

CAO BP Raffinaderij Rotterdam B.V.
1 april 2026 t/m 30 september 2027

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

BP Raffinaderij Rotterdam B.V. te Rotterdam
als partij aan werkgeverszijde

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging te Utrecht
CNV te Utrecht
elk als partij aan werknemerszijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

© 2026 CAO-partijen en AWVN
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 geautomatiseerd gegevensbestand met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO alsmede van AWVN te Den Haag.

1. Inhoudsopgave

HOOFDSTUK 1:	*ALGEMENE BEPALINGEN*	*5*
Artikel 1:	Definities	5
Artikel 2:	Deeltijdwerknemer	6
Artikel 3:	Algemene verplichtingen van de Werkgever	7
Artikel 4:	Algemene verplichtingen van de Werknemer	7
Artikel 5:	Verplichtingen van de Vakorganisatie	9
Artikel 6:	Faciliteiten ten behoeve van vakbondswerk	9
HOOFDSTUK 2:	*DIENSTVERBAND, ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTER*	*10*
Artikel 7:	Aanvang en einde dienstverband	10
Artikel 8:	Arbeidsduur	10
Artikel 9:	Werktijden en pauze	11
Artikel 10:	Arbeidsduurverkorting dagdienst	11
Artikel 11:	Opkomstdienst	12
HOOFDSTUK 3:	*FUNCTIEGROEPEN EN SALARIS*	*13*
Artikel 12:	Functiegroepen en salaris	13
Artikel 13:	Vaststellen basis maandsalaris en uitkering bij maximum	14
Artikel 14:	Vakantietoeslag en 14e maand	14
Artikel 15:	Promotie in hoger ingedeelde functie	15
Artikel 16:	Waarneming in hoger ingedeelde functie	15
HOOFDSTUK 4:	*BIJZONDERE BELONING EN COMPENSATIE IN TIJD*	*17*
Artikel 17:	Algemeen	17
Artikel 18:	Toeslag voor werken in ploegendienst	17
Artikel 19:	Tegemoetkoming verlies ploegentoeslag	18
Artikel 20:	Overwerk	19
Artikel 21:	Consignatie en extra opkomst.	20
Artikel 22:	Verschoven uren of sprong naar andere dienst	21
Artikel 23:	Rusturen (verzuimuren)	22
Artikel 24:	Feestdagen	22
HOOFDSTUK 5:	*GEOORLOOFD VERZUIM EN VAKANTIE*	*24*
Artikel 25:	Geoorloofd verzuim	24
Artikel 26:	Onbetaald verlof	25
Artikel 27:	Vakantierechten	25
Artikel 28 :	Kopen van (bovenwettelijke) vakantiedagen	27
HOOFDSTUK 6:	*ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN OVERLIJDEN*	*28*
Artikel 29:	Arbeidsongeschiktheid eerste periode van 104 weken	28
Artikel 30:	Arbeidsongeschiktheid herplaatsing lager ingedeelde functie	30
Artikel 31:	Arbeidsongeschiktheid (WGA) en externe reïntegratie en of	30
Artikel 32:	Bij arbeidsongeschiktheid (IVA) van 80-100%	31
Artikel 33.	Arbeidsongeschiktheid (IVA) van 80-100% en pensioen	31
Artikel 34:	Regres	31
Artikel 35:	WGA-Hiaatverzekering	31
Artikel 36:	WIA-excedentverzekering	32
Artikel 37:	Uitkering bij overlijden	32
HOOFDSTUK 7:	*DIVERSEN*	*33*
Artikel 38:	Ouderenbeleid	33
Artikel 39:	Zorgverzekering	33
Artikel 40:	Pensioen	33
Artikel 41:	Jubileumuitkeringen	34
Artikel 42:	Vergoeding deelname Repressieploeg	34
Artikel 43:	Voorziening verhuis- en herinrichtingskosten	34

SLOTBEPALINGEN *36*
Artikel 44: Tussentijdse wijziging 36
Artikel 45: Afwijkende bepalingen 36
Artikel 46: Geschil verband houdend bij toepassing CAO 36
Artikel 47: Duur van deze CAO 37
Bijlage I: Functielijst: Functiegroepen en functies 38
Bijlage II: Afwijkende arbeidsvoorwaarden inzake ouderenbeleid 39
Bijlage III: Protocollaire afspraken tussen partijen gedurende de looptijd van de CAO: 41

