POORTWACHTER

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

1. 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 13 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 13 van de CAO worden opgenomen.
2. 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 de Medewerker Administration (Finance & Salary), dan wel door een andere door de werknemer gekozen vertrouwenspersoon.
3. 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. Indien 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.
4. 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.
5. De werkgever zal één of meer re-integratiebedrijven selecteren 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.
6. Indien een werknemer bij een andere werkgever wordt geplaatst, zal op basis van goed werkgeverschap van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld, waarbij de loondoorbetaling op grond van artikel 13 van de CAO als uitgangspunt geldt.

Bijlage VII

PROTOCOLAFSPRAKEN

Partijen hebben de volgende protocolafspraken gemaakt:

1. *Reiskosten woon-werkverkeer*

Werkgever heeft toegezegd dat de reiskosten woon-werkverkeer met ingang van 1 juli 2024 wordt verhoogd naar € 0,23 per km.. De personeelsregeling wordt hierop aangepast.

2. *Werkgeversbijdrageregeling*

De werkgeversbijdrage aan de vakorganisatie conform de zogenaamde AWWN-regeling wordt gedurende de looptijd van de cao voortgezet (Stichting FIB).

3. *Levensloop- en duurzame inzetbaarheid*

Op dit moment vinden er allerlei discussies plaats op landelijk niveau (Sociale Partners te weten vakorganisaties, werkgevers en overheid) voor regelingen met betrekking tot voortzetting RVU, ouderenbeleid, zware beroepen, etc. Hierover is op dit moment nog geen duidelijkheid.

- In het eerste halfjaar zal een onderzoek plaatsvinden, te starten in februari 2025, met als doel te rapporteren medio 2025. Dit onderzoek zal plaatsvinden door een brede werkgroep waarvan de samenstelling representatief is voor de onderneming.
- De opdracht van deze werkgroep zal zijn om met voorstellen te komen die bijdragen aan het doel om een toekomstig bestendig levensloop- dan wel duurzaam inzetbaarheidsbeleid te ontwikkelen, passend bij de wensen en behoeften van de medewerkers en het bedrijf.
- In het onderzoek worden tenminste te volgende elementen betrokken:
 - o Alle huidige ouderenregelingen die binnen ChemCom al beschikbaar zijn daarin mee te nemen;
 - o Eventuele nieuwe afspraken op landelijk niveau (RVU, zware beroepen, etc) mee te nemen.
 - o De wensen die leven bij medewerkers rondom vroegpensioen en eerder afbouwen met werken voor de periode vanaf 60 jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd hierin te betrekken;
 - o De fiscale ruimte en mogelijkheden te bespreken van een dergelijk beleid;
 - o De operationele en organisatorische haalbaarheid van dergelijk beleid te toetsen;
 - o De kosten en financiering van dergelijk beleid in kaart te brengen.
- Na oplevering van dit rapport zullen de uitkomsten tussen partijen besproken worden en bezien worden in hoeverre, door partijen geaccepteerde, voorstellen reeds gedurende de looptijd van de cao kunnen worden doorgevoerd, tenminste voor zover deze voorstellen kostenneutraal zijn. Bij niet-kostenneutraliteit van de voorstellen zullen de uitkomsten betrokken kunnen worden in een volgende ronde van cao-onderhandelingen.

Nadrukkelijk wil ChemCom graag benoemen dat zij het daarbij belangrijk vindt dat er goed wordt gekeken naar de behoeftes van medewerkers en het draagvlak voor alle medewerkers