

a



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

1 APRIL 2025 TOT EN MET 31 MEI 2026



© 2025 Cao-partijen en AWWN

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

Inhoudsopgave

Bladzijde

Artikel 1	Definities	5
Artikel 2	Verplichtingen van cao-partijen	5
Artikel 3	Verplichtingen van de werkgever	6
Artikel 4	Verplichtingen van de medewerker	7
Artikel 5	Medische keuring en veiligheid	8
Artikel 6	Indienstreding en proeftijd	8
Artikel 7	Duur van de arbeidsovereenkomst en opzegging	9
Artikel 8	Arbeidsduur, arbeidstijd en dienstrooster	10
Artikel 9	Functiegroepen en salaris	11
Artikel 10	Vakantietoelage	14
Artikel 11	Dertiende maand	14
Artikel 12	Bijzondere beloningen	14
Artikel 13	Ploegentoeslag	14
Artikel 14	Overwerk, slaapuren en consignatie	16
Artikel 15	Verschoven uren	17
Artikel 16	Zon- en feestdagen	18
Artikel 17	Vakantie	18
Artikel 18	Verzuim zonder behoud van salaris	20
Artikel 19	Verzuim met behoud van salaris	21
Artikel 20	Arbeidsongeschiktheid	22
Artikel 21	Uitkering bij overlijden	22
Artikel 22	Zorgverzekering	23
Artikel 23	Pensioenregeling	23
Artikel 24	Persoonlijk Keuze Budget (PKB)	27
Artikel 25	Partieel leerplichtigen	28
Artikel 26	Ondernemingsraad	28
Artikel 27	Vakbondswerk in de onderneming	28
Artikel 28	Tussentijdse wijzigingen	30
Artikel 29	Duur en opzegging	30
Bijlage I	Groepsindeling en functielijst	31
Bijlage II	Salarisschalen per 1 april 2025	34
Bijlage III	Tijdelijke RVU regeling Pipelife Nederland B.V.	35
Bijlage IV	Overgangsregeling Gefaseerde opbouw vaste bron PKB-budget	38
Bijlage V	Protocol	39

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

tussen

PIPELIFE NEDERLAND B.V. te Enkhuizen

als partij ter ene zijde

FNV, Pipelife Nederland B.V. en FNV te Utrecht
--

elk als partij ter andere zijde,

zijn de navolgende cao aangegaan:

Artikel 1. DEFINITIES

1. *Werkgever*
De partij ter ene zijde.
2. *Medewerker*
De medewerker (m/v) in dienst van werkgever, van wie de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in de in bijlage I van deze cao vermelde functiegroepen.
3. *De vakorganisatie*
Partij ter andere zijde.
4. *Maand*
Een kalendermaand.
5. *Week*
Een periode van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend respectievelijk in de nacht van zondag op maandag.
6. *Schaalsalaris*
Het salaris als opgenomen in bijlage II.
7. *Maandinkomen*
Het schaalsalaris, vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag en met een eventuele persoonlijke toeslag.
8. *Jaarinkomen*
12 keer het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag.
9. *Uur salaris*
1/173,33 van het schaalsalaris.
10. *Dienstrooster*
Een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de medewerker de werkzaamheden begint, onderbreekt en beëindigt.
11. *Normale arbeidsduur*
Het gemiddelde aantal uren per week gedurende welke de medewerker normaliter volgens dienstrooster de werkzaamheden verrichten.
12. *OR*
De ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR).
13. *BW*
Burgerlijk Wetboek (boek 7, titel 10).

Artikel 2. VERPLICHTINGEN VAN CAO-PARTIJEN

1. Partijen verbinden zich de bepalingen van deze overeenkomst naar de eisen van de redelijkheid en billijkheid na te komen en te handhaven en onder de medewerker geen actie te zullen voeren, die ten doel heeft tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen in de bepalingen ervan aan te brengen.
2. De werkgever verbindt zich tijdens de duur van de overeenkomst geen uitsluiting van de leden van de wederpartij toe te passen.

3. De vakorganisaties verplichten zich tijdens de duur van deze overeenkomst met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, geen enkele actie te zullen voeren of te bevorderen, die beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst en voorts hierbij hun krachtige medewerking te verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

Artikel 3. VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever zal geen medewerker in dienst hebben onder voorwaarden, die ongunstiger zijn dan de bij deze overeenkomst bepaalde.
2. De werkgever zal aan alle medewerkers zo spoedig mogelijk een exemplaar van deze overeenkomst en van de daarvan deel uitmakende bijlagen uitreiken.
3.
 - a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan ingeleende medewerker geen werkzaamheden op, die naar hun aard door medewerker in zijn dienst plegen te worden verricht, noch direct noch indirect via (onder)aannemers of uitzendbureaus.
 - b. Het algemeen beleid van de onderneming over het gebruikmaken van ingeleende medewerker zal tenminste viermaal per jaar in de OR worden besproken.
 - c. Onder "ingeleende medewerker" wordt in dit artikel verstaan de natuurlijke persoon, die werkzaamheden verricht in de onderneming met wie hij geen arbeidsovereenkomst is aangegaan.
 - d. De werkgever zal alle in zijn onderneming voorkomende relevante vacatures melden bij het betreffende UWV Werkbedrijf. Hierbij zal worden aangegeven, in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdige, vrouwelijke of arbeidsgehandicapte medewerker en in hoeverre deeltijdarbeid mogelijk is. Werkgever zal tegelijk de eigen medewerker in de gelegenheid stellen om naar deze vacatures te solliciteren.
4. Werkgever zal alleen gebruik maken van ter beschikking gestelde arbeidskrachten, als de normale vervulling van vacatures niet of niet binnen de gewenste termijn kan worden gerealiseerd of als de te vervullen werkzaamheden van tijdelijke aard zijn.
5. Wanneer werkgever in de OR aantoont dat sprake is van
 - a. aanneming van werk, als de werkzaamheden geschieden door personeel in dienst van de betreffende (onder)aannemer en waarbij:
 1. de (onder)aannemer aansprakelijk is voor het opgeleverde werk;
 2. de medewerker onder rechtstreeks toezicht en verantwoordelijkheid van de (onder)aannemer staan;
 - b. collegiaal uitleen zonder winstoogmerk;
 - c. werkzaamheden door medewerker in dienst van de leverancier ter zake van montage, ingebruikstelling en onderhoud van geleverd product;

is het bepaalde in lid 4 niet van toepassing. In dat geval zal de werkgever de OR informeren over naam en adres van degene(n) bij wie de ingeleende medewerker in dienst is en over aard en geschatte duur van de werkzaamheden.
6. Als door de werkgever gebruik wordt gemaakt van uitzendkrachten, dan geldt met betrekking tot de beloning het volgende: uitzendkrachten vallen onder de ABU CAO, maar worden beloond op basis van de geldende salarisschalen binnen Pipelife Nederland B.V., met inbegrip van het bepaalde in artikel 9 lid 3 en 4 van deze cao.
7.
 - a. De werkgever zal de vakorganisaties periodiek informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij zal met name aandacht worden besteed aan ontwikkelingen met betrekking tot de economische situatie, investeringen en werkgelegenheid, waarbij ook het aantal uitzendkrachten zal worden betrokken, zoals geschetst in het desbetreffende protocol/diversen van bijlage V bij deze cao.
 - b. De werkgever zal tijdens de duur van deze cao niet overgaan tot collectief ontslag van medewerker, die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn respectievelijk tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal werkgever hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de vakorganisaties en de OR.

- c. De werkgever zal bij het duurzaam of tijdelijk verminderen of vervallen van werkzaamheden zoveel mogelijk trachten vervangende werkgelegenheid aan te bieden.
 - d. Als zich omstandigheden voordoen zoals vermeld in de leden b en c, zal het gestelde in artikel 7, lid 7 van deze overeenkomst van toepassing zijn.
8. De werkgever zal geen medewerker in dienst nemen, die elders een volledig dienstverband hebben.
 9. De werkgever zal, voordat een definitieve opdracht wordt verleend aan een organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, waaraan voor de medewerker consequenties zijn verbonden, de OR en de vakorganisaties inlichten. De wijze van uitvoering van het onderzoek en de wijze van informatie vormen een punt van overleg met de OR en de vakorganisaties.
 10. De werkgever zal een verzoek van een medewerker tot aanpassing van de arbeidsduur behandelen volgens de Wet Aanpassing Arbeidsduur. De OR zal door de werkgever periodiek op de hoogte worden gesteld van de redenen die tot afwijzing van verzoeken hebben geleid.
 11. De werkgever verstrekt een bijdrage aan de vakorganisaties volgens de bepalingen van de hierover tussen AWWN en FNV gesloten overeenkomst als en voor zover deze overeenkomst geldend is respectievelijk zal zijn ten gevolge van verlenging. Het aantal medewerker en de hoogte van de bijdrage per medewerker zal volgens deze overeenkomst worden vastgelegd.

Artikel 4. VERPLICHTINGEN VAN DE MEDEWERKER

1. De medewerker is verplicht de belangen van werkgever als goed medewerker te behartigen, ook wanneer daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
2. De medewerker is verplicht in dienst van werkgever alle werkzaamheden, die de medewerker door of namens werkgever redelijkerwijze kunnen worden opgedragen en die met de onderneming in verband staan, naar beste vermogen te verrichten, ook als deze werkzaamheden niet tot de gewone dagelijkse arbeid behoren.
3. De medewerker zal meewerken aan het bewaren van de orde en de veiligheid in de fabrieken en op de terreinen. De medewerker is verplicht de aanwijzingen en de voorschriften, die door of namens werkgever worden gegeven, op te volgen.
4. Het is de medewerker niet toegestaan zelf of door middel van anderen een bedrijf uit te oefenen of arbeid te verrichten tegen betaling voor derden, tenzij werkgever hiervoor schriftelijk toestemming heeft gegeven. De medewerker, die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hier bedoelde werkzaamheden, verliest elke aanspraak op de in artikel 20 geregelde uitkeringen of aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
5. De medewerker is verplicht zich, voor wat betreft zijn werk- en rusttijden te houden aan de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van werkgever aanwezige dienstroosters.
6. De medewerker is verplicht, ook buiten de in het dienstroosterschema aangegeven uren, arbeid te verrichten voor zover het bepaalde in artikel 14 lid 3 is toegepast en de wettelijke voorschriften in acht zijn genomen.

Artikel 5. MEDISCHE KEURING EN VEILIGHEID

1. Iedere medewerker wordt zoveel mogelijk tewerkgesteld overeenkomstig de bekwaamheden en lichamelijke en geestelijke eigenschappen. In verband hiermee kan er vóór de aanstelling van de medewerker een medische keuring plaatsvinden. Een dergelijke keuring zal alleen plaatsvinden, als er sprake is van bijzondere eisen op het gebied van medische geschiktheid die bij de vervulling van de functie noodzakelijk zijn. Als er geen medische bezwaren tegen de aanstelling bestaan, zal dit aan de medewerker worden meegedeeld. Blijken er wel bezwaren te zijn, zal de keuringsarts dit schriftelijk en gemotiveerd ter kennis van betrokkene en van de huisarts brengen. Voorts kan er in het kader van de sollicitatieprocedure een psychologisch onderzoek (assessment) plaatsvinden in aanvulling op de normale selectiemiddelen. De betrokkene zal in ieder geval in staat worden gesteld de resultaten van het psychologisch onderzoek te bespreken.
2. Ook tijdens het dienstverband is de medewerker verplicht zich, als de werkgever dit wenst, te laten onderzoeken door de Arbodienst waarbij de werkgever is aangesloten.
3. De werkgever zal alle maatregelen treffen ter bescherming van de gezondheid van de medewerker door het waar mogelijk voorkomen van werkomstandigheden, die daarop een schadelijke invloed kunnen hebben. Ter bevordering van deze doelstelling en mede ter uitvoering van wettelijke voorschriften ter zake van veiligheid, gezondheid en milieubescherming zal werkgever regelmatig overleg plegen met de OR.
4. De regelingen, die uit het overleg met de OR voortkomen, zullen in elk geval bevatten:
 - de verplichting van werkgever om bekendheid te geven aan de medewerker over mogelijke gevaarlijke situaties, zowel bij normaal functioneren van het bedrijf als bij bedrijfsstoringen;
 - voorschriften voor de beveiliging van een ieder, die zich in de onderneming bevindt;
 - de verplichting van de medewerker om iedere onveilige situatie te melden en de wijze waarop deze melding geschiedt;
 - de verplichting van werkgever om de nodige persoonlijke beschermingsmiddelen gratis in gebruik te geven;
 - de verplichting van de medewerker om deze beschermingsmiddelen te gebruiken, van de veiligheidsvoorschriften op de hoogte te zijn en deze toe te passen;
 - de verplichting van werkgever tot het laten verrichten van medisch onderzoek van medewerker, voor wie dit in verband met hun specifieke werksituatie gewenst is.
5. De werkgever zal zorgen voor een doelmatige uitrusting en organisatie van de voor de onderneming bestaande diensten om bij voorkomende bedrijfsongevallen aan de getroffen medewerker direct een goede geneeskundige behandeling te kunnen verlenen.
6. De medewerker heeft het recht om bij dreigende calamiteiten die een acuut gevaar voor de veiligheid en gezondheid van de medewerker zijn, in uiterste noodzaak de werkzaamheden op te schorten om hierover contact op te nemen met de direct leidinggevende.