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1: Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) wordt verstaan onder:

a.	*Werkgever*	:	de partij aan werkgeverszijde;
b.	*Vakorganisatie*	:	de partij aan werknemerszijde;
c.	*Werknemer*	:	de persoon (m/v) in dienst van de werkgever en waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in *bijlage I: functielijst* van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de stagiair, leerling (o.m. is bedoeld leer/arbeidsovereenkomst) dan wel vakantiewerknemer; Daar waar in deze CAO wordt gesproken over “hij” wordt tevens bedoeld “zij” respectievelijk “hen” of “die”.
d.	*Dag*	:	een aaneengesloten periode van 24 uur die begint om 00.00 uur. Daar waar in ploegen wordt gewerkt begint de dag aan het begin van de eerste op die dag eindigende dienst;
e.	*Dienst*	:	de dagelijkse werktijd (dienstlengte) die volgens dienstrooster wordt gewerkt;
f.	*Dienstrooster*	:	een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden begint, onderbreekt en beëindigt;
g.	*Roostervrije dag*	:	een dag waarop de werknemer werkzaam in volcontinu volgens zijn dienstrooster vrij van dienst is;
h.	*Week*	:	een volle kalenderweek die begint op zondag om 00.00 uur. Daar waar in ploegendienst wordt gewerkt, begint de week aan het begin van de eerste op maandag eindigende dienst;
i.	*Maand*	:	kalendermaand;
j.	*Basis maandsalaris*	:	het salaris als opgenomen respectievelijk bedoeld in *artikel 12* en *artikel 13 leden 1 en 2* van deze collectieve arbeidsovereenkomst; eventueel vermeerderd met een persoonlijke toeslag, zoals bedoeld in *artikel 31 lid 2* van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
k.	*Basis jaarsalaris*	:	het basis maandsalaris maal 14;

l.	*Basis maandinkomen*	:	het maandsalaris, vermeerderd met eventuele ploegentoeslag als bedoeld in *artikel 18 lid 2* van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
m.	*Feestdagen*	:	de nationale feestdagen zijnde Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag; en de door de overheid aangewezen dag voor viering van Koningsdag en in de lustrumjaren de viering van de nationale Bevrijdingsdag op 5 mei; Voor ploegendienst geldt dat de feestdag wordt geacht te vallen op de dag c.q. dienst, waarop de meeste uren wordt gewerkt*;*
n.	*Partner*	:	de al dan niet met de werknemer gehuwde of geregistreerde persoon met wie de werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding voert, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding is slechts sprake, indien twee ongehuwde of niet-geregistreerde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien. De werknemer zal werkgever schriftelijk in kennis stellen van een eventuele partner, zoals hier bedoeld, en van wijzigingen betrekking hebbend op deze definitie;
o.	*OR*	:	ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR);
p.	*B.W.*	:	Burgerlijk Wetboek;
q.	*Personeelshandboek*	:	het geheel van andere in de onderneming geldende collectieve regelingen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en sociaal beleid.

Artikel 2: Deeltijdwerknemer

1. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

2. Op basis van de Wet Flexibel Werken (WFW) kan een werknemer schriftelijk om aanpassing van de arbeidsduur vragen. Dit verzoek mag de werknemer 1 keer per 6 maanden doen en hij moet dit verzoek indienen 2 maanden voor de beoogde ingangsdatum. De werkgever moet uiterlijk 1 maand voor de beoogde datum reageren op het verzoek. De werkgever kan dit verzoek afwijzen op grond van bedrijfsomstandigheden. Indien de werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur afwijst, dan zal hij de werknemer hiervan schriftelijk en gemotiveerd in kennisstellen.

Artikel 3: Algemene verplichtingen van de Werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.

2. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarop deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard. De werkgever zal een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst, alsmede wijzigingen aan de werknemer beschikbaar stellen.

3. De werkgever draagt zorg voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en zal daarbij de belangen van de werknemer behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever geeft daartoe de nodige aanwijzingen en voorschriften, stelt veiligheidsmiddelen ter beschikking en zorgt voor medische begeleiding, biedt de werknemer de mogelijkheid tot periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek en biedt de werknemer de mogelijkheid tot het bezoeken van het spreekuur van de bedrijfsgeneeskundige dienst.

4. Werkgever voert een beleid ter ondersteuning van de ontwikkeling van werknemers met doel en strekking om werknemers in staat te stellen de deskundigheid die de organisatie van hen vraagt te behouden en te ontwikkelen alsmede optimale ontwikkelingsmogelijkheden te bieden aan werknemers om hun (toekomstige) inzetbaarheid binnen de onderneming te vergroten.

