



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor

Dutch Glycerin Refinery B.V.

te Delfzijl

1 april 2025 tot 1 april 2026

Collectieve arbeidsovereenkomst voor Dutch Glycerin Refinery 2025-2026, 16 april 2025

©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 voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao en van Werkgeversvereniging AWWN te Den Haag.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

De ondergetekenden:

Dutch Glycerin Refinery B.V., gevestigd te Delfzijl,

als partij aan werkgeverszijde

en

FNV te Utrecht

elk als partij aan werknemerszijde

verklaren te zijn overeengekomen de collectieve arbeidsovereenkomst (cao)
voor Dutch Glycerin Refinery voor de periode van 1 april 2025 tot 1 april 2026.

INHOUDSOPGAVE

		Bladzijde
1.	ALGEMENE BEPALINGEN	6
Artikel 1	Definities	6
Artikel 2	Looptijd	7
Artikel 3	Algemene verplichtingen van cao-partijen	7
Artikel 4	Algemene verplichtingen van de werkgever	8
Artikel 5	Algemene verplichtingen van de werknemer	9
2.	INDIENSTTREDING EN ONTSLAG	11
Artikel 6	Indiensttreding	11
Artikel 7	Einde van de arbeidsovereenkomst	11
3.	ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN	13
Artikel 8	Dienstrooster en arbeidsduur	13
Artikel 9	Werktijden	13
4.	BELONING	15
Artikel 10	Functiegroepen en salarisgroepen	15
Artikel 11	Salaris	15
Artikel 12	Vakantietoelage	16
Artikel 13	Salaris bij indiensttreding	16
Artikel 14	Periodieke salarisherziening	16
Artikel 15	Salaris bij plaatsing in een hogere salarisgroep	17
Artikel 16	Salaris bij plaatsing in een lagere salarisgroep	18
Artikel 17	Algemene salarisherziening	18
5.	BIJZONDERE BELONING	19
Artikel 18	Uitbetaling bijzondere beloning	19
Artikel 19	Overwerk	19
Artikel 20	Extra reis	20
Artikel 21	Consignatie	21
Artikel 22	Verschoven tijd	21
Artikel 23	Dienstroostertoeslag	22
Artikel 24	Vervanging	22
Artikel 25	Incidenteel invallen in een ander dienstrooster	22
Artikel 26	Tijdelijke plaatsing in dagdienst vanwege STOP	23
Artikel 27	Overplaatsen naar een ander dienstrooster	23
Artikel 28	Werken op feestdagen	24
Artikel 29	Dertiende maand	24
6.	VAKANTIE EN VERLOF	26
Artikel 30	Vakantie	26
Artikel 31	Verlof	28
Artikel 32	Betaald verlof	30
Artikel 33	Onbetaald verlof	32
7.	OVERIGE ARBEIDSVoorwaarden	34
Artikel 34	Zorgverzekering	34
Artikel 35	Arbeidsongeschiktheid	34
Artikel 36	Vaste spaarbijdrage	36
Artikel 37	Pensioen	36
Artikel 38	Jubileumuitkering	37

8.	INZETBAARHEID EN WERKGELENHEID	38
Artikel 39	Inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen	38
Artikel 40	Jeugdige werknemers	39
Artikel 41	Oudere werknemers	40
Artikel 42	Reorganisatie	41
Artikel 43	Inleenkrachten	42
9.	MEDEZEGGENSCHAP	43
Artikel 44	Informatie aan de PVT (personeelsvertegenwoordiging)	43
	BIJLAGEN	44
1	Salarisschalen	44
2	Beroepsprocedure functie-indeling	45
3	Protocol voorkoming ziekteverzuim en re-integratie	47
4	Protocolafspraken 2025-2026	49

Hoofdstuk 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) wordt verstaan onder:

- a. Werkgever : Dutch Glycerin Refinery B.V.;
- b. Vakorganisatie : de partij aan werknemerszijde;
- c. Werknemer : elk personeelslid (m/v) in dienst van de werkgever, in functies in de salarisgroepen 1 tot en met 15, met uitzondering van de stagiair en de vakantiewerker;
- d. Deeltijdwerknemer : de werknemer die niet de volledige arbeidsduur van artikel 8 cao werkzaam is. Daar waar wordt gesproken over werknemer wordt ook de deeltijdwerknemer bedoeld, met dien verstande dat de arbeidsvoorwaarden voor deeltijdwerknemers naar evenredigheid van het voor hem geldende deeltijdpercentage wordt vastgesteld;
- e. Deeltijdpercentage : de arbeidsduur voor de deeltijdwerknemer in verhouding tot de arbeidsduur van artikel 8;
- f. PVT : de personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR) van Dutch Glycerin Refinery;
- g. Maand : een volle kalendermaand;
- h. Week : een volle kalenderweek, aanvangend op maandag;
- i. Dag : een periode van 24 uur, die aanvangt aan het begin van de eerste in de ochtend eindigende dienst. De nachtdienst begint om 23.00 uur;
- j. Feestdagen : Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, de door de overheid aangewezen dag voor de viering van Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei voor de viering van de nationale Bevrijdingsdag;
- k. Dienstrooster : een arbeidstijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer gewoonlijk met zijn werk begint en deze beëindigt en eventueel onderbreekt;
- l. Dienst : een aaneengesloten werkperiode uit een dienstrooster zoals omschreven in artikel 8 cao;
- m. Normale arbeidsduur : het aantal uren dat de werknemer normaliter volgens dienstrooster zijn werkzaamheden verricht;
- n. Jaarsalaris : het salaris zoals vastgesteld overeenkomstig artikel 11 cao;
- o. Jaarinkomen : het jaarsalaris inclusief eventuele persoonlijke toeslagen en de verlofcompensatietoeslag op grond van artikel 11.2 cao, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen zoals bedoeld in de artikel 19 tot en met 28 cao, voor zover deze een vast karakter dragen;

- p. Maandsalaris : een gedeelte van het jaarsalaris, vastgesteld overeenkomstig artikel 11 cao;
- q. Maandinkomen : maandsalaris inclusief eventuele toeslagen, vermeerderd met bijzondere beloningen een en ander zoals bedoeld in lid o;
- r. Salaris : het jaarsalaris;
- s. Diensttijd : de periode gedurende welke de werknemer ononderbroken in dienst is geweest van werkgever. Een ononderbroken diensttijd wordt mede geacht aanwezig te zijn bij een reeks aaneengesloten dienstbetrekkingen bij met elkaar gelieerde werkgevers, mits deze op het tijdstip van verandering van dienstbetrekking gelieerd waren;
- t. Inleenkracht : de natuurlijke persoon, die anders dan op basis van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever, zonder met hem een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan;
- u. Standaard pensioen- : De eerste dag van de maand volgende op die waarin de
ingangsdatum werknemer de 68-jarige leeftijd heeft bereikt;
- v. Partijen : Werkgever, vakorganisatie en werknemer;
- w. BW : Burgerlijk Wetboek.

Artikel 2 Looptijd

Deze cao treedt in werking op 1 april 2025 en eindigt op 31 maart 2026.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van cao-partijen

3.1 Algemeen

cao-partijen zijn verplicht deze cao te goeder trouw naar letter en geest na te komen. Zij zullen geen actie, direct of indirect, voeren of steunen die tot doel heeft deze cao te wijzigen of te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen. De vakorganisaties zullen ieder met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze cao door hun leden bevorderen. De werkgever zal eveneens nakoming van deze cao met alle hem ten dienste staande middelen bevorderen.

3.2 Geschillen

Partijen zullen bij een tussen hen gerezen geschil, verband houdend met de uitleg of toepassing van deze cao, geen staking of uitsluiting toepassen. Zij zullen geen tussen hen gerezen geschil aan de rechter voorleggen voordat zij gezamenlijk hebben geprobeerd een oplossing te vinden. Daarvoor zal de partij die van mening is dat de andere partij deze cao niet op de juiste wijze heeft uitgelegd, toegepast of heeft nageleefd, aan de andere partij binnen een maand nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk en beargumenteerd verzoeken de uitleg of toepassing te herzien of de bepalingen van de cao in acht te nemen. Een dergelijk verzoek verplicht de partijen tot overleg over een gezamenlijke oplossing, tenzij het verzoek onmiddellijk wordt ingewilligd. Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil bij de andere partij op de omschreven wijze is aangebracht geen oplossing tot stand is gekomen, kan het geschil aan de rechter worden voorgelegd.

3.3 *Collectieve arbeidsovereenkomst*

“De tekst van de CAO is te vinden op de netwerk drive (I:\Procedures\6 - HRM - Human Resource Management\4 – CAO) van DGR.

3.4 *Individuele arbeidsovereenkomst*

De werkgever zal met elke werknemer die gedurende de looptijd van deze cao in dienst treedt, individueel een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarin de cao van toepassing wordt verklaard.

Over de inhoud van deze individuele arbeidsovereenkomst wordt met vakorganisaties overleg gepleegd. Deze zullen bevorderen dat hun leden dergelijke individuele arbeidsovereenkomsten ondertekenen.

In de individuele arbeidsovereenkomst kunnen nadere bepalingen over de rechten en plichten van werknemer en werkgever worden opgenomen.

3.5 *Periodiek Overleg*

Tussen de werkgever en de vakorganisaties vindt minimaal 1 maal per jaar Periodiek Overleg plaats over de gang van zaken binnen het bedrijf en over de toepassing van de arbeidsvoorwaarden.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werkgever

4.1 *Werkomstandigheden*

De werkgever zal binnen het bedrijf de belangen van de werknemers behartigen. Zo zal hij de orde, de hygiëne, de veiligheid en het welzijn in het bedrijf zoveel hij kan bevorderen, een en ander zoals van een goed werkgever mag worden verwacht. Hij zal daarvoor aanwijzingen en voorschriften geven, veiligheidsmiddelen ter beschikking stellen en waar nodig zorgdragen voor medische controles.

4.2 *Werkzaamheden*

De werkgever is gehouden slechts die werkzaamheden op te dragen die in redelijkheid van de werknemer kunnen worden verlangd.

4.3 *Werktijden*

De werkgever draagt ervoor zorg, dat er zo weinig mogelijk arbeid wordt verricht buiten de normaal voor de werknemer geldende werktijden.

4.4 *Aanpassing arbeidsduur*

De werkgever zal een schriftelijk verzoek om in deeltijd te werken behandelen conform de Wet flexibel werken. In deze wet is het recht van de werknemer op aanpassing van de arbeidsduur geregeld. Ook zijn daarin de voorwaarden, de te volgen procedure en de beslistermijn opgenomen.

4.5 *Gezondheidsbeleid*

De werkgever voert een gezondheidsbeleid gericht op behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de werknemer, op bevordering van gelijke kansen van arbeidsgehandicapte en niet-arbeidsgehandicapte werknemers en op het voorkomen van werkstress.

4.6 *Arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd*

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

4.7 *Melding vacatures*

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

4.8 *Eenzijdig wijzigingsbeding*

De werkgever is bevoegd eenzijdig arbeidsvoorwaarden te wijzigen indien en voor zover aanpassing voortvloeit uit bepalingen in de individuele arbeidsovereenkomst en/of deze cao. De werkgever zal echter slechts gebruik maken van een eenzijdig wijzigingsbeding, als hij bij de betreffende wijziging van de arbeidsvoorwaarde een zodanig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Artikel 5 *Algemene verplichtingen van de werknemer*

5.1 *Werkomstandigheden*

De werknemer zal de belangen van de werkgever behartigen. Zo is hij mede verantwoordelijk voor de orde, de hygiëne, de veiligheid en het welzijn in het bedrijf, een en ander zoals van een goed werknemer mag worden verwacht. De werknemer zal de daarvoor gegeven aanwijzingen en voorschriften naleven, ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen gebruiken en zich als dat wordt gevraagd periodiek medisch laten onderzoeken door een door de werkgever of met zijn instemming gekozen arts. De resultaten van dit onderzoek zullen, als de werknemer dit verzoekt, aan zijn huisarts of medisch specialist ter beschikking worden gesteld.

5.2 *Werkzaamheden*

De werknemer zal alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk en in overeenstemming met de verstrekte voorschriften en aanwijzingen verrichten. De werknemer zal tijdelijk arbeid verrichten voor anderen dan de werkgever of een met deze gelieerde onderneming, tenzij de werknemer aannemelijk maakt dat inzet voor derden in een bepaalde situatie of onder bepaalde omstandigheden in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. In functies waar ten behoeve van de goede gang van zaken in het bedrijf consignatie noodzakelijk is, is deze verplicht.

5.3 *Werktijden*

De werknemer zal zich houden aan de voor hem geldende arbeidstijdregeling. De werknemer zal, als de werkgever dat noodzakelijk acht, ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid verrichten.

5.4 *Nevenwerkzaamheden*

5.4.1 *Vóór indiensttreding meld de werknemer zijn nevenwerkzaamheden aan DGR. DGR toetst of deze nevenwerkzaamheden zijn toegestaan. Is de werknemer in dienst van DGR dan is het alleen toegestaan om nevenwerkzaamheden te verrichten als DGR vooraf schriftelijk toestemming verleent. DGR mag toestemming alleen weigeren als zij hiervoor een objectieve reden heeft.*

Deze objectieve redenen kunnen zijn:

- (de schijn van) belangenverstrengeling;
- (mogelijke) reputatierisico's; of
- onevenredige tijdsbesteding.

5.4.2 De werkgever kan een werknemer die zonder de schriftelijke toestemming van de werkgever nevenwerkzaamheden verricht, zonder behoud van inkomen schorsen voor maximaal twee dagen. In geval van herhaling zal dit worden beschouwd als een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 en 7:678 BW (ontslag op staande voet). Heeft de werknemer nagelaten de werkgever om toestemming te vragen, dan zal de werkgever niet tot schorsing overgaan voordat hij de werknemer in gebreke stelt en hem een termijn van twee weken gunt om het verzuim te herstellen.

5.4.3 De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van niet door de werkgever goedgekeurde arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 36 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

5.5 *Geheimhouding*

5.5.1 De werknemer mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever op geen enkele wijze aan derden mededeling doen over op welke wijze dan ook tot zijn kennis gekomen gegevens over of verband houdend met bedrijfsaangelegenheden zowel van de werkgever als van met deze gelieerde ondernemingen, waarvan hij weet of behoort te weten dat ze ten opzichte van die derden geheim zijn. Deze geheimhoudingsplicht geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de werkgever.

5.5.2 De werknemer mag zonder schriftelijke toestemming van de werkgever geen aan de werkgever of en met deze gelieerde onderneming toebehorende boeken, correspondentie, tekeningen, berekeningen en andere bescheiden in de ruimste zin op bovenstaande bedrijfsaangelegenheden betrekking hebbend en daarvan gemaakte afschriften of aantekeningen in zijn particuliere bezit houden, aan derden tonen of ter beschikking stellen. Alle in dit lid bedoelde bescheiden, ook al zijn deze op papier van de werknemer gesteld, of aan hem persoonlijk geadresseerd, moeten als dat worden gevraagd, maar in ieder geval bij het einde van de arbeidsovereenkomst, direct aan de werkgever worden overhandigd.

5.5.3 De werknemer mag in het kader van de privacybescherming alle hem vanwege zijn functie of op andere wijze tot zijn kennis gekomen geregistreerde persoonsgegevens, niet anders gebruiken dan voor het doel waarvoor de registratie is ingesteld en voor de uitoefening van zijn functie nodig is en niets hierover aan onbevoegden medelen.

5.6 *Bekendmakingen*

De inhoud van bekendmakingen die door de werkgever worden uitgegeven langs de gebruikelijke kanalen, zoals (digitale) mededelingenborden en bedrijfsbladen, en voor de werknemer bestemd zijn, wordt geacht door de werkgever schriftelijk aan iedere werknemer persoonlijk te zijn meegedeeld.