Artikel 6. INDIENSTTREDING EN PROEFTIJD

1. Iedere medewerker zal bij indiensttreding een individuele arbeidsovereenkomst ondertekenen, waarin de voorwaarden, waarop de medewerker de arbeidsovereenkomst aanvaardt, door werkgever zijn vastgelegd. Ook zal de medewerker daarin verklaren, dat de medewerker een exemplaar van deze cao heeft ontvangen en dat de medewerker zich met de bepalingen daarvan verenigt.
2. Als een overeenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan wordt een proeftijd overeengekomen van ten hoogste:
 - 0 maanden als de overeenkomst is aangegaan van een half jaar of korter;
 - 1 maand als een overeenkomst is aangegaan voor langer dan zes maanden en korter dan twee jaren of wanneer de overeenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd waarbij de einddatum niet op een kalenderdatum is gesteld;
 - 2 maanden als een overeenkomst is aangegaan van twee jaren of langer.

- Als een overeenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan wordt een proeftijd overeenkomen van ten hoogste twee maanden.

De overeengekomen proeftijd zal in de individuele arbeidsovereenkomst worden vermeld.

3. De arbeidsovereenkomst kan zowel door werkgever als door de medewerker gedurende de proeftijd worden beëindigd zonder inachtneming van de in artikel 7 bepaalde opzegtermijn.
5. Als de werkgever een voormalig uitzendkracht in dienst neemt die eerder als uitzendkracht voor de werkgever heeft gewerkt en waarbij sprake is van opvolgend werkgeverschap in de zin van artikel 7:668a BW veroorzaakt door ziekte en/of wisseling van afdeling, zal de gehele relevante uitzendperiode voor de telling van het aantal arbeidsovereenkomsten meetellen als één arbeidsovereenkomst. De medewerker die na als uitzendkracht bij werkgever gewerkt te hebben, begint daarom aan de tweede ketenovereenkomst.

Artikel 7. DUUR VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST EN OPZEGGING

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 6 wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij uit de individuele arbeidsovereenkomst blijkt, dat deze voor bepaalde tijd is aangegaan.
2.
 - a. De wederzijdse opzeggingstermijn voor een arbeidsovereenkomst, die is aangegaan voor onbepaalde tijd, bedraagt ten minste een maand, met dien verstande dat de opzeggingstermijn steeds dient af te lopen aan het einde van een kalendermaand.
 - b. Met inachtneming van het bepaalde in sub a van dit lid zal, voor de medewerker van 21 jaar en ouder, door werkgever een opzeggingstermijn in acht worden genomen, die evenveel weken bedraagt als de arbeidsovereenkomst - na het meerderjarig worden van de medewerker - gehele jaren ononderbroken heeft geduurd, met een maximum van 13 weken.

Eveneens met inachtneming van het bepaalde in sub a van dit lid is de medewerker van 21 jaar en ouder gehouden aan een opzeggingstermijn van evenveel weken als de arbeidsovereenkomst - na zijn meerderjarig worden - in tijdvakken van 2 gehele jaren ononderbroken heeft geduurd, met een maximum van 6 weken. Bij opzegging door werkgever van een medewerker ouder dan 45 jaar, maar jonger dan de AOW-gerechtigde leeftijd, zal deze termijn voor elk vol jaar, waarin de medewerker na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij werkgever in dienst is geweest, met een week worden verlengd; deze verlenging zal eveneens maximaal 13 weken bedragen.

3. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op de kalenderdatum of op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a BW, geldt dit ook als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is voortgezet of als arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met een tussenpoos van niet meer dan 3 maanden hebben opgevolgd. Als deze arbeidsovereenkomsten in totaal de duur van 6 maanden hebben overschreden, geldt het in lid 2 bepaalde. Als de overschrijding van de termijn van 6 maanden het gevolg is van het nog niet hebben afgerond van een opleidings-/trainingstraject of omdat om andere redenen het oordeel over het functioneren van betrokkene is opgeschort, is het in lid 2 bepaalde niet van toepassing.
4. Werkgever zal, onverminderd het bepaalde in het laatste lid van artikel 6, de arbeidsovereenkomst niet opzeggen gedurende de tijd, dat de medewerker:
 - a. verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten omdat de medewerker als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van de militaire dienst of vervangende dienst. Het voorgaande geldt niet, als de medewerker tegenover de overheid vrijwillig verplichtingen is aangegaan met dien verstande, dat als deze verplichtingen met toestemming van de werkgever vrijwillig zijn aangegaan, deze de arbeidsovereenkomst niet zal opzeggen tijdens de duur van deze verplichtingen.
 - b. ongeschikt is tot het verrichten van arbeid wegens ziekte of ongeval, tenzij deze toestand 2 jaren heeft geduurd dan wel, met inachtneming van artikel 7:670 lid 1a BW, 6 weken voor de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

5. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en medewerker eindigt van rechtswege en daarom zonder dat hiertoe enige opzegging of andere beëindigingshandeling vereist is, op de kalenderdag direct voorafgaand aan de dag waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
6. Onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal kunnen plaatshebben in de gevallen, genoemd in de artikelen 7:678 en 7:679 BW (ontslag op staande voet wegens een dringende reden).
7.
 - a. Als de werkgever tot de conclusie is gekomen, dat op grond van bedrijfseconomisch omstandigheden worden overgegaan tot een organisatiewijziging, fusie, het sluiten van een bedrijf of bedrijfsonderdeel en/of tot ontslag van een belangrijk aantal medewerker, zal werkgever bij het nemen van zijn beslissingen de sociale consequenties betrekken. De werkgever zal zich in dit geval, zodra dit mogelijk is, met de vakorganisaties in verbinding stellen met het oogmerk tot een voor betrokkenen passende voorlichting te komen. In dit overleg zullen ook de uit de eerder genoemde maatregelen voortvloeiende sociale consequenties worden betrokken. Het hier bepaalde laat de bevoegdheden van de OR onverlet.
 - b. In het geval de werkgever het geven van ontslag wegens het vervallen van de arbeidsplaats overgaat tot het weer aannemen van personeel binnen 26 weken, geldt de wederindienststredingsvoorwaarde als bedoeld in artikel 7:681 lid 1 d BW en de nadere regels die hierover zijn vastgelegd in de Ontslagregeling.

Artikel 8. ARBEIDSDUUR, ARBEIDSTIJD EN DIENSTROOSTER

1. *Dag-, twee- en drieploegendienst*
 - a. Voor de medewerker in de dag-, 2- en 3-ploegendienst bedraagt de arbeidsduur gemiddeld 38 uur per week. Om dit te bereiken wordt aan de medewerker bij een fulltime dienstverband op jaarbasis 92 ADV-uren (11,5 ADV-dagen) toegekend. Voor de deeltijdwerker geldt een aantal ADV-uren naar rato van de overeengekomen arbeidsduur.
 - b. Maandelijks wordt 1/12 deel van de geldwaarde van alle ADV-uren aan de medewerker toegekend via het Persoonlijk Keuze Budget. De waarde van één ADV-uur is vastgesteld op 0,68% van het voor medewerker geldende maandinkomen.
2. *Vijfploegendienst*
 - a. Voor de medewerker in 5-ploegendienst bedraagt de arbeidsduur gemiddeld 34,6 uur per week. Om dit te bereiken bedraagt het aantal terugkomdagen - naast het jaarrooster van gemiddeld 219 diensten – 7 dagen per jaar.
 - voor de medewerker die op de laatste dag van het kalenderjaar de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, bedraagt het aantal terugkomdagen: 6 dagen per jaar;
 - voor de medewerker die op de laatste dag van het kalenderjaar de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, bedraagt het aantal terugkomdagen: 5 dagen per jaar.
 De terugkomdagen worden in principe ingeroosterd in de ochtend- of middagdienst (alleen wegens zwaarwegende omstandigheden is in overleg uitruil mogelijk).
 Pipelife Nederland zal zich inspannen om opleidingen, trainingen, instructies, werkoverleg, voorlichting e.d. zo veel mogelijk te plannen tijdens de terugkomdagen. Daarbij zal echter de productievoortgang/productiviteit niet uit het oog worden verloren.
 - c. Als tot uitbreiding van de bedrijfstijd in volcontinuïdient, dan wel tot invoering van volcontinuïdient moet worden overgegaan, zal dit slechts geschieden na overleg en in overeenstemming met de vakorganisaties.
3.
 - a. De normale arbeidstijd voor de medewerker in dagdienst ligt tussen 07.00 uur en 18.00 uur op de eerste vijf werkdagen in de week.
 - b. De normale arbeidstijd voor medewerker in ploegendienst wordt begrensd door de tijdstippen van opkomen en afgaan, zoals die volgens het dienstrooster voor betrokkenen zijn vastgesteld.
 - c. Het vaststellen van het begin en einde van de normale werktijden geschiedt door werkgever in overleg met de OR.
 - d. Incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde arbeidsduur.

4. Medewerker van 55 jaar en ouder, die niet in ploegendienst werkzaam zijn, kunnen niet tot werken in ploegendienst worden verplicht.
5.
 - a. Iedere medewerker werkt volgens een voor de medewerker vastgesteld dienstrooster, tenzij de medewerker overwerkt, op verschoven uren werkt of is overgeplaatst in een andere dienst.
 - b. Onder een dienstrooster wordt verstaan:
 1. *Voor medewerker in dagdienst:*
een arbeidstijdregeling, omvattende een periode van één week, zoals die voor het begin van de desbetreffende week is vastgesteld;
 2. *Voor medewerker in tweeploegendienst:*
een arbeidstijdregeling, omvattende een periode van twee aaneengesloten weken, zoals die voor het begin van deze tweewekelijkse periode is vastgesteld;
 3. *Voor medewerker in drieploegendienst:*
een arbeidstijdregeling, omvattende een periode van drie aaneengesloten weken, waarbij de medewerker beurtelings in een dag-, avond- of nachtploeg wordt ingedeeld, met dien verstande, dat gedurende het weekeinde in de productieafdelingen het werk wordt onderbroken voor een periode van tenminste 30 uren, waarvan als regel 24 uren op zondag;
 4. *Voor medewerker in volcontinudienst:*
een arbeidstijdregeling, omvattende een periode van vier aaneengesloten weken, waarbij de medewerker beurtelings in een dag-, avond- of nachtploeg wordt ingedeeld, afgewisseld door roostervrije diensten en waarbij normaliter op alle dagen van de week wordt gewerkt.
6.
 - a. De medewerker van 60 jaar en ouder, die werkzaam is in ploegendienst, kan op zijn verzoek in dagdienst worden geplaatst met behoud van het voor hem geldende ploegentoeslagpercentage, mits voor de medewerker een passende functie in dagdienst beschikbaar is. Als dit niet het geval is, wordt de medewerker door de werkgever bij voorrang intern bemiddeld, op advies van het sociaal medisch team.
 - b. Als bij overplaatsing als bedoeld onder a van dit lid sprake is van een medische indicatie, zal het garantiebedrag alleen worden uitbetaald als en voor zover hiervoor geen rechten kunnen worden ontleend aan de Ziektewet, de WIA en/of aan een verzekering.
7.
 - a. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal medewerker is betrokken, pleegt werkgever overleg met de OR. Nadat hierover overeenstemming is bereikt met de OR, zullen de dienstroosterwijzigingen van kracht worden.
 - b. Als de invoering of wijziging van dienstroosters als bedoeld onder a verband houdt met arbeid op zondag, zal werkgever overleg plegen met de vakorganisaties.
8. De medewerker in de dagdienst heeft een onafgebroken rusttijd van ten minste 11 uren in elke periode van 24 achtereenvolgende uren.

Artikel 9. FUNCTIEGROEPEN EN SALARIS

1. *Functiegroepen*
 - a. De functies van medewerker zijn op basis van het ORBA-systeem van functiewaardering ingedeeld in negen functiegroepen. Deze groepen zijn aangeduid met de cijfers 1 tot en met 9. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, die een aanloopschaal en een begin- en een eindsalaris omvat.
 - b. De groepsindeling en de functielijst zijn opgenomen in de bij deze cao behorende bijlage I. In bijlage II zijn de salarisschalen opgenomen.
 - c. De medewerker ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin de functie is ingedeeld en het maandsalaris.
2. *Herclassificatie*
 - a. De medewerker, die bezwaar maakt tegen de functieomschrijving respectievelijk tegen de functie-indeling, kan de klacht schriftelijk ter kennis brengen bij de direct leidinggevende en bij de Afdeling HR.

- b. Als het desbetreffende geschil niet binnen twee maanden in onderling overleg is opgelost, kan op verzoek van de meest gerede partij een herclassificatie van de functie worden ingesteld door de daartoe aangewezen deskundigen.
- c. Leidt een herclassificatie tot overplaatsing naar een andere functiegroep, dan is met betrekking tot de daarmee verband houdende salarisiwijziging van toepassing, het bepaalde in dit artikel, lid 6 of 7, met dien verstande dat de salarisiwijziging met terugwerkende kracht van toepassing is vanaf de datum, waarop de medewerker zijn in lid 2a bedoelde bezwaar heeft kenbaar gemaakt.

3. *Salaris bij aanstelling*

De medewerker ontvangt bij aanstelling in het algemeen het beginsalaris, tenzij voor de medewerker een aanloopschaal van toepassing is. Als een medewerker in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn de medewerker op basis van het beginsalaris te belonen, kan de medewerker – in overeenstemming met die ervaring – een hoger salaris worden toegekend. In dit geval zal het salaris met ingang van 1 januari daaraanvolgend alleen dan worden verhoogd als de aanstelling heeft plaatsgevonden vóór 1 juli.

4. *Aanloopschaal*

De medewerker 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 voor de functie relevante kennis en ervaring is toegenomen, in het algemeen op grond van een met de medewerker overeengekomen ervarings-/trainings-/opleidingstraject. Inschaling naar de volgende aanloopschaal vindt uiterlijk na 1 jaar plaats. Met ingang van de eerstvolgende maand nadat de medewerker naar het oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt de medewerker ingeschaald op het beginsalaris van de betreffende salarisschaal.

5. *Beoordelingsafhankelijke doorgroei*

Doorgroei in de schaal vindt eenmaal per jaar op 1 januari plaats op basis van de uitkomsten van het Beoordelings- en Functioneringssysteem van Pipelife Nederland.

De verhoging bedraagt:

Beoordeling	Verhoging¹
Ver beneden wat verwacht wordt	0%
Beneden wat verwacht wordt	1%
Conform wat verwacht wordt	2%
Boven wat verwacht wordt	3%
Duidelijk boven wat verwacht wordt	4%

¹ percentage van het feitelijk salaris van de medewerker, een en ander totdat het eindsalaris van zijn schaal is bereikt.

Bij een beoordeling “Ver beneden wat verwacht wordt” of “Beneden wat verwacht wordt” worden met betrokkene afspraken gemaakt om de performance te verbeteren.

De medewerker die het eindsalaris heeft bereikt en een beoordeling “Boven wat verwacht wordt” of “Duidelijk boven wat verwacht wordt” heeft, ontvangt per 1 januari een eenmalige bruto uitkering van 2% van zijn basisjaarsalaris (12 maal het maandsalaris van december in het voorafgaande jaar).

6. *Tijdelijke waarneming van een hoger ingedeelde functie*

- a. De medewerker, die tijdelijk, dat wil zeggen ten hoogste zes maanden, volledig een functie waarneemt, die hoger is ingedeeld dan de eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep (en het salaris) die met de eigen functie overeenkomt. Deze medewerker wordt extra beloond volgens het bepaalde in dit artikel onder b. Als de waarneming langer duurt dan zes maanden, wordt de medewerker definitief in de hoger ingedeelde functie geplaatst, met uitzondering van de gevallen, waarin wordt waargenomen voor een zieke.
- b. De medewerker, die tijdelijk werk moet verrichten in een hogere functiegroep dan waarin de medewerker is ingedeeld, ontvangt per kalendermaand een bijbetaling. Deze bijbetaling zal bedragen het verschil tussen het inkomen gebaseerd op het salaris, dat bij definitieve overplaatsing zou worden uitbetaald en het voor de medewerker geldende salaris.

- c. Daarbij geldt, dat perioden van minder dan een gehele werkdag buiten beschouwing blijven. De medewerker kan aan een tijdelijke overplaatsing in een hogere functiegroep geen aanspraak ontlenen op een definitieve plaatsing in deze groep of op een dienovereenkomstige beloning.
7. *Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie*
- a. De medewerker, die wordt geplaatst in een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere schaal ingedeeld met ingang van de maand, volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
 - b. Bij indeling in een hogere schaal van een medewerker, die niet onder de aanloopschaal valt, bedraagt de verhoging van het salaris de helft van het verschil tussen de beginsalarissen van de twee betrokken functieschalen.
8. *Plaatsing in een lager ingedeelde functie*
- a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek.
 - 1. Medewerker, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere functieschaal ingedeeld met ingang van de maand, volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 - 2. Bij indeling in een lagere functieschaal om bovenstaande redenen van een medewerker, die niet onder de aanloopschaal valt, bedraagt de verlaging van het salaris zoveel als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere functieschaal.
 - b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden.
 - 1. Medewerker, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, behouden gedurende ten minste één jaar hun oorspronkelijke salaris. Vervolgens worden zij met ingang van 1 januari daaraanvolgend in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salaris ingedeeld.
 - 2. Bij indeling in een lagere functieschaal om eerder vermelde redenen van een medewerker, die niet onder de aanloopschaal valt, wordt de medewerker via inschaling een salaris toegekend, dat zo min mogelijk onder het oorspronkelijke salaris ligt.
 - 3. Medewerker van 60 jaar en ouder, die als gevolg van sociale en/of medische oorzaken in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven ingedeeld in de bij hun oorspronkelijke functie behorende salaris.
9. *Uitvoeringsbepalingen*
- a. Indien overplaatsing naar een lagere functie geschiedt in verband met ouderdoms- dan wel lichamelijke of geestelijke gebreken van de medewerker, zal werkgever - rekening houdende met het aantal in de onderneming doorgebrachte dienst- respectievelijk functie jaren - een billijke overgangsregeling vaststellen, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen op grond de sociale verzekeringswetgeving.
 - b. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een medewerker in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, niet verwijtbare werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het salaris met een evenredig deel verminderd.
 - c. De vastgestelde maandsalarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.
10. *Uitkering dagdienst en 2- en 3-ploegendienst*
- a. Met het oog op een volledige gelijke behandeling ten opzichte van de medewerkers werkzaam in 5-ploegendienst, wordt aan de medewerker werkzaam in dagdienst en in 2- en 3-ploegendienst jaarlijks een structurele uitkering verstrekt van 2,90% van zijn bruto jaarinkomen. Het maandsalaris op 1 november van elk jaar geldt hiervoor als peildatum.
 - b. Deze uitkering wordt maandelijks uitbetaald via het Persoonlijk Keuze Budget als bedoeld in artikel 24 van de cao.

Artikel 10. VAKANTIETOESLAG

1. De medewerker ontvangt een vakantietoeslag van 8% van 12 maal het maandinkomen.
2. Maandelijks wordt 1/12 deel van de vakantietoeslag toegekend aan de medewerker via het Persoonlijk Keuze Budget als bedoeld in artikel 24.

Artikel 11. DERTIENDE MAAND

1. De medewerker ontvangt een dertiende maand van één bruto maandinkomen.
2. Maandelijks wordt 1/12 deel van de dertiende maand toegekend aan de medewerker via het Persoonlijk Keuze Budget als bedoeld in artikel 24.

Artikel 12. BIJZONDERE BELONINGEN

De maandsalarissen, bepaald op grond van artikel 9, worden geacht een normale beloning te zijn voor de vervulling van een functie in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden alleen toegekend als een groter beroep op de medewerker wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit. Onder normale functievervulling worden ook verstaan incidentele overschrijdingen van een normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

Artikel 13. PLOEGENTOESLAG

1. *Toeslag voor het werken in ploegen*
 - a. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt voor de:
 - tweeploegendienst (dag- en nachtdienst): 15,00%
 - tweeploegendienst (ochtend- en middagdienst): 12,00%
 - drieploegendienst: 18,25%
 - (waarvan 2,4% verband houdt met de diensten op maandag van 00.00 tot 06.00 uur en op zaterdag)
 - vijfplloegendienst: 28,00%
 - b. De beloning voor het werken in ploegendiensten, die van de gebruikelijke diensten afwijken, zal eventueel tussen partijen nader worden overeengekomen.
 - c. Het bepaalde onder a en b van dit lid is niet van toepassing ingeval van overwerk of verschoven uren, in welke gevallen de betaling plaats heeft overeenkomstig het bepaalde in artikel 14 respectievelijk 15.
2. *Ploegentoeslaggarantie*
 - a. De medewerker in ploegendienst bouwt gedurende het aantal volle jaren, dat de medewerker als zodanig werkzaam is, een ploegentoeslaggarantie op, die als recht gehandhaafd blijft als de medewerker - anders dan op eigen verzoek (vrijwillig) - overgaat naar de dagdienst of naar een met een lager percentage beloonde ploegendienst. Eén en ander geschiedt met inachtneming van het bepaalde in lid 2 sub b tot en met i van dit artikel. Voor de medewerker die voor 1 juli 2006 op grond van dit artikel een ploegentoeslaggarantie ontving, blijft de ploegentoeslaggarantie van kracht.
 - b. De opbouw van de ploegentoeslaggarantie wordt uitgedrukt in procenten van het voor de sub a genoemde medewerker geldende ploegentoeslagpercentage en wel volgens onderstaande schaal:

Leeftijd	Opbouw per vol ploegentoeslagjaar
18 tot en met 29 jaar	1,25%
30 tot en met 39 jaar	2,00%
40 jaar en ouder	3,00%

Vaststelling van het garantiebedrag geschiedt op basis van het opgebouwde percentage van de laatstgenoten ploegentoeslag. De maximaal op te bouwen garantie zal evenwel niet meer kunnen bedragen dan 80% van bedoelde toeslag.

- c. Als de bij het verlaten van de ploegendienst opgebouwde garantie minder bedraagt dan 10% van de ploegentoeslag, vervalt de garantie en geldt de volgende afbouwregeling:
 - 100% gedurende de lopende en de volgende maand;
 - 80% gedurende vier maanden;
 - 60% gedurende vier maanden;
 - 40% gedurende drie maanden;
 - 20% gedurende drie maanden.

Als bij het overgaan van de ploegendienst naar de dagdienst of een lager beloonde ploegendienst een ploegentoeslaggarantie is opgebouwd, die 10% of hoger is, zal dit garantiepercentage eveneens via bovenstaande staffel worden bereikt.

- d. De medewerker, die 3 maanden of korter aaneengesloten in ploegendienst werkzaam is geweest, ontvangt uitsluitend over de in ploegendienst gewerkte tijd het daarvoor geldende ploegentoeslagpercentage. De medewerker, die langer dan 3 maanden maar korter dan 6 maanden in ploegendienst werkzaam is geweest en waarvan het moment van de overgang in de loop van een kalendermaand ligt, ontvangt 100% van het ploegentoeslagpercentage over de gehele maand. Het bepaalde in lid 2 sub f is op bovenstaande medewerker niet van toepassing.
- e. De tot uitkering komende garantietoeslagen zullen steeds met hetzelfde percentage worden aangepast als de schaalsalarissen.
- f. Bij overgang naar een lager beloonde ploegendienst blijft, naast het bij deze dienst behorende ploegentoeslagpercentage, het opgebouwde garantiepercentage gehandhaafd, tenzij dit minder bedraagt dan 10%. Deze beide toeslagen tezamen kunnen echter nooit meer bedragen dan de toeslag, die behoorde bij de oorspronkelijke dienst. Bij een garantiepercentage van minder dan 10% is, onverminderd het bepaalde in dit lid, de afbouwregeling als genoemd onder c van kracht.
- g. De medewerker van 60 jaar en ouder, die al dan niet op eigen verzoek (vrijwillig) de ploegendienst verlaat of overgaat naar een lager beloonde ploegendienst, behoudt het bij zijn oorspronkelijke dienst behorende toeslagpercentage.
- h. De medewerker die:
 - jonger is dan 55 jaar
 - als gevolg van bedrijfsomstandigheden is overgeplaatst naar de dagdienst of naar een lager beloonde ploegendienst
 - in het genot is van een ploegentoeslaggarantie
 is verplicht om een herplaatsing in de oorspronkelijke ploegendienst te aanvaarden als zich naar het oordeel van de werkgever een relevante vacature voordoet. Als deze herplaatsing niet wordt aanvaard komt de ploegentoeslaggarantie te vervallen.
- i. Over de tot uitkering komende ploegentoeslaggarantie zal op dezelfde wijze pensioenrechten worden opgebouwd en pensioenpremie worden geheven als ten aanzien van de ploegentoeslag is vastgesteld in het pensioenreglement.

3. *Mutaties in dienstrooster*

- a. De medewerker, die vanuit een ploegendienst wordt overgeplaatst naar een lager beloonde ploegendienst of naar de dagdienst, ontvangt naar evenredigheid de bij hun nieuwe dienst behorende beloning en de eventueel door de medewerker opgebouwde ploegentoeslaggarantie.
- b. Als de medewerker in de loop van de maand in ploegendienst wordt geplaatst, ontvangt de medewerker over deze maand een evenredig deel van de in lid 2 onder a genoemde toeslag voor elke volledige dienst die de medewerker in ploegendienst heeft gewerkt.
- c. De medewerker in ploegendienst, die in de loop van een week wordt overgeplaatst naar een andere ploeg of dienst, ontvangt daarvoor per overgang een eenmalige sprongtoeslag van 1% van het desbetreffende schaalsalaris. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald als de terugplaatsing geschiedt binnen dezelfde week, waarin de overplaatsing plaats had.

Artikel 14. OVERWERK, SLAAPUREN EN CONSIGNATIE

1.
 - a. Onder overwerk wordt verstaan alle arbeid, die door de medewerker wordt verricht boven de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het voor de medewerker geldende dienstrooster. Er is slechts sprake van overwerk als dit op uitdrukkelijk verzoek van de werkgever plaatsvindt.
 - b. Niet als overwerk wordt beschouwd:
 1. arbeid voor het inhalen van wegens bedrijfsstagnatie verzuimde of te verzuimen uren, mits de werkgever over de verzuimde of te verzuimen uren het salaris doorbetaalt;
 2. arbeid voor het inhalen van andere verzuimde of te verzuimen uren dan bedoeld in de artikelen 16, 17 en 18;
 3. arbeid op uren, waarmee in een etmaal door een medewerker in ploegendienst als gevolg van tewerkstelling in een andere dienst, de dagelijkse arbeidsduur volgens het normale dienstrooster van de twee-, drie- respectievelijk volcontinuïdienst wordt overschreden, behalve als en voor zover daardoor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 40 uren wordt overschreden;
 4. incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.
2. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen c.q. beperkt, maar als de eisen van het bedrijf overwerk noodzakelijk maken, kan de werkgever het aan de medewerker opdragen in welk geval deze verplicht is het overwerk te verrichten. Medewerker van 55 jaar en ouder zijn echter niet verplicht overwerk te verrichten.
3. Onder het verrichten van overwerk van meer belangrijke omvang, hetzij naar het aantal daarbij betrokken medewerker, hetzij naar de te verwachte arbeidsduur, zal vooraf overleg worden gepleegd met de OR. Van het verrichte overwerk zal de OR op nader tussen deze raad en de werkgever te regelen wijze op de hoogte worden gesteld.
4.
 - a. Voor elk uur overwerk ontvangt de medewerker 0,58% van zijn schaalsalaris.
 - b. Voor overwerk wordt bovendien een toeslag betaald, berekend over het in overwerk verdiende schaalsalaris, vastgesteld als volgt:

1. voor uren tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur:	100%
2. voor uren op feestdagen, inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen:	200%
3. voor uren voor zover niet vallende onder 1 respectievelijk 2:	50%
4. voor uren op roostervrije dagen (incl. extra roostervrije dagen) van personeel in de volcontinuïdienst:	
- maandag tot en met vrijdag:	100%
- op zaterdagen:	150%
- op zondagen:	200%
- op feestdagen:	300%

inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen. Overschrijdende uren voorafgaande aan of aansluitend op de eigen dienst, worden uitsluitend extra beloond volgens de percentages bedoeld onder de punten 1, 2 en 3 van dit lid b.
 - c. De beloning van arbeid op feestdagen die de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster niet overschrijdt, is geregeld in artikel 16.
 - d. Over de overuren wordt eveneens ploegentoeslag betaald.
5. Pauzes op uren buiten het dienstrooster, nodig geworden door overwerk, worden als overwerk beschouwd en als overwerk betaald.
6. Ingeval een medewerker onverwachts van huis wordt ontboden voor het verrichten van overwerk, ontvangt de medewerker een extra betaling van 1% van zijn schaalsalaris, terwijl de medewerker bovendien de betaling van ten minste één overwerkuur wordt gegarandeerd. In bijzondere gevallen kan de werkgever van deze bepaling ten gunste van de medewerker afwijken.

7. *Uitbetalen van overwerk*

Overwerk, zowel de extra gewerkte uren als de daarover berekende toeslagen, wordt maandelijks uitbetaald via het Persoonlijk Keuze Budget als bedoeld in artikel 24.

8. *Slaapuren*

De medewerker in dagdienst, die overwerk moet verrichten tussen 22.00 uur en de aanvang van de volgende normale werktijd, zal gerechtigd zijn aan het begin van de eerstvolgende normale werktijd evenveel uren te verzuimen (zogenoemde slaapuren) met behoud van salaris als de medewerker uren na 22.00 uur heeft overgewerkt; één en ander met dien verstande dat dit recht niet ontstaat als het overwerk om of na 04.00 uur begint en evenmin als dit voor of om 24.00 uur wordt beëindigd.

9. *Consignatie*

De medewerker, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt daarvoor per dag:

- op maandag tot en met vrijdag: 0,58% van het schaalsalaris
- op zaterdag: 2,32% van het schaalsalaris
- op zondagen en feestdagen: 2,90% van het schaalsalaris

Artikel 15. VERSCHOVEN UREN

1. Van verschoven uren is alleen sprake wanneer door verschuiving van de werktijd in opdracht van werkgever arbeid buiten het normale dienstrooster wordt verricht, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden en zonder dat er sprake is van overplaatsing in een andere dienst. Onder verschoven uren worden nader verstaan:

a. *In dagdienst:*

uren, gedurende welke arbeid wordt verricht voor 07.00 uur of na 18.00 uur op de eerste vijf werkdagen van de kalenderweek.

Als echter meer dan twee uren buiten het normale dienstrooster wordt gewerkt, is de verschoven urenregeling, genoemd in lid 3, steeds van toepassing.

b. *In de ploegdienst:*

a. als de dienst begint en eindigt tussen 20.00 uur en 06.00 uur of als zij begint voor 06.00 uur respectievelijk 20.00 uur en daarna voortduurt of als een dienst geheel op zaterdag valt: de uren gedurende welke arbeid wordt verricht buiten het normale dienstrooster.

b. als de dienst begint en eindigt tussen 06.00 uur en 20.00 uur: de uren waarop arbeid wordt verricht voor 06.00 uur of ná 20.00 uur.

Als echter meer dan twee uren buiten het normale dienstrooster wordt gewerkt, is de verschoven urenregeling, genoemd in lid 3, steeds van toepassing.

2. Niet als verschoven uren worden beschouwd:

- a. uren, waarop de medewerker op eigen verzoek buiten het dienstrooster werkt;
- b. uren die, in overleg met de OR, door de gehele onderneming of één of meer afdelingen buiten het dienstrooster worden gewerkt met het doel om in verband met bijzondere omstandigheden van tevoren niet gewerkte of later niet te werken uren in te halen;
- c. uren, door een chauffeur gewerkt in buiten het dienstrooster vallende tijd als deze uren nog op dezelfde dag door pauze of rusttijd van gelijke duur worden ingehaald;
- d. uren, waarop arbeid wordt verricht voor het inhalen van wegens bedrijfsstagnatie verzuimde of te verzuimen uren, mits werkgever over deze uren het salaris doorbetaalt.

3. Voor verschoven uren wordt een toeslag betaald, berekend over het in verschoven uren verdiende schaalsalaris:

- a. 50% als deze uren vallen tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 18.00 uur;
- b. 100% als deze uren vallen tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur en voor uren op feestdagen.

Artikel 16. ZON- EN FEESTDAGEN

1. Onder feestdagen worden in dit artikel en in de overige artikelen van deze cao verstaan:
 - a. de algemeen erkende christelijke feestdagen, te weten nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen en de beide kerstdagen;
 - b. de door de regering aangewezen dag ter viering van Koningsdag en eenmaal per 5 jaar de door de regering aangewezen dag voor de viering van de nationale bevrijding (5 mei).
2. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in volcontinudienst betreft volgens het geldende dienstrooster met uitzondering van een collectieve bedrijfssluiting. Als op zondagen of op feestdagen om bijzondere redenen moet worden gewerkt, zal ernstig rekening worden gehouden met bezwaren van de medewerker, gegrond op zijn levensbeschouwing.
3. Over feestdagen wordt het inkomen volgens dienstrooster doorbetaald.
4. De medewerker in volcontinudienst, die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moet verrichten, ontvangt over de maand waarin de feestdag valt, voor de uren op de feestdagen, inclusief het doorbetaalde salaris tot en met 2017 een toeslag van 100% van het schaalsalaris en vanaf 2018 een toeslag van 200% van het schaalsalaris. Vanaf 2018 wordt de feestdagtoeslag uitbetaald via het Persoonlijk Keuze Budget.

Artikel 17. VAKANTIE

1. *Vakantiejaar*
Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
2. *Duur van de vakantie*
 - a. De medewerker heeft per kalenderjaar recht op een basisvakantie met behoud van salaris van 20 wettelijke vakantiedagen. Daarboven heeft de medewerker recht op 5 bovenwettelijke vakantiedagen.
 - Ten minste tien dagen van deze vakantie worden aaneengesloten genoten, de overige in de vorm van snipperdagen.
 - Met inachtneming hiervan wordt de duur van de aaneengesloten vakantie ieder jaar in overleg met de OR bepaald. De waarde van de bovenwettelijke vakantie wordt via het Persoonlijk Keuze Budget aan de medewerker uitbetaald.
 - b. De medewerker, werkzaam in een twee- of drieploegendienst moet, ongeacht het aantal in deze periode verzuimde diensten, hetzelfde aantal dagen van zijn vakantie reserveren voor de aaneengesloten vakantieperiode als de medewerker in dagdienst. Voor de individuele en collectieve snipperdagen wordt voor de ploegenwerkers een dienst gelijkgesteld met een werkdag.

Door de drieploegendienst wordt niet gewerkt op een zaterdag, onmiddellijk volgend op een collectieve snipperdag of een algemeen erkende christelijke feestdag. Een dergelijke vrije dienst komt niet ten laste van de vakantie.
3. *Extra vakantiedagen*
 - Medewerkers die op de laatste dag van het kalenderjaar de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt en niet werkzaam zijn in de vijfploegendienst ontvangen 1 extra verlofdag.
 - Medewerkers die op de laatste dag van het kalenderjaar de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt en niet werkzaam zijn in de vijfploegendienst ontvangen 2 extra verlofdagen.
4. *Collectieve vakantie*
 - a. Als omstandigheden, verband houdend met de technische bedrijfsvoering, dit noodzakelijk maken, kan de werkgever voor de onderneming of één of meerdere onderdelen daarvan in overleg met de OR een collectieve vakantie vaststellen.

De duur hiervan en de periode, waarin deze collectieve vakantie wordt genoten, worden door de werkgever, zo mogelijk uiterlijk in de maand januari van het betreffende kalenderjaar, in overleg met de OR en na overeenstemming vastgesteld. De duur van deze collectieve vakantie zal in beginsel niet langer dan twee aaneengesloten weken bedragen.

- b. De werkgever is bevoegd om in overleg met de OR van de resterende vakantiedagen er maximaal drie aan te wijzen als collectieve snipperdagen.
 - c. Een verzoek tot het opnemen van vrije snipperdagen moet ten minste 24 uur voor de gewenste datum worden ingediend. Het verzoek kan alleen worden afgewezen als het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
5. *Doorbetaling van salaris*
- a. De vergoeding over genoten vakantiedagen zal worden berekend op basis van het inkomen, dat bij normaal werken zou zijn genoten.
 - b. Het recht op vakantie zal, behalve de in lid 8a genoemde uitzondering, nooit worden vervangen door uitbetaling in geld.
6. *In- en uitdiensttreding na aanvang van het kalenderjaar*
De medewerker, die na het begin van het kalenderjaar in of uit dienst van werkgever is getreden, heeft pro rata recht op vakantie.
7. *Vakantie bij onderbreking van de werkzaamheden*
- a. De medewerker bouwt geen vakantie op over de tijd die de medewerker door het niet verrichten van de werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft. De medewerker bouwt echter wel vakantie op als de medewerker de werkzaamheden niet heeft verricht om de redenen genoemd in artikel 7:634 BW.
 - b. Bij arbeidsongeschiktheid wordt volledig vakantie opgebouwd. Wanneer de arbeidsongeschikte medewerker op vakantie gaat, worden de opgenomen vakantiedagen van het vakantietegoed afgeschreven. Dat geldt ook voor collectieve vakantie als bedoeld in lid 3 van dit artikel.
 - c. Opbouw van vakantie bij volledige arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats als de arbeidsongeschiktheid door opzet van de medewerker is ontstaan of het gevolg is van een gebrek, waarover de medewerker in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en voor de tijd gedurende welke de medewerker door eigen toedoen de genezing heeft belemmerd of vertraagd, als de medewerker zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht of niet meewerkt aan redelijke voorschriften en maatregelen om passend werk te kunnen verrichten.
 - d. Als een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld in sub a van dit artikellid in meer dan één kalenderjaar valt, wordt het in een vorig jaar vallende deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mede in aanmerking genomen.
 - e. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 5 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
 - f. De jeugdige medewerker verwerft aanspraak op vakantie over de tijd die de medewerker besteedt aan het volgen van het onderricht waartoe de medewerker op grond van de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.
 - g. Als de in artikel 7:634 BW genoemde verhinderen eerst intreden tijdens een vastgestelde vakantie- of snipperdag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet wel als vakantiedagen worden geteld indien de medewerker niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie- of snipperdag aan werkgever heeft meegedeeld, dat die verhindering zich zou voordoen. Dit vereiste van voorafgaande mededeling lijdt slechts uitzondering als de verhindering te wijten is aan ziekte van de medewerker, deze ziekte op grond van de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de medewerker aannemelijk kan maken, dat de bedoeling van de vakantie op geen enkele wijze tot haar recht kon komen.
 - h. Als de, vanwege het in sub a bepaalde over doorbetaald verzuim, eerder vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal werkgever na overleg met de medewerker nieuwe data vaststellen, waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten, mits de medewerker zich direct na het verstrijken van eerder vastgestelde vakantie daartoe met werkgever in verbinding heeft gesteld.

8.
 - a. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de medewerker alsnog in de gelegenheid worden gesteld niet genoten vakantiedagen op te nemen of zal de medewerker voor elke niet genoten vakantiedag het daarmee overeenkomende bedrag aan salaris als vergoeding worden uitbetaald, met dien verstande dat deze vakantiedagen niet in de opzeggingstermijn mogen zijn begrepen, tenzij met wederzijds goedvinden.
 - b. Werkgever reikt de medewerker bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris, welke de medewerker op dat tijdstip nog toekomt.
9. De medewerker dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst werkgever mede te delen, hoeveel recht op vakantie de medewerker bij de vorige werkgever(s) verworven maar niet in natura genoten heeft, opdat werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de medewerker aanspraak kan maken.
10. Op grond van een bij de indiensttreding door de medewerker overgelegde verklaring van de vorige werkgever(s) zal de medewerker verzuim zonder behoud van salaris worden toegestaan tot ten hoogste het aantal dagen dat door deze vorige werkgever(s) aan de medewerker bij de beëindiging werd uitbetaald.
11. De medewerker dient de vakantie zoveel mogelijk op te nemen in het jaar waarin deze is verworven. Aanspraken op wettelijke vakantie vervallen een half jaar na het jaar van opbouw, tenzij de medewerker redelijkerwijs niet in staat is geweest ze op te nemen.

Artikel 18. VERZUIM ZONDER BEHOUD VAN SALARIS

1. De werkgever is geen salaris verschuldigd over de tijd gedurende welke de medewerker de bedongen arbeid niet heeft verricht (artikel 7:627 BW). De werkgever is wel salaris verschuldigd over de tijd gedurende welke de medewerker de bedongen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor zijn rekening behoort te komen (artikel 7:628 lid 1 BW).
2. Evenmin behoudt de medewerker de aanspraak op salaris in de gevallen waarin dit is zo bepaald in artikel 7:629 BW, voor zover in de artikelen 19 en 20 van deze overeenkomst niet anders is bepaald.
3. Het bepaalde in artikel 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre dat werkgever niet verplicht is salaris door te betalen in geval van: Een schorsing van de medewerker die door werkgever wordt opgelegd bij wijze van disciplinaire maatregel in het geval dat de medewerker die niet handelt als goed medewerker en de verplichtingen, vastgelegd in de arbeidsovereenkomst of deze overeenkomst niet nakomt duurt maximaal 5 dagen. De mogelijkheid tijdens de periode van de schorsing salaris in te houden geldt alleen gedurende de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst of, in geval van elkaar binnen 6 maanden opvolgende arbeidsovereenkomsten, binnen de eerste zes maanden van de eerste arbeidsovereenkomst (artikel 7:628 lid 4 en 5 BW).

Als achteraf blijkt dat de schorsing op onjuiste gronden heeft plaatsgevonden, zal het ingehouden salaris alsnog worden uitbetaald. Een op non-actiefstelling die wordt opgelegd omdat de werkgever nader onderzoek wil doen of intern of juridisch beraad moet houden mag langer duren dan 5 dagen als dit noodzakelijk is. Tijdens de op non-actiefstelling behoudt de medewerker het salaris. Dit geldt ook als de op non-actiefstelling wordt opgelegd in afwachting van de uitkomst van een (ontslag)procedure.

4. Het bepaalde in artikel 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre dat werkgever niet verplicht is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:
 - a. invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits werkgever voor die invoering een volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en de werkgever niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakorganisaties overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaande overleg voldoende;

- b. verlenging van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging die, ten aanzien van het aantal erbij betrokken medewerker en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, werkgever de hierboven sub b omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd kan worden overgenomen, hij de organisaties tijdig, dat wil zeggen ten minste één week voor het ingaan van de verlenging, daarvan mededeling doet. In gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het normale schaalsalaris zonder overwerkvergoeding, tenzij partijen een afwijkende regeling treffen.
5. Verzuim van de werktijd zonder uitdrukkelijke toestemming van werkgever is niet toegestaan, behalve ingeval van ziekte en ongeval. In dat geval is het aan de bedrijfsarts te bepalen of en zo ja, in hoeverre de medewerker in staat is de bedongen arbeid dan wel andere, passende arbeid te verrichten.

Artikel 19. VERZUIM MET BEHOUD VAN SALARIS

1. Als een medewerker van het werk moet verzuimen om aan de navolgende (niet-planbare) gebeurtenissen te kunnen deelnemen of deze te kunnen bijwonen, staat werkgever de medewerker daarvoor verzuim met behoud van salaris toe, gedurende de daarbij aangegeven tijd. Voor alle planbare gebeurtenissen geldt, dat de medewerker zelf kiest of de medewerker verlof opneemt en eventueel verlof koopt uit het Persoonlijk Keuze Budget.
 - a. Overlijden en uitvaart van een eerste graads familielid (partner, ouders (ook adoptie- en stiefouders), schoonouders, kinderen (ook adoptie- en stiefkinderen), schoondochters en -zonen): vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart met een maximum van 7 dagen waarbij 2 dagen op een later moment (maar binnen 6 maanden na overlijden) kunnen worden opgenomen.
 - b. Overlijden en uitvaart van een tweede graads familielid (broers, zussen, kleinkinderen, opa's, oma's, schoonzussen, zwagers, stiefzussen, stiefbroers): 2 dagen inclusief 1 dag ter bijwoning van de uitvaart.
 - c. Uitvaart van een derde graads familielid (ooms, tantes, neven en nichten (kinderen van een broer of zus), overgrootouders, achterkleinkinderen): één dag ter bijwoning van de uitvaart.

In onderling overleg wordt vastgesteld welke ondersteunende maatregelen zullen worden verleend, zoals gedurende een bepaalde periode betaald verlof verlenen en/of tijdelijke roosteraanpassingen. Afspraken hierover zullen worden gemaakt uitgaande van goed werkgeverschap en goed medewerkerschap.

N.B: Waarin bovenstaande sprake is van "ouders" respectievelijk "(over)grootouders" worden daaronder ook verstaan de ouders respectievelijk de grootouders van de partner.

2. Medewerker die gebruik maakt van zijn recht om maximaal 5 weken (5 keer het aantal werkuren per week) aanvullend geboorteverlof op te nemen, ontvangt tijdens het verlof een aanvulling op de UWV-uitkering tot 100% van het dagloon van de medewerker tot een maximum van het SV-loon. Om hiervoor in aanmerking te komen moet de medewerker eerst het doorbetaalde geboorteverlof van 1 week opnemen. Het aanvullend geboorteverlof moet binnen 6 maanden na de geboorte van het kind worden opnemen.
3. In geval een medewerker een individueel verzoek heeft om adoptieverlof te mogen opnemen, dan zal - met inachtneming van de wettelijke bepalingen over adoptieverlof - in overleg een, voor zowel werkgever als medewerker, bevredigende oplossing worden gezocht.
4. Werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakorganisaties verzuim met behoud van salaris toestaan voor deelneming aan bepaalde bondsactiviteiten. Het verzoek zal als regel schriftelijk en tijdig bij werkgever worden ingediend. De vakbondsactiviteiten, waarvoor verzuim kan worden aangevraagd, zijn nader omschreven in een door de vakorganisaties ter beschikking van werkgever gestelde lijst.

5. Onder bijzondere omstandigheden kan werkgever verzuim met behoud van salaris toestaan in andere gevallen dan hierboven genoemd of langer verzuim toestaan dan in de hierboven genoemde gevallen is aangegeven als de medewerker de afwezigheid van de medewerker wegens zodanige omstandigheden gerechtvaardigd acht.
6. Aanvragen van verzuim met behoud van salaris als bedoeld in dit artikel, zullen zo tijdig mogelijk worden gedaan onder overlegging van de daartoe strekkende bewijsstukken.
7. Over de door dit artikel verzuimde werktijd ontvangt de medewerker een vergoeding, welke zoveel mogelijk benadert hetgeen de medewerker op basis van de geldende werktijd bij werken verdiend zou hebben, waarbij overwerk evenwel buiten beschouwing wordt gelaten.
8. Voor de toepassing van dit artikel wordt als partner aangemerkt de al dan niet met de medewerker gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Artikel 20. ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Als een medewerker ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2.
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de medewerker gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de medewerker geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald. De medewerker ontvangt tijdens deze periode ten minste het voor de medewerker geldende wettelijk minimumloon.
 - b. Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW ontvangt de medewerker, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
 - c. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW zal aan de medewerker 70% van het maandinkomen worden doorbetaald. De werkgever zal in het tweede ziektejaar hierop een aanvulling verstrekken van 30% van het maandinkomen, mits door de medewerker wordt voldaan aan de eisen van de Wet Verbetering Poortwachter.
 - d. Als na het verstrijken van de in het vorige lid bedoelde termijn de arbeidsongeschiktheid nog voortduurt, echter uitsluitend indien en voor zover hem bij volledige arbeidsongeschiktheid een uitkering op grond van de IVA wordt verstrekt, zal de werkgever gedurende ten hoogste 52 weken een aanvulling op die wettelijke uitkering verstrekken tot maximaal 90% van het in lid 4 van dit artikel genoemde inkomen.
 - e. Als de medewerker op het moment van verstrijken van de onder a t/m d genoemde termijnen van aanvulling op de wettelijke uitkeringen de 60-jarige of een hogere leeftijd heeft bereikt, zal bij voortduring van de arbeidsongeschiktheid tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, een aanvulling op de volledige IVA-uitkering worden verstrekt van 10% van het in lid 4 van dit artikel bedoelde inkomen.
 - f. De duur van de respectieve aanvullingen zoals bedoeld in sub a t/m d bedraagt in totaliteit niet meer dan 3 jaren na aanvang van de (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid.
3. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren of op te schorten ten aanzien van de medewerker die zich niet houdt aan de verplichtingen die artikel 629 en artikel 660a BW de medewerker opleggen, als de wettelijke uitkering door het desbetreffende uitvoeringsorgaan wordt geweigerd of gekort, of als de medewerker de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt.

4. Het inkomen, bedoeld in de leden 1 en 2 van dit artikel, is gelijk aan het gemiddelde bruto-inkomen over de voorafgaande 13 weken.
5. De werkgever stelt de medewerker in de gelegenheid een (aanvullende) arbeidsongeschiktheidsverzekering af te sluiten ter compensatie van de financiële gevolgen van de invoering van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA). Uitgangspunten voor deze verzekering zijn:
 - WGA-aanvullingsverzekering (WGA-hiaat + WGA-WW component)
 - Geïndexeerde uitkering
 - Voldoende deelname (> 75%)

Deelname aan de verzekering is vrijwillig. De premie van deze verzekering is voor rekening van de medewerker en wordt ingehouden op het maandinkomen.

Artikel 21. UITKERING BIJ OVERLIJDEN

1. Als de medewerker overlijdt, zal aan de nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de medewerker laatstelijk rechtens toekomstende salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever geen aftrek van uitkeringen uit anderen hoofde toegepast.
2. Onder laatstelijk rechtens toekomstend salaris wordt in dit artikel verstaan, het laatstelijk genoten salaris, vermeerderd met ploegentoeslag, beloning voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

Geen uitkering is verschuldigd als destijds ten gevolge van het toedoen van de medewerker geen aanspraak is ontstaan op een uitkering op grond van sociale verzekeringswetten.

3. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
 - a. de langstlevende van de echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de medewerker niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de medewerker ongehuwd samenleefde;
 - b. als deze niet meer in leven is de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen en die meerderjarige kinderen, die een wezen uitkering op grond van de ANW ontvangen;
 - c. bij afwezigheid van de personen genoemd onder a en b, degene met wie de medewerker in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de medewerker grotendeels voorzorg.
4. Van ongehuwd samenleven als bedoeld onder lid 3a is sprake als twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding is sprake als de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijken geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding of op een andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Artikel 22. ZORGVERZEKERING

De medewerker kan zich op basis van een door de werkgever gesloten collectieve contract, individueel en op vrijwillige basis verzekeren tegen de kosten van ziekte.