5. Met inachtneming van de Wet melding collectief ontslag en de Wet op de Ondernemingsraden zal werkgever de vakorganisatie tijdig informeren over wijzigingen in zijn organisatie, die ingrijpende sociale consequenties zullen hebben en de vakorganisatie in de gelegenheid stellen hierover overleg te voeren.

6. Werkgever zal bij aanbesteding van werkzaamheden aan derden (contractors) gebruik maken van erkende ondernemingen en bij de selectie zich onder meer laten leiden dat bij de uitvoering aan de veiligheidseisen kan worden voldaan.

7. De werkgever verplicht zich geen actie te ondernemen die tot doel heeft wijziging te brengen in deze collectieve arbeidsovereenkomst, onverminderd het bepaalde in artikel 46 (tussentijdse wijziging). Verder zal werkgever alleen dan uitsluiting toepassen als tegenmaatregel bij staking.

Artikel 4: Algemene verplichtingen van de Werknemer

1. De werknemer zal de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.

2. De werknemer zal naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen. Hieronder wordt mede verstaan het verrichten van werkzaamheden in een andere dan zijn eigen functie.

3. De werknemer zal zich voor wat betreft arbeids- en rusttijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster. De werknemer is gehouden ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende voorschriften en bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.

4. Het is aan werknemers verboden betaalde arbeid te verrichten voor derden, of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren, wanneer de werkgever daartegen bezwaar maakt op grond van een objectieve reden. De werknemer is verplicht vooraf aan de werkgever te melden, dat hij betaalde arbeid verricht of gaat verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf voert of gaat voeren. Werknemer is verplicht, zowel tijdens als na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, volstrekte geheimhouding te betrachten omtrent wat hem over de onderneming van werkgever bekend is geworden en waaromtrent hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan vermoeden.

5. De werknemer is verplicht bij de arbeid de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen ter vermijding van gevaren voor veiligheid of gezondheid van hemzelf, van anderen of omgeving dan wel met het oog op het welzijn in verband met de arbeid. Een en ander zoals het een goed werknemer betaamt. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbowet dient de werknemer de ter zake gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen daadwerkelijk volgens voorschrift te gebruiken en volgens de geldende voorschriften mee te werken aan medische begeleiding.

6. De werknemer is verantwoordelijk voor zijn blijvende vakbekwaamheid en inzetbaarheid c.q. het op peil brengen daarvan en zal meewerken aan door de werkgever getroffen ondersteunende maatregelen.

7. De werknemer die op grond van gewetensbezwaren tegen de uitoefening van (onderdelen van) opgedragen werkzaamheden bezwaar aantekent, krijgt van werkgever de gelegenheid zijn bezwaar toe te lichten.
   Indien en voor zover de bezwaren door werkgever worden erkend zal in onderling overleg naar een oplossing worden gezocht.

8. De werknemer zal een individuele arbeidsovereenkomst tekenen, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.

Artikel 5: Verplichtingen van de Vakorganisatie

1. De vakorganisatie verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.

2. De vakorganisatie verplicht zich met alle zijn ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te bevorderen en generlei actie te voeren of te bevorderen, die beoogt wijziging te brengen in deze collectieve arbeidsovereenkomst onverminderd het bepaalde in artikel 46 (tussentijdse wijziging). Voorts verbindt de vakorganisatie zich, zijn krachtige medewerking aan werkgever te verlenen tot een ongestoorde voortzetting van zijn onderneming.

3. De vakorganisatie is aansprakelijk voor de gedragingen van haar leden, waardoor inbreuk wordt gemaakt op de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst, tenzij kan worden aangetoond dat deze gedragingen buiten haar voorkennis of toedoen of in strijd met haar besluit heeft plaats gevonden.

4. De vakorganisatie verplicht zich te zullen bevorderen dat zijn leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.

Artikel 6: Faciliteiten ten behoeve van vakbondswerk

1. De werkgever erkent dat een goed functioneren van de vakorganisatie mede afhankelijk is van contacten met en tussen de leden van de vakorganisatie.

2. De vakorganisatie erkent dat het vakbondswerk mede tot doel heeft bestaande en of wettelijk voorgeschreven interne overlegstructuren, zoals ondernemingsraad en zijn wettelijke commissies te ondersteunen.