Hoofdstuk 2 INDIENSTNEMING EN ONTSLAG

Artikel 6 Indiensttreding

6.1 Proeftijd

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst kan wederzijds een proeftijd overeengekomen worden conform de bepalingen van artikel 7:652 BW (proeftijd).

6.2 Aard van de arbeidsovereenkomst

6.2.1 Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan worden aangegaan met een vaste einddatum of voor de duur van bepaalde werkzaamheden. Als in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

6.2.1 Van artikel 7:668a lid 1 BW (keten van arbeidsovereenkomsten) wordt afgeweken in die zin, dat opvolgende arbeidsovereenkomsten als één arbeidsovereenkomst worden beschouwd als sprake is van uitzendovereenkomsten zoals bedoeld in artikel 7:690 BW (definitie uitzendovereenkomst). In de zin van dit artikel is een detacheringsovereenkomst geen uitzendovereenkomst.

Artikel 7 Einde van de arbeidsovereenkomst

7.1 Opzegging

7.1.1 De arbeidsovereenkomst kan wederzijds met onmiddellijke ingang worden opgezegd wegens een dringende reden in de zin van artikel 7:678 en 7:679 BW (ontslag op staande voet) en tijdens of aan het eind van de proeftijd als bedoeld in artikel 6.1 cao.

7.1.2 Behalve in de gevallen genoemd in artikel 7.1.1 cao eindigt de arbeidsovereenkomst voor de werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is:

- a. door opzegging door de werkgever met een termijn conform artikel 7:672 lid 2 BW van:
 - 1 maand bij een arbeidsovereenkomst die korter dan 5 jaar heeft geduurd;
 - 2 maanden bij een arbeidsovereenkomst die 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd;
 - 3 maanden bij een arbeidsovereenkomst die 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd;
 - 4 maanden bij een arbeidsovereenkomst die 15 jaar of langer heeft geduurd.
- b. door opzegging door de werknemer met een termijn conform artikel 7:672 lid 3 BW van 1 maand.

7.1.3 In afwijking van het bepaalde in artikel 7.1.2 cao geldt voor de werknemer ingedeeld in salarisgroep 10 tot en met 15 een wederzijdse opzegtermijn van drie maanden, tenzij de wet een langere termijn aan geeft.

7.1.4 De opzegging vindt zo plaats dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de maand.

7.2 Van rechtswege

7.2.1 Behalve in de gevallen genoemd in artikel 7.1.1 cao, eindigt de arbeidsovereenkomst voor de werknemer die voor bepaalde tijd in dienst is van rechtswege op de kalenderdatum of de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
Werkgever zal de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een half jaar of langer, uiterlijk een maand voordat de betreffende

arbeidsovereenkomst afloopt, schriftelijk informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst.

- 7.2.2 Op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is het bepaalde in artikel 7:670 leden 1 en 3 BW (opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid en tijdens militaire dienst) niet van toepassing.
- 7.2.3 De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Hoofdstuk 3 ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

Artikel 8 Dienstrooster en arbeidsduur

8.1 Dienstrooster

8.1.1 De werkgever stelt vast op welke wijze de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur in een dienstrooster wordt gespreid, met inachtneming van de bepalingen van de Arbeidstijdenwet (ATW), de Wet op de ondernemingsraden (WOR) en van de overige bepalingen die cao-partijen over arbeidsduur en werktijden zijn overeengekomen en opgenomen in dit artikel.

8.1.2 Ter bevordering van een goed overleg over dienstroosters op de locatie en binnen afdelingen worden de volgende richtlijnen gehanteerd:

1. De werkgever stelt randvoorwaarden met betrekking tot bedrijfstijd en vereiste bezetting van de locatie, respectievelijk de afdeling.
2. De werkgever en medewerkers kunnen ieder voorstellen met betrekking tot roosters doen.
3. Roostervoorstellen worden zowel individueel tussen leidinggevende en werknemer als in het werkoverleg besproken.
4. Eventuele afwijzing van een roostervoorstel van (de) werknemer(s) wordt schriftelijk gemotiveerd.

8.1.3 De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van zijn dienstrooster. Overplaatsing naar een ander dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.

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

8.2 Arbeidsduur

8.2.1 Voor de werknemer die niet in 5-ploegendienst werkt, geldt een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week, vóór toepassing van het gestelde in artikel 31.1 cao (omvang verlof) en artikel 31.4 cao (inroosteren van verlof).

8.2.2 Voor de werknemer werkzaam in 5-ploegendienst geldt een arbeidsduur van gemiddeld 33,6 uur per week.

Artikel 9 Werktijden

9.1 Werktijden dagdienst

9.1.1 De werknemer in dagdienst werkt volgens rooster op maximaal vijf van de eerste zes dagen van de week. In een rooster met enkelvoudige diensten wordt in de regel gewerkt tussen 07.00 en 18.00 uur. In een rooster met meervoudige diensten wordt gewerkt in ochtend- en middagdiensten, in dag- en nachtdiensten, dan wel in nacht-, ochtend- en middagdiensten.

9.1.2 In een rooster met meervoudige diensten is het uitgangspunt voor de verdeling van diensten een zo gelijk mogelijk spreiding van de dienstsoorten over de betreffende werknemers. In overleg met de PVT kan van dit uitgangspunt worden afgeweken, als daarmee een zwaarwegend belang is gediend.

9.1.3 De dagelijkse werktijd (dienstlengte) volgens rooster bedraagt maximaal 10 uur, maar zal als regel de 9 uur niet overschrijden. Van de mogelijkheid om in een rooster een 10-uursdienst op te nemen zal terughoudend gebruik worden gemaakt.

9.1.4 De wekelijkse werktijd volgens rooster bedraagt maximaal 45 uur. In geen geval zal langer dan 13 aaneengesloten weken de werktijd volgens rooster op dit

maximum kunnen worden gesteld.

- 9.1.5 Voor een werknemer kunnen jaarlijks maximaal 13 zaterdagdiensten worden ingeroosterd. Deze inroostering geschiedt op vrijwillige basis.
- 9.1.6 Regelingen over variabele werktijden worden in overleg met de PVT getroffen.
- 9.2 *Werktijden 5-ploegendienst*
- 9.2.1 In 5-ploegendienst wordt op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer afwisselend in een nacht-, ochtend- en middagdienst is ingedeeld, onderbroken door roostervrije dagen.
- 9.2.2 Aan het begin van ieder jaar wordt het individuele rooster van de werknemer vastgesteld. Om dat te realiseren moet de werknemer zijn vakantieplannen en de werkgever de planning van de groepsgewijze opleidingen en training in december daaraan voorafgaand gereed hebben. Ook zal de werkgever dan zijn verwachtingen over verhoogde bedrijvigheid uitspreken. Op grond hiervan vindt in overleg tussen management en betrokkenen, per afdeling de toevoeging van extra diensten plaats. Het aantal toe te voegen extra diensten en de momenten waarop deze worden toegevoegd, worden voor het begin van het kalenderjaar vastgesteld. Van het voorgaande kan alleen door personele wijzigingen en uitsluitend voor de betrokken werknemer(s) worden afgeweken. Bij verschil van mening over deze procedure en over het aantal en moment van toe te voegen extra diensten, beslist het management.
- 9.2.3 In het in artikel 9.2.2 cao bedoelde individuele rooster kunnen per kalenderjaar vijf extra diensten worden ingeroosterd, om voorzienbare bezettingsproblemen als gevolg van vakantie-opname, opleiding en training en/of verhoogde bedrijvigheid te voorkomen.
- 9.2.4 Het 5-ploegendienstrooster is in 2023 gewijzigd van OOMM-NN---O..... naar OOMMNN----O..... De feestdagtoeslag wordt toegekend aan de nachtdienst startend om 23:00 uur voorafgaand aan de feestdag tot en met de nachtdienst startend om 23:00 uur op de feestdag (4 x 8 uur).
- 9.3 *Rusttijden*
- 9.3.1 Als een werknemer werkzaam in dagdienst arbeid heeft verricht tussen 10 uur voor de aanvang van de normale dagdienst en de aanvang van deze dagdienst, zullen, ter verzekering van voldoende rust, vanaf het begin van de dagdienst evenveel uren vrijaf worden gegeven als gewerkt zijn in de bedoelde periode, vermeerderd met één uur per oproep. Op verzoek van de werknemer kan direct aansluitend hierop nog een uur vrijaf worden toegekend, in welk geval de extra reis op basis van artikel 20 cao komt te vervallen.
- 9.3.2 Het recht op uren vrijaf als hiervoor bedoeld ontstaat echter niet wanneer:
- deze arbeid is begonnen op of na 2 uren voor het begin van de normale dagdienst (ter bepaling van het begin van de dagdienst zal in geval van variabele werktijden de standaardaanvangstijd worden gebruikt),
 - de eerstvolgende dienst volgens dienstrooster later dan 12 uur na het beëindigen van deze arbeid begint.
- 9.3.3 Wanneer de normale werktijd ten gevolge van incidenteel nachtwerk korter dan 2 uur zou worden hoeft de werknemer in het algemeen niet meer terug te komen.
- 9.3.4 Een werknemer werkzaam in ploegendienst heeft na ten minste 12 uur onafgebroken arbeid te hebben verricht, recht op ten minste 12 uur rust.

Hoofdstuk 4 BELONING

Artikel 10 Functiegroepen en salarisgroepen

- 10.1** De functies van de werknemers zijn ingedeeld in de functiegroepen 1 tot en met 15. Indeling van de functie in de groepen vindt plaats door vergelijking met referentiefuncties, die ter inzage liggen bij de afdeling Human Resources (HR). Deze referentiefuncties worden met behulp van de ORBA-methode gewaardeerd. De normering van de referentiefuncties wordt met de vakorganisaties afgestemd.
- 10.2** Van elke referentiefunctie is een functieomschrijving opgesteld, die aan (een vertegenwoordiging van) betrokken functievervullers en hun direct leidinggevenden ter verificatie van een juiste weergave van de functie-inhoud is voorgelegd. Er zijn zoveel referentiefuncties verspreid over de verschillende niveaus en de verschillende disciplines als nodig is om een goede indeling van functies mogelijk te maken. Wijzigingen in de referentiefuncties worden aan de vakorganisaties ter toetsing voorgelegd en aan de werknemers ter kennis gebracht.
- 10.3** Ook van niet-referentiefuncties wordt een (beknopte) functieomschrijving opgesteld. Daarin worden de belangrijkste aspecten van de functie weergegeven. De functie wordt vervolgens op basis van vergelijking met referentiefuncties ingedeeld in een functiegroep. In het bijbehorende indelings-formulier wordt vermeld aan welke functie(s) gerefereerd is.
- 10.4** Bij elke functiegroep hoort een salarisgroep. In de bijbehorende salarisschaal (bijlage 1 cao) is het minimumsalaris, het 90%-niveau en het eindsalaris (100%-niveau) vermeld.
- 10.5** De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, van de salarisgroep waarin hij is geplaatst en van het aan hem toegekende salaris. De werknemer kan als hij dit wenst kennismaken van de overwegingen die aan de indeling van zijn functie ten grondslag liggen. Als de werknemer van mening is dat zijn functie onjuist is ingedeeld, kan hij hiertegen in beroep gaan volgens de in bijlage 2 cao beschreven Beroepsprocedure functie-indeling.

Artikel 11 Salaris

- 11.1** *Jaarsalaris en maandsalaris*
- 11.1.1** De werknemer heeft recht op een jaarsalaris, er van uitgaande dat de werknemer het gehele jaar in dienst van de werkgever werkzaam is voor het gemiddeld aantal uren per week zoals vastgesteld in artikel 8 cao.
- 11.1.2** Het jaarsalaris wordt uitbetaald in twaalf maandsalarissen en een vakantietoeslag van 8% van de maandsalarissen.
- 11.1.3** Bij in- of uitdiensttreding tijdens het jaar vindt een herberekening plaats op basis van het aantal maanden in dienst en het gemiddeld aantal uren per week over de periode in dienst van het betreffende kalenderjaar.
- 11.1.4** De vastgestelde maandsalarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaald.
- 11.2** *Toeslag verlofcompensatie*
- De werknemer werkzaam in 5-ploegendienst ontvangt, zolang hij geen recht heeft op verlof op grond van artikel 30 cao, een toeslag op het salaris van 3,5%.

Artikel 12 Vakantietoeslag

- 12.1** De werknemer die op 30 april in dienst van de werkgever is, ontvangt in april een vakantietoeslag. Het vakantietoeslagjaar is gelijk aan het kalenderjaar. Uitbetaling van de vakantietoeslag heeft het karakter van een voorschotbetaling voor zover het de nog niet verstreken kalendermaanden betreft.
- 12.2** De vakantietoeslag bedraagt 8% en wordt berekend over de door de werknemer in het lopende kalenderjaar:
- feitelijk verdiende maandsalarissen;
 - bijzondere beloningen als bedoeld in de artikelen 19 tot en met 28 cao;
- Er wordt geen vakantietoeslag opgebouwd gedurende perioden waarover de werknemer geen recht heeft op salaris.
- 12.3** Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt de (eventuele) voorschotbetaling van de vakantietoeslag verrekend in de eindafrekening.

Artikel 13 Salaris bij indiensttreding

- 13.1** De werknemer die over de kundigheden beschikt die voor de vervulling van zijn functie worden vereist, wordt in de salarisgroep ingedeeld die met zijn functie-indeling overeenkomt. Hij ontvangt ten minste het minimum van deze salarisgroep.
- 13.2** De werknemer die bij zijn indiensttreding nog niet beschikt over de kundigheden en vaardigheden die voor een volledige uitoefening van de functie zijn vereist, kan gedurende een aan hem schriftelijk mee te delen periode, in een lagere salarisgroep worden geplaatst dan met zijn functie overeenkomt. Voor functies ingedeeld in de salarisgroepen 1 tot en met 9 geldt daarbij een maximum periode van zes maanden. Voor functies ingedeeld in salarisgroep 10 en hoger deze beperking tot maximaal zes maanden niet. Indien na afloop of gedurende deze proefperiode blijkt, dat de vereiste kundigheden aanwezig zijn, zal het salaris worden toegekend overeenkomstig het in het vorige lid bepaalde.

Artikel 14 Periodieke salarisherziening

- 14.1** Per 1 april van enig jaar wordt het salaris van de werknemer herzien op basis van beoordeling van de functie-uitoefening. De werknemer heeft het recht kennis te nemen van de argumenten die daaraan ten grondslag liggen. Deze salarisherziening vindt niet plaats als de werknemer op of na 1 oktober van het daaraan voorafgaande jaar in dienst is getreden.
- 14.2** De salarisherziening is afhankelijk van de relatieve salarispositie (feitelijk salaris als percentage van het 100%-niveau) en van de beoordeling van de functievervulling (respectievelijk "voldoet niet aan functie-eisen", "voldoet bijna aan functie-eisen", "voldoet aan functie-eisen", "gaat net boven functie-eisen uit" en "gaat ruim boven functie-eisen uit") volgens onderstaande matrix:

Relatieve salarispositie (rsp)	Beoordeling				
	1 Voldoet niet aan functie-eisen ²	2 Voldoet bijna aan functie-eisen	3 Voldoet aan functie-eisen	4 Gaaf net boven functie-eisen uit	5 Gaaf ruim boven functie-eisen uit
< 90%	0,00%	1,75%	3,50%	4,75%	6,00%
90 – 100%	0,00%	1,25%	2,50%	3,25%	4,00%
>100 – 105% ¹	-1,00%	-0,50%	0,00%	1,25%	2,50%

¹ voor de werknemer ingedeeld in salarisgroepen 10 tot en met 15 geldt 100-115%

² voor de salarispositie 100-105% wordt hiermee tevens bedoeld 'het niet meer voldoen aan de kwalificatie multi-inzetbaar'

De beoordelingen "voldoet niet aan functie-eisen", "voldoet bijna aan functie-eisen" en "voldoet aan functie-eisen" kunnen niet leiden tot een herziening van het salaris waarbij het 100%-niveau van de salarisgroep wordt overschreden.

- 14.3 De beoordeling "gaat net boven functie-eisen uit" en "gaat ruim boven functie-eisen uit" kan leiden tot overschrijding van het 100%-niveau van de salarisgroep met maximaal 5% voor de salarisgroepen 1 tot en met 9 en maximaal 15% voor de salarisgroepen 10 tot en met 15.
- Daarbij geldt voor de werknemer in de salarisgroepen 1 tot en met 9 de voorwaarde dat een doorgroei boven het 100%-niveau alleen mogelijk is als de werknemer als multi-inzetbaar wordt beoordeeld door het verrichten van werkzaamheden die uitgaan boven de in de functie vastgelegde doelen en resultaten, zoals:
- extra uitvoeren van delen van hoger ingedeelde 'collega-functietaken', waarbij een loopbaanstap om organisatorische redenen op korte termijn niet mogelijk is, maar in de toekomst aan de orde kan zijn;
 - persoonlijke multi-inzetbaarheid met vaardigheden die niet hebben geleid tot een hogere functie-indeling, maar waarbij er voor het bedrijf duidelijk efficiency- en effectiviteitstoename is;
 - langdurige uitvoering van bijzondere extra werkzaamheden met groot effect voor het bedrijf.

Artikel 15 Salaris bij plaatsing in een hogere salarisgroep

15.1 Ten gevolge van promotie

15.1.1 De werknemer die wordt geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikt, wordt in de overeenkomende hogere salarisgroep ingedeeld met ingang van de maand waarin de plaatsing plaatsvindt.

15.1.2 De werknemer die bij wijze van proef, zij het met extra begeleiding, in een hogere ingedeelde functie wordt geplaatst, kan gedurende een vooraf tussen werkgever en werknemer schriftelijk overeen te komen periode, die ten hoogste zes maanden zal duren, in een lagere salarisgroep dan met zijn functie overeenkomt ingedeeld blijven. Voor de werknemer ingedeeld in de salarisgroepen 10 tot en met 15 geldt het maximum van zes maanden niet.

15.1.3 Als na afloop van of gedurende de in het vorige lid bedoelde periode blijkt dat de vereiste kundigheden en vaardigheden aanwezig zijn, wordt de betrokken werknemer met terugwerkende kracht in de met zijn nieuwe functie overeenkomende salarisgroep ingedeeld. Voor de werknemer in de salarisgroepen 10 tot en met 15 is in deze situatie geen sprake van terugwerkende kracht.

15.2 Ten gevolge van herclassificatie

De werknemer van wie de functie als gevolg van herclassificatie in een hogere functiegroep wordt ingedeeld, wordt met terugwerkende kracht tot de datum van aanvraag van de herclassificatie in de overeenkomende salarisgroep ingedeeld. Voor werknemers ingedeeld in de functiegroepen 10 tot en met 15 geldt geen terugwerkende kracht.

15.3 Salarisaanpassing

15.3.1 In de situaties als bedoeld in artikel 15.1 en 15.2 cao bedraagt de salarisverhoging ten minste de verhoging passend bij "voldoet aan functie-eisen" uitgaande van de relatieve salarispositie in de nieuwe salarisgroep. Na de hier bedoelde salarisverhoging zal het salaris ten minste het minimumsalaris van de nieuwe salarisgroep bedragen.

- 15.3.2 Als de herziening van de salarisgroep samenvalt met de jaarlijkse salarisherziening (artikel 14 cao) vindt eerst herziening van de salarisgroep plaats alvorens de salarisaanpassing op grond van artikel 14 cao te effectueren.

Artikel 16 Salaris bij plaatsing in een lagere salarisgroep

- 16.1 De werkgever heeft de bevoegdheid om een werknemer op grond van eigen toedoen, wegens onbekwaamheid, op diens eigen verzoek dan wel om organisatorische redenen te plaatsen in een lager ingedeelde functie en de bevoegdheid de werknemer in verband daarmee in een lagere salarisgroep in te delen met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
- 16.2 Als de werknemer in een lagere salarisgroep wordt geplaatst en zijn geldende salaris ligt hoger dan het 100%-niveau van zijn nieuwe, lagere salarisgroep, dan heeft de werkgever de bevoegdheid het salaris van de werknemer jaarlijks per 1 april met 2,5% te verlagen, totdat het 100%-niveau van de nieuwe salarisgroep is bereikt, tenzij:
- betrokkene op 1 april volgend op de datum waarop een verlaging zou moeten worden toegepast, de 56-jarige leeftijd zal hebben bereikt; in dat geval blijft het salaris ongewijzigd. Algemene salarisverhogingen worden daarop volledig toegekend.
 - de plaatsing in de lagere salarisgroep plaats vindt wegens organisatorische redenen. In dat geval blijft het salaris 2 jaar ongewijzigd gehandhaafd. De werknemer van wie verwacht kan worden, dat hij door om-, her- of bijscholing te volgen weer in staat zal zijn een functie te vervullen van hetzelfde niveau als de eerder uitgeoefende functie, zal door de werkgever in staat gesteld worden dergelijke scholing te volgen. Mocht na 2 jaar nog geen herplaatsing in de oude salarisgroep hebben plaatsgevonden, dan heeft de werkgever de bevoegdheid het salaris van de werknemer jaarlijks per 1 april met 2,5% te verlagen, totdat het 100%-niveau van de nieuwe salarisgroep is bereikt. De verlaging zal in totaal niet groter zijn dan het verschil tussen het 100%-niveau van de oorspronkelijke salarisgroep en het 100%-niveau van de naast lagere salarisgroep.

Artikel 17 Algemene salarisherziening

De salarissen en salarisschalen worden met ingang van 1 april 2025 eerst verhoogd met 3,4% Zie voor de jaarsalarissen en de maandsalarissen bijlage 1a.

Hoofdstuk 5 BIJZONDERE BELONING

Artikel 18 Uitbetaling bijzondere beloning

18.1 Algemeen

- 18.1.1* Het jaarsalaris bedoeld in artikel 11 wordt geacht een beloning te zijn voor een functie vervulling in dagdienst. Daarnaast worden volgens de in dit hoofdstuk opgenomen bepalingen extra gewerkte uren en inconvenientie beloond.
- 18.1.2* Waar in dit hoofdstuk extra gewerkte uren worden beloond, bedraagt de beloning per uur 0,63% van het voltijd maandsalaris (inclusief een eventuele toeslag verlofcompensatie op grond van artikel 11.2 cao). Voltijd maandsalaris wil zeggen dat het betreffende deeltijdpercentage buiten beschouwing blijft.
- 18.1.3* Waar in dit hoofdstuk inconvenientietoelagen worden toegekend, is dit in de vorm van een percentage van het maandsalaris (inclusief een eventuele toeslag verlofcompensatie op grond van artikel 11.2 cao). Met maandsalaris wordt het voltijd maandsalaris bedoeld, tenzij het een vaste toeslag betreft of sprake is van verschuiving van dienst (artikel 22.2 cao) of incidenteel invallen in ploegdienst (artikel 28 cao). In de met (M) gemarkeerde gevallen betreft het maandsalaris slechts dat deel van het maandsalaris dat het 100%-niveau van de salarisgroep 6 niet overschrijdt.
- 18.1.4* Andere toeslagen dan in dit hoofdstuk zijn vermeld, worden niet toegekend. Eventuele onkostenvergoedingen, zoals voor reizen, wassen, kleding e.d., worden niet als bijzondere beloningen in de zin van dit hoofdstuk aangemerkt.

18.2. Uitbetaling

- 18.2.1* Uitbetaling van de in dit hoofdstuk genoemde toeslagen vindt plaats aan het einde van de maand volgend op de maand waarin het recht daarop is ontstaan. In afwijking hiervan wordt de dienstroostertoeslag (artikel 23 cao) tegelijk met het maandsalaris uitbetaald.
- 18.2.2* Een extra gewerkt uur dat voor beloning in aanmerking komt, kan naar keuze door de werknemer, worden uitbetaald of worden opgenomen als zijnde Tijd voor Tijd (TVT).
- 18.2.3* Kiest de werknemer voor het opnemen van het extra gewerkte uur, maar vindt dit niet plaats binnen zes maanden na de maand waarin het extra uur is gewerkt, dan verliest de werknemer het recht om het uur op te nemen. Het extra gewerkte uur wordt dan in de maand volgend op de termijn van zes maanden alsnog uitbetaald.
- 18.2.4* Als de werknemer werkzaam in 5-ploegdienst extra gewerkte uren wil opnemen op een zaterdag respectievelijk op een zon- of feestdag, zal per opgenomen uur bovendien 0,28% resp. 0,56% (M) van het maandsalaris inclusief de toeslag verlofcompensatie (artikel 11.2 cao) worden verrekend.

Artikel 19 Overwerk

19.1 Algemeen

- 19.1.1* Onder overwerk wordt verstaan, extra uren die in opdracht van de werkgever worden gewerkt met overschrijding van de volgens dienstrooster voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd met meer dan een half uur.
- 19.1.2* Als er sprake is van overwerk, komt het verschil tussen de op die dag gewerkte uren en de op die dag volgens dienstrooster te werken uren voor de in artikel 18.1.2 vermelde beloning (M) in aanmerking. Het overwerk wordt op een heel

kwartier naar boven afgerond. Als sprake is van een extra reis (artikel 20 cao), is dat artikel eveneens van toepassing.

- 19.1.3** De toeslag (M) voor overwerk bedraagt:
- 0,28% per uur voor overwerk op maandag tot en met vrijdag;
 - 0,56% per uur voor overwerk op zaterdag en op zondagen;
 - 1,12% per uur voor overwerk op feestdagen.
- 19.1.4** Voor de werknemer die is ingedeeld in salarisgroep 10 of 11 komen per kalenderjaar de eerste 8 overwerkuren niet voor vergoeding in aanmerking. Als de maximering van de overwerkbeloning als bedoeld in artikel 18.1.3 vervalt, komen per kalenderjaar de eerste 16 overwerkuren niet voor vergoeding in aanmerking.
- 19.1.5** De werknemer die is ingedeeld in een van de salarisgroepen 12 tot en met 15 komt niet voor beloning van overwerk in aanmerking. Bij langdurig en voorzienbaar regelmatig terugkerend overwerk zal echter een beloningsregeling worden getroffen. In een dergelijke beloningsregeling kan tevens worden bepaald dat de extra vakantierechten zoals aangegeven in artikel 30.1.1 cao worden verminderd of vervallen.
- 19.2** *Meeruren*
- Bij overschrijding van de dagelijkse werktijd door de deeltijdwerknemer geldt de toeslag zoals deze in artikelen 19.1.3. en 19.3.3 is overeengekomen. Er wordt geen onderscheid meer gemaakt tussen fulltime- en parttime medewerkers.
- 19.3** *Overwerk door werknemer in 5-ploegendienst*
- 19.3.1** Voor overwerk in aansluiting op de normale werktijd geldt het bepaalde in 19.1.
- 19.3.2** Als de werknemer in 5-ploegendienst arbeid heeft verricht op een dag, waarop hij volgens voor het voor hem geldende dienstrooster niet hoefde te werken, is er sprake van overwerk op roostervrije dagen.
- 19.3.3** De toeslag voor overwerk op roostervrije dagen bedraagt:
- 0,53% per uur voor overwerk op maandag t/m vrijdag;
 - 0,80% per uur voor overwerk op zaterdagen;
 - 1,06% per uur voor overwerk op zondagen;
 - 1,59% per uur voor overwerk op feestdagen.
- 19.4** *Werk op uren aansluitend aan feestdagen (3-ploegendienst)*
- De werknemer in 3-ploegendienst verricht geen arbeid in de nacht volgend op de feestdag. Als bedrijfsomstandigheden het wenselijk maken om in deze nacht volgend op de feestdag toch te werken, wordt deze dienst beloond op basis van de voor die dag geldende overwerkregeling (en niet op basis van de regeling voor betaling op feestdagen).

Artikel 20 Extra reis

- 20.1** Als een werknemer op een dag, vaker dan zijn dienstrooster aangeeft, naar het bedrijf moet komen voor het verrichten van werkzaamheden, ontvangt hij hiervoor een toeslag.
- 20.2** Deze toeslag (M) voor een extra reis bedraagt:
- 0,56% per keer op maandag tot en met vrijdag;
 - 1,68% per keer op zaterdag, zon- en feestdagen en op alle roostervrije dagen voor werknemers in de 5-ploegendienst.
- 20.3** Als er sprake is van een extra reis, wordt voor de berekening van overwerk minimaal één uur in acht genomen.

Artikel 21 Consignatie

- 21.1** Van consignatie is sprake, als de werknemer zich in opdracht van de werkgever buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden beschikbaar en bereikbaar houdt. Een consignatieperiode duurt 24 uur en begint op het tijdstip waarop de dagdienst begint.
Dit tijdstip bepaalt tevens het begin van een consignatieperiode op zaterdag, zondag of op een feestdag.
- 21.2** De geconsigneerde werknemer zorgt dat hij te allen tijde bereikbaar is en hij onthoudt zich van activiteiten of handelingen die hem verhinderen aan een oproep voor het verrichten van werkzaamheden gevolg te geven.
- 21.3** Aan het begin van het kalenderjaar wordt voor consignatie een jaarrooster gemaakt. Daarbij zal de werkgever ernaar streven de werknemer niet vaker dan éénmaal per vier weken voor ten hoogste één week te consigner.
- 21.4** De op grond van het jaarrooster te ontvangen consignatietoelage wordt jaarlijks per 1 januari berekend. De consignatietoelage bedraagt per maand 48% van het maximum (100%) salaris van salarisgroep 6, gedeeld door het aantal deelnemers aan het consignatierooster.
- 21.5** Als uit consignatie overwerk (artikel 19 cao), extra reizen (artikel 20 cao) of verschoven uren (artikel 22.1 cao) voortvloeien, zijn deze artikelen ook van toepassing.

Artikel 22 Verschoven tijd

- 22.1** *Verschoven uren*
- 22.1.1** Er is sprake van verschoven uren, als de werknemer in dagdienst arbeid heeft verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden, zonder zijn normale dagelijkse arbeidsduur te overschrijden.
- 22.1.2** Een zodanige verschuiving, die leidt tot een afwijking van een uur of minder van zijn normale dienstrooster komt niet voor beloning in aanmerking. Afwijkingen van meer dan een uur worden (naar boven afgerond op hele kwartieren) uitbetaald.
- 22.1.3** De toeslag (M) voor verschoven uren bedraagt:
- 0,84% per uur voor uren beginnend gedurende de eerste zes uren van de dag
 - 0,28% per uur voor de overige uren.
- 22.1.4** Als uit verschoven uren extra reizen (artikel 20 cao) voortvloeien, is dat artikel ook van toepassing.
- 22.2** *Verschuiving van dienst (letterwisseling)*
- 22.2.1** Als een werknemer in ploegendienst anders dan door eigen toedoen binnen eenzelfde dienstrooster in een andere dienst wordt geplaatst, zal de werkgever ernaar streven dat door die verschuiving niet minder of ongelijkwaardige roostervrije diensten worden genoten dan zonder die verschuiving het geval zou zijn geweest.
- 22.2.2** De toeslag (M) voor verschuiving van dienst (sprongtoeslag) bedraagt 2,8%
- 22.2.3** Als de werknemer binnen 14 dagen na deze verschuiving wordt teruggeplaatst in zijn oorspronkelijke (voorlaatste) dienst, wordt deze toeslag niet opnieuw uitgekeerd. De werknemer kan per maand voor de hier bedoelde verschuiving niet meer dan tweemaal de toeslag van 2,8% ontvangen.

22.2.4 Als uit verschuiving van dienst extra reizen (artikel 20 cao) voortvloeien, is dat artikel ook van toepassing.

Artikel 23 Dienstroostertoeslag

23.1 Voor het werken in ploegdienst worden een toeslag betaald. Deze dienstroostertoeslag bedraagt:

- 11,25% voor het werken in 2-ploegdienst;
- 19,00% voor het werken in 3-ploegdienst; ¹
- 28,50% voor het werken in 5-ploegdienst.

¹ Deze toeslag is gebaseerd op onderstaande beloning per dienst, rekenkundig afgerond op 0,25%

- per ochtenddienst op maandag tot en met vrijdag:	0,45%;
- per middagdienst op maandag tot en met donderdag:	0,55%;
- Per middagdienst op vrijdag:	0,72%;
- Per nachtdienst op maandag tot en met vrijdag:	1,45%;
- Per zaterdagdienst:	2,18%.

23.2 Daarnaast bestaat er voor de werknemer in dagdienst, 2- en 3-ploegdienst recht op een toeslag van:

- 0,14% voor elk 10e uur van een dienst bij inroostering van 10-uursdiensten;
- 0,34% voor elk op basis van vrijwilligheid ingeroosterd uur op zaterdag, voor zover hiermee bij de vaststelling van de dienstroostertoeslag nog geen rekening is gehouden.

23.3 Voor het werken in ploegdienst wordt geen dienstroostertoeslag betaald, als dit werken uitsluitend plaatsvindt in het kader van een opleiding.

Artikel 24 Vervanging

24.1 Als een functie minimaal 1 volledige kalendermaand onbezet is gebleven, neemt werkgever een beslissing over al dan niet vervanging in deze functie.

24.2 De werknemer die in opdracht van de werkgever 1 maand of langer vervangt in een functie die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de salarisgroep die met zijn eigen functie overeenkomt.

24.2 Deze werknemer ontvangt per maand vervanging een toeslag, tenzij reeds bij de functie-indeling rekening is gehouden met vervanging in andere functies. De toeslag wordt over minimaal één maand toegekend en naar boven afgerond op hele maanden.

24.3 De toeslag voor het vervangen in een hoger ingedeelde functie bedraagt per maand:

- 5,0% als in een één schaal hoger ingedeelde functie wordt vervangen,
- 7,5% als in een twee schalen hoger ingedeelde functie wordt vervangen,
- 10,0% als in een drie of meer schalen hoger ingedeelde functie wordt vervangen.

Deze toeslagpercentages worden berekend over het maximum (100%) salaris van de eigen salarisgroep waarin de werknemer is ingedeeld en worden eventueel verhoogd met de gemiddelde dienstroostertoeslag van het rooster waarin de te vervangen functie wordt verricht.

24.4 Wanneer de noodzaak van vervanging in een hogere ingedeelde functie door dezelfde waarnemer naar verwachting langer zal gaan duren dan zes maanden, zal de werkgever de vervanger schriftelijk meedelen of de vervanger wel of niet mag rekenen op een definitieve benoeming in de vervangen functie. Voor het geval hij niet benoemd zal worden dient de reden hiervan aan de vervanger bekend te worden gemaakt.

Artikel 25 Incidenteel invallen in een ander dienstrooster

- 25.1 De dagdienstmedewerker die incidenteel in een ploegendienst invalt, wordt beloond volgens de bepalingen in artikel 19 (overwerk), 20 (extra reis) en 22.1 cao (verschoven uren).
- 25.2 De ploegendienstmedewerker die incidenteel in een ander soort ploegendienst invalt, ontvangt een toeslag van 2,8% als de invaldienst niet gelijkwaardig is aan de dienst volgens zijn oorspronkelijk dienstrooster. Als deze werknemer invalt op dagen, dat hij volgens het voor hem geldende dienstrooster niet behoeft te werken zijn de bepalingen van artikel 19 (overwerk) en artikel 20 cao (extra reis) van toepassing.

Artikel 26 Tijdelijke plaatsing in dagdienst vanwege STOP

- 26.1 Alle extra gewerkte uren boven de 8 uur per dag (maandag t/m vrijdag) zullen – tijdens de periode van werken in dagdienst vanwege een STOP – worden behandeld als overwerk conform de tarieven zoals genoemd in de artikelen 19.1.3 en 19.3.3 cao.
- 26.2 Indien de werknemer gedurende deze totale periode vaker opkomt, dan volgens zijn reguliere 5-ploegenrooster, dan worden eventuele extraopkomsten aan hem uitbetaald.
- 26.3 Daaraan gekoppeld worden, voor iedere extra opkomst, alle kilometers tussen woning en werk uitbetaald conform € 0,31 per kilometer (€ 0,19 netto en € 0,12 bruto).

Artikel 27 Overplaatsen naar een ander dienstrooster

27.1 Algemeen

Van een overplaatsing in een ander dienstrooster is sprake als het de bedoeling is de werknemer definitief in het nieuwe dienstrooster te werk te stellen. Het bepaalde in dit lid is niet van toepassing op de werknemer die als vaste reserve is aangewezen en op de werknemer die incidenteel invalt in een ander ploegendienstrooster (artikel 25 cao).

27.2 Overplaatsing van dagdienst naar ploegendienst

Als een dagdienstmedewerker wordt overgeplaatst naar een ploegendienst, ontvangt hij vanaf het begin van de eerste volle week ploegendienst na de overplaatsing de dienstroostertoeslag van zijn nieuwe dienstrooster. Als de werknemer in de loop van de week wordt overgeplaatst, wordt hij gedurende de rest van de week beloond als dagdienstmedewerker en zijn de artikelen 19 (overwerk), 20 (extra reis) en 22.1 (verschoven uren) op hem van toepassing.

27.3 Overplaatsing naar een hoger beloond dienstrooster

Als een ploegendienstmedewerker wordt overgeplaatst naar een met een hoger percentage beloond dienstrooster, ontvangt hij vanaf het begin van de eerste volle week in het zwaardere dienstrooster de hogere dienstroostertoeslag. De ploegendienstmedewerker die in de loop van de week wordt overgeplaatst, ontvangt in geval van plaatsing in een dienst die niet gelijkwaardig is aan de dienst volgens zijn oorspronkelijke rooster, een toeslag van 1,8%. Bovendien zijn artikel 19 (overwerk) en 20 cao (extra reis) van toepassing, voor zover hij in deze week meer diensten werkt dan volgens zijn oude rooster.

27.4 Overplaatsing naar een lager beloond dienstrooster

- 27.4.1 De werknemer die naar een met een lager percentage beloond dienstrooster (waaronder dagdienst) wordt overgeplaatst, ontvangt met ingang van de dag van overplaatsing de dienstroostertoeslag van het nieuwe dienstrooster.
- 27.4.2 De werknemer die 3 maanden of langer maar korter dan drie jaar onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst werkzaam is geweest en die door bedrijfsomstandigheden wordt overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster, ontvangt in de maand waarin de overplaatsing plaatsvindt in plaats van de toeslag die eventueel verbonden is aan zijn nieuwe rooster nog de toeslag verbonden aan zijn oude rooster. Daarna ontvangt de werknemer, afhankelijk van de periode dat hij werkzaam is geweest in dezelfde soort ploegendienst, gedurende één of meer maanden nog (een deel van) van het verschil tussen de oude en nieuwe dienstroostertoeslag conform onderstaande de tabel.

Werknemer was ononderbroken in dezelfde ploegendienst werkzaam gedurende	Aantal maanden en percentage van het verschil tussen oude en nieuwe dienstroostertoeslag				
	100%	80%	60%	40%	20%
korter dan 3 maanden	-	-	-	-	-
6 maanden of langer, maar korter dan 3 jaar	1	-	-	-	-
3 jaar of langer, maar korter dan 5 jaar	1	2	2	1	1
5 jaar of langer	1	4	4	3	3
5 jaar of langer en bovendien 55 jaar of ouder en op eigen verzoek in een met een lager percentage beloond dienstrooster werkzaam is	1	4	4	3	3

Artikel 28 Werken op feestdagen

De werknemer in 5-ploegendienst die volgens zijn rooster op een feestdag arbeid verricht, heeft voor een dienst van 8 uur recht op een toeslag van 6,16% van het maandinkomen. Als hij dit wenst kan deze werknemer tegen inlevering van 5,04% van het maandinkomen een (8-uurs)dienst vrijaf reserveren, die hij in overleg met de werkgever kan opnemen. Kiest hij voor een vrije dag, dan wordt de resterende toeslag van 1,12% van het maandinkomen uitbetaald. Uitbetaling van de toeslag van 6,16% resp. van 1,12% geschiedt aan het einde van de maand volgende op die waarin het recht op de toeslag is ontstaan.

Artikel 29 Dertiende maand

- 29.1 De werknemer die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is en gedurende het gehele kalenderjaar in dienst van de werkgever blijft, heeft recht op een extra uitkering ('dertiende maand'), ten bedrage van het (bruto) maandsalaris en een eventuele ploegentoeslag betaald in de maand november van het lopende jaar.
- 29.2 Als een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt, of voor 31 december van enig jaar uit dienst treedt, heeft hij aanspraak op een gedeelte van de extra uitkering naar rato van het aantal dagen dat hij gedurende het kalenderjaar in dienst van de werkgever is geweest.
- 29.3 De uitbetaling van de extra uitkering zal plaatsvinden in de maand november van het lopende kalenderjaar.
- 29.4 De werknemer heeft jaarlijks de keuze een gedeelte van de dertiende maand uit te ruilen voor een netto vergoeding in verband met werkkosten.
- 29.5 De werkgever zal jaarlijks voor het uitbetalingsmoment aangeven wat de hoogte is van de netto vergoeding waarvoor bruto loon kan worden uitgeruild. Het bedrag is naar rato van de omvang van het contract en eventuele datum indiensttreding gedurende dat jaar.

29.6

De vergoeding zal door de werkgever worden aangewezen als eindheffingsbestand-deel en zal op de loonstrook als een netto werkkostenvergoeding worden opgenomen en ten laste van de zogenoemde vrije ruimte worden gebracht. Met betrekking tot de ruilmogelijkheid gelden de volgende voorwaarden en uitgangspunten:

- a. De uitruil wordt vooraf overeengekomen met de werknemer en de keuze wordt vastgelegd in een aanvulling op de arbeidsovereenkomst.
- b. De uitruil heeft geen gevolgen voor de berekening van de pensioenopbouw.
- c. Uitruil is toegestaan indien en voor zover deze fiscale mogelijkheid bestaat en de werkgever naar verwachting voldoende vrije ruimte beschikbaar heeft.

Hoofdstuk 6 VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 30 Vakantie

30.1 Omvang vakantie

30.1.1 De werknemer heeft als basis recht op 184 vakantiedagen per kalenderjaar, bestaande uit 160 wettelijke vakantiedagen en 24 bovenwettelijke vakantiedagen. Dit recht wordt cumulatief verhoogd met:

- 8 uur bovenwettelijke vakantie voor de werknemer ingedeeld in een van de salariscategorieën 7 tot en met 9;
- 16 uur bovenwettelijke vakantie voor de werknemer ingedeeld in een van de salariscategorieën 10 tot en met 15.

30.1.2 De werknemer die in een kalenderjaar onderstaande leeftijd bereikt of ouder is heeft per kalenderjaar recht op de navolgende extra bovenwettelijke uren vakantie:

- 50-jarige leeftijd: 8 uur;
- 55-jarige leeftijd: 16 uur;
- 60-jarige leeftijd: 24 uur.

30.1.3 De werknemer die na 1 januari in dienst treedt of vóór 31 december uit dienst treedt, heeft dat jaar recht op een aantal vakantiedagen in evenredigheid tot het aantal kalenderdagen dat hij in dat jaar in dienst is. Het aantal vakantiedagen wordt naar boven afgerond op hele uren.

30.2 Opbouw vakantie tijdens perioden van niet werken

30.2.1 De werknemer bouwt geen vakantie op over de tijd waarin hij door het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen recht op loon heeft. In de gevallen genoemd in artikel 7:635 BW (geen arbeid, toch vakantie) bouwt de werknemer wel vakantie op.

30.2.2 Bij arbeidsongeschiktheid wordt volledig vakantie opgebouwd. Wanneer de arbeidsongeschikte werknemer op vakantie gaat, worden de opgenomen vakantiedagen van zijn vakantietegoed afgeschreven

30.3 Opname van vakantie

30.3.1 Vakantie kan worden opgenomen in uren.

30.3.2 De werknemer kan éénmaal per jaar aanspraak maken op een aaneengesloten vakantie van 21 kalenderdagen. Desgewenst zal er naar worden gestreefd dat deze vakantie in de vakantieperiode van het basisonderwijs kan worden opgenomen.

30.3.3 Als regel neemt de werknemer in elk kalenderjaar voor een periode van ten minste 14 aaneengesloten kalenderdagen vakantie op.

30.3.4 Onverminderd het bepaalde in artikel 32.3 (onbetaald verlof bij bijzondere gebeurtenissen) is voor het opnemen van verlof toestemming van de direct leidinggevende nodig. Een verzoek voor het opnemen van niet ingeroosterd en niet aangewezen verlof moet tijdig bij de direct leidinggevende worden ingediend, opdat hij bij zijn beslissing zowel met de belangen van het bedrijf als met de belangen van de werknemer rekening kan houden.

30.3.5 Afwezigheid ten gevolge van het opnemen van vakantie door een werknemer werkzaam in ploegdienst moet in beginsel door de eigen ploeg, al dan niet met inschakeling van reservepersoneel, worden opgevangen. Als hierdoor problemen ontstaan, geldt het volgende:

- De werknemer die in een 5-ploegdienst is ingedeeld, kan op niet meer dan drie zondagen van 8 uur, drie zaterdagen en drie nachten vakantie opnemen, met dien verstande, dat dit laatste aantal meer dan drie kan zijn indien en voor

zover drie nachten niet voldoende zijn om een aaneengesloten vakantie van ten hoogste 21 kalenderdagen op te nemen.

Als een werknemer in 5-ploegendienst op een feestdag vakantie opneemt, wordt die dag in mindering gebracht op het aantal zondagen waarop hij vakantie kan opnemen.

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

30.4 *Bedrijfsvakantie en collectieve snipperdagen*

30.4.1 De werkgever kan jaarlijks in de periode van mei tot en met september voor alle of een groep van werknemers een vakantie vaststellen van ten hoogste twee opeenvolgende weken. De tijdstippen van deze vakantie worden bij de aanvang van het kalenderjaar door de werkgever na overleg met de PVT vastgesteld. De werknemer is verplicht deze vakantie op te nemen en het daarvoor benodigde aantal vakantieuren te reserveren.

30.4.2 De werkgever kan bij het begin van het kalenderjaar, na overleg met de PVT, maximaal drie werkdagen aanwijzen als collectieve, voor alle werknemers van een afdeling of locatie geldende snipperdagen. De werknemer is verplicht deze dagen in vakantieuren op te nemen en het daartoe benodigde aantal vakantieuren te reserveren. Collectieve snipperdagen onderscheiden zich niet van andere vakantiedagen, behoudens voor wat betreft de verplichtende aanwijzing door de werkgever.

30.5 *Godsdienstige feestdagen*

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

30.6 *Ziekte tijdens vakantie*

Als de werknemer tijdens opgenomen vakantie buiten zijn opzet ziekte of ongeval overkomt, behoudt hij het recht op de gemiste vakantieuren, mits er sprake is van controleerbare arbeidsongeschiktheid in de zin van de Ziektewet en de werknemer de voor hem geldende voorschriften bij arbeidsongeschiktheid heeft nageleefd.

30.7 *Bijzonder verlof en vakantie*

Als een calamiteit als bedoeld in artikel 33.2 cao zich voordoet tijdens opgenomen vakantie en de vakantie daarvoor is onderbroken, behoudt de werknemer het recht op gemiste vakantie tot een maximum van het aantal dagen waarop de werknemer recht heeft op bijzonder verlof. Hetzelfde geldt als een andere situatie uit artikel 33 cao zich voordoet waarbij recht op loondoorbetaling bestaat.

30.8 *Niet opgenomen vakantiedagen*

- Aanspraken op wettelijke vakantiedagen vervallen een half jaar na het jaar van opbouw, tenzij de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest ze op te nemen.
- Bovenwettelijke vakantie verjaart 5 jaar na het jaar waarin de aanspraken zijn opgebouwd.
- De dagen die als eerste komen te vervallen of verjaren, worden als eerste opgenomen.

Artikel 31 Verlof

31.1 Omvang verlof

- 31.1.1* Naast de vakantie op grond van artikel 30 cao, bouwt de werknemer over de tijd dat hij in dienst van de werkgever werkzaam is verlof op overeenkomstig het bepaalde in dit artikel.
Verlof is geen vakantie als bedoeld in artikel 7:634 e.v. BW.
- 31.1.2* De werknemer die niet werkzaam is in 5-ploegendienst heeft per kalenderjaar recht op 184 uur verlof. Het in een kalenderjaar op te bouwen verlof wordt toegekend in uren (naar boven afgerond op hele uren) en aan het begin van het kalenderjaar als voorschot geboekt op naam van de werknemer.
- 31.1.3* De werknemer die na 1 januari in dienst treedt of vóór 31 december uit dienst treedt, heeft dat jaar recht op een aantal verlofuren dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal kalenderdagen dat hij in dat jaar in dienst is. Het aantal verlofuren wordt naar boven afgerond op hele uren.
- 31.1.4* Bij wijziging van omstandigheden in de loop van het kalenderjaar die van belang zijn voor de toepassing van artikel 31.1.2 cao zal het bepaalde in artikel 31.1.3 (in- en uitdiensttreding in de loop van het kalenderjaar) op overeenkomstige wijze worden toegepast.

31.2 Opbouw verlof bij arbeidsongeschiktheid

- 31.2.1* De werknemer die geen arbeid verricht door arbeidsongeschiktheid, bouwt geen verlof op.
- 31.2.2* In afwijking van het vorige lid, behoudt de werknemer tijdens volledige arbeidsongeschiktheid recht op verlof over maximaal 60 geregistreerde ziekte-dagen in een kalenderjaar, indien en voor zover voor de werknemer het zogenoemde tweede ziektejaar nog niet is ingetreden. Bij het begin van het volgende kalenderjaar wordt de korting over de meerdere ziekte-dagen verrekend met het voorschot verlofuren voor dat jaar, dan wel met het saldo aan verlofuren op 31 december daaraan voorafgaand.
In geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt afrekening bij einde van het dienstverband plaats. De hiervoor genoemde aantallen ziekte- en kalenderdagen zijn onafhankelijk van het voor de werknemer geldende deeltijdpercentage. Voor het aantal geregistreerde ziekte-dagen blijft zwangerschaps- en bevallingsverlof zoals bedoeld in de Wet arbeid en zorg buiten beschouwing.
- 31.2.3* Een korting van de verlofopbouw door gedeeltelijk werken in verband met gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt achterwege gelaten voor zover deze korting zou leiden tot een lagere opbouw dan bij volledige arbeidsongeschiktheid het geval geweest zou zijn.

31.3 Gebruikmaken van verlof

Van verlofrechten kan gebruik worden gemaakt door inroosteren, incidenteel aanwijzen en opnemen. Aan het gecombineerd gebruik maken van vakantie en verlof kunnen geen zelfstandige of andere rechten worden ontleend

31.4 Inroosteren van verlof

- 31.4.1* De werknemer kan de (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur verlagen door het inroosteren van verlof. De werkgever zal daaraan meewerken, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen dit verhinderen. Voor het inroosteren zijn de desbetreffende bepalingen van artikel 8.1 cao van toepassing.
- 31.4.2* De werkgever kan het verlof van de werknemer, tot een maximum van 88 verlofuren per jaar inroosteren voor verlaging van zijn (gemiddelde) wekelijkse

arbeidsduur. Inroosteren van meer verlofuren kan alleen in overleg met de werknemer, tenzij er sprake is van een werkgelegenheidsbelang. Voor ieder door de werkgever ingeroosterde verlofuur heeft de werknemer recht op 10% extra verlof.

31.5 Aanwijzen van verlof

31.5.1 De werkgever kan de werknemer incidenteel - dat wil zeggen zonder dat sprake is van (aanpassing van) een rooster - opdragen van zijn verlof gebruik te maken. Voor ieder door de werkgever aangewezen verlofuur heeft de werknemer recht op 10% extra verlof.

31.5.2 Het incidenteel aangewezen verlof heeft samen met het ingeroosterde verlof maximaal betrekking op het geldende verlofvolume van dat jaar, onder aftrek van in dat jaar reeds vrij opgenomen verlofuren.

31.6 Opnemen van verlof

31.6.1 Verlof kan worden opgenomen in uren.

31.6.2 Onverminderd het bepaalde in artikel 32.3 (onbetaald verlof bij bijzondere gebeurtenissen) is voor het opnemen van verlof toestemming van de direct leidinggevende nodig. Een verzoek voor het opnemen van niet ingeroosterd en niet aangewezen verlof moet tijdig bij de direct leidinggevende worden ingediend, opdat hij bij zijn beslissing zowel met de belangen van het bedrijf als met de belangen van de werknemer rekening kan houden.

31.6.3 Het bepaalde in artikel 30.5 cao (godsdienstige feestdagen) en 30.7 (bijzonder verlof en vakantie) is op overeenkomstige wijze van toepassing.

31.7 Kopen van verlof

31.7.1 De werknemer kan per kalenderjaar, in overleg met de werkgever en als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, maximaal 80 verlofuren kopen, ongeacht zijn verloftegoed. De werknemer die niet in 5-ploegendienst werkzaam is, heeft het recht om daarnaast per verlofjaar 24 uur verlof te kopen om de in artikel 8 genoemde arbeidsduur te kunnen verlagen tot ca. 36 uur per week.

31.7.2 Voor verlof dat de werknemer wenst te kopen, wordt vooraf in overleg met de direct leidinggevende de datum van opname vastgesteld.

31.7.3 Per door de werknemer gekocht verlofuur wordt 1,08 x (0,63% van het maandinkomen) ingehouden. Daarbij is het voor de werknemer in de maand van afrekening geldende maandinkomen bepalend, zonder rekening te houden met het toepasselijke deeltijdpercentage. De inhouding vindt plaats uiterlijk in de maand die volgt op de maand waarin het gekochte verlof is opgenomen.

31.8 Verkopen van verlof

31.8.1 Verlof dat de werknemer heeft en waarvan vaststaat dat het niet door de werkgever in het rooster van de werknemer wordt ingezet, kan door de werknemer aan de werkgever in verkoop worden aangeboden. De werkgever is niet verplicht van dit aanbod gebruik te maken. Het verkoopaanbod moet ten minste twee maanden voor de gewenste maand van uitbetaling te worden gedaan.

31.8.2 De werkgever kan de werknemer verzoeken verlof dat niet in het rooster van de werknemer wordt ingezet aan de werkgever te verkopen. De werknemer is niet verplicht aan dit verzoek te voldoen.

31.8.3 De werknemer heeft het recht om jaarlijks in december tot maximaal 96 verlofuren aan de werkgever te verkopen.

- 31.8.4** Per aan de werkgever verkocht verlofuur wordt 1,08 x (0,63% van het maandinkomen) uitbetaald. Daarbij is het voor de werknemer in de maand van afrekening geldende maandinkomen bepalend, zonder rekening te houden met het toepasselijke deeltijdpercentage.
- 31.9** *Verjaring*
- 31.9.1** Het aan het einde van het kalenderjaar resterende saldo aan verlofuren gaat mee naar het volgende jaar.
- 31.9.2** Als en voor zover het saldo aan verlofuren aan het einde van enig kalenderjaar het op basis van artikel 31.1.2 cao in het volgende kalenderjaar op te bouwen verlof overtreft, vindt uitbetaling plaats met de eerstvolgende salarisbetaling. Per verlofuur wordt 1,08 x (0,63% van het maandinkomen) uitbetaald. Daarbij is het voor de werknemer in de maand van afrekening geldende maandinkomen bepalend, zonder rekening te houden met het toepasselijke deeltijdpercentage.
- 31.9.3** Als de werknemer in de loop van het kalenderjaar overgaat naar een situatie waarin hij jaarlijks minder verlofuren opbouwt, dan wordt direct bij de overgang artikel 31.9.2 overeenkomstig toegepast.
- 31.10** *Verlofsparen*
- Het maximum aantal verlofuren dat aan het einde van het kalenderjaar mee gaat naar het volgende jaar (artikel 31.9.1 en 31.9.2 cao) voor alle medewerkers - ook medewerkers in 5-ploegendienst bedraagt 2 x 184 uur = 368 uur.
- 31.11** *Uitvoeringsbepalingen*
- Regelgeving die met betrekking tot de uitvoering van dit artikel noodzakelijk is of blijkt, zal door de werkgever eerst na overleg met vakorganisaties worden vastgesteld.
- Artikel 32 Betaald verlof**
- 32.1** *Algemeen*
- Waar in dit artikel gesproken wordt over gehuwden of echtgenoten wordt daaronder ook verstaan geregistreerde partners en samenwonenden. De werkgever bepaalt naar redelijkheid wat onder samenwonenden dient te worden verstaan. Waar in dit artikel wordt gesproken over huwelijk wordt daaronder ook verstaan geregistreerd partnerschap.
- 32.2** *Zwangerschaps- en bevallingsverlof*
- De werknemer heeft recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof conform de bepalingen van de Wet arbeid en zorg. Gedurende het verlof heeft de werknemer recht op een wettelijke uitkering. Voor zover het loon het dagloon overstijgt, zal werkgever dit deel aanvullen.
- 32.3** *Kortdurend zorgverlof*
- 32.3.1** De werknemer heeft recht op verlof voor de duur van ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week voor de noodzakelijke verzorging in verband met de ziekte van de echtgeno(o)t(e), een inwonend (pleeg)kind of ouder.
- 32.3.2** De werknemer die gebruik maakt van het wettelijke recht op kortdurend zorgverlof zoals bedoeld in artikel 5:1 e.v. van de Wet arbeid en zorg, heeft het recht de in de wet genoemde salarisdoorbetaling aan te vullen tot het reguliere inkomen over de verlofperiode door (extra) verkoop van vakantie en/of verlof. Als verrekenprijs per uur zal 1,08 x (0,63% van het maandinkomen) worden gehanteerd. Daarbij is het voor de werknemer in de maand van afrekening geldende maandinkomen

bepalend, zonder rekening te houden met het toepasselijke deeltijdpercentage. Een periode van 12 achtereenvolgende maanden (zie artikel 5:2 van de Wet arbeid en zorg) dient voor het recht op kortdurend zorgverlof te worden beschouwd als een kalenderjaar.

- 32.3.3 Als de periode van kortdurend zorgverlof ontoereikend is, maar voorts aan de voorwaarden voor het recht op kortdurend zorgverlof wordt voldaan, heeft de werknemer het recht om vakantie- en/of verlofrechten op te nemen. De werkgever bepaalt naar redelijkheid of en over welke termijn de werknemer voor het hier bedoelde verzuim in aanmerking komt voor betaald verlof. Dit geldt voor zolang geen wettelijk recht op (gedeeltelijke) betaling van een langere periode zorgverlof bestaat.

32.4 *Betaald verlof bij bijzondere gebeurtenissen*

Verzuim wegens redenen zoals bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg geeft geen recht op loondoorbetaling. Het is de werknemer toegestaan voor de duur van het verzuim vakantie en/of verlof op te nemen. Echter in de hierna genoemde gevallen kan de werknemer verlof opnemen met behoud van salaris, mits hij de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont en hij die dag volgens het voor hem geldende dienstrooster had moeten werken:

- vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie van de echtgenote of echtgenoot van de werknemer, van één van zijn kinderen, pleegkinderen, ouders of schoonouders.
- gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis of crematie van grootouders, grootouders van de echtgenote of echtgenoot, kleinkinderen, broers, zusters, schoonzons, schoondochters, zwagers en schoonzusters.
- gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden, en onder aftrek van de vergoeding van salarisderving die hij van derden ontvangt, althans zou hebben kunnen ontvangen.
- gedurende de naar omstandigheden te bepalen daarvoor benodigde tijd voor bezoek aan huisarts, tandarts, specialist of polikliniek, voor zover dat bezoek uitsluitend in werktijd kan plaatsvinden.
- gedurende de bevalling van de echtgenote. Na de bevalling van de echtgenote heeft de werknemer recht op wettelijk geboorteverlof van eenmaal het aantal contractuele werkuren per week.

Aanvullend aan het wettelijk aanvullend geboorteverlof wordt de UWV-uitkering gedurende de eerste drie weken van het verlof door DGR aangevuld tot 100% van zijn dagloon UWV.

32.5 *Afwezigheid wegens vakbondsactiviteiten*

De werkgever zal voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten op verzoek van de vakorganisatie, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen.

- Het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever gestelde lijst.
- Het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

Het verzoek om vrijaf voor één van de in dit lid bedoelde activiteiten zal door de vakorganisatie als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. De benodigde tijd voor activiteiten in het kader van het bondswerk in de bedrijven komt ten laste van de daarvoor beschikbaar gestelde uren.

32.6 *Sollicitatie*

Wanneer op initiatief van de werkgever is bepaald, dat de werknemer het bedrijf zal verlaten, zal ingeval van sollicitatie gedurende de daarvoor benodigde tijd bijzonder verlof met behoud van salaris worden toegestaan.

32.7 *Pre-pensioneringscursus*

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

Artikel 33 **Onbetaald verlof**

33.1 *Wettelijk onbetaald verlof*

33.1.1 *Algemeen*

De werknemer heeft recht op het verlof zoals hierna aangegeven en neergelegd in de Wet arbeid en zorg, mits is voldaan aan de voorwaarden die deze wet daaraan stelt. Voor de aanvraagtermijnen, duur van het verlof en de procedure voor de verlofaanvraag wordt verwezen naar de Wet arbeid en zorg. Voor zover het verlof (gedeeltelijk) onbetaald is, kan de werknemer voor de duur van het verzuim vakantie en/of verlof opnemen.

33.1.2 *Calamiteitenverlof*

Verzuim wegens een calamiteit zoals bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg geeft geen recht op salarisdoorbetaling, tenzij en voor zover in artikel 32.4 cao anders is bepaald.

33.1.3 *Langdurig zorgverlof*

De werknemer heeft per twaalf maanden recht op onbetaald langdurig zorgverlof gedurende zes maal de arbeidsduur per week. De noodzaak voor langdurig zorgverlof kan optreden als de werknemer tijdelijk hulp moet bieden aan een ouder, partner of kind die levensbedreigend ziek is. De Wet arbeid en zorg is van overeenkomstige toepassing.

33.1.4 *Adoptie- en pleegzorgverlof*

De werknemer heeft in verband met de adoptie van een kind of opname van een pleegkind recht op onbetaald verlof. Gedurende het verlof heeft de werknemer recht op een wettelijke uitkering. Het recht op verlof in verband met adoptie bestaat gedurende een tijdvak van achttien weken en bedraagt ten hoogste vier aaneengesloten weken. De Wet arbeid en zorg is van overeenkomstige toepassing.

33.1.5 *Ouderschapsverlof*

De werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind jonger dan acht jaar of de werknemer die op hetzelfde adres woont als het kind en duurzaam de opvoeding en verzorging van dit kind op zich heeft genomen, heeft recht op onbetaald ouderschapsverlof. Het aantal uren waarop de werknemer recht heeft bedraagt zesentwintig maal de arbeidsduur per week. De Wet arbeid en zorg is van overeenkomstige toepassing.

Na afloop van het deeltijd ouderschapsverlof keert de werknemer terug in dezelfde functie in dezelfde omvang als voor ingang van de totale ouderschapsverlof periode. De afspraken met betrekking tot gebruikmaking van het deeltijd ouderschapsverlof worden schriftelijk vastgelegd en maken alsdan deel uit van de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer.

33.2 *Niet-wettelijk onbetaald verlof*

In de hierna genoemde gevallen heeft de werknemer het recht om tot de daarbij aangegeven tijd vakantie of verlof op te nemen. Voor het aantal dag(del)en genoemd onder a. tot en met f. blijft het deeltijdpercentage buiten beschouwing.

- gedurende een halve dag bij zijn ondertrouw;

- gedurende twee aaneengesloten dagen of diensten bij zijn huwelijk;
- gedurende één dag of dienst bij het huwelijk van zijn kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder, schoonouder, zwager of schoonzuster;
- gedurende één dag of dienst bij zijn 25- en 40-jarig huwelijk en bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van zijn ouders, schoonouders of grootouders;
- gedurende één dag of dienst bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer zelf, van zijn echtgenote, van ouders, schoonouders of grootouders;
- gedurende één dag bij zijn verhuizing.

Hoofdstuk 7 OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 34 Zorgverzekering

De werknemer ontvangt een tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering van € 50,- bruto per maand. De tegemoetkoming maakt geen deel uit van enige grondslag.

Artikel 35 Arbeidsongeschiktheid

35.1 Algemeen

35.1.1 Als de werknemer als gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten en de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

35.1.2 Voor wat betreft de inkomenssituatie tijdens arbeidsongeschiktheid volgens dit artikel wordt onderscheid gemaakt naar een werkgeversaenvulling op:

- het recht op grond van artikel 7:629 BW op loondoorbetaling ter hoogte van 70% van het (gemaximeerde) dagloon, hierna aangeduid als "wettelijk ziekengeld" (zie artikel 35.2 cao);
- het recht op een uitkering op grond van de WIA, hierna aangeduid als WIA-uitkering (zie artikel 35.3 cao).

35.2 Aanvulling op het wettelijk ziekengeld

35.2.1 Een werknemer heeft gedurende maximaal een aaneengesloten (of daarmee wettelijk gelijkgestelde) periode van 24 maanden recht op een aanvulling op het wettelijk ziekengeld tot het hierna aangegeven percentage van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag.

- maand 1 t/m maand 6: 100%
- maand 7 t/m maand 12: 95%
- maand 13 t/m maand 18: 90%
- maand 19 t/m maand 24: 85%

In geval van (gedeeltelijke) hervatting van de werkzaamheden dan wel om-, her- of bijscholing in verband met re-integratie, geldt in plaats van bovengenoemde percentages een aanvulling op het wettelijk ziekengeld tot:

- maand 1 t/m maand 12: 100%
- maand 13 t/m maand 24: 90%

35.2.2 Het in het vorige lid bepaalde geldt uitsluitend voor zover en voor zolang de werknemer recht heeft op het wettelijk ziekengeld en voldoet aan de desbetreffende wettelijke verplichtingen.

De wettelijke opschortingsbepalingen betreffende de periode dat de werknemer zich niet houdt aan de bij de werkgever geldende voorschriften over het verstrekken van inlichtingen die de werkgever nodig heeft om het recht op loon vast te stellen, zijn eveneens van toepassing op de in het vorige lid bedoelde aanvulling.

35.2.3 De werkgever is bevoegd een werknemer die zich niet houdt aan de in de onderneming van de werkgever geldende controlevoorschriften bij ziekte een sanctie op te leggen, mits de volgende bepalingen in acht worden genomen.

- a. Ingeval van te late ziekmelding bestaat de sanctie in een waarschuwing indien een werknemer zich hieraan voor het eerst schuldig maakt. Bij de tweede en elke volgende overtreding binnen 12 maanden na de eerste overtreding bestaat de sanctie in een boete ter hoogte van 100% van het inkomen vanaf de eerste dag waarop wegens ziekte niet is gewerkt tot de datum van ziekmelding.
- b. Ingeval één of meer van de overige voorschriften niet in acht wordt genomen bestaat de sanctie in een waarschuwing indien een werknemer zich hieraan voor de eerste keer schuldig maakt. Voor de 2e overtreding bestaat de sanctie in een

boete ter hoogte van 50% van het inkomen over de dagen van overtreding. Voor de 3e en elke volgende overtreding binnen 12 maanden na de eerste overtreding bestaat de sanctie in een boete ter hoogte van 100% van het inkomen over de dagen van overtreding.

- c. Voordat de werkgever een sanctie oplegt, meldt hij schriftelijk en gemotiveerd zijn voornemen daartoe aan de werknemer. De werknemer krijgt ten minste een week de gelegenheid om mondeling of schriftelijk te reageren op dit voornemen. Na de reactie van de werknemer maar in ieder geval na het verstrijken van genoemde termijn deelt de werkgever zijn besluit aan de werknemer mee.
- d. De sub c. bedoelde aanzegging van de werkgever tot het opleggen van een sanctie dient plaats te vinden binnen twee weken nadat de werkgever bekend werd met de overtreding.

35.3 *Aanvulling op WIA-uitkering*

35.3.1 *IVA*

De werknemer die duurzaam en volledig (80-100%) arbeidsongeschikt is heeft, indien en voor zolang hij recht heeft op een IVA-uitkering, recht op een werkgeversaanvulling op zijn IVA-uitkering tot 75% van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag. Gelijktijdige of latere beëindiging van het dienstverband brengt geen wijziging in de toepassing van het in dit lid bepaalde.

35.3.2 *WGA 80-100%*

De werknemer die volledig (80-100%) arbeidsongeschikt is en recht heeft op een WGA-uitkering ter hoogte van 70% van het (gemaximeerde) dagloon, heeft voor zolang de hiervoor bedoelde situatie voortduurt recht op een werkgeversaanvulling op zijn WGA-uitkering tot 75% van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag. Gelijktijdige of latere beëindiging van het dienstverband brengt geen wijziging in de toepassing van het in dit lid bepaalde.

35.3.3 *WGA 35-80% - loongerelateerde WGA-uitkering*

De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die minstens 35% maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is heeft, indien en voor zolang hij recht heeft op een loongerelateerde WGA-uitkering, recht op een werkgeversaanvulling op zijn WGA-uitkering tot 85% van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag, vermenigvuldigd met het geldende arbeidsongeschiktheidspercentage.

35.3.4 *WGA 35-80% - WGA-loonaanvullingsuitkering*

De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die minstens 35% maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is heeft indien en voor zolang hij recht heeft op een WGA-loonaanvullingsuitkering, recht op een werkgeversaanvulling op zijn WGA-loonaanvullingsuitkering tot 75% van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag, vermenigvuldigd met het geldende arbeidsongeschiktheidspercentage.

35.3.5 *WGA <35% - geen recht op WGA-uitkering*

De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is en derhalve geen recht op een WGA-uitkering heeft, heeft recht op een werkgeversaanvulling ter grootte van een fictieve loongerelateerde WGA-uitkering respectievelijk fictieve WGA-loonaanvullingsuitkering, indien en voor zolang de situatie voortduurt en aan de overige voorwaarden van de WIA wordt voldaan. Daarnaast bestaat recht op overeenkomstige toepassing van artikel 35.3.3 respectievelijk artikel 35.3.4 cao.

35.4 *Overige bepalingen*

- 35.4.1 Werkgeversaanvullingen op basis van artikel 35 cao maken geen deel uit van enige grondslag tenzij in het onderhavige reglement anders is bepaald. In geval van samenloop van rechten op werkgeversaanvulling geldt slechts het recht op werkgeversaanvulling dat leidt tot het hoogste inkomensniveau. De werkgeversaanvullingen op basis van artikel 35.3 cao worden eenmalig vastgesteld. In geval van individuele salarisaanpassingen en in geval van wijziging van het deeltijdpercentage en/of van het arbeidsongeschiktheidspercentage wordt de werkgeversaanvulling opnieuw vastgesteld.

- 35.4.2 Vorderingen uit hoofde van wettelijke regelingen, daaronder mede begrepen het op basis van de pensioenregeling Dutch Glycerin Refinery uit te keren arbeidsongeschiktheidspensioen, worden voor zolang de werkgever aan de werknemer een inkomensaanvulling verstrekt, door de werknemer aan de werkgever overgedragen.
- 35.4.3 Indien wettelijke uitkeringen zoals in het vorige lid bedoeld vermindering ondergaan als gevolg van handelingen van of het nalaten van handelingen door de (ex-)werknemer, worden die uitkeringen steeds geacht onverminderd door de (ex-) werknemer te zijn genoten. Bedoelde verminderen leiden bijgevolg zonder enige beperking tot overeenkomstige vermindering van door de werkgever op basis van dit artikel te verstrekken inkomensaanvullingen.
- 35.4.4 Recht op een werkgeversaankvulling op grond van artikel 35 cao bestaat niet als en voor zover de werknemer met betrekking tot zijn arbeidsongeschiktheid bij één of meer derden een vordering tot schadevergoeding voor salarisderiving kan claimen. Als de werknemer zijn recht op schadevergoeding ter grootte van het bedrag in dit artikel geregelde bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever aan de werknemer voorschotten uitkeren ter grootte van de aanvullende uitkeringen die de werknemer op grond van dit artikel zou ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding ten aanzien van derden had gehad. De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met de schadevergoeding die de werkgever van de derde(n) ontvangt.

Artikel 36 Vaste spaarbijdrage

36.1 Doel

In verband met het vervallen van de fiscale faciliteit voor VUT en prepensioen op 1 januari 2006 is de pensioenregeling gewijzigd. De tot 1 januari 2006 geldende pensioenregeling had een standaard pensioeningangsdatum van 62 jaar. Om werknemers de mogelijkheid te blijven bieden voor eerdere pensionering dan bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd is de vaste spaarbijdrage ingesteld.

36.2 Recht op vaste spaarbijdrage

De werknemer heeft recht op een vaste spaarbijdrage, uiterlijk tot de eerste van de maand volgend op de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt.

36.3 Hoogte en uitbetaling vaste spaarbijdrage

De vaste spaarbijdrage bedraagt op jaarbasis 3,8% van het jaarinkomen, waarbij eventuele inkomenscorrecties in verband met arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 24 maanden van arbeidsongeschiktheid (zie artikel 35) buiten beschouwing blijven. De uitkering geschiedt in 12 gelijke termijnen, tegelijk met de maandelijkse salarisbetalingen.

36.4 Overige bepalingen

De vaste spaarbijdrage maakt geen deel uit van enige grondslag.

Artikel 37 Pensioen

37.1 Pensioenregeling

- 37.1.1 Met ingang van 1 januari 2023 geldt voor DGR een nieuwe pensioenregeling op basis van individueel beschikbare premie (IDC). De pensioenregeling is neergelegd in het pensioenreglement Dutch Glycerin Refinery. Voor de uitvoering van de pensioenregeling heeft werkgever met pensioenverzekeraar Nationale Nederlanden een contract gesloten tot 1 januari 2027).

- 37.1.2 Iedere werknemer, tenzij anders bepaald in de pensioenregeling, neemt deel aan de pensioenregeling met inachtneming van het gestelde in het pensioenreglement van Dutch Glycerin Refinery.
- 37.1.3 De werkgever zal zijn toestemming aan reglementswijzigingen en aan andere goedkeuringsbesluiten die de rechten van de deelnemers en gewezen deelnemers beïnvloeden, niet geven dan na overleg met de vakorganisaties.
- 37.2 *Pensioenopbouw*
- 37.2.1 Voor de pensioenregeling op basis van individueel beschikbare premie (IDC) geldt een fiscaal maximale marktrentestafel. Pensioenopbouw in een fiscaal maximale stafel is gericht op middelloon met een opbouw van 1,875% per dienstjaar.
- 37.2.2 In de IDC-regeling is de pensioenuitkomst van de werknemer niet langer gegarandeerd, maar afhankelijk van rendement, marktrente en levensverwachting. De werknemer heeft de mogelijkheid om tussentijds met het opgebouwde kapitaal een gegarandeerd pensioen aan te kopen.
- 37.2.3 Bepalend voor de opbouw van het pensioen zijn het (vaste) jaarinkomen, bijzondere beloningen zoals bedoeld in artikel 22 tot en met 28 cao, toeslag verlofcompensatie (artikel 11.2 cao), de dertiende maand (artikel 29 cao) en (ver)koop van verlofdagen (artikel 31 cao). Beloningen in natura en uitkeringen die hoofdzakelijk worden verstrekt ter vergoeding van kosten kunnen nooit grondslag vormen voor enige pensioenopbouw.
- 37.3 *Werknemersbijdrage*
- 37.3.1 De werknemer is een inkomensafhankelijke bijdrage in de pensioenpremie verschuldigd. Deze bedraagt met ingang van 1 januari 2018 3% van de pensioengrondslag en wordt ingehouden bij de maandelijkse salarisbetaling.
- 37.3.2 De pensioengrondslag is het inkomen dat voor pensioenopbouw in aanmerking komt (in 2025 maximaal € 137.800,-), verminderd met een franchise van € 17.545,- (2025, jaarlijks aan te passen).
- 37.3.3 De werknemersbijdrage voor de verplichte verzekering van het Anw-vervangend tijdelijk nabestaandenpensioen komt met ingang van 1 januari 2018 te vervallen.
- 37.4 *Flexibele pensionering*
- De werknemer heeft de mogelijkheid om zijn pensioen na overleg met de werkgever en conform de bepalingen van de van toepassing zijnde pensioenregeling, op een andere dan de voor hem geldende pensioeningangsdatum geheel of gedeeltelijk te laten ingaan.
- 37.5 *Wet Toekomst Pensioenen*
- Cao-partijen zijn overeengekomen om in de periode tot 1-1-2027 tussentijds overleg te voeren over de vervolgstappen/vervolgeregelingen met betrekking tot de WTP (WG - FNV - AWWN). Hierbij is geen enkele optie bij voorbaat uitgesloten, zeker niet als dit pas na afloop van het verlengde contract (i.c. 1-1-2027) in zou moeten gaan. Partijen realiseren zich dat aan tussentijdse opzegging van het contract met NN (beëindiging vóór 1-1-2027) boetes/kosten zijn verbonden.

Artikel 38 Jubileumuitkering

De werknemer die een dienstjubileum viert, ontvangt bij een:

- 25-jarig dienstverband een jubileumuitkering van 1 maandinkomen;
- 40-jarig dienstverband een jubileumuitkering van 2 maandinkomens;
- 50-jarig dienstverband een jubileumuitkering van 2 maandinkomens.

Wettelijke normen bepalen of en in hoeverre over deze uitkering belasting en premies moeten worden betaald.

Hoofdstuk 8 INZETBAARHEID EN WERKGELEGENHEID

Artikel 39 Inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen

39.1 Algemeen

39.1.1 Het voortbestaan van de onderneming vraagt om voortdurende aanpassing aan veranderingen in de sociale, economische en technologische omgeving. Dit betekent dat elke actuele situatie binnen de onderneming per definitie tijdelijk is. Werkgever en werknemer dienen zich doorlopend van deze tijdelijkheid bewust te zijn en te anticiperen op mogelijke veranderingen door voortdurende aandacht voor de inzetbaarheid van de werknemer binnen de onderneming en de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt.

39.1.2 Inzetbaar is de werknemer die beschikt over op de arbeidsmarkt (binnen en buiten de onderneming) verlangde kennis, vaardigheden en werkhouding voor arbeid met een inkomensniveau gelijk aan zijn actuele inkomensniveau.

39.2 Taken en verantwoordelijkheden

39.2.1 Werkgever en werknemer dragen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor behoud en ontwikkeling van de inzetbaarheid van de werknemer en zijn kansen op de arbeidsmarkt.

39.2.2 De werkgever ondersteunt de werknemer door periodiek met de werknemer zijn functioneren, inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen te bespreken, hem te adviseren en zo nodig faciliteiten te verlenen en geeft daarbij bijzondere aandacht aan werknemers in de laagste functiegroepen met een achterstandspositie.

39.2.3 De werkgever waarborgt dat de overeengekomen arbeid, de omstandigheden waaronder deze wordt verricht en de wijze waarop zij is georganiseerd de inzetbaarheid van de werknemer niet schaden en dat leidinggevendenden over voldoende bekwaamheid beschikken om de onder artikel 38.2.2 cao bedoelde steun aan de werknemer te verlenen, daarbij zo nodig terzijde gestaan door deskundigen.

39.2.4 De werkgever bespreekt ten minste eenmaal per jaar met elke werknemer de ontwikkeling in zijn functioneren en inzetbaarheid in het licht van persoonlijke omstandigheden en ambities, ontwikkelingen op het vakgebied van de werknemer, in de onderneming en op de arbeidsmarkt. Afspraken die in dit gesprek worden gemaakt, worden schriftelijk vastgelegd waarbij de afspraken gericht op behoud en ontwikkeling van de inzetbaarheid het karakter van een op de werknemer afgestemd ontwikkelingsplan dragen.

39.3 Faciliteiten

39.3.1 De werknemer kan zich met betrekking tot behoud en ontwikkeling van zijn inzetbaarheid na overleg met de werkgever door een erkend instituut laten adviseren. De in redelijkheid daarvoor gemaakte kosten worden eenmaal per drie jaar door de werkgever vergoed aan de werknemer.

39.3.2 Studiekosten, zijnde inschrijf-, les- en examengelden, kosten van leerboeken en reiskosten tot de helft van de autokostenvergoeding volgens de bij de werkgever geldende dienstreisregeling, van opleidingen die tot doel hebben de inzetbaarheid van de werknemer en zijn kansen op de arbeidsmarkt te behouden en zo nodig te versterken, worden aan de werknemer vergoed.

39.3.3 Is de opleiding bedoeld voor een functie buiten de onderneming, dan is het recht op vergoeding van studiekosten gebonden aan schriftelijke afspraken over inspanningen van de werknemer tot verwerving van een dergelijke functie binnen een redelijke termijn na afronding van de opleiding.

- 39.3.4 De werkgever kan verlangen dat een deskundige en onafhankelijke derde zijn oordeel geeft over de geschiktheid van de werknemer voor het volgen van de voorgenomen opleiding. De hieraan verbonden kosten komen voor rekening van de werkgever.
- 39.3.5 Bij de vaststelling van het dienstrooster houdt de werkgever op verzoek van de werknemer rekening met de aanvangstijden van opleidingen die de werknemer volgt in het kader van met de werkgever gemaakte persoonlijke ontwikkelingsafspraken.
- 39.3.6 Opleidingstijd wordt als arbeidstijd aangemerkt wanneer de opleiding noodzakelijk is voor de huidige of voorzienbare toekomstige functie van de werknemer en gevolgd wordt in opdracht van de werkgever en de opleidingstijd met de arbeidstijd samenvalt. Functie-specifieke opleidingen worden in beginsel tijdens werktijd gegeven. Indien deze opleidingen buiten werktijd plaatsvinden wordt de opleidingstijd als arbeidstijd vergoed zonder dat sprake is van overwerk.
- 39.3.7 Voor het afleggen van tentamens en examens voor opleidingen die door de werkgever worden ondersteund, wordt de benodigde arbeidstijd betaald vrij gegeven.

Artikel 40 Jeugdige werknemers

40.1 Vorming

- 40.1.1 Een niet-leerplichtige werknemer die jonger is dan 19 jaar wordt in de gelegenheid gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van twee halve dagen of één dag per week met behoud van loon, deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten. Een deelnemende werknemer die tijdens enig cursusjaar de 19-jarige leeftijd bereikt, kan het betreffende cursusjaar voltooien.
- 40.1.2 Als voor het deelnemen aan de cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven. Als ter afsluiting van een cursusjaar en binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de betreffende werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

40.2 Vakopleiding

- 40.2.1 Een niet-leerplichtige werknemer die jonger is dan 21 jaar en die aan de daarvoor te stellen eisen voldoet, wordt in de gelegenheid gesteld om, met behoud van loon en gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie, hetzij een opleiding te volgen binnen het kader van het leerlingstelsel, hetzij met toestemming van de werkgever een vakopleiding te volgen die niet onder het leerlingstelsel valt.

40.3 Avondonderwijs

- 40.3.1 Voor zover de vorming of vakopleiding via avondonderwijs wordt genoten, wordt de betreffende werknemer in de gelegenheid gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten. Wanneer gedurende drie avonden per week onderwijs wordt gevolgd, zal worden nagegaan of het redelijk is de betrokkene binnen de onderneming één ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.
- 40.3.2 Als van een werknemer regelmatig blijkt, dat hij bovenstaande faciliteiten niet voor het volgen van onderwijs, respectievelijk het maken van huiswerk verbonden aan de vorming en vakopleiding gebruikt, dit ter beoordeling van de werkgever in overleg met de cursusleiding, kan de werkgever de genoemde faciliteiten intrekken.

Artikel 41 Oudere werknemers

41.1 Geen verplichting tot overwerk

De werknemer zal zich houden aan de voor hem geldende arbeidstijdregeling. De werknemer jonger dan 55 jaar zal, als de werkgever dat noodzakelijk acht, ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid verrichten.

41.2 Geen verplichting tot consignatie

De verplichting tot consignatie geldt niet voor de werknemer van 55 jaar of ouder.

41.3 Vrijstelling van extra diensten

De werknemer van 55 jaar of ouder kan voorafgaand aan de vaststelling van het jaarrooster als bedoeld in artikel 9.2.2 cao het verzoek indienen vrijgesteld te worden voor extra diensten voor zover deze niet bedoeld zijn voor opleidingen, training, veiligheids- en overige instructie.

De werkgever zal aan de vrijstellingsverzoeken gevolg geven, tenzij na overleg met de PVT anders wordt bepaald.

41.4 Passende functie voor ploegdienstwerknemer 55+

De werkgever zal een werknemer van 55 jaar of ouder werkzaam in ploegdienst zoveel mogelijk voorrang geven bij het vervullen van passende functies met een minder belastend dienstrooster.

41.5 Gezond ouder worden

Duurzame Inzetbaarheid (DI) omvat een veelheid van afspraken en maatregelen die tot doel hebben om werknemers in alle fasen van hun loopbaan en in het bijzonder tot hun pensioen gezond, gemotiveerd en inzetbaar te houden. Uitgangspunten die DGR - als relatief kleine werkgever - daarbij hanteert zijn: individueel maatwerk en gedeelde verantwoordelijkheid.

Als onderdeel van het DI-beleid bij DGR is afgesproken, om met elke medewerker in het kwartaal waarin hij 60 jaar wordt een individueel gesprek te voeren over zijn ambities en wensen ten aanzien van zijn laatste loopbaanfase. In dit zogenaamde kruispuntgesprek wordt inzicht gegeven in en worden afspraken gemaakt over onder andere voortzetting van de werkzaamheden tot aan de pensioendatum, over de mogelijkheden voor korter werken of eerder stoppen (zoals vrije uren voor oudere werknemers, het naar voren halen van pensioen, deeltijdmogelijkheden en deeltijdpensioen) en over de financiering daarvan.

41.5.1 80/90/100-regeling

Eén van de afspraken die in het kruispuntgesprek kan worden gemaakt is arbeidsduurverkortung voor oudere medewerkers, ook wel aangeduid met 80/90/100-regeling. De contouren, uitgangspunten en voorwaarden van deze regeling zijn opgenomen in de interne HR-richtlijn "Gezond Ouder Worden", onder andere:

- *Doelgroep*
Medewerkers met een dienstverband van 10 jaar of meer kunnen maximaal 5 jaar voor hun AOW-leeftijd van de regeling gebruik maken. Shift supervisors met een leidinggevende rol (People management) komen niet in aanmerking, tenzij men de leidinggevende rol laat vallen.
- *Arbeidsduur, loon en pensioenopbouw*
Als basis uitgangspunt geldt dat de medewerker die gebruik maakt van de regeling zijn arbeidsduur verkort naar 80%. De medewerker ontvangt 90% van zijn loon. Gedurende deze periode wordt de pensioenopbouw voor 100% voortgezet.

- *Dienstroostertoeslag*
Uitgangspunt is dat de vrijvallende diensten evenredig over ochtend-, middag- en nachtdiensten worden verdeeld.
- *Deeltijdcontract*
De werknemer die van de regeling gebruik maakt, gaat met werkgever een deeltijdcontract in aangepaste uren aan. Op grond van artikel 1d van de cao voor DGR geldt bij een deeltijdcontract dat de arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid van de individueel overeengekomen arbeidsduur worden toegepast. Dit geldt bijvoorbeeld voor de (opbouw van) vakantie- en verlofuren en voor de vergoeding van de reiskosten woon-werkverkeer.
Arbidsvoorwaarden die gebaseerd zijn op het salaris, zoals bijvoorbeeld de vakantietoeslag en dertiende maand, worden in deze regeling op basis van 90% toegepast.

41.5.2 *Tijdelijke RVU-regeling*

Werknemers die op basis van het kruispuntgesprek gebruik wensen te maken van de 80/90/100-regeling, kunnen niet aan de tijdelijke RVU-regeling en omgekeerd.

De deelnemer aan de tijdelijke RVU-regeling ontvangt van werkgever vanaf de uitdiensttredings-datum tot de AOW-gerechtigde leeftijd een maandelijkse uitkering van bruto € 2.037 (2023, stijgt mee met de jaarlijkse AOW-verhoging). Deeltijdwerknemers ontvangen dit bedrag naar rato van hun arbeidsduur. De maximum uitkeringsduur is 36 maanden.

Werknemers die hiervoor in aanmerking komen kunnen nog tot en met 31 december 2025 worden toegelaten tot de regeling.

41.6 *Vitaliteit*

Om de vitaliteit van werknemers te bevorderen stelt DGR een vitaliteitsbudget van € 300,- netto per werknemer per jaar beschikbaar. Het vitaliteitsbudget komt ten laste van de ruimte in de werkkostenregeling. De bestedingsdoelen zullen door DGR in overleg met de personeelsvertegenwoordiging worden vastgesteld.

Artikel 42 Reorganisatie

- 42.1 Als de werkgever een voornemen heeft, waarvan mag worden verwacht dat daarvan een duidelijke en voorzienbare invloed op de werkgelegenheid uitgaat, zal daarover in een zo vroeg mogelijk stadium een gesprek plaatsvinden met de vakorganisaties. Daarbij zal aan de vakorganisaties alle ter zake doende informatie worden verstrekt, een motivering van het voornemen worden gegeven en zo nodig worden overlegd over de begeleiding door de vakorganisaties van de eventuele uitvoering van het voornemen.
- 42.2 Als de ontwikkelingen het noodzakelijk maken om de bestaande omvang van de werkgelegenheid belangrijk in te krimpen, zullen de vakorganisaties daarover worden geïnformeerd. Er zal naar worden gestreefd gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te vermijden en de inkrimping in de eerste plaats te doen geschieden door natuurlijk verloop en door interne overplaatsing binnen Dutch Glycerin Refinery. In dit geval zijn de sociale regels van toepassing, die tussen Dutch Glycerin Refinery en de vakorganisaties zijn of zullen worden overeengekomen.
- 42.3 De werkgever zal in principe niet tot gedwongen collectief ontslag overgaan binnen zes maanden nadat bovenbedoelde informatie aan de vakorganisaties is verstrekt, en niet nadat een nieuw gesprek hierover met de vakorganisaties is gevoerd. Als zich als gevolg van externe factoren ontwikkelingen voordoen, waarbij het van de werkgever in redelijkheid niet kan worden verlangd de genoemde termijn van

zes maanden aan te houden, is het mogelijk hiervan in overleg met de vakorganisaties af te wijken.

- 42.4 Onder gedwongen collectief ontslag, genoemd in artikel 42.3 cao wordt verstaan ontslag wegens overtolligheid, waarbij betrokkenen niet het verwijt treft, dat zij het ontslag zelf onvermijdelijk maken door het weigeren van een redelijk aanbod tot herplaatsing of op andere wijze tekort schieten in het verlenen van medewerking.

Artikel 43 Inleenkrachten

43.1 Uitgangspunt

- 43.1.1 Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die binnen Dutch Glycerin Refinery moeten worden verricht en die een doorlopend karakter dragen, door eigen personeel worden uitgevoerd. Er zal alleen gebruik worden gemaakt van personeel van derden, als daardoor de positie van het eigen personeel niet in gevaar wordt gebracht.

- 43.1.2 In de volgende gevallen kan personeel van derden worden ingeschakeld:

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

- 43.1.3 De werkgever draagt in de onderneming, zonder voorafgaand overleg met de PVT, aan ingeleende arbeidskrachten, die niet vallen onder een cao, geen werkzaamheden op die naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.

43.2 Beloning

- 43.2.1 Inleenkrachten onder de werkingssfeer van de cao voor uitzendkrachten worden beloond op basis van de geldende salarisschalen voor werknemers op wie deze cao van toepassing is, inclusief de daarbij behorende bepalingen ten aanzien van leeftijd, inschaling, individuele en collectieve herziening.

- 43.2.2 De jaarsalarissen volgens de hiervoor genoemde salarisschalen zullen voor inleenkrachten worden herleid naar een uurloontabel exclusief vakantietoeslag, gebaseerd op een arbeidsduur per week voor medewerkers in volcontinuïdient, respectievelijk 40 uur per week voor overige medewerkers.
Voor het werken in ploegendienst heeft de inleenkracht, in plaats van de volgens de cao voor uitzendkrachten geldende tijdzonetoeslag, recht op dienstroostertoeslag volgens het in onderhavige cao aangegeven percentage. Overwerk door inleenkrachten wordt beloond volgens de cao voor Dutch Glycerin Refinery.
Tegemoetkoming in de reiskosten voor woon-/werkverkeer van inleenkrachten geschiedt op basis van de geldende regeling voor werknemers op wie de cao voor Dutch Glycerin Refinery toepassing is.

- 43.2.3 Voor ingeleende vakantiewerkers met een maximale inleenperiode van drie maanden mag worden afgeweken van op de cao voor Dutch Glycerin Refinery gebaseerde beloning.

Hoofdstuk 9 MEDEZEGGENSCHAP

Artikel 44 Informatie aan de PVT (personeelsvertenwoordiging)

De werkgever verstrekt (periodiek) informatie aan de PVT over:

- beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden (artikel 7 cao).
- de omvang en redenen van het verrichte overwerk (artikel 19 cao).
- het aantal werknemers dat een sanctie opgelegd heeft gekregen omdat de voorschriften bij ziekte niet in acht zijn genomen (artikel 35 cao).
- het aantal gevoerde functioneringsgesprekken per afdeling en functieniveau.
- het aantal inleenkrachten, de uitlener en de aard en duur van de werkzaamheden (artikel 43 cao).
- het door de werkgever gevoerde en te voeren beleid tot beperking van ziekteverzuim en van de kans op langdurige arbeidsongeschiktheid (bijlage 3 cao).

Bijlage 1 behorende bij de cao voor Dutch Glycerin Refinery B.V.

Maandsalarissen per 1 april 2025

(inclusief verhoging met 3,4%)

salarisgroep	minimum salaris	90%-niveau	100%- niveau
1	€ 2.494,31	€ 2.732,84	€ 3.034,76
2	€ 2.521,57	€ 2.825,85	€ 3.138,12
3	€ 2.583,30	€ 2.961,50	€ 3.288,83
4	€ 2.666,55	€ 3.106,17	€ 3.449,58
5	€ 2.789,99	€ 3.321,89	€ 3.689,27
6	€ 2.942,13	€ 3.597,06	€ 3.995,00
7	€ 3.209,09	€ 3.938,08	€ 4.373,92
8	€ 3.501,90	€ 4.307,53	€ 4.784,42
9	€ 3.918,15	€ 4.829,41	€ 5.364,29
10	€ 4.080,32	€ 5.025,76	€ 5.582,45
11	€ 4.556,85	€ 5.791,78	€ 6.433,58
12	€ 5.073,56	€ 6.667,60	€ 7.406,72
13	€ 5.647,69	€ 7.684,23	€ 8.536,31
14	€ 6.277,79	€ 8.857,18	€ 9.839,59
15	€ 6.973,91	€ 10.221,30	€ 11.355,27

Jaarsalarissen per 1 april 2025

(inclusief verhoging met 3,4%)

salarisgroep	minimum salaris	90%-niveau	100%-niveau
1	€ 32.326,28	€ 35.417,56	€ 39.330,52
2	€ 32.679,60	€ 36.623,08	€ 40.669,98
3	€ 33.479,58	€ 38.381,03	€ 42.623,25
4	€ 34.558,53	€ 40.255,96	€ 44.706,50
5	€ 36.158,32	€ 43.051,70	€ 47.812,89
6	€ 38.130,08	€ 46.617,85	€ 51.775,29
7	€ 41.589,79	€ 51.037,59	€ 56.686,10
8	€ 45.384,67	€ 55.825,58	€ 62.006,10
9	€ 50.779,15	€ 62.589,17	€ 69.521,18
10	€ 52.880,91	€ 65.133,83	€ 72.348,58
11	€ 59.056,71	€ 75.061,39	€ 83.379,22
12	€ 65.753,33	€ 86.412,10	€ 95.991,12
13	€ 73.194,08	€ 99.587,66	€ 110.630,62
14	€ 81.360,13	€ 114.789,03	€ 127.521,04
15	€ 90.381,82	€ 132.468,05	€ 147.164,38

Medewerkers ontvangen met ingang van 1 april 2024 minimaal een uurloon van € 16,- bruto per uur.

Bijlage 2 behorende bij de cao voor Dutch Glycerin Refinery B.V.

Beroepsprocedure functie-indeling

1 *Indelingsbeslissing*

Als een werknemer van mening is, dat zijn functie onjuist is ingedeeld, dient hij allereerst in overleg te treden met zijn direct leidinggevende. Deze kan zo nodig de naast hogere leidinggevende en/of de afdeling Human Resources (HR) inschakelen. Als dit overleg niet leidt tot een bevredigende oplossing kan de werknemer een schriftelijke indelingsbeslissing vragen. Deze wordt binnen 14 dagen verstrekt.

2 *Intern beroep*

2.1 De werknemer kan binnen drie maanden na ontvangst van de indelingsbeslissing tegen deze beslissing in beroep gaan. Het beroep moet schriftelijk worden ingediend bij de afdeling HR en dient de gronden te bevatten waarom de werknemer van mening is, dat de omstreden functie ten opzichte van de gehanteerde referentiefunctie(s) onjuist zou zijn ingedeeld. Voor zover van toepassing dient de werknemer bij het intern beroep de datum te vermelden waarop naar zijn mening een eventuele herziening met terugwerkende kracht zou moeten ingaan. De ontvangst van het beroep wordt door de afdeling HR bevestigd.

2.2 Voordat een intern beroep in behandeling kan worden genomen, dient een volledige omschrijving van de functie, indien niet aanwezig, tot stand te komen en door betrokken functievervuller(s), de direct leidinggevende chef en naast hogere leidinggevende ondertekend te worden. Bij verschil van mening tussen de betrokken functievervuller(s) en de direct leidinggevende, beslist de naast hogere leidinggevende over de inhoud van de functieomschrijving.

2.3 De afdeling HR schakelt een functiewaarderingsdeskundige van Werkgeversvereniging AWWN in. De functiewaarderingsdeskundige analyseert de functie en kent een aantal punten toe, opdat een meer gedetailleerde vergelijking met de referentiefunctie(s) die redelijkerwijs vergelijkbaar zijn, mogelijk wordt gemaakt.

2.4 Een beslissing wordt, op basis van het advies van de functiewaarderingsdeskundige, via de afdeling HR, schriftelijk en gemotiveerd binnen drie maanden na de datum van indiening van het schriftelijk beroep aan de betrokken werknemer meegedeeld. De beslissing bevat tevens de datum van ingang van een eventuele herziening, die niet later zal liggen dan de datum van indiening van het intern beroep.

3 *Extern beroep*

3.1 Als de werknemer niet instemt met de beslissing uit het intern beroep, kan hij binnen drie maanden na mededeling hiervan een deskundige van zijn vakorganisatie, die partij is bij deze cao, verzoeken in overleg te treden met de afdeling HR over de vraag of de functie juist is ingedeeld. De bezoeksdatum van de externe deskundige(n) wordt in overleg met betrokkenen vastgesteld.

3.2 Als de deskundigen over de functie-indeling tot overeenstemming zijn gekomen, ontvangt betrokkene schriftelijk de gezamenlijke bindende uitspraak. Als geen overeenstemming wordt bereikt, wordt het vraagstuk met de wederzijdse standpunten voorgelegd, enerzijds aan het bevoegde management, anderzijds aan de beleidsbepalende instantie van de betrokken vakorganisatie. Deze instanties kunnen voor schriftelijk advies eventueel een deskundige van Werkgeversvereniging AWWN als systeemhouder inschakelen. De behandelingstijd van een extern beroep is doorgaans maximaal drie maanden.

4

Herhaald beroep

Geen beroep wordt in behandeling genomen binnen twee jaar, na schriftelijke bevestiging van een definitieve beslissing op een eerder beroep van dezelfde werknemer, tenzij in intern overleg zoals onder 1 bedoeld, is vastgesteld dat er duidelijke veranderingen in de functie zijn opgetreden.

1.

Overige punten

Als bovenstaande behandelingstijden niet kunnen worden aangehouden, zullen betrokkenen daarvan schriftelijk bericht ontvangen.

Bijlage 3 behorende bij de cao voor Dutch Glycerin Refinery B.V.

Protocol voorkoming ziekteverzuim en re-integratie

1. Uitgangspunten

Het voorkomen en beperken van ziekteverzuim - en daarmee tevens het beperken van de kans op langdurige arbeidsongeschiktheid - is een zwaarwegend belang van alle bij de cao betrokken partijen, ongeacht de feitelijke of relatieve omvang van het ziekteverzuim binnen de onderneming. Omdat het beleid op het voorkomen en beperken van ziekteverzuim en op zo spoedig mogelijke re-integratie en participatie van de (gedeeltelijk) arbeidsgeschikte werknemer specifieke verantwoordelijkheden oplegt aan zowel werkgever als aan de werknemer, zijn partijen het volgende overeengekomen:

2. Rol van de werkgever

2.1 Voorkomen van ziekteverzuim

De werkgever zal zich inspannen gezondheidsrisico's die voor de werknemer verbonden kunnen zijn aan het verrichten van werk in dienst van de werkgever, zoveel mogelijk te voorkomen of tot een minimum te beperken door:

- door middel van onderzoek de gezondheidsrisico's van bestaande en nieuw te vormen werkplekken en bestaande of te verwachten arbeidsomstandigheden in kaart te brengen en mede op basis hiervan de werkplek en/of arbeidsomstandigheden zo nodig aan te passen aan ter zake bestaande (wettelijke) normen;
- door middel van zorgvuldige werving en selectie en eventuele medische keuring, te streven naar een zo goed mogelijke evenwicht tussen de lichamelijke en geestelijke belastbaarheid van de werknemer en de eisen die zijn functie aan hem stelt;
- door middel van begeleiding van de werknemer er voor te zorgen dat een bij aanvang van de dienstbetrekking aanwezige overeenstemming zoals hiervoor bedoeld, gedurende de arbeidsovereenkomst met de werknemer zoveel mogelijk gehandhaafd blijft;
- ervoor te zorgen dat kennis, vaardigheden en werkhouding aansluiting vinden bij de functie-eisen en de werknemer voldoende geëquipeerd is de overeengekomen werkzaamheden naar behoren te verrichten.

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

2.2 Beperking van de verzuimduur

Als de werknemer door ziekte zijn arbeid moet verzuimen, streeft de werkgever er naar de verzuimduur zo kort mogelijk te doen zijn door:

- met voorschriften aan zowel leidinggevenden als aan werknemers te voorkomen dat ziekmelding zich kan voltrekken in een sfeer van anonimiteit;
- met voorschriften te waarborgen dat de oorzaak (of oorzaken) van het verzuim zo spoedig mogelijk objectief en deskundig wordt vastgesteld;
- door middel van geëigende voorschriften over de samenwerking van leidinggevenden, bedrijfsarts, afdeling HR en werknemer te waarborgen dat op maat van het concrete ziektegeval die acties worden genomen die een zo spoedig mogelijke, medisch verantwoorde, werkhervatting bewerkstelligen en de kans op hernieuwd verzuim door dezelfde oorzaak of oorzaken zo veel mogelijk verminderen;
- strikte toepassing van alle relevante bepalingen in artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).

3. Rol van de werknemer

3.1 Voorkomen van ziekteverzuim

Van de werknemer wordt verwacht dat hij:

- zorgvuldig kennisneemt van voorschriften die tot doel hebben zijn veiligheid en gezondheid op de arbeidsplaats te beschermen en deze voorschriften stipt naleeft;
- melding maakt van situaties en/of omstandigheden waarvan hij vermoedt dat deze zijn veiligheid of gezondheid of die van zijn collega-werknemers bedreigen;
- zoveel als redelijkerwijs van hem verwacht kan worden, probeert binnen en buiten de arbeid die omstandigheden en/of handelingen te vermijden waarvan hij kan verwachten dat zij voor hem een verhoogde kans op ziekteverzuim inhouden;
- zelf aangeeft wanneer hij de overeengekomen werkzaamheden niet naar behoren kan verrichten. Deze melding kan aan de leidinggevende gebeuren, maar ook aan de bedrijfsarts of bijvoorbeeld een medewerker van de afdeling HR;
- aandacht heeft voor zijn inzetbaarheid binnen de onderneming, ook op de lange termijn, met oog voor een gezonde balans tussen belasting en belastbaarheid. Indien nodig ondersteunt de werkgever, bijvoorbeeld door scholingsfaciliteiten;
- zich bewust is van het belang van een goede balans tussen werk en privé en een gezonde leefstijl. Indien nodig faciliteert de werkgever door bijvoorbeeld flexibele arbeidstijden.

3.2 *Beperking van de verzuimduur*

Van de werknemer wordt verwacht dat hij:

- bij ziekteverzuim datgene onderneemt wat bijdraagt tot zo spoedig mogelijke, medisch verantwoorde, werkhervatting zoals het tijdig inwinnen en stipt opvolgen van medisch advies als ook het meewerken aan werkhervattingsgesprekken en zo nodig -programma;
- bij ziekteverzuim datgene nalaat waarvan hij kan verwachten dat een spoedige werkhervatting erdoor wordt belemmerd.

4. *Re-integratie*

4.1 Als de werknemer ziek wordt en uiteindelijk gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt verklaard, blijft hij zoveel als redelijkerwijs mogelijk is in dienst van de werkgever. De werknemer zal worden gere-integreerd binnen de onderneming. Hierbij kan sprake zijn van het (gedeeltelijk) hervatten van het eigen werk, dan wel van re-integratie in een andere functie binnen de onderneming.

4.2 Wanneer de functie-eisen, werkbelasting of de specifieke beperkingen van betrokkene met zich meebrengen dat een succesvolle re-integratie binnen de onderneming niet of onvoldoende mogelijk blijkt kan, al dan niet met inschakeling van re-integratiebedrijf, een re-integratietraject buiten Dutch Glycerin Refinery worden gestart. Dit zogenoemde 'tweede spoor' kent twee voorwaarden:

- de werknemer wordt gere-integreerd in een functie die benutting van ten minste 80% van de verdien capaciteit mogelijk maakt;
- als dit externe re-integratietraject niet slaagt, terwijl dit niet te wijten is aan de inzet van betrokkene, biedt de werkgever deze (ex-)werknemer gedurende een jaar een terugkeergarantie.

4.3 Het zal in uitzonderlijke gevallen niet mogelijk blijken een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in- dan wel extern te re-integreren. In dergelijke situaties zal in overleg tussen werkgever en betrokkene - zo nodig bijgestaan door de vakorganisatie waarvan hij lid is - naar een maatwerkoplossing worden gezocht.

5. *Overleg*

Het door de werkgever gevoerde en te voeren beleid tot beperking van ziekteverzuim en van de kans op langdurige arbeidsongeschiktheid zal, met inachtneming van hetgeen ter zake wettelijk is bepaald, onderwerp zijn van regelmatig overleg met de PVT. Het overleg over de hoofdlijnen van dit beleid en arbeidsvoorwaarden als onderdeel van dit beleid is voorbehouden aan cao-partijen.

Bijlage 4 behorende bij de cao voor Dutch Glycerin Refinery B.V.

Protocolafspraken 2025-2026

1. Reiskosten

DGR zal voor de vergoeding van de reiskosten aansluiten bij de fiscaal maximaal toegestane netto vergoeding per kilometer. De afstand waarover reiskosten woon-werkverkeer, bij gebruikmaking van eigen vervoer, worden vergoed, wordt per 1 april 2024 verhoogd van 35 km naar 40 km enkele reis.

DGR zal vanaf 1 april 2024 de volledige kosten voor het reizen per Openbaar Vervoer op basis van 2^e klasse aan een medewerker die hiervan gebruik maakt, vergoeden.

2. Duurzame inzetbaarheid: Regeling Vervroegde Uittreding (RVU).

Op dit moment geldt voor ondernemingen in Nederland de mogelijkheid om deel te nemen aan een tijdelijke RVU-regeling. Deze tijdelijke regeling loopt op 31 december 2025 af. DGR neemt deel aan deze tijdelijke regeling.

In oktober 2024 hebben de sociale partners op landelijk niveau afgesproken dat zij ondernemingen fiscaal de mogelijkheid willen bieden om deel te nemen aan een nieuwe RVU-regeling met ingang van 1 januari 2026.

- Partijen zijn overeengekomen dat de nieuwe regeling voor onbepaalde tijd beschikbaar wordt gesteld voor de medewerkers van DGR. Uiteraard onder voorbehoud van toekomstige wetswijzigingen die DGR zal volgen.
- Er is echter nog veel onduidelijkheid omtrent de definitie van "zwaar werk" en "knellende gevallen" (de laatste voor de extra fiscale ruimte van € 300,00 per maand).
- DGR wil geen voorloper zijn in deze discussie en wil graag de ontwikkelingen op de cao-tafels afwachten.
- Omdat er in 2026 geen medewerkers zijn die in aanmerking komen voor de nieuwe RVU-regeling hebben partijen afgesproken om de ontwikkelingen rond definities af te wachten en in het voorjaar van 2026 daarover met de vakorganisatie afspraken te maken.

3. CAO-verduidelijking

Partijen zijn overeengekomen om een werkgroep samen te stellen om een aantal onderwerpen in de cao nader te verduidelijken. Deze werkgroep zal worden samengesteld uit vertegenwoordigers van zowel werkgever als werknemers (inclusief de vakorganisatie FNV).

4. Werkhervattingskas (voorheen WGA).

De gedifferentieerde premie voor de Werkhervattingskas komt gedurende de looptijd van de cao volledig voor rekening van werkgever.

5. Vakbondscontributie

Het fiscale voordeel van verrekening van de vakbondscontributie met het brutoloon zal gedurende de looptijd van de cao worden gecontinueerd via de Werkkosten-regeling (WKR).

6. Werkgeversbijdrage aan vakorganisaties

De werkgeversbijdrage aan vakorganisaties op basis van de zgn. AWWN-regeling, wordt gedurende de looptijd van de cao voortgezet.