Artikel 23. PENSIOENREGELING per 1 januari 2021

1. *Pensioenregeling*
De pensioenregeling zoals vastgelegd in de pensioenovereenkomst in voorliggende cao.
 - a. Pensioenreglement: Pensioenreglement van Pipelife Nederland B.V. (Pipelife Nederland CAO regeling).
 - b. Pensioengevend salaris: het pensioengevend salaris zoals gedefinieerd in artikel 23.7.
 - c. Pensioengrondslag: de pensioengrondslag zoals gedefinieerd in artikel 23.7.

2. *Pensioenovereenkomst*

- a. De pensioenovereenkomst is hetgeen in deze cao tussen partijen is overeengekomen.
- b. Ter uitvoering van de pensioenovereenkomst heeft de werkgever een overeenkomst gesloten met a.s.r. (DOENpensioen).
- c. De pensioenregeling en de daaruit voortvloeiende rechten en plichten van de medewerker en a.s.r. zijn verder uitgewerkt in het pensioenreglement. Alleen aan het pensioenreglement kunnen pensioenaanspraken en pensioenrechten worden ontleend.
- d. Door het sluiten van een arbeidsovereenkomst met de werkgever gaat de medewerker die voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het pensioenreglement, deelnemen aan de pensioenregeling.
- e. De bepalingen in deze cao zijn ook van toepassing op gewezen deelnemers en pensioengerechtigden in de zin van het pensioenreglement.

3. *Karakter van de pensioenregeling*

- a. De pensioenregeling heeft het karakter van een premieovereenkomst in de zin van artikel 10 Pensioenwet. De pensioenregeling is een individuele beschikbare premieregeling.
- b. Maandelijks wordt een premie gestort op een individuele beleggingsrekening op naam van de medewerker. Met dit kapitaal kan de medewerker op de pensioendatum ouderdomspensioen en partnerpensioen aankopen. De som van de premiestortingen en het rendement van de beleggingen tezamen leiden tot een eindkapitaal op de pensioendatum, waarmee een pensioenuitkering moet worden aangekocht. Het risico van het beleggingsrendement ligt gedurende de periode voorafgaand aan de pensioendatum bij de (gewezen) medewerker. Er is een partnerpensioen en een wezenpensioen verzekerd bij overlijden voor de pensioendatum.

4. *Deelname pensioenregeling*

Deelname aan de pensioenregeling start voor de medewerker die 18 jaar of ouder is en die voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het pensioenreglement vanaf de eerste dag van indiensttreding en eindigt op de wijze als in het pensioenreglement bepaald, op de pensioendatum of door eerdere uitdiensttreding of eerder overlijden.

5. *Pensioenrichtleeftijd*

Het beschikbare premiekapitaal wordt opgebouwd met een pensioendatum van 68 jaar.

6. *Financiering*

- a. Voor de financiering van de pensioenregeling zijn de volgende premies beschikbaar:
 - Pensioenpremie (werkgever- en werknemersbijdrage tezamen): maximaal 15% van de pensioengevende loonsom;
 - Werknemersbijdrage: 1/3 van de totale pensioenpremie (beschikbare premie, risicopremie en administratiekosten) uitgedrukt in een % van de premiegrondslag. Premiegrondslag = pensioengevend salaris – franchise, stijgt mee met AOW aanpassing.
- b. Wanneer in enig kalenderjaar de maximale premie van 15% van de pensioengevende loonsom ontoereikend is om de in artikel 23.7 genoemde te verwerven aanspraken te kunnen financieren, wordt de individuele beschikbare premie verlaagd. Deze verlaging is zodanig dat het beschikbare budget toereikend zal zijn voor de verlaagde individuele beschikbare premie alsmede de niet verlaagde pensioenen op risicobasis.

7. Hoofdkenmerken pensioenregeling

Beschikbare premieregeling	De pensioenregeling is een individuele beschikbare premieregeling.
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar volgt de aanpassing van de pensioenleeftijd in het Witteveen kader.
Pensioengevend salaris	12 maal het bruto maandsalaris, vakantietoeslag en indien van toepassing 13^e maand. Het pensioengevend salaris bedraagt bij een voltijd dienstverband maximaal € 69.562,88 (2025) en € 76.682,28 (2026) of zoveel hoger als dit wordt veroorzaakt door ploegdienstsalaries. € 137.800,- (2025) (maximum pensioengevend loon artikel 18ga Wet LB, wordt jaarlijks aangepast). Het pensioengevend salaris wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld.
Franchise	De franchise voor de beschikbare premie bedraagt per 1 januari 2025 € 18.475,-. Deze franchise geldt eveneens voor het nabestaandenpensioen. Dit bedrag wordt jaarlijks per 1 januari aangepast aan de AOW-ontwikkeling. De aldus vastgestelde franchise kan niet lager zijn dan de fiscaal minimale franchise. De franchise voor het partner- en wezenpensioen bedraagt per 1 januari 2023 € 16.427,-. Dit bedrag wordt jaarlijks per 1 januari aangepast aan de AOW-ontwikkeling. De aldus vastgestelde franchise kan niet lager zijn dan de fiscaal minimale franchise.
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris minus franchise.
Partnerpensioen Bij overlijden tijdens dienstverband (op risicobasis)	Bij overlijden voor de pensioendatum is een partnerpensioen verzekerd: 1,16% van de laatst vastgestelde pensioengrondslag vermenigvuldigd met het aantal pensioenjaren tot de pensioendatum conform het pensioenreglement. De dienstdtijd gelegen voor 1 januari 2016 wordt niet in aanmerking genomen voor het partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband.
Wezenpensioen Bij overlijden tijdens dienstverband (op risicobasis)	Bij overlijden voor de pensioendatum is een wezenpensioen verzekerd van 20% van het partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband. De dienstdtijd gelegen voor 1 januari 2016 wordt niet in aanmerking genomen voor het wezenpensioen bij overlijden tijdens dienstverband.
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw premievrij voortgezet, afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse volgens de tabel in het pensioenreglement (6 klassen).

Beschikbare premieregeling	Pensioengrondslag is pensioengevend salaris minus franchise	
	Leeftijd	% pensioengrondslag
	15 t/m 19	6,72%
	20 t/m 24	7,47%
	25 t/m 29	8,68%
	30 t/m 34	10,08%
	35 t/m 39	11,67%
	40 t/m 44	13,63%
	45 t/m 49	15,87%
	50 t/m 54	18,48%
	55 t/m 59	21,75%
	60 t/m 64	25,85%
	65 t/m 66	29,40%
De hoogte van de beschikbare premie is gelijk aan de fiscaal maximale netto staffel voor een beschikbare premieregeling op basis van een rekenrente van 2% per 1 januari 2018 ¹ (Besluit van 17 december 2014, nr. BLKB2014/2132M, p. 17, staffel II) behoudens in het geval dat de premie gekort moet worden ingeval de maximale premie zoals genoemd in artikel 23.6 niet toereikend is.		
Het percentage is afhankelijk van de leeftijdsklasse waarin de medewerker zich per de eerste dag van de maand bevindt. Het percentage wordt vermenigvuldigd met de pensioengrondslag.		

¹ Voor een periode van 5 jaar 2018 tot en met 2022 worden de premiestaffels gebaseerd op 2% marktrente.

8. Vrijwillige pensioenregeling

De werknemer heeft de mogelijkheid deel te nemen aan een vrijwillige pensioenregeling om extra pensioenkapitaal op te bouwen indien en voor zover dit fiscaal is toegestaan. De premies voor de vrijwillige pensioenregeling worden volledig door de werknemer worden betaald.

9. Pensioenaanspraken bij de vorige pensioenuitvoerder

- De tot en met 31 december 2015 opgebouwde pensioenaanspraken zijn per 31 december 2015 premievrij gemaakt.
- Op de tot en met 31 december 2015 opgebouwde premievrije pensioenaanspraken en –rechten bij de vorige pensioenuitvoerder (De Eendragt) worden geen toeslagen verleend.

10. Pensioenopbouw tijdens levensloop

Tijdens verlof direct voorafgaande aan de ingang van het ouderdomspensioen, dat voor een substantieel deel uit het levenslooptegoed van de werknemer wordt gefinancierd, zal de pensioenopbouw worden voortgezet op basis van de premie en de premieverdeling direct voorafgaande aan dat verlof. Een en ander mits en voor zover dat wettelijk/fiscaal is toegestaan.

11. Vermindering of beëindiging werkgeverbijdrage

Als het bedrijfsbelang het noodzakelijk maakt indien er sprake is van een ingrijpende wijziging van omstandigheden heeft de werkgever het recht zijn bijdrage te verminderen of te beëindigen, zonder instemming van de deelnemers conform artikel 12 Pensioenwet.

12. Openbreekclausule

Indien zich tijdens de looptijd van deze cao wijzigingen voordoen in de bepalingen van de sociale verzekeringswetten en/of fiscale - en pensioenwet- en regelgeving, dan wel wijziging van de pensioenregeling noodzakelijk is in verband met voornemens van, of besluitvorming door a.s.r., dan zullen Partijen in voorkomend geval de noodzaak dan wel wenselijkheid van wijziging van de pensioenafspraken beoordelen en alsdan mogelijk nadere afspraken maken binnen de overeengekomen financiële kaders.

13. *Vervanging eerdere bepalingen over pensioen*

Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten (cao) komen met de inwerkingtreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao. De huidige cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao(en).

Artikel 24. PERSOONLIJK KEUZE BUDGET

1. Bij Pipelife Nederland geldt een Persoonlijk Keuze Budget (PKB). De medewerker heeft met het PKB de mogelijkheid een deel van het arbeidsvoorwaardenpakket naar eigen inzicht samen te stellen en bijvoorbeeld de individuele arbeidsduur af te stemmen op de persoonlijke situatie. Hoofddlijn van het PKB is dat de materiële waarde van een aantal arbeidsvoorwaarden (bronnen) wordt ingezet om daarmee een aantal persoonlijke doelen te financieren.
2. De waarde van de vaste bronnen (plus eventuele variabele bronnen) wordt maandelijks op het PKB van de medewerker bijgeschreven. De medewerker kan daarover vrij beschikken en maandelijks keuzes maken ten aanzien van de besteding van dit budget aan een aantal doelen. Er geldt een maximum van één jaar PKB-tegoed (maandbudget x 12). Jaarlijks wordt in december het maximum getoetst. Het deel van het PKB dat de jaarlijkse norm van dat kalenderjaar overschrijdt, wordt met de december salarisbetaling aan de medewerker uitgekeerd, onder inhouding van loonheffing en premies. Alle bronnen (ook tijd) worden standaard omgezet in geld. Indien gewenst, kan de medewerker tijd terugkopen. De waarde van één uur is vastgesteld op 0,68% van het voor medewerker geldende maandinkomen. Er is geen ruimte om tijd te sparen.
3. De volgende vaste en variabele bronnen worden voor het PKB gebruikt:
 - a. Afkomstig uit tijdsbronnen:
 - ADV-dagen (vast);
 - Planbaar verlof (vast);
 - b. Afkomstig uit financiële bronnen:
 - Vakantietoeslag (vast);
 - 13^e maand (vast);
 - Uitkering dagdienst, 2- en 3-ploegendienst (vast);
 - Feestdagtoeslag 5-ploegendienst (variabel)
 - Tijd voor tijd (variabel).
4. De onder 3. genoemde bronnen kunnen voor de volgende doelen worden gebruikt:
 - Kopen van vrije tijd (korter werken, extra opkomsten of extra op te nemen dagen);
 - Vrijwillig bijsparen pensioen;
 - Fietsenplan;
 - Vakbondscontributie (eenmalig per jaar);
 - Reiskosten woon-werkverkeer (eenmalig per jaar);
 - Uitbetaling in geld (brutosalaris).

Het Persoonlijk Keuze Budget bedraagt:

Leeftijd / jaren	
< 40 jaar	2%
≥ 40 - ≤ 55 jaar	2%
≥ 55 jaar	2%

Voor medewerkers die op 1 januari 2013 in dienst van werkgever zijn en op die datum 55 jaar en ouder zijn, is een overgangsregeling getroffen. Deze is opgenomen in bijlage IV.

Artikel 25. PARTIEEL LEERPLICHTIGEN

Voor medewerkers, op wie partiële leerplicht van toepassing is, gelden de volgende bijzondere bepalingen:

1. De normale wekelijkse arbeidsduur wordt verminderd met het aantal hele of halve diensten gedurende welke de medewerker geen arbeid mag verrichten om te voldoen aan de leerplicht.
2. Over de op grond van lid 1 niet gewerkte tijd is geen salaris verschuldigd. Het normale salaris wordt daarom in dezelfde mate verminderd als de normale werktijd.
3. Over de op grond van lid 1 niet gewerkte tijd worden geen vakantierechten opgebouwd. De basisvakantie, zoals geregeld in artikel 17 lid 2 a en b, wordt daarom in dezelfde mate verminderd als de normale werktijd, met dien verstande dat het aantal vakantiedagen naar boven op hele dagen wordt afgerond.
4. Op de dag(en), waarop de medewerker in het algemeen afwezig pleegt te zijn in verband met de voldoening van de leerplicht, geldt het bepaalde in de leden 1 t/m 3, ook als de medewerker niet feitelijk aan de leerplicht voldoet, bijvoorbeeld wegens vakantie van de onderwijsinstelling.
5. In geval een medewerker toch op een in lid 4 bedoelde dag vrijwillig arbeid verricht, zal de medewerker daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in. Het werk op een dergelijke dag (schooldag of vakantiedag) brengt geen wijziging in het aantal vakantiedagen zoals bepaald in lid 3.

Artikel 26. ONDERNEMINGSRAAD

1. Om mee te werken aan de behartiging van de belangen van onderneming en personeel, is een Ondernemingsraad (OR) ingesteld overeenkomstig het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden.
2. De samenstelling, verkiezing, bevoegdheden en werkwijze van deze raad zijn geregeld in een reglement, dat aan iedere medewerker ter hand wordt gesteld.
3. Werkgever ziet erop toe, dat een medewerker noch wegens lidmaatschap van de OR noch wegens de wijze van uitvoering daarvan, wordt benadeeld in zijn positie in de onderneming.

Artikel 27. VAKBONDSWERK IN DE ONDERNEMING

Om contacten mogelijk te maken tussen de vakorganisaties en hun leden en tussen deze leden onderling en om de vakorganisaties in staat te stellen gekozen leden van de OR in hun werk te ondersteunen, zal werkgever aan de vakorganisaties de volgende medewerking verlenen:

1. De voorzitter van de bedrijfsledengroep kan:
 - a. binnen het bedrijf, maar buiten werktijd, contact hebben met leden van de organisatie;
 - b. als hiertoe naar de mening van de voorzitter van de bedrijfsledengroep een dringende noodzaak aanwezig is, kan dit contact ook binnen werktijd plaatsvinden. De betrokken leidinggevende dient hiervan dan tevoren op de hoogte te worden gesteld;
 - c. als dit door omstandigheden niet op korte termijn buiten werktijd mogelijk is, binnen werktijd telefonisch contact hebben met bezoldigde functionarissen van de vakorganisatie;
 - d. binnen werktijd contact hebben met leden van de plaatselijke OR van het bedrijf;
 - e. beschikken over bedrijfsruimte voor vakbondsvergaderingen over bedrijfsaangelegenheden. Als regel zal deze beschikbaarstelling buiten werktijd geschieden;
 - f. de agenda en de verslagen ontvangen van de plaatselijke OR-vergaderingen, voor zover deze raden daarmee instemmen.

2. Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan binnen de onderneming schriftelijk informatie verspreiden of laten verspreiden onder de leden van de vakorganisatie.
3. De werkgever zal aan het bestuur van de bedrijfsledengroep een lokaliteit ter beschikking stellen, waar dit bestuur buiten werktijd een spreekuur kan houden.
4. De vakorganisaties zullen:
 - a. via door de werkgever ter beschikking gestelde mededelingenborden mededelingen over het vakbondswerk in het bedrijf kunnen doen. Als de werkgever zich met de inhoud en de strekking van deze mededelingen niet kan verenigen zal de werkgever zich ter zake verstaan met de bezoldigde bestuurder van de betrokken vakorganisatie;
 - b. afschriften ontvangen van algemene bedrijfsmededelingen aan de medewerker;
 - c. de stukken ontvangen, die voor de vergadering van de OR door werkgever aan de leden daarvan worden verzonden. Voorts ontvangen zij de agenda's en verslagen van de OR-vergaderingen, voor zover de ondernemingsraad daarmee instemmen. De vakorganisaties zullen uit deze interne stukken niet publiceren dan met toestemming van werkgever;
 - d. informele gesprekken kunnen hebben met daartoe door werkgever aangewezen bedrijfsfunctionarissen;
 - e. toegang hebben tot de onderneming in het kader van het vakbondswerk in het bedrijf contact te kunnen onderhouden met de voorzitter van de bedrijfsledengroep en in dringende gevallen, na voorafgaand overleg met de werkgever, met het bestuur van de bedrijfsledengroep.
5. Een ploegenwerker, die zitting heeft in het bestuur van de bedrijfsledengroep, kan - indien noodzakelijk - in werktijd aan vakbondsvergaderingen, het bedrijf over, deelnemen wanneer naar het oordeel van werkgever het werk dit toelaat.
6.
 - a. Medewerker, die functioneren als kaderlid van een vakorganisatie zullen in hun positie als medewerker niet worden benadeeld vanwege hun activiteiten in die hoedanigheid. Als er sprake is van een voornemen tot ontslag zal de werkgever vooraf met de betrokken vakorganisatie overleggen over de inhoud van de te nemen stappen en de te volgen procedure.
 - b. De medewerker, die meent dat werkgever in strijd handelt met het hierboven bepaalde, kan een beroep doen op partijen als genoemd in de aanhef van de CAO.
 - c. Voordat de werkgever tot ontslag van een vakbondskaderlid overgaat, zal de werkgever hiervan mededeling doen aan partijen ter andere zijde. Het vakbondskaderlidmaatschap zal als zodanig geen reden tot ontslag kunnen vormen.
 - d. Onder vakbondskaderleden worden verstaan: leden van de beleidsraad, centrale raad, leden van het bestuur van de bedrijfsledengroep en leden van eventuele sectiebesturen, vallend onder verantwoordelijkheid van het bestuur van de bedrijfsledengroep, eventuele medewerkersleden van een vakbondsdelegatie en vakbondskaderleden, die zitting hebben in pensioenfondsbesturen, veiligheidscommissies, algemene vergadering, districtsraad, centrale contact commissie en andere organen.
7. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming, stelt werkgever 2½ uur per lid per jaar ter beschikking aan de vakorganisaties. Het bestuur van de bedrijfsledengroep stelt per vestiging vast op welke wijze deze uren zullen worden gebruikt. Hierover zal overleg worden gepleegd met de personeelsdienst van de betrokken vestiging.
8. De werkgever zal aan de vakorganisaties jaarlijks een opgave verstrekken van de medewerker, die bij de werkgever in dienst zijn. Medewerker, die hierop geen prijs stellen, kunnen dit vooraf aan de werkgever kenbaar maken, waarna hun gegevens tijdig van deze opgave zullen worden verwijderd. De vakorganisaties verplichten zich de verstrekte gegevens als vertrouwelijk te behandelen en deze uitsluitend te gebruiken voor de jaarlijkse controle van hun ledenadministratie.

Artikel 28. TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

1. In geval zich een dusdanige wijziging van algemeen economische of sociale aard in Nederland voordoet, dat contractanten redelijkerwijze niet langer aan de loonbepalingen gebonden kunnen worden geacht, zal tijdens de duur van de overeenkomst tussen partijen over de aan te brengen wijzigingen overleg worden gepleegd. Dit overleg zullen partijen voeren in de geest van vertrouwen en samenwerking.
2. Als over het al dan niet aanwezig zijn van omstandigheden als bedoeld in lid 1 van dit artikel tussen partijen geen overeenstemming bereikbaar is, zal hierover uiterlijk één maand nadat één van de partijen verzocht heeft hierover het overleg te openen, uitspraak van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd; een zelfde uitspraak zal aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd als geen overeenstemming bereikbaar is over in deze overeenkomst op grond van dergelijke omstandigheden aan te brengen wijzigingen, drie maanden nadat één van de partijen verzocht heeft hierover het overleg te openen. De uitspraak van de Stichting van de Arbeid zal door alle partijen als bindende uitspraak worden beschouwd.

Artikel 29. DUUR EN OPZEGGING

Deze overeenkomst is aangegaan voor een periode van 1 april 2025 tot en met 31 mei 2026 en eindigt zonder dat voorafgaande opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen te Enkhuizen, 3 juni 2025

PIPELIFE NEDERLAND B.V. te Enkhuizen

FNV te Utrecht

Bijlage I behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor PIPELIFE NEDERLAND B.V.

Groepsindeling	Functielijst
Groep 1 (0 - 26,5 ORBA-punten)	-
Groep 2 (27 - 46,5 ORBA-punten)	Productiemedewerker Extrusie Productiemedewerker Spuitgiet Productiemedewerker Stuik
Groep 3 (47 - 66,5 ORBA-punten)	2 ^e Bedieningsvakman Drainage en Infiltratie 2 ^e Bedieningsvakman VA 3 ^e Bedieningsvakman Extrusie 3 ^e Bedieningsvakman Spuitgiet Heftruckchauffeur Magazijn Vakman 2 Medewerker Kwaliteit / Montage Spuitgiet Productiemedewerker Brekerij
Groep 4 (67 - 90,5 ORBA-punten)	1 ^e Bedieningsvakman Drainage en Infiltratie 1 ^e Bedieningsvakman VA 2 ^e Bedieningsvakman Extrusie 2 ^e Bedieningsvakman Spuitgiet 2 ^e Bedieningsvakman Stuik Bedieningsvakman Mengerij Kwaliteitscontroleur Magazijn Vakman 1 Medewerker Logistiek Productiemedewerker Brekerij / Granulaat
Groep 5 (91 - 114,5 ORBA-punten)	1 ^e Bedieningsvakman Extrusie 1 ^e Bedieningsvakman Manholes 1 ^e Bedieningsvakman Spuitgiet 1 ^e Bedieningsvakman Stuik 1 ^e Bedieningsvakman TS Allround Technisch Medewerker (Spuitgiet) Administratief Medewerker Drainage en Infiltratie Componentenbeheerder / Gereedschapsmaker Extrusie Kwaliteitsmedewerker Lab Machinesteller VA/TS Medewerker Algemene Zaken Meewerkend Voorman Mengerij Monteur 2 Elektro Monteur 2 Werktuigbouwkunde Voorraadbeheerder

Groep 6 (115 - 143,5 ORBA-punten)	Administratief Medewerker F&A Administratief Medewerker Verwerving Assistent Procestechnicus R&D Commercieel Administratief Medewerker (Binnendienst) Componentenbeheerder / Gereedschapsmaker spuitgiet Gereedschapsmaker Productontwikkeling R&D Kwaliteitsfunctionaris Machinesteller spuitgiet Medewerker Artikel Masterdata Medewerker Fysisch Laboratorium Meewerkend Voorman VA/TS Meewerkend Voorman Magazijn Monteur 1 Elektro Monteur 1 Werktuigbouwkunde Plaatsvervangend Ploegchef Extrusie Plaatsvervangend Ploegchef spuitgiet Ploegchef Spin Warehouse Planner
Groep 7 (144 - 172,5 ORBA-punten)	Commercieel Medewerker (Binnendienst) Hoofdmonteur Elektro/Meet & Regel Hoofdmonteur Werktuigbouw HR Assistant Logistiek Coördinator Marketing Support Medewerker Meewerkend voorman kwaliteitscontrole spuitgiet Planner Ploegchef Drainage en Infiltratie Ploegchef Magazijn Ploegchef VA/TS Procestechnicus Extrusie Procestechnicus spuitgiet Procurement Officer Werkvoorbereider / Planner VA/TS Senior Componentenbeheer / Gereedschapsmaker
Groep 8 (173 - 201,5 ORBA-punten)	Assortimentsmanager Chef Fysisch Laboratorium Chef materiaalbeheer Commercieel Medewerker Soluforce CRM Specialist ICT beheerder Manager Stuikafdeling Medewerker Interne Communicatie Medewerker Controlling en Reporting Meewerkend Voorman Componentenbeheer Meewerkend Voorman Technische Dienst Ploegchef Extrusie Ploegchef spuitgiet Ploegchef Stuik Procestechnicus R&D Quality Assurance Officer Recruiter Sectorchef Technische Dienst Senior Procestechnicus Extrusie

	Supply Chain Engineer Supply Chain Planner Tekenaar / Constructeur
Groep 9 <i>(202 – 230 ORBA-punten)</i>	Projectleider R&D Maintenance Engineer Teamleider TD W/E Technical Services Engineer Soluforce Warehouse Manager Senior Tekenaar

Door middel van een dynamisch cyclisch rotatiesysteem wordt iedere functie in ieder geval eens per 5 jaar getoetst of en in hoeverre die nog actueel is. Indien nodig zal aanpassing plaatsvinden.

Bijlage II behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor PIPELIFE NEDERLAND B.V.

Salarisschalen Pipelife Nederland B.V.

Salarisschaal Pipelife Nederland B.V. per 01-04-2025 (incl. 4% verhoging)

Aanloopschaal

Groepen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Aanloopschaal 2 (80%)*	2.218	2.250	2.349	2.458	2.578	2.702	2.879	3.067	3.315
Aanloopschaal 1 (90%)*	2.496	2.531	2.642	2.766	2.900	3.040	3.239	3.451	3.730

* van het beginsalaris

Salarisschaal

Groepen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Beginsalaris	2.773	2.812	2.936	3.073	3.222	3.378	3.599	3.834	4.144
Eindsalaris	2.868	3.013	3.172	3.420	3.660	3.946	4.323	4.840	5.493

In alle gevallen geldt dat het loon van de werknemer nooit lager mag zijn dan het voor hem geldende wettelijk minimumloon (WML), zoals vastgesteld door de overheid. Dit geldt ook bij toepassing van de aanloopschalen.

Voor alle werknemers van 21 jaar en ouder geldt het vaste minimumuurloon. Voor werknemers van 15 tot en met 20 jaar gelden vaste minimumjeugdlonen per uur. De minimumjeugdurlonen zijn afgeleid van het wettelijk minimumuurloon.

Bijlage III behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor PIPELIFE NEDERLAND B.V.

Tijdelijke RVU-regeling Pipelife Nederland B.V.

Pipelife Nederland B.V., FNV en CNV Vakmensen.nl (hierna partijen) nemen het volgende in aanmerking:

- In het Pensioenakkoord van 5 juni 2019 zijn o.a. afspraken gemaakt om eerder te kunnen stoppen met werken;
- De Wet 'bedrag ineens, RVU en verlofsparen' strekt tot uitwerking van deze afspraken;
- Deze wet biedt de mogelijkheid tot tijdelijke facilitering van uittredingsmogelijkheden door een werkgever met een daaraan verbonden tijdelijke versoepeling van de pseudo eindheffing Regeling Vervroegde Uittreding (hierna te noemen: "RVU");
- Partijen hebben nadere afspraken gemaakt over de inhoud van de regeling en leggen deze afspraken hierbij vast.

Artikel 1. Definities

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in artikel 1 van de cao Pipelife Nederland B.V. Verder wordt ter verduidelijking en/of in afwijking van en in aanvulling op die definities verstaan onder:

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

Artikel 2. Recht op uitkering/deelname regeling

1. Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de medewerker die:
 - a. in de periode 1 april 2021 tot en met 31 december 2025 op uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal 1 maand voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt, en;
 - b. in principe direct voorafgaand aan de uittredingsdatum 15 jaar in dienst is bij de werkgever; werkgever en de medewerker die korter dan 15 jaar in dienst is bij de werkgever kunnen op overeenkomen dat deze medewerker op individuele basis alsnog in aanmerking komt voor de regeling.
2. Geen recht op een uitkering heeft de medewerker die recht heeft op een WGA en/of een IVA-uitkering en daarnaast geen loon uit arbeid ontvangt. Als sprake is van een gedeeltelijke WGA-uitkering in combinatie met loon uit arbeid, heeft de medewerker recht op een RVU-uitkering naar rato.
3. Deze regeling treedt in werking op 1 april 2021 en eindigt van rechtswege op 31 december 2025 zonder dat opzegging is vereist.

4. Deelname aan de RVU-regeling is vrijwillig. De medewerker bepaalt zelf hoeveel maanden hij wil deelnemen aan de RVU-regeling tenzij de wettelijke periode korter is, met een maximum van 36 maanden.
5. De werkgever vindt het van belang dat de medewerker die deelneemt aan de RVU zich bewust is van de financiële gevolgen daarvan. De werkgever adviseert de medewerker zich, voorafgaand aan de deelname, goed te laten voorlichten over de financiële gevolgen van deelname aan de regeling middels een financieel planningsgesprek met een deskundige/ financiële planner. De werkgever vergoedt de kosten van een financieel planningsgesprek tot € 550,- inclusief BTW tegen inleveren van een factuur.

Artikel 3. Duur, hoogte en uitbetaling uitkering

1. Aan de uitkeringsgerechtigde wordt een bedrag ineens in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de uittredingsdatum.
2. Het toekennen van de RVU-uitkering in de zin van deze regeling kan niet met terugwerkende kracht.
3. De RVU-uitkering kan nooit meer bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag. De RVU-drempelvrijstelling is maximaal het bedrag dat gelijk is aan het brutobedrag van de drempelvrijstelling genoemd in artikel 32 ba lid 7 Wet op de Loonbelasting van de AOW-uitkering voor alleenstaande personen, dat geldt op 1 januari van het jaar van de uitkering.
4. De hoogte van de totale uitkering is afhankelijk van het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en wordt op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst vastgesteld en vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst.
5. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum een deeltijd dienstverband had, heeft recht op een uitkering naar rato van zijn arbeidsduur ten opzichte van een voltijds dienstverband.

Bij een deeltijd dienstverband geldt deze vergoeding naar rato van het aantal contracturen. Voor de vaststelling van het aantal contracturen wordt als peildatum 12 maanden voor datum van deelname gehanteerd.
6. De uitkering wordt in een bedrag ineens door de werkgever aan de uitkeringsgerechtigde betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, zoals de loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen) en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet.
7. De uitkeringsgerechtigde ontvangt een (digitale) specificatie van de betaalde uitkering en een (digitale) jaaropgave.

Artikel 4. Aanvragen uitkering

1. De medewerker die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling moet minimaal 6 maanden vóór de uittredingsdatum een daartoe strekkende aanvraag indienen bij de werkgever met gebruikmaking van het daartoe bestemde aanvraagformulier.
2. De medewerker die in aanmerking wenst te komen voor de uitkering en de werkgever verklaren zich akkoord met de op hen van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit deze regeling.

Artikel 5. Financiering van de uitkering

De uitkering wordt gefinancierd door de werkgever die met de medewerker de vaststellingsovereenkomst heeft ondertekend.

Artikel 6. Hardheidsclausule

Als de uitvoering van deze regeling naar oordeel van werkgever in een afzonderlijk geval zou leiden tot een evident onbillijke situatie, kan werkgever besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de betreffende medewerker. In die gevallen waarin het reglement niet voorziet, handelt werkgever naar de geest van de regeling.

Artikel 7. Anti-cumulatie

De medewerker die gebruikt maakt van deze regeling kan geen aanspraak maken op enig andere (wettelijke) regeling en/of vergoeding uit hoofde van (het einde van) de arbeidsovereenkomst, cao, bedrijfsregelingen en/of anderszins. Medewerker doet afstand van bepaalde (cao) regelingen, te weten de uitkering bij einde dienstverband en/of een pro rata (bruto uitgekeerde) jubileum uitkering.

Bijlage IV behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor PIPELIFE NEDERLAND B.V.

Overgangsregeling Gefaseerde opbouw vaste bron PKB-budget

Bij de introductie van het PKB per 1 januari 2013 zijn de leeftijdsdagen en de seniorendagen (artikel 17.2.b en artikel 27 cao) komen te vervallen. Voor medewerker die op 1 januari 2013 in dienst zijn van werkgever en op die datum 55 jaar of ouder zijn geldt echter een overgangsregeling.

Voor deze medewerker zullen twee aangepaste tabellen van toepassing zijn, namelijk:

Medewerker van 55 tot 60 jaar op 1 januari 2013 (50% van de oude tabel)	
55 jaar	2,5 dagen
56 jaar	3,0 dagen
57 jaar	3,5 dagen
58 jaar	4,0 dagen
59 jaar	5,0 dagen

Genoemde dagen kunnen onder de volgende voorwaarden worden opgenomen:

- Over bovenstaande dagen/diensten zal 85% van het salaris worden betaald.
- Het moment waarop de dagen/diensten over het jaar worden genoten zal in onderling overleg tussen bedrijfsleiding en de betrokken medewerker worden geregeld ter voorkoming van verstoring van de normale bedrijfsgang. Bovengenoemde dagen/diensten dienen in het desbetreffende jaar te worden opgenomen. Opsparen van vrije dagen/diensten is daarom niet mogelijk.
- De opname van deze dagen/diensten zal geen gevolgen hebben voor pensioenrechten, uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid, vakantietoeslag of voor de 13e maand.

Bijlage VI behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor PIPELIFE NEDERLAND B.V.

PROTOCOL

1. Periodiek overleg

In het eerste kwartaal van 2026 vindt nader overleg plaats met de vakbonden over:

- Studieafspraken
- Employability budget
- Rapportage opleidingsbeleid (vast onderdeel)

2. Studieafspraken

Pipelife wil mogelijkheden onderzoeken om een verlofspaarregeling te introduceren voor alle generaties, die bij inzet voor afbouw richting pensioen deels zal worden aangevuld door werkgever. De uitgangspunten voor deze regeling zijn opgenomen in bijlage II.

Vanuit cao overleg is duidelijk geworden dat terugkomdagen als belastend worden ervaren door de medewerkers. Pipelife zal samen met FNV de mogelijke oorzaken hiervan onderzoeken en de uitkomsten vertalen naar oplossingen.

Voor het einde van de looptijd van de cao zal Pipelife een voorstel doen om cao teksten te vereenvoudigen en te verduidelijken. Dit voorstel zal tijdig gedeeld worden met de vakbond en onderwerp zijn op de agenda voor de eerstvolgende cao.

3. Vakbondscontributie

Pipelife zal in 2025 en 2026 gebruik maken van de 'Werkkostenregeling'. De mogelijkheid om een fiscaal voordeel te behalen door de vakbondscontributie te verrekenen met het bruto loon, wordt onder de eerder afgesproken voorwaarden voor de looptijd van de cao voortgezet. FNV kan gebruik maken van de publicatiemogelijkheden bij de werkgever voor het informeren van mensen over voornamelijk grote momenten van een cao traject. Zo kunnen zoveel mogelijk collega's betrokken zijn bij het tot stand komen van de cao. Werkgever zal de stukken beoordelen voordat deze geplaatst worden.

4. RVU regeling

Pipelife erkent dat de RVU-vrijstelling op basis van het 'Hoofdlijnenakkoord van 18 oktober 2024' een mogelijkheid kan bieden voor oudere werknemers, die ook met aanvullende preventieve (DI-) maatregelen moeite blijven houden met doorwerken tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Pipelife en FNV treden in overleg over een (nieuwe) RVU-regeling als de huidige RVU-regeling van rechtswege eindigt en als bekend is hoe de nieuwe regeling wordt vastgelegd in wet- en regelgeving. Voor Pipelife geldt dat in alle omstandigheden moet worden voldaan aan fiscale weten regelgeving, inclusief het voorkomen van sancties (daaronder verstaan RVU-boetes).

5. Reiskosten woon-werkverkeer

Gedurende de looptijd van de cao, mits en voor zolang fiscaal toegestaan, is het voor de werknemer mogelijk een fiscaal voordeel te behalen door de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer fiscaalvriendelijk te laten verrekenen met de eindejaarsuitkering. Bij het vervallen van deze fiscale faciliteit wordt door Pipelife geen enkele compensatie geboden.

6. Thuiswerken

Bij Pipelife Nederland staat de mogelijkheid open dat de werknemer deels vanuit huis werkt. Indien de functie dit toelaat, wordt de mogelijkheid tot thuiswerken gefaciliteerd. In onderling overleg tussen werkgever en werknemer worden afspraken gemaakt over mogelijkheden, voorwaarden en consequenties, waarbij onder meer aandacht wordt geschonken aan functieaspecten, bezetting op de afdeling, persoonsaspecten en thuissituatie.

7. **Employability budget / Duurzame inzetbaarheid**

Er wordt een budget van € 500,00 netto per medewerker ter beschikking gesteld. Dit budget kan jaarlijks worden ingezet voor bestedingen in de breedst mogelijk zin van duurzame inzetbaarheid via het portaal “Lekker Bezig” van Centraal Beheer.

8. **Private PAWW-uitkering**

Partijen hebben in het reguliere cao-overleg besloten tot verlenging van de PAWW-regeling. De werknemer betaalt de PAWW-bijdrage. De werkgever houdt de PAWW-bijdrage in op het brutoloon en draagt deze af aan Stichting PAWW.

9. **Opleidingsbeleid**

In ieder geval tijdens de zogenoemde taak- en beoordelingsgesprekken worden per medewerker de opleidingsmogelijkheden in kaart gebracht, afgezet tegen de huidige en toekomstige functie-eisen en opleidingswensen van de medewerker. Dit wordt vastgelegd in een Persoonlijk opleidingsplan (POP), waarin afspraken staan tussen werknemer, leidinggevende en/of Personeelszaken over te ondernemen opleidingsactiviteiten, ondersteuning en begeleiding, over tussentijdse afstemming, over het beoogde resultaat binnen een bepaalde periode en over het daartoe beschikbare gestelde budget.

Jaarlijks wordt voor de onderneming een Bedrijfsopleidingsplan (BOP) opgesteld. Deze BOP wordt vooraf besproken met de Ondernemingsraad en achteraf met de Ondernemingsraad geëvalueerd. Tevens zal er rapportage over het opleidingsbeleid plaatsvinden in het periodiek overleg met de vakorganisaties.

10. **Winterstop**

Voor alle medewerkers geldt dat zij verlof opnemen tijdens de winterstop. Iedereen heeft de mogelijkheid - wanneer nodig – extra verlofuren te kopen uit het PKB. Jaarlijks wordt de lengte van de winterstop in overleg met de OR vastgesteld.

11. **Enmalige uitkering 2025**

Werkgever keert aan alle werknemers die op 1 november 2025 in dienst zijn, in november 2025 een eenmalige uitkering uit van €100 netto (op fulltime basis, uitbetaling via WKR).

-o0o-