3. Partijen zullen met inachtneming van het bepaalde in deze collectieve arbeidsovereenkomst in beginsel tweemaal per kalenderjaar een bijeenkomst beleggen. Tijdens deze bijeenkomst zal werkgever vakorganisatie informeren over de algemene gang van zaken en uitvoering van het sociaal beleid (onder meer ARBO-beleid, werkgelegenheid en uitkomsten toepassing merit).

4. De werkgever verklaart zich voor de looptijd van de CAO bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWVN en vakverenigingen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. De Stichting Fonds Industriële Bonden (FIB) is belast met de uitvoering.

HOOFDSTUK 2: DIENSTVERBAND, ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTER

Artikel 7: Aanvang en einde dienstverband

1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst van langer dan zes maanden geldt wederzijds een proeftijd van maximaal twee maanden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan geen of een kortere termijn worden overeengekomen.

2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
   a. hetzij voor onbepaalde tijd;
   b. hetzij voor bepaalde tijd of voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.

3. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

4. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid1 kan de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang worden opgezegd. In alle andere gevallen eindigt de arbeidsovereenkomst met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 7: 667 en verder B.W.

5. De arbeidsovereenkomst eindigt op het moment dat de werknemer op grond van het in de onderneming geldende pensioenreglement gebruik maakt van de mogelijkheid tot eerder uittreden. De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval van rechtswege met ingang van de eerste dag van de maand direct volgend op de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

6. Voor de werknemer voor wie na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een (nieuwe) arbeidsovereenkomst ingaat, zijn de afwijkende bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek van toepassing, zoals onder meer de afwijkende ketenbepaling en de duur van de opzegtermijn.

7. De werkgever zal bij het einde van de arbeidsovereenkomst een getuigschrift uitreiken.

Artikel 8: Arbeidsduur

1. De normale arbeidsduur voor een werknemer met een voltijd dienstverband bedraagt op jaarbasis berekend gemiddeld 40 uur per week en 8 uur per dag respectievelijk dienst. Deze arbeidsduur is als volgt verkort; voor de werknemer werkzaam:
   a. in dagdienst gemiddeld 40 uur per week, met dien verstande dat door toe kennen van arbeidsduurverkorting zulks conform artikel 10 de arbeidsduur op jaarbasis berekend gemiddeld 37,85 uur per week bedraagt;
   b. in volcontinudienst op grond van 5-ploegenrooster gemiddeld 33,6 uur per week en 8 uur per dienst, met dien verstande dat 3 opkomstdiensten, zulks conform artikel 11 op jaarbasis worden ingeroosterd waardoor de arbeidsduur

op jaarbasis berekend gemiddeld 34,05 uur per week bedraagt.

2. Een dienst wordt geacht te vallen op de dag waarop de meeste uren worden gewerkt.

Artikel 9: Werktijden en pauze

1. In het algemeen is de bedrijfsvoering afgestemd op de volgende arbeidstijden:
   a. in dagdienst wordt normaliter 8 uur per dag gewerkt op maandag tot en met vrijdag;
   b. in volcontinudienst volgens een 5-ploegenrooster 8 uur per dienst afwisselend gewerkt op alle dagen van de week.
   Een incidentele overschrijding van de normale dagelijkse arbeidstijd van een half uur of minder wordt geacht deel uit te maken van de hier bedoelde arbeidstijd.

2. De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.

3. Met inachtneming van de Wet op de Ondernemingsraden zal de werkgever met de betrokken werknemers overleg plegen over algemene dienstroosterwijzigingen.

4. Indien de bedrijfsomstandigheden hiertoe aanleiding geven kan de werkgever tussentijds de individuele werktijd aanpassen dan wel voor bepaalde groepen voor bepaalde tijd afwijkende dienstroosters vaststellen.

5. Met inachtneming van de Arbeidstijdenwet geldt voor de werknemer per dienst een onbetaalde pauze van een half uur. In afwijking van voormelde geldt voor de werknemer werkzaam in de volcontinu dat de pauze gedurende de werktijd wordt genoten op het moment dat de werkzaamheden dit toelaten.

Artikel 10: Arbeidsduurverkorting dagdienst

1. De werknemer werkzaam in dagdienst ontvangt over een volledig kalenderjaar 14 dagen respectievelijk diensten van 8 uur arbeidsduurverkorting (ADV). De werknemer die geen volledig kalenderjaar in dienst is ontvangt naar evenredigheid arbeidsduurverkorting, afgerond naar boven op halve dagen.

2. Werkgever zal per kalenderjaar in overleg met de ondernemingsraad collectieve dagen arbeidsduurverkorting zoals in lid 1 bedoeld vaststellen. De resterende arbeidsduurverkorting wordt door werkgever in overleg met de werknemer vastgesteld. De hier bedoelde arbeidsduurverkorting wordt in halve (4 uren) of hele dagen respectievelijk diensten (8 uren) vastgesteld.

3. In geval van verhindering als bedoeld in artikel 26 (geoorloofd verzuim), artikel 27 (onbetaald verlof) of artikel 30 (arbeidsongeschiktheid) op een vastgestelde dag arbeidsduurverkorting, zoals in dit artikel bedoeld, bestaat geen recht op vervangende arbeidsduurverkorting.

4. Indien en voor zover de werknemer in opdracht van de werkgever ten gevolge van bijzondere omstandigheden op een vastgestelde dag arbeidsduurverkorting,

zoals in dit artikel bedoeld, werkzaamheden verricht geldt deze arbeidstijd als overwerk, zonder recht op vervangende arbeidsduurverkorting.

5. De werknemer wordt geacht de arbeidsduurverkorting op te nemen in de maand waarin deze wordt verworven. Arbeidsduurverkorting die niet door de werknemer is opgenomen vervalt na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze is ontstaan.

6. Te veel genoten arbeidsduurverkorting wordt bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst verrekend met de eindafrekening.

Artikel 11: Opkomstdienst

1. Onder opkomstdienst wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan een dienst zoals bedoeld in artikel 8-1.b, waarbij de werknemer werkzaam in volcontinu in opdracht van de werkgever op een voor hem geldende roostervrije dag naar onderneming van werkgever komt voor het verrichten van werkzaamheden of deelnemen aan training, opleiding of instructie.

2. De opkomstendiensten zoals in lid 1 bedoeld worden door werkgever vastgesteld, waarbij tenminste een opkomstdienst in de zomerperiode wordt vastgesteld. De wijze van vastleggen en bepalen van de zomerperiode worden tijdig voor aanvang, door werkgever in overleg met de ondernemingsraad bepaald.

HOOFDSTUK 3: FUNCTIEGROEPEN EN SALARIS

Artikel 12: Functiegroepen en salaris

1. De functie van werknemer is of wordt op grond van functiewaardering, de HAY-methode, ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in *bijlage I* van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Wijziging in de functiewaarderingsprocedure vindt plaats na overleg met de vakorganisatie.

2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal met een minimum en een maximumschaalsalaris. De salarisschalen zijn hieronder opgenomen:

	Per 1-4-2026 Incl. 2,25%	
Salarisschaal*)	Minimum	Maximum
003	2.239,00	3.263,00
004	2,528,00	3.781,00
005	3.032,00	4.536,00
006	3.628,00	5.558,00
007	4.349,00	6.500,00

	Per 1-4-2027 Incl. 1,25%	
Salarisschaal*)	Minimum	Maximum
003	2.267,00	3.304,00
004	2.560,00	3.828,00
005	3.070,00	4.593,00
006	3.674,00	5.627,00
007	4.404,00	6.581,00

Een eenmalige bruto lumpsum uitkering van 1.750, - euro per juli 2026.
**) Voor personen (m/v) als bedoeld in de participatiewet geldt een afwijkende bezoldiging, waarvoor wordt verwezen naar artikel 47 lid 2.*

Werkgever stelt het basis maandsalaris van de werknemer vast op grond van het gestelde in lid 1 en 2. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de salarisschaal waarin hij is ingedeeld alsmede zijn basis maandsalaris.

3. Bij indiensttreding wordt de werknemer die naar oordeel van werkgever functievolwassen is, in beginsel ingedeeld op het minimumschaalsalaris van de salarisschaal behorend bij zijn functiegroep. De werknemer die in een functie elders zoveel voor de functie relevante kennis en ervaring heeft verkregen dat naar oordeel van werkgever het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op het minimumschaalsalaris in te delen, kan hoger in de betreffende schaal worden ingedeeld.

Artikel 13: Vaststellen basis maandsalaris en uitkering bij maximum

1. De werknemer die het maximum van zijn salarisschaal nog niet heeft bereikt komt éénmaal per kalenderjaar in aanmerking voor een salarisverhoging (merit). Deze verhoging van zijn basis maandsalaris is volledig afhankelijk van zijn beoordeling over het afgelopen kalenderjaren vindt éénmaal per jaar plaats, te weten op 1 april. Een en ander tot dat het maximum van zijn salarisschaal is bereikt.

Ideaal Verdeling	***Beoordelings-Categorie***	***Merit***
< 10%	Below Expectations *(samenvoeging onvoldoende en matig)*	*0,0%*
60%	Delivers expectations (normaal goed)	*2,9%*
25%	Exceeds Expectations (zeer goed)	*3,9%*
5%	Exceptional (uitmuntend)	*5%*

Bij een ideaalverdeling is sprake van de bovenstaande percentages. In het geval er afgeweken wordt van de ideaalverdeling kunnen de meritpercentages afwijken van de percentages genoemd in bovenstaande tabel. De salarisverhoging (merit) zal hoger worden indien relatief veel werknemers in de lagere categorieën worden beoordeeld en lager indien er gemiddeld veel werknemers in de hogere categorieën worden beoordeeld.

2. De werknemer die is ingedeeld op het voor hem geldend schaalmaximum komt éénmaal per kalenderjaar in de maand april in aanmerking voor een uitkering, die volledig afhankelijk is van zijn beoordeling over de afgelopen periode. Deze bruto uitkering maakt geen deel uit van de pensioengrondslag noch van enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

Beoordeling	**Per 01-04-2026**	**Per 01-04-2027**
Below Expectations	€ 0	€ 0
Delivers expectations	€ 278	€ 282
Exceeds Expectations	€ 628	€ 636
Exceptional	€ 1.007	€ 1.020

De bedragen worden verhoogd met de algemene loonsverhoging per april 2026 en 2027

3. De beoordeling zoals in dit artikel bedoeld vindt plaats op grond van het binnen de onderneming van werkgever geldend beoordelingssysteem. Indien de betreffende werknemer met de uitkomst van zijn beoordeling niet akkoord gaat, kan hij bij werkgever beroep aantekenen.

Artikel 14: Vakantietoeslag en 14e maand

1. De werknemer komt in aanmerking voor extra uitkeringen, te weten:
   a) vakantietoeslag als 13e maanduitkering; en
   b) 14e maanduitkering.

2. De werknemer verwerft de onder lid 1 sublid a. bedoelde vakantietoeslag over de periode januari tot en met juni van het betreffende kalenderjaar. Deze 13 e maanduitkering (vakantietoeslag) wordt door werkgever betaalbaar gesteld in de

maand mei van het betreffende kalenderjaar en is gelijk aan het basis maandsalaris, zoals dit voor de werknemer geldt op 1 mei van het betreffende kalenderjaar.

3. De werknemer verwerft de onder lid 1 sublid b. bedoelde 14e maanduitkering over de periode juli tot en met december van het betreffende kalenderjaar.
   Deze 14e maanduitkering wordt door werkgever betaalbaar gesteld in de maand december van het betreffende kalenderjaar en is gelijk aan het basis maandsalaris, zoals dit voor de werknemer geldt op 1 december van het betreffende kalenderjaar.

4. De wettelijk voorgeschreven minimum vakantietoeslag is begrepen in de uitbetaling van de extra uitkeringen, zoals bedoeld in lid 1.

5. Met inachtneming van artikel 2 geldt, dat de werknemer die niet gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is, dan wel indien gedurende dit kalenderjaar een tijdelijke of structurele wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur, de extra uitkeringen zoals bedoeld in lid 1 naar evenredigheid worden toegekend. Indien het dienstverband aanvangt of eindigt na de eerste werkdag van de maand, wordt voor die maand de extra uitkering berekend als ware het een volle kalendermaand.

Artikel 15: Promotie in hoger ingedeelde functie

1. De werknemer die wordt gepromoveerd in een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld vanaf het moment waarop de overplaatsing heeft plaatsgevonden.

2. Bij indeling in een hogere schaal, zoals bedoeld in lid 1 wordt, indien en voor zover het maximum van het nieuwe schaalsalaris nog niet is bereikt het oude basis maandsalaris verhoogd met 4%.

3. Indien de indeling in een hogere schaal samenvalt met een tussen partijen overeengekomen algemene verhoging van de (schaal)salarissen, geldt dat de verhoging zoals in dit artikel bedoeld met de betreffende algemene verhoging worden opgeteld, waarna de som als percentage over het oorspronkelijke basis maandsalaris wordt berekend.

Artikel 16: Waarneming in hoger ingedeelde functie

1. De werknemer die in opdracht van de werkgever tijdelijk volledig een functie waarneemt, die hoger is ