CAO
ALCO ENERGY ROTTERDAM BV

2023

Tussen de ondergetekenden:
Alco Energy Rotterdam B.V., gevestigd te Europoort-Rotterdam
als partij aan werkgeverszijde
en
Federatie Nederlandse Vakbeweging (afgekort FNV) te Utrecht,
als partij aan werknemerszijde,
is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Inhoud

Inhoud 3
Artikel 1 Definities 5
Artikel 2 Deeltijdarbeid 7
Artikel 3 Algemene verplichtingen van partijen 7
Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werkgever 7
Artikel 5 Algemene verplichtingen van de werknemer 8
Artikel 6 Geschillen 9
Artikel 7 Wijziging van de CAO 9
Artikel 8 Aangaan arbeidsovereenkomst 10
Artikel 9 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst 10
Artikel 10 Arbeidsduur, gemiddelde arbeidstijd en werken op Feestdagen 11
Artikel 11 Overwerk 11
Artikel 12 Werken in deeltijd 12
Artikel 13 Vakantie 12
Artikel 14 Retentieverlof 13
Artikel 15 Buitengewoon verlof 13
Artikel 16 Wet Arbeid en Zorg en Wet Invoering Extra Geboorteverlof 13
Artikel 17 Schorsing 15
Artikel 18 Koppeling Functie-classificatie-systeem, Salarisstructuur en Beoordeling 15
Artikel 19 Promotie in een hoger ingedeelde functie 16
Artikel 20 Indeling in een lager ingedeelde functie 16
Artikel 21 Vervanging hoger ingedeelde functie 16
Artikel 22 Bijzondere beloningen 17
Artikel 23 Ploegentoeslagen en voorziening afbouw ploegentoeslag 17
Artikel 24: Sprongtoeslag 18
Artikel 25 Toeslag voor stand-by dienst 18
Artikel 26 Toeslag voor overwerk 19
Artikel 27 Toeslag voor extra opkomst 19
Artikel 28 Reiskostenvergoeding 19
Artikel 29 Vakantietoeslag en Eindejaarstoeslag 20
Artikel 30 Loondoorbetaling en aanvulling eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid 21
Artikel 31 Algemeen 23
Artikel 32 Definities voor de toepassing van onderstaande artikelen 33 en 34 23
Artikel 33 Salarisgroei in operations via ervaring 23
Artikel 34 Salarisgroei in operations via behalen van modules 24
Artikel 35 Bijdrage in de ziektekosten 25
Artikel 36 Duur van de CAO 25

BIJLAGE 1 Functieclassificatie 26

BIJLAGE 2 Salarisstructuur (basismaandsalaris en jaarsalaris, als bedoeld in artikel 18 lid 1) 27

A. ALGEMEEN

Artikel 1 Definities

Daar waar in deze cao sprake is van “hij” of “hem” wordt daarmee tevens bedoeld “zij” of “haar” respectievelijk *“hen” of “die”*..

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

a.	Werkgever	:	Alco Energy Rotterdam B.V., gevestigd te Europoort-Rotterdam, als partij aan werkgeverzijde.
b.	Vakbond	:	Federatieve Nederlandse Vakbeweging te Utrecht, als partij aan werknemerszijde.
c.	Partijen	:	Werkgever als bedoeld onder a); en Vakbond als bedoeld onder b) tezamen als partijen die deze cao zijn overeengekomen.
d.	Werknemer	:	de persoon (m/v) die krachtens een arbeidsovereenkomst in dienst van de werkgever is en van wie de functie is opgenomen of gezien het niveau van de functie behoort te worden opgenomen in Bijlage 1 van deze overeenkomst Als werknemer in de zin van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt niet beschouwd: a. de stagiair of de persoon die op grond van een leer/werkovereenkomst respectievelijk een werkervaringsplaats binnen de onderneming van werkgever is geplaatst; b. de persoon als bedoeld in de Participatiewet. Werkgever zal conform advies van de Stichting van de Arbeid voor de hier bedoelde personen een loonschaal hanteren van 100% tot 120% WML.
e.	Ondernemingsraad (OR)	:	de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).
f.	Maand	:	een volledige kalendermaand.
g.	Week	:	een volle kalenderweek, die begint op maandag 00.00 uur. Daar waar in ploegendienst wordt gewerkt, begint de week aan het begin van de eerste op maandag eindigende dienst.
h.	Dag	:	een aaneengesloten tijdvak van 24 uur (etmaal) dat begint om 00.00 uur. Daar waar in ploegendienst wordt gewerkt, begint de dag aan het begin van de eerste op die dag eindigende dienst. Bij de toepassing van toeslagen en of vergoedingen geldt voor de werknemer werkzaam in ploegendienst als dag, de dienst waarvan de meeste uren vallen op de betreffende kalenderdag.
i.	Dienstrooster	:	een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden begint, onderbreekt en beëindigt, onverlet dat conform deze cao de werknemer in opdracht van werkgever gedurende afwijkende diensttijden zijn werkzaamheden kan verrichten.

j.	Dienst	:	de dagelijkse arbeidstijd waarop volgens het dienstrooster wordt gewerkt. Een dienst wordt geacht te vallen op de dag waarop de meeste te werken uren vallen. Incidentele afwijkingen en of afwijkingen in verband met de reguliere overdracht van werkzaamheden van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de normale arbeidstijd.
k.	Normale arbeidsduur	:	de arbeidsduur welke geldt voor een voltijd werknemer, zoals bedoeld in artikel 10.
l.	Roostervrije dag	:	een dag waarop de werknemer werkzaam in een volcontinu-vijfploegendienstrooster, volgens zijn rooster vrij is van dienst.
m.	ADV-dag	:	Arbeidsduurverkortingsdag zoals bedoeld in artikel 10.
n.	Maandsalaris	:	het voor de voltijd werknemer op grond van zijn functie-indeling geldende (basis) salaris per maand, zoals bedoeld in artikel 18 en vastgesteld in bijlage 2: Salarisschalen.
o.	Maandinkomen	:	het maandsalaris eventueel vermeerderd met ploegentoeslag zoals bedoeld in artikel 23 lid 1 en toeslag stand-by dienst als bedoeld in artikel 25.
p.	I) Bruto jaarsalaris	:	12 maal het maandsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag en de eindejaaruitkering zoals bedoeld in artikel 29, zijnde tezamen 13,2 maal het maandsalaris.
	II) Bruto jaarinkomen	:	12 maal het maandinkomen vermeerderd met de vakantietoeslag en de eindejaaruitkering zoals bedoeld in artikel 29, zijnde tezamen 13,2 maal het maandinkomen.
q.	Uurwaarde	:	Bij de toepassing van de cao is de waarde van één (1) uur met 100% betaling vastgesteld als 1/173,33*100% afgerond op 0,58% van het maandsalaris.
r.	Feestdagen	:	Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, eerste en tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag en de door de overheid aangewezen dag voor de viering van Koningsdag. Een Feestdag beslaat een aaneengesloten tijdvak van 24 uur, dat begint om 00.00 uur. Daar waar in ploegendienst wordt gewerkt, geldt als feestdag de dienst waarvan de meeste uren vallen op de betreffende dag.
s.	Partner	:	de echtgenoot/echtgenote of geregistreerde partner van de werknemer of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de eerste volzin is sprake, indien twee ongehuwde of niet-geregistreerde personen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding en of op andere wijze in elkaars verzorging voorzien. Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsvoorwaardenovereenkomst moet een en

ander blijken uit een notariële verklaring of aannemelijk gemaakt kunnen worden via gemeentelijke (basis)administratie.

t. B.W. : Burgerlijk Wetboek.

Artikel 2 Deeltijdarbeid

1. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer, dan zijn de bepalingen van deze cao naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.
2. Op basis van de Wet Flexibel Werken (WFW) kan een werknemer schriftelijk om aanpassing van de arbeidsduur vragen.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van partijen

1. Partijen zullen deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen.
2. De werkgever verplicht zich geen actie te voeren of te steunen die tot doel heeft wijziging te brengen in deze cao, onverminderd het bepaalde in artikel 7.
3. De vakbond zal op alle mogelijke wijzen nakoming van deze cao door zijn leden bevorderen en geen actie voeren en de vakbond zal zijn volledige medewerking aan de werkgever verlenen tot een ongestoorde voortzetting van de onderneming.
4. De werkgever zal de vakbond op verzoek, doch minimaal eenmaal per kalenderjaar informeren over de algemene gang van zaken van en over het sociaal beleid in de onderneming.
5. ***Werkgeversbijdrageregeling:***
   De werkgever verklaart zich voor de looptijd van de cao bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWVN en vakverenigingen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. De Stichting Fonds Industriële Bonden (Stichting FIB) is belast met de uitvoering.
6. ***Fiscaal verrekenen vakbondscontributie:***
   De werkgever zal gedurende de looptijd van de cao het zgn. fiscaal vriendelijk uitruilen van brutoloon voor vakbondslidmaatschap faciliteren. De werknemer c.q. vakbondslid die hiervan gebruik wenst te maken dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient hij het “Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie’’ uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar aan de werkgever te overleggen.
   In het kader van deze faciliteit geldt dat de werknemer kan kiezen voor ruilen van arbeidsvoorwaarden (fiscaal verrekenen vakbondscontributie), waarbij kan worden afgeweken van bepalingen in deze CAO in de zin dat loon op een andere wijze dan in geld kan worden genoten. Het loon in geld zal echter nimmer lager zijn dan het minimumbedrag, zoals bepaald in de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (WML), het aantal wettelijke vakantiedagen dan wel andere door de wet gestelde minimum rechten.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever zal een exemplaar van deze cao en bij toekomstige wijzigingen de dan geldende cao aan de werknemer beschikbaar stellen.
2. De werkgever verstrekt aan de werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst. Afwijkingen van deze cao in de individuele arbeidsovereenkomsten ten voor- of nadele van de werknemer zijn niet geldig (standaard-cao), tenzij deze voortvloeien uit voorzieningen op grond van bijzondere omstandigheden ter opvang van nadelige gevolgen voor de werknemer zoals onder meer bij toepassing van een sociaal plan. Deze afwijkingen dienen schriftelijk te zijn vastgesteld.
3. De werkgever draagt met inachtneming van onder meer de Arbowet zorg voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en zal daarbij de belangen van de werknemer behartigen, zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever verstrekt daartoe de nodige trainingen, opleidingen, instructies, aanwijzingen en voorschriften. Verder stelt de werkgever de nodige veiligheidsmiddelen ter beschikking en zorgt voor medisch- en of gezondheidskundige begeleiding, waaronder tevens wordt verstaan een periodiek medisch-gezondheidskundig onderzoek.

4. De werkgever voert een beleid ter ondersteuning van de ontwikkeling van de werknemer met doel en strekking om hem in staat te stellen de deskundigheid die de organisatie vraagt te behouden en zich te blijven ontwikkelen.
5. Aan de werknemer worden tevens ontwikkelingsmogelijkheden aangeboden om zijn (toekomstige) inzetbaarheid te behouden en vergroten.
6. Indien naar oordeel van de werkgever een opleiding en of training functie-gerelateerd is of noodzakelijk is voor het verrichten van een andere functie in de onderneming van werkgever (bijvoorbeeld behalen van een vakopleiding), dan zal werkgever de hieraan verbonden kosten betalen, tenzij de werknemer zich niet aan de voorwaarden en of afspraken houdt.
7. Indien en voor zover het hier andere opleidingen betreft dan kan op basis van een verzoek van de werknemer, de Werkgever naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid bijdragen aan de kosten van deze opleiding en of training. Een en ander conform een binnen de onderneming van werkgever geldende studiekostenregeling.

Artikel 5 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer zal de belangen van de werkgever als een goed werknemer behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. De werknemer zal alle in de onderneming geldende regels naleven.
2. De werknemer zal alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze in redelijkheid van hem kunnen worden verlangd zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in achtnemen.
3. De werknemer is verplicht bij de arbeid de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen ter vermijding van gevaren voor veiligheid en of gezondheid van hemzelf, van anderen en omgeving en of met het oog op het welzijn in verband met de arbeid. Een en ander zoals het een goed werknemer betaamt.
4. Met inachtneming van het bepaalde in onder meer de Arbowet en in belang van de veiligheid dient de werknemer de ter zake gegeven aanwijzingen en binnen de onderneming geldende voorschriften na te leven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen daadwerkelijk volgens voorschrift te gebruiken en volgens de geldende voorschriften mee te werken aan medische begeleiding.
5. De werknemer zal zoals bedoeld in de Arbowet, de door hem opgemerkte gevaren voor de veiligheid of de gezondheid terstond ter kennis brengen aan de werkgever of degene die namens werkgever ter plaatse met de leiding is belast. De werknemer kan het werk onderbreken, indien en zolang naar zijn redelijk oordeel ernstig gevaar voor personen aanwezig is en naar zijn redelijk oordeel het gevaar onmiddellijk dreigt.
6. De door de werkgever daarvoor aangewezen werknemer is verplicht aan de door de werkgever voorgeschreven veiligheidsoefeningen deel te nemen en de daaraan verbonden taken uit te voeren.
7. De werknemer is samen met de werkgever verantwoordelijk voor het op peil brengen en houden van zijn vakbekwaamheid en inzetbaarheid en zal meewerken aan door de werkgever getroffen ondersteunende maatregelen. Daaronder wordt onder meer verstaan het geldig houden van voor het vervullen van de functie noodzakelijke certificaten en of diploma's.
8. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster. De werknemer is verplicht ook buiten de vastgestelde arbeidstijden c.q. dienstrooster (extra) arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze cao in acht neemt.
9. Het is de werknemer niet toegestaan om al dan niet tegen beloning voor derden of als zelfstandige werkzaamheden te verrichten zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever. De werknemer die het voornemen heeft een verbintenis met de overheid aan te gaan, heeft daartoe de schriftelijke toestemming van de werkgever nodig. De werknemer die al voor de indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de eerste volzin is aangegaan, is verplicht dit onverwijld aan de werkgever schriftelijk te melden. De werkgever zal de schriftelijke toestemming niet weigeren, tenzij de werkgever daarvoor een objectieve reden heeft.
10. De werknemer is verplicht, zowel tijdens als na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst volstrekte geheimhouding te betrachten over alles wat hem over de onderneming van de werkgever bekend is geworden en waarover hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan vermoeden.
11. In de individuele arbeidsovereenkomst van de werknemer zal deze cao van toepassing worden verklaard. De werknemer is gehouden deze arbeidsovereenkomst te ondertekenen.

Artikel 6 Geschillen

Partijen zullen een tussen hen gerezen geschil pas bij de rechter aanhangig maken nadat zij een minnelijke oplossing hebben nagestreefd. Daartoe zal de partij die naar aanleiding van feiten of omstandigheden van oordeel is dat de wederpartij deze overeenkomst niet op de juiste wijze heeft uitgelegd of toegepast dan wel niet heeft nageleefd, aan de wederpartij 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 deze overeenkomst in acht te nemen, met vermelding van de overwegingen die aan haar oordeel ten grondslag liggen. Zodanig verzoek verplicht de partijen tot overleg omtrent een minnelijke regeling, tenzij het verzoek voetstoots wordt ingewilligd.

Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil bij de wederpartij op de omschreven wijze is aangebracht geen minnelijke regeling tot stand is gekomen, kan het door de meest gerede partij bij de rechter aanhangig worden gemaakt.

Artikel 7 Wijziging van de CAO

1. Wijziging van deze collectieve arbeidsovereenkomst tijdens de looptijd is alleen mogelijk indien naar het oordeel van partijen ingrijpende omstandigheden een dergelijke wijziging rechtvaardigen en zij die omstandigheden aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien.
2. Als één van de partijen ingrijpende omstandigheden als bedoeld in het eerste lid aanwezig acht en op grond daarvan de andere partijen bij aangetekend schrijven verzoekt een wijziging van deze collectieve arbeidsovereenkomst te overwegen, dan zijn partijen tot gezamenlijk overleg hierover verplicht.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen 4 weken nadat deze aan de orde zijn gesteld geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze cao met inachtneming van een termijn van twee maanden per aangetekend schrijven op te zeggen.

B. DIENSTVERBAND

Artikel 8 Aangaan arbeidsovereenkomst

1. Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst voor een periode langer dan zes maanden geldt een wederzijdse proeftijd, als bedoeld in artikel 7:652 BW. Voor de betrokken werknemer wordt de voor hem geldende proeftijd in de individuele arbeidsovereenkomst vastgesteld.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
   a. hetzij voor onbepaalde tijd;
   b. hetzij voor bepaalde tijd; of
   c. voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.
3. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding, dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 9 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

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

   De werkgever deelt de werknemer uiterlijk één maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt, schriftelijk mee of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt voortgezet en bij voortzetting onder welke voorwaarden deze voortzetting zal plaatsvinden. Deze aanzegtermijn geldt niet bij een arbeidsovereenkomst met een duur van minder dan zes maanden of bij een arbeidsovereenkomst die niet op een vaste kalenderdatum eindigt.
2. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt door schriftelijke opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:672 BW.

   Werkgever zowel als de werknemer nemen daarbij de wettelijke opzegtermijnen in acht, waarbij geldt dat de termijn van opzegging ten minste één maand zal bedragen en dat de opzegging alleen tegen het einde van de maand kan geschieden.
3. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de werknemer eindigt in alle gevallen van rechtswege met ingang van de éérste dag van de maand direct volgend op de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
4. Voor de werknemer voor wie na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een (nieuwe) arbeidsovereenkomst ingaat, zijn de afwijkende bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek van toepassing zijn, zoals onder meer de afwijkende ketenbepaling en de duur van de opzegtermijn.
5. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 8 lid 1, kan de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang worden opgezegd.

C. ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTERS

Artikel 10 Arbeidsduur, gemiddelde arbeidstijd en werken op Feestdagen

1. De arbeidsduur van een werknemer met een voltijd dienstverband bedraagt gemiddeld 40 uur per week en 8 uur per dienst. Deze arbeidsduur is als volgt verkort:
   a. voor de werknemer die structureel werkzaam is in een dagdienstrooster, 2- of 3-ploegendienst wordt deze arbeidsduur over een volledig kalenderjaar opgebouwd, te weten 13 arbeidsduurverkortingsdagen van 8 uur (ADV), waardoor de gemiddelde werktijd per week op jaarbasis berekend gemiddeld 38,00 uur per week bedraagt;
   b. voor de werknemer die structureel werkzaam is in 5-ploegendienst wordt de arbeidsduur verkort op grond van het rooster, waardoor de gemiddelde werktijd per week op jaarbasis berekend gemiddeld 33,6 uur per week bedraagt en derhalve geen sprake is van verdere arbeidsduurverkorting.
2. Pauze
   Met inachtneming van de Arbeidstijdenwet (ATW) geldt voor de werknemer per dienst een onbetaalde pauze van een half uur. In afwijking van voormelde geldt voor de werknemer werkzaam in 3- en 5-ploegenrooster, dat de pauze gedurende de werktijd wordt genoten op het moment dat de werkzaamheden dit toelaten.
3. Opnemen van Arbeidsduurverkorting (ADV)
   a. ADV-rechten kunnen uitsluitend in hele dagen van 8 uur of halve dagen van 4 uur worden opgenomen. ADV-uren dienen te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin ze worden opgebouwd. ADV-rechten die niet in het betreffende kalenderjaar zijn opgenomen vervallen met ingang van het nieuwe kalenderjaar zonder dat de werkgever is gehouden deze dagen te compenseren. ADV-uren en kunnen niet worden uitbetaald. Werkgever voert hierbij een beleid dat werknemers in de gelegenheid zijn om hun ADV-rechten op te nemen.
   b. Slechts in uitzonderlijke gevallenen na schriftelijke toestemming van werkgever, kunnen ADV-uren in het kalenderjaar volgend op het kalenderjaar waarin de uren zijn opgebouwd worden opgenomen. In dat geval zullen werknemer en werkgever in de eerste twee werkweken van het volgende kalenderjaar een planning maken voor de tijdstippen waarop de ADV-uren door de werknemer zullen worden opgenomen.
4. Indien de werknemer drie (3) maanden of langer arbeidsongeschikt is, dan stopt de verwerving (opbouw en toekenning) van ADV-aanspraken, te weten 1 ADV-dag per maand. Indien de werknemer vervolgens herstelt en voor zijn functie volledig arbeidsgeschikt is, dan herleeft het recht op opbouw vanaf de dag dat hij volledig arbeidsgeschikt is. Indien de werknemer daarna op grond van dezelfde arbeidsongeschiktheid binnen zes weken wederom arbeidsongeschikt wordt, dan stopt de opbouw op de dag waarop deze arbeidsongeschiktheid intreedt.
   In geval van arbeidstherapie (re-integratie) geldt dat de werknemer zijn adv-opbouwt en opneemt, naar evenredigheid op grond van de feitelijke uren die hij werkzaam is.
5. Dagvenster werknemer in dagdienst:
   Voor de werknemer werkzaam in dagdienst geldt dat hij in beginsel zijn werktijd verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 06:00 uur en 18:00 uur.
6. Werken op zaterdag, zondag en feestdagen
   Een werknemer wordt niet geacht te werken op zaterdag, zondag en feestdagen, tenzij de werknemer is geplaatst in een 5-ploegendienst of op verzoek van de werkgever indien de bedrijfsvoering dit vereist.

Artikel 11 Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan de uren die de werknemer in opdracht van werkgever werkt boven de voor hem geldende arbeidsduur genoemd in artikel 10 lid 1.
2. Werkgever zal door een actief beleid overwerk zoveel mogelijk beperken tot gevallen waarin het bedrijfsbelang dit noodzakelijk maakt.

Artikel 12 Werken in deeltijd

1. De overwerktoeslag zoals opgenomen in artikel 26 zijn voor werknemers in deeltijd pas van toepassing wanneer zij meer uren werken dan het voor hun geldende dienstrooster aangeeft en wanneer de normale arbeidstijd van een voltijd dienstverband wordt overschreden.
2. Meeruren deeltijdarbeid
   Wanneer de deeltijd werknemer zoals bedoeld in artikel 2 in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster, maar daardoor niet meer uren werkt als een voor hem vergelijkbare voltijd werknemer, dan worden deze meer gewerkte uren boven zijn dienstrooster tot het niveau aan uren waarop de voltijd werknemer recht heeft op overwerk, aangemerkt als meeruren. Deze meeruren worden vergoed zodat de deeltijdwerknemer gelijkwaardig wordt betaald als de voltijdwerknemer, waarbij de waarden van o.m. vakantietoeslag, vakantiedagen, ADV en pensioenpremie via een toeslag worden betaald.

Artikel 13 Vakantie

1. De werknemer verwerft over een volledig kalenderjaar een wettelijk recht op vakantie met behoud van het voor hem geldende maandinkomen van vier keer de gemiddelde arbeidsduur per week. De werknemer met een voltijdsdienstverband heeft recht op 160 wettelijke vakantie uren per kalenderjaar. Deze uren vervallen 6 maanden (per 1 juli) na het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen.
2. De werknemer heeft recht op 40 bovenwettelijke vakantie uren per kalenderjaar. Deze uren vervallen 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
3. Indien de arbeidsovereenkomst korter duurt dan een jaar en/of sprake is van werken in deeltijd, wordt het aantal vakantie uren naar evenredigheid verminderd.
4. Indien over een tijdvak geen loon is verschuldigd, wordt over dit tijdvak geen recht op vakantie opgebouwd, tenzij een van de situaties zoals genoemd in artikel 7:635 BW zich voordoet, te weten:
   a. volledige arbeidsongeschiktheid;
   b. zwangerschap en bevallingsverlof;
   c. andere redenen genoemd in artikel 7: 635 BW.
5. In de onder a. en b. genoemde gevallen worden wettelijke vakantierechten verworven over de in de wet vastgestelde periode en bovenwettelijke dagen uitsluitend over de laatste zes maanden waarin geen arbeid wordt verricht.
   Indien een arbeidsongeschikte werknemer met inachtneming van toestemming van de ARBO-arts vakantie opneemt, dan worden deze vakantie-uren van zijn saldo afgeboekt.
6. De werknemer dient in beginsel alle aan hem toekomende vakantiedagen op te nemen in het vakantiejaar waarin deze worden verworven. Het tijdstip van de vakantie wordt door de werkgever vastgesteld overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij de bedrijfsomstandigheden zich naar het oordeel van de werkgever daartegen verzetten. Vakantie kan worden opgenomen in losse eenheden van een uur.
7. De werknemer:
   a. heeft recht op een aaneengesloten vakantie binnen een tijdvak van 23 opeenvolgende kalenderdagen, mits de werknemer over voldoende saldo aan vakantie beschikt. De hier bedoelde aaneengesloten vakantie wordt in beginsel toegekend binnen het tijdvak vanaf 1 mei tot 1 oktober. De werkgever zal in beginsel vóór 1 februari van elk jaar de werknemer bevestigen wanneer hij zijn (aaneengesloten) vakantie kan opnemen.
   b. De overige vakantiedagen dienen minstens 3 weken van tevoren te worden aangevraagd.
8. Met uitsluiting van de wettelijke vakantiedagen welke gedurende het dienstverband niet mogen worden uitbetaald, kan een werknemer per kalenderjaar maximaal 5 bovenwettelijke vakantiedagen laten uitbetalen in een bruto éénmalige uitkering, welke geen onderdeel is van het salaris, vakantietoeslag, pensioengrondslag noch enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

Artikel 14 Retentieverlof

De werknemer heeft voor iedere vijf dienstjaren recht op acht extra vakantie uren per kalenderjaar.

Artikel 15 Buitengewoon verlof

De werknemer kan voor zover dit niet in zijn vrije tijd kan geschieden verlof opnemen met behoud van maandinkomen naar evenredigheid van de verzuimde uren als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet Arbeid en Zorg, mits de werknemer zo mogelijk ten minste *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. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling plaats.

Bij eigen huwelijk of het aangaan van een geregistreerd partnerschap	2 dagen
Bij het huwelijk of het aangaan van een geregistreerd partnerschap van (klein-, stief- of pleeg)kind, broer, zus of ouders	1 dag
Bij eigen 25- en 40-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap	1 dag
Bij het 25-, 40- en 50-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van (schoon)ouders	1 dag
Bij een 25-jarig dienstjubileum	1 dag
Bij verhuizing, 1 maal per jaar	1 dag
Bij het overlijden en begraven/cremeren van de partner of (stief-, of pleeg)kind	Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 5 dagen
Bij het overlijden en begraven/cremeren van de (stief-, pleeg) ouders mits werknemer de volledige zorg heeft voor alle regelingen ter zake van dat overlijden.	Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis, met een maximum van 5 dagen
Bij het overlijden en begraven/cremeren van (stief-, pleeg)ouders	2 dagen, te weten de dag van overlijden en de dag van de begrafenis
Op de dag van de begrafenis van grootouders, kleinkinderen, broers, zusters, schoonouders, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters	1 dag, te weten de dag van de begrafenis.
Voor het in overleg met werkgever 1 afleggen van examens in verband met studies die gevolgd worden in overleg met werkgever (*)	1 dag
Indien een werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van vergoeding voor salarisderving welke hij van derden zou hebben kunnen ontvangen.	Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 dagen of diensten

(*) Het overleg tussen werknemer en werkgever over het (de) tijdstip(pen) van het (de) af te leggen examen(s) vindt op een zodanig tijdstip plaats dat de door de werknemer te verrichten werkzaamheden en het (de) af te leggen examen(s) goed op elkaar kunnen worden afgestemd.

Artikel 16 Wet Arbeid en Zorg en Wet Invoering Extra Geboorteverlof

1. De werknemer heeft met in achtneming van het bepaalde in artikel 15 recht op verlof, zoals bedoeld in Wet Arbeid en Zorg en Wet Invoering Extra Geboorteverlof. De kern van deze wetten is betere mogelijkheden te

scheppen voor combinatie van arbeid en zorg. Voor de betreffende verlofvormen geldt dat de werknemer in beginsel recht heeft op het betreffende verlof als voldaan is aan de wettelijke vereisten. Onder de wettelijke vormen van verlof wordt onder meer verstaan: zwangerschaps- en bevallingsverlof, geboorteverlof, adoptieverlof, calamiteiten- en ouderschapsverlof.

2. Zorgverlof (aanvullend)

Met in achtneming van de bepalingen van de Wet Arbeid en Zorg kan de werknemer doorbetaald verlof opnemen, waar bij doorbetaling plaatsvindt ter hoogte van 70% van het maandinkomen (als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet Arbeid en Zorg).

D. FUNCTIECLASSIFICATIE,SALARISSTRUCTUUR EN BEOORDELING

Artikel 17 Schorsing

De werkgever kan de werknemer schorsen in o.m. de gevallen dat de werknemer zich niet of bij herhaling niet houdt aan de voorwaarden als geregeld in deze CAO, overige regelingen geldend voor personeel, en/of de individuele arbeidsovereenkomst en of veiligheidsvoorschriften. Afhankelijk van de ernst van het voorval kan de werkgever bepalen dat sprake is van een dringende reden als bedoeld in artikel 7: 678 BW.

Artikel 18 Koppeling Functie-classificatie-systeem, Salarisstructuur en Beoordeling

1. De functies van de werknemers zijn of worden op basis van het functiewaarderingssysteem (ORBA) ingedeeld in functiegroepen. Deze indeling is vermeld in Bijlage I van deze cao. Indien gedurende de looptijd van de cao een functie wordt herwaardeerd dan wel sprake is van een nieuwe functie, dan geldt dat de functie geacht wordt ingedeeld te zijn op basis van de uitkomst van het functiewaarderingssysteem.
   Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, met een aanvangssalaris en eindsalaris. De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage II.
2. Werkgever stelt het maandsalaris vast op grond van het bepaalde in de lid 1. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en dientengevolge zijn maandsalaris.
3. De vaststelling van de hoogte van het maandsalaris van een werknemer met ingang van 1 januari van enig jaar binnen de bij zijn functie behorende salarisschaal zal plaatsvinden aan de hand van de beoordeling over het daaraan voorafgaande jaar, waarbij de volgende percentages van toepassing zijn:
   a. Jaarlijkse beoordeling ‘Q1’:
      salarisverhoging gekoppeld aan jaarlijkse beoordeling (tot aan maximum van de schaal) 0%;
   b. Jaarlijkse beoordeling ‘Q2’:
      salarisverhoging gekoppeld aan jaarlijkse beoordeling (tot aan maximum van de schaal) 1,15%;
   c. Jaarlijkse beoordeling ‘Q3’:
      salarisverhoging gekoppeld aan jaarlijkse beoordeling (tot aan maximum van de schaal) 2,25%;
   d. Jaarlijkse beoordeling ‘Q4’:
      salarisverhoging gekoppeld aan jaarlijkse beoordeling (tot aan maximum van de schaal) 4%.
   e. De aan de beoordeling gekoppelde salarisverhoging wordt uiterlijk op 15 maart van het kalenderjaar waarop de salarisverhoging betrekking heeft ingevoerd. Werknemer ontvangt de salarisverhoging die betrekking heeft op de maanden januari en februari van het betreffende kalenderjaar uiterlijk met de salarisbetaling van maart.
4. De procesoperator die nog niet alle (9) modules heeft behaald, is uitgesloten van de verhogingen op basis van de Q-scores zoals bedoeld in bovenstaand lid 3. (*Zie hoofdstuk G.)* Pas na het behalen van alle (9) modules kan de allround operator via de Q-scores in lid 3 doorgroeien tot het maximum van zijn schaal, te weten schaal 5. Pas op dat moment treedt lid 3 voor hem in werking.
5. De werknemer die het eindsalaris van zijn salarisschaal nog niet heeft bereikt komt in beginsel éénmaal per kalenderjaar in aanmerking voor salarisverhoging. De eventuele verhoging vindt zoals vermeld plaats op 1 januari van het betreffende kalenderjaar. Een en ander totdat het eindsalaris is bereikt.
   De werknemer die bij werkgever in dienst is getreden op of na 1 oktober voorafgaand aan het betreffende kalenderjaar, wordt uitgesloten van de hier bedoelde verhoging en komt hiervoor pas in aanmerking per 1 januari direct volgend op het betreffende kalenderjaar.
6. De werknemer die het eindsalaris van zijn salarisschaal heeft bereikt en zich gedurende 2 jaren achtereen positief heeft onderscheiden, komt éénmaal per twee (2) kalenderjaren in aanmerking voor een eventuele éénmalige bruto uitkering. Deze eventuele éénmalige uitkering is afhankelijk van zijn beoordeling over het daaraan voorafgaande kalenderjaar, en wordt alleen toegekend indien deze score gedurende 2 opeenvolgende jaren overeenkomt met de beoordeling zoals genoemd in artikel 18 Lid 1 sub d en kent een hoogte van het daar genoemde percentage vermenigvuldigd met het 12 maal het maandsalaris.

Artikel 19 Promotie in een hoger ingedeelde functie

1. De werknemer die wordt gepromoveerd in een hoger ingedeelde functie en die naar oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om deze functie te kunnen uitoefenen, wordt in de met deze nieuwe functie overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand direct volgend op de maand waarin de promotie heeft plaatsgevonden.
2. Bij de in lid 1 bedoelde indeling in een hogere salarisschaal bedraagt de verhoging 5% van het maandsalaris met dien verstande dat de werknemer niet lager ingedeeld zal worden dan het minimum van zijn nieuwe salarisschaal. Een en ander tot het maximumsalaris (100%) van de nieuwe schaal.
3. De procesoperator die nog niet alle (9) modules heeft behaald, is uitgesloten van dit artikel 19. (*Zie hoofdstuk G.)* Pas na het behalen van alle (9) modules treedt voor de allround operator (ingedeeld in schaal 5) dit artikel in werking.

Artikel 20 Indeling in een lager ingedeelde functie

1. De werknemer die door eigen toedoen – zoals onbekwaamheid, gedrag en/of eigen verzoek – wordt geplaatst in een lagere functie, wordt in de met deze nieuwe respectievelijk lager ingedeelde functie overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand direct volgende op de maand waarin de plaatsing in de ze lagere functie heeft plaatsgevonden. In geval van onbekwaamheid zal demotie pas plaatsvinden nadat tussen werkgever en werknemer een verbeterplan is opgesteld en is vastgesteld dat dit niet het gewenste effect heeft.
2. Bij de in lid 1 bedoelde indeling in een lagere salarisschaal bedraagt de salarisvermindering de plaatsing op hetzelfde salarisbedrag in de lagere klasse. Echter, daarbij kan het maximum salaris van de lagere klasse niet worden overschreden. Indien dit laatste wel het geval is dient het salaris verminderd te worden.
3. De werknemer die op grond van bedrijfseconomische redenen wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de met deze nieuwe respectievelijk lager ingedeelde functie overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand direct volgende op de maand waarin de plaatsing in de ze lagere functie heeft plaatsgevonden. Bij deze bedoelde indeling in een lagere salarisschaal bedraagt de salarisvermindering de plaatsing op hetzelfde salarisbedrag in de lagere klasse. Echter, daarbij kan het maximum salaris van de lagere klasse niet worden overschreden. Indien het maximum van de nieuwe schaal ontoereikend is om het verschil met het oude schaalsalaris te overbruggen, dan wordt het verschil toegekend als een nominaal bevroren persoonlijke toeslag. Daarom dat de toeslag niet geïndexeerd wordt met salarisstijgingen. Bij toekomstige promoties, wordt de toeslag afgebouwd.

Artikel 21 Vervanging hoger ingedeelde functie

1. De werknemer die in opdracht van de werkgever voor bepaalde tijd een hoger ingedeelde functie volledig vervangt, blijft ingedeeld in zijn eigen (oorspronkelijke) functiegroep en functieschaalsalaris. Onder volledig vervangen wordt in dit artikel begrepen, dat de betrokken werknemer alle taken, rollen en verantwoordelijkheden van de hoger ingedeelde functie volledig waarneemt.
   De werknemer kan aan deze tijdelijke plaatsing respectievelijk volledige vervanging geen rechten ontlenen, zoals recht op promotie of hoger loon. De hier bedoelde vervanging is gemaximeerd tot een tijdvak van 6 maanden waarna de situatie opnieuw bekeken dient te worden.
2. Indien de tijdelijke volledige vervanging als bedoeld in lid 1 ten minste 2 aaneengesloten maanden heeft geduurd, dan ontvangt de werknemer met terugwerkende kracht vanaf de eerste dag van vervanging een vergoeding. Deze bruto vergoeding bedraagt per volledige maand vervangen, een toeslag ter grootte het verschil van de aanvangssalarissen van respectievelijk de eigen en anderzijds de schaal waarin de functie is ingedeeld, die wordt waargenomen. Indien en voor zover het tijdvak van vervangen korter is dan een volledige kalendermaand, dan zal naar evenredigheid van de duur van de vervanging over die betreffende maand, de toeslag worden berekend en uitgekeerd.
   Deze toeslag maakt geen onderdeel uit van de grondslagen voor de vakantie-uitkering, pensioengrondslag noch van enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.
3. Deze vergoeding wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie (functiebeschrijving) met het eventueel vervangen als bedoeld in lid 1 van een hogere functie al rekening is gehouden.

E. BELONING

Artikel 22 Bijzondere beloningen

1. Bijzondere beloning wordt toegekend indien door werkgever een groter beroep op de werknemer wordt gedaan, dan in beginsel uit een volledige functievervulling in dagdienst voortvloeit. Incidentele afwijkingen, inclusief afwijkingen in verband met reguliere overdracht van werkzaamheden van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de normale arbeidstijd en normale functievervulling.
2. Bijzondere vergoedingen zoals in dit hoofdstuk bedoeld, worden in beginsel bepaald als percentage op het voor de werknemer geldende maandsalaris.

Artikel 23 Ploegentoeslagen en voorziening afbouw ploegentoeslag

1. Ploegentoeslagen
   De werknemer die structureel werkzaam is in een ploegendienstrooster komt in aanmerking voor een ploegentoeslag, uitgedrukt als percentage van het voor de werknemer geldende maandsalaris. De hoogte van deze ploegentoeslag is:
   a. bij een 2-ploegendienst een toeslag van 15% op het jaarsalaris;
   b. bij een 3-ploegendienst een toeslag van 24% op het jaarsalaris;
   c. bij een 5-ploegendienst een toeslag van 30% op het jaarsalaris.
2. Voorziening afbouw ploegentoeslag
   a. De werknemer als bedoeld in artikel 10 lid 1 sub b die in een lager beloonde ploegendienst of dagdienst wordt geplaatst, verliest met ingang van de dag van overplaatsing zijn ploegentoeslag. Indien de overplaatsing heeft plaatsgevonden als gevolg van een vastgestelde medisch-arbeidsdeskundige beperking of als gevolg van een bedrijfsomstandigheid en de betrokken werknemer direct voorafgaande aan de overplaatsing minimaal drie onafgebroken maanden in het betreffende ploegenrooster werkzaam is geweest, dan komt hij in aanmerking voor een tegemoetkoming verlies ploegentoeslag.
   b. Deze tegemoetkoming respectievelijk de afbouw ploegentoeslag is gebaseerd op het aantal maanden en/of jaren die de werknemer onafgebroken werkzaam is geweest in het (oorspronkelijke) dienstrooster. Het afbouwpercentage is gebaseerd op het verschil tussen enerzijds de oorspronkelijke ploegentoeslag en anderzijds geen of de lagere (nieuwe) ploegentoeslag. Het verschil wordt als nominaal geldbedrag vastgesteld, maakt geen onderdeel uit van het functiesalaris en stijgt niet mee met algemene verhogingen.
      De tegemoetkoming zal niet leiden tot een hoger inkomen, daarom zal onder meer bij het toekennen van een WIA/WGA- of andere op grond van arbeidsongeschiktheid toegekende uitkering daarmee bij de vaststelling rekening worden gehouden.
   c. De hoogte en tijdsduur van de tegemoetkoming in het toeslagverlies is gebaseerd op de duur waarin de werknemer direct voorafgaand aan de overplaatsing aaneengesloten (hogere) ploegendiensttoeslag heeft ontvangen en een daaraan verbonden staffel, waarmee het toeslagverlies aflopend en volledig als volgt wordt afgebouwd:
      1. *Meer dan drie maanden:*
         Uitsluitend gedurende de looptijd van de betreffende maand van overplaatsing, het volledige toeslagverlies;
      2. *Meer dan zes maanden:*
         a. gedurende de lopende maand van overplaatsing; en
         b. de direct daarop volgende maand het volledige toeslagverlies;
      3. *Meer dan drie jaren:*
         a. gedurende de lopende maand van overplaatsing;
         b. de direct daarop volgende 2 maanden: 100%; en
         c. de direct daarop volgende 3 maanden: 80%;
         d. de direct daarop volgende 3 maanden: 60%;
         e. de direct daarop volgende 2 maanden: 40%;
         f. de direct daarop volgende 2 maanden: 20% van het volledige toeslagverlies.

4. *Meer dan vijf jaren:*
   a. gedurende de lopende maand van overplaatsing;
   b. de direct daarop volgende 2 maanden: 100%; en
   c. de direct daarop volgende 5 maanden: 80%;
   d. de direct daarop volgende 5 maanden: 60%;
   e. de direct daarop volgende 4 maanden: 40%;
   f. de direct daarop volgende 4 maanden: 20% van het volledige toeslagverlies.

d. Bij herplaatsing in een hoger beloonde ploegendienst, promotie en/of via functiewaardering verkregen indeling in een hogere functiesalaris dan wel in geval van arbeidsongeschiktheid als de WIA/WGA- of andere uitkering op grond van arbeidsongeschiktheid stijgt, dan wordt het resterende deel van de hier bedoelde toeslag evenveel verminderd als het inkomen stijgt.
e. In de omstandigheid waarbij een werknemer binnen de referentieperiode werkzaam is geweest in ploegenroosters met verschillende ploegentoeslagen en de toepassing van dit artikel voor werknemer zou leiden tot een evident onbillijke uitkomst, dan kan werkgever ten gunste van de werknemer afwijken in de geest van de hier bedoelde tegemoetkoming verlies ploegentoeslag.

Artikel 24: Sprongtoeslag

1. Een werknemer in ploegendienst die op verzoek van werkgever wordt overgeplaatst naar een andere ploegendienst, ontvangt een eenmalige sprongtoeslag van 1,5% van het maandsalaris, uit te betalen in de maand volgend op de maand waarin de werknemer wordt overgeplaatst.
2. Bij terugplaatsing naar de eerdere ploegendienst heeft de werknemer alleen dan opnieuw recht op deze sprongtoeslag indien de werknemer ten minste 5 diensten (5 x 8 uur) in de afwijkende ploegendienst heeft gewerkt.

Artikel 25 Toeslag voor stand-by dienst

1. Uitsluitend de werknemer structureel werkzaam in de functie van Maintenance Technician komt in aanmerking voor een zogenaamde stand-by (consignatie) vergoeding. Onder stand-by wordt verstaan de uren die de werknemer in opdracht van de werkgever, binnen een tijdvak tussen twee elkaar opvolgende diensten verplicht beschikbaar moet zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden in opdracht van de werkgever zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen de daarvoor tussen werkgever en werknemer afgesproken tijd de bedongen arbeid binnen de onderneming van werkgever te verrichten.
2. Voor de bereikbaarheid in de vaste stand-by dienst ontvangt de werknemer werkzaam als Maintenance Technician, de volgende toeslag op het maandsalaris:
   a. bij een stand-by dienst bestaande 1 week stand-by dienst, twee weken geen stand-by dienst: 14.6% van het bruto maandsalaris;
   b. bij een stand-by dienst bestaande uit 1 week stand-by dienst, drie weken geen stand-by dienst: 11% van het bruto maandsalaris;
   c. bij een stand-by dienst bestaande uit 1 week stand-by dienst, vijf weken geen stand-by dienst: 7.3% van het bruto maandsalaris.

3 Met uitsluiting en in afwijking van lid 2 geldt voor de werknemer werkzaam als Maintenance Technician die een extra standby dienst (consignatiedienst) verricht, per etmaal de volgende toeslag op het maandsalaris:
a. maandag tot en met vrijdag: 1%;
b. weekenddag en feestdag: 3%.
Deze toeslag wordt als totaalbedrag in één keer uitgekeerd aan het einde van het kalenderjaar of het einde van het dienstverband; en alleen als de betreffende werknemer meer dagen consignatiedienst heeft gewerkt dan op basis van zijn rooster op jaarbasis vereist was.
In afwijking van artikel 2 lid 1 geldt voor de deeltijdwerknemer, dat deze procentuele vergoedingen worden berekend over het voor hem geldende voltijd maandsalaris.

Artikel 26 Toeslag voor overwerk

1. Toeslag voor overwerk
   Voor ieder uur overwerk ontvangt werknemer de volgende toeslag op het maandsalaris:
   a. Bij dagdienst en een 3-ploegendienst:
      - 50% van het bruto uurloon voor uren op maandag t/m vrijdag;
      - 100% van het bruto uurloon voor uren op zaterdag en zondag;
      - 200% van het bruto uurloon voor uren op feestdagen.
   b. In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde onder sub-lid a geldt voor de werknemer structureel werkzaam in 5-ploegendienst per gewerkt overuur:
      - 100% van het bruto uurloon voor uren op maandag t/m vrijdag;
      - 150% van het bruto uurloon voor uren op zaterdag;
      - 200% van het bruto uurloon voor uren op zondag;
      - 300% van het bruto uurloon voor uren op feestdagen.
2. In overleg met de leidinggevende kan de werknemer overwerk opnemen in vrije tijd. De opgenomen compenserende vrije tijd wordt in mindering gebracht op de in lid 1 genoemde toeslag:
   - 100% van het bruto uurloon voor uren opgenomen op maandag t/m vrijdag;
   - 150% van het bruto uurloon voor uren opgenomen op zaterdagen;
   - 200% van het bruto uurloon voor uren opgenomen op zondagen.

   Het maximum aan openstaand saldi, aan de in dit lid bedoelde compenserende vrije tijd bedraagt maximaal 40 uren. In afwijking en uitsluitend voor de werknemers werkzaam in de volcontinu en logistiek geldt een maximum van 64 uren.
   Indien dit maximum is bereikt vervalt de keuze voor opnemen van vrije tijd en worden de overuren boven dit maximum uitsluitend uitbetaald. Indien het saldi onder de 40 uur respectievelijk voor volcontinu en logistiek onder de 64 uur komt, dan herleeft het recht op keuze voor compenserende vrije tijd.

Artikel 27 Toeslag voor extra opkomst

- De werknemer die in opdracht van werkgever een extra reis van huis naar de onderneming van werkgever maakt voor de uitvoering van zijn werkzaamheden in verband met overwerk op verzoek van werkgever, ontvangt per opkomst een vergoeding van:
- 1% van het maandsalaris op maandag t/m vrijdag;
- 1,5% van het maandsalaris op zaterdag;
- 2% van het maandsalaris op zondag en feestdagen.

Artikel 28 Reiskostenvergoeding

1. Voor het gebruik van de privéauto van werknemer in het kader van de door deze op grond van de arbeidsovereenkomst te verrichten werkzaamheden zal werkgever aan werknemer een vergoeding betalen ter hoogte van maximaal het fiscaal onbelast te vergoeden bedrag per gereden kilometer (thans € 0,21), zulks na deugdelijke schriftelijke opgave ter zake van Werknemer.
2. Werkgever zal werknemer geen vergoeding betalen voor eventueel door werknemer te maken parkeerkosten.
3. Deze vergoeding strekt mede ter dekking van de kosten van een door werknemer afgesloten of af te sluiten behoorlijke verzekering, die niet alleen dekking biedt voor schade die werknemer aan derden toebrengt, maar ook dekking biedt voor (zaak- en letsel-) schade die werknemer zelf lijdt als gevolg van een hem in of met zijn auto overkomen verkeersongeval.
4. Werknemer is bij ontvangst van een vergoeding voor zakelijk gebruik van diens privéauto verplicht een behoorlijke verzekering als bedoeld in het vorige lid af te sluiten.
5. Indien werknemer zorgdraagt voor werk gerelateerd vervoer van collega's of daarmee in het kader van de uitvoering van de werkzaamheden op één lijn te stellen personen, dient werknemer tevens een inzittendenverzekering af te sluiten. Zonder een inzittendenverzekering zal werknemer niet voor dergelijk vervoer zorgdragen.
6. Werknemer ontvangt een vaste maandelijkse vergoeding voor de kosten van woon-werkverkeer conform

het maximaal fiscaal onbelast te vergoeden bedrag per gereden kilometer (thans € 0,21). Voor de berekening van de vergoeding wordt de afstand woon-werk tot een maximum van 150 kilometer in acht genomen.

7. Voor de berekening van de afstand voor de reiskostenvergoeding gebruikt werkgever de routeplanner van Routenet.

Artikel 29 Vakantietoeslag en Eindejaarstoeslag

Vakantietoeslag

1. Het tijdvak waarover de werknemer de vakantietoeslag verwerft loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
2. De werknemer bouwt over de periode vanaf 1 juni van enig jaar tot en met 31 mei van het daaropvolgende jaar 8% vakantiebijslag per jaar op ter grootte van 12 maal het voor hem geldend maandinkomen zoals bedoeld in artikel 1 lid o, van de maand mei van betreffende vakantiejaar. Betaling vindt uiterlijk plaats met de salarisbetaling van maand mei.

Eindejaartoeslag

3. De werknemer die een volledig jaar in dienst is bouwt een eindejaarsuitkering op over de periode vanaf 1 januari van enig jaar tot en met 31 december van kalenderjaar. Deze uitkering bedraagt 2% van 12 maal het voor hem geldend maandinkomen zoals bedoeld in artikel 1 lid o, van de maand november van betreffende kalenderjaar. Betaling vindt uiterlijk plaats met de salarisbetaling van maand december.
4. Voor de werknemer die niet gedurende het gehele jaar in dienst van de werkgever is, of de werknemer waarbij gedurende het jaar sprake is van een tijdelijke of structurele wijziging in zijn individueel overeengekomen arbeidsduur, worden bedoelde uitkeringen naar evenredigheid toegekend op basis van de feitelijke arbeidsduur en/of diensttijd. Een eventueel verschil zal worden verrekend.

F. ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 30 Loondoorbetaling en aanvulling eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, dan gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet Arbeid en Zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het maandinkomen tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering Sociale Verzekeringen worden doorbetaald.
3. Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling een aanvulling tot 100% van het maandinkomen plus de eventuele stand-by toeslag, gerekend vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.
4. Gedurende de tweede periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW ontvangt de werknemer een aanvulling op de loonbetalingen aanvulling tot 70% van het maandinkomen plus de eventuele stand-by toeslag.
5. Indien een werknemer in het kader van zijn re-integratie passend werk verricht, ontvangt hij 100% van het maandinkomen over deze gewerkte uren.
6. Arbeidsongeschikt en AOW-gerechtigde leeftijd
   a. Conform het bepaalde in artikel 7:629 lid 2 onderdeel b BW heeft de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en die (nog steeds) in dienst is van de werkgever, in afwijking van bovenstaande leden recht op loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid gedurende een periode van maximaal 13 weken. Gedurende deze periode zal het maandinkomen 100% worden doorbetaald.
   b. Voor de arbeidsongeschikte werknemer die na de AOW-gerechtigde leeftijd een arbeidsovereenkomst aangaat en waarvan de arbeidsongeschiktheid een aanvang heeft genomen voordat de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt de periode van 13 weken vanaf die datum, met dien verstande dat de totale periode van loondoorbetaling en aanvulling niet meer dan 104 weken bedraagt. Indien op grond van een algemene maatregel van bestuur de periode van 13 weken wordt aangepast, dan geldt die aangepaste periode.
   c. Indien bij algemene maatregel van bestuur (AMvB) de periode van 13 weken wordt gewijzigd, geldt per ingangsdatum van de AMvB de gewijzigde periode.
7. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel 30 bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
   a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden of arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek, waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
   b. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
   c. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
   d. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
   e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot reïntegratie;
   f. zonder deugdelijke grond zijn aanvraag voor een WIA-uitkering later indient dan wettelijk is voorgeschreven.
8. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel 30 bedoelde loondoorbetalingen en de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer:
   a. die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
   b. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagd deskundigenoordeel (second opinion) van het UWV;
   c. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.

9. Indien de werknemer op grond van voormelde geen recht heeft op loonbetaling, aanvullingen en/of toeslag, dan heeft de werknemer ook geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag, vakantiedagen en overige beloningen.
10. Regres:
Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, dan zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de werknemer dit weigert, dan heeft hij geen recht op de in dit artikel 30 genoemde aanvullingen, uitkeringen en kan sprake zijn van beëindiging van de wettelijke loondoorbetaling.

G. Opleiding en Salarisgroei van Proces operator

Artikel 31 Algemeen

1. Binnen Alco Energy wordt via een opleidingsplan operations geïnvesteerd dat Process operators hun competenties ontwikkelen. Dat wil zeggen het geheel aan kennis, houding en vaardigheden ontwikkelen. Dit opleidingsplan bestaat o.m. uit 9 modulen die erop gericht zijn dat iedere operator all-round getraind wordt. Van ieder Process Operator wordt vanuit Alco Energy verwacht dat hij allround operator wordt en dus 9 modules afrondt.
2. Voor de werknemers ingedeeld in een functie in operations die nog niet alle (9) modules heeft behaald geldt in afwijking en met uitsluiting van artikel 18 lid 3 en artikel 19 ten behoeve van zijn salarisgroei onderstaande:
   a. iedere Proces operator wordt getraind in behalen van alle modules waarna hij allround getraind is.
   b. Zolang een Proces operator in opleiding is c.q. niet alle (9) modules heeft behaald is uitsluitend groei binnen de salarisschalen mogelijk door:
      I. het behalen van alle (9) modules, en
      II. Door waardering, afhankelijk van aanvangssalaris van maximaal 5 ervaringsjaren (zie nadere uitleg).
   c. Na het behalen van alle modules kan de allround Proces operator via de Q-scores doorgroeien tot het maximum van zijn schaal, te weten schaal 5.
   d. De allround Proces operator heeft de mogelijkheid een opleiding te volgen tot advanced operator. Het behalen van deze opleiding leidt tot promotie in schaal 6. Via de Q-scores kan hij vervolgens doorgroeien tot het maximum van schaal 6.

Met ingang van 1 januari 2022 is voor werknemers ingedeeld in operations een nieuw opleidingskader en systeemwijziging salarisgroei van Proces Operators van kracht geworden. Omdat er op basis van het verleden, voor betrokken individuele werknemers in dienst op 31 december 2021 correcties zijn doorgevoerd, zijn daarover individuele overgangsregels vastgelegd en zijn de uitkomsten van de toepassing van deze regels schriftelijk aan de betrokkenen bevestigd.

Artikel 32 Definities voor de toepassing van onderstaande artikelen 33 en 34

Bij de toepassing van de artikelen 33 en 34 gelden voor de werknemer ingedeeld in een functie operations geldt in afwijking van artikel 1 de volgende definities:

1.	Proces operator:	hieronder wordt verstaan de werknemer in de functie van Proces operator zoals bedoeld in de functielijst Proces Operator A1 t/m A5 (d.w.z. inclusief Advanced operator);
2.	Bruto jaarloon Operations	voor de Proces operator geldend 12 maal het maandsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag zoals bedoeld in artikel 29.

Artikel 33 Salarisgroei in operations via ervaring

1. De Proces operator die nog niet alle (9) modules heeft behaald is uitgesloten van verhogingen op basis van zijn Q-scores zoals bedoeld in artikel 18 lid 3 en promotieverhoging zoals genoemd in artikel 19.
2. De Proces operator die nog niet alle (9) modules heeft behaald komt vanaf indiensttreding in aanmerking voor een verhoging van zijn bruto jaarloon Operations en daarvan afgeleid bruto maandsalaris. Dit op basis van het voor hem geldend aantal ervaringsjaren tot maximaal 5 jaren.
3. Het aantal nog te behalen ervaringsjaren dat voor de betrokken werknemer geldt wordt als volgt bepaald: (2023) € 40.415 minus zijn (aanvangs-) bruto jaarloon Operations gedeeld door de waarde van een ervaringsjaar ter grootte van bruto €. 1.184 (2023). Reeds opgedane ervaringsjaren worden afgerond op hele getallen naar beneden. Het hiervoor vermelde nominale jaarbedrag (2023) van bruto €. 1.184 wordt verhoogd met de algemene verhoging van de schaalsalarissen.
4. Het berekende nog op te doen aantal ervaringsjaren voor de betrokken (nieuw in dienst getreden) Proces operator leidt ertoe dat de werknemer op 1 april van het kalenderjaar een verhoging ontvangt voor één ervaringsjaar tot het maximum zoals dit voor hem is bepaald met een maximum van 5 jaar, zoals berekend

en dienovereenkomstig vastgesteld bedrag zoals bedoeld in lid 3. De (nieuwe) Proces operator krijgt individueel (schriftelijk) bevestigd op hoeveel ervaringsjaren hij recht heeft.

Artikel 34 Salarisgroei in operations via behalen van modules

De (nieuw aangestelde) werknemer in de functie van Proces operator, die nog niet alle (9) modules heeft behaald, ontvangt voor een met goed gevolg afgeronde module een nominale bruto verhoging van zijn Bruto jaarloon Operations; en daarvan afgeleid maandsalaris. Deze verhoging bedraagt in het kalenderjaar 2023:

Waarde module 1	€ 1.838
Waarde module 2	€ 1.838
Waarde module 3	€ 1.838
Waarde module 4	€ 1.838
Waarde module 5	€ 1.838
Waarde module 6	€ 2.022
Waarde module 7	€ 2.022
Waarde module 8	€ 2.206
Waarde module 9	€ 2.206
Totale waarde	**€ 17.647**

De hiervoor vermelde nominale jaarbedragen (2023) worden verhoogd met de toekomstige algemene verhoging van de schaalsalarissen.

H. Slotbepalingen

Artikel 35 Bijdrage in de ziektekosten

Iedere werknemer ontvangt maandelijks een netto bijdrage ten behoeve van de ziektekostenverzekering van €120,- per maand. De uitbetaling van deze vergoeding maakt onderdeel uit van de werkkostenregeling.

Artikel 36 Duur van de CAO

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari 2023 eindigt op 31 januari 2024 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.
Rechten voortvloeiend uit de arbeidsvoorwaardenregeling zoals deze golden voor het van kracht worden van deze cao vervallen met ingang van de datum waarop deze cao van kracht wordt. De in deze cao geldende bepalingen treden daarvoor in de plaatst.

Aldus tussen partijen vastgesteld en ondertekend te Rotterdam,

namens:

Alco Energy Rotterdam B.V.	*Federatie Nederlandse Vakbeweging*
als partij aan werkgeverszijde	*als partij aan werknemerszijde*
Robine Koning	Celil Çoban
Plant Manager	Bestuurder

BIJLAGE 1 Functieclassificatie

Functielijst, als bedoeld in artikel 18 lid 1

Functiegroep	Staff/Finance/HR	Laboratory	Operations	Maintenance
6	Officemanager Financial coördinator		Advanced Operator A5/E5	Werkvoorbereider mechanical Mechanical planner Werkvoorbereider en planner E&I Warehouse technician Senior technical mechanical Senior technician E&I
5	Logistic administrator B Logistic administrator A	Laboratory technician	Proces operator A4	Technician mechanical Technician E&I
4	Accounting assistant Logistic medewerker		Proces operator A3	Junior technician mechanical Junior technician E&I
3			Proces operator A2	Administrative assistant
2			Proces operator A1 Dagdienst operator	
1				

BIJLAGE 2 **Salarisstructuur (basismaandsalaris en jaarsalaris, als bedoeld in artikel 18 lid 1)**

Januari 2023 (*inclusief verhoging met 10%)*		
Functiegroep	**Minimum Maandsalaris**	**Maximum Maandsalaris**
A	€ 2.428,24	€ 3.363,74
1	€ 2.552,63	€ 3.584,60
2	€ 2.661,80	€ 3.830,85
3	€ 2.809,04	€ 4.182,46
4	€ 3.004,52	€ 4.634,34
5	€ 3.258,38	€ 5.177,62
6	€ 3.580,79	€ 5.804,67

) Jaarfactor bedraagt 12,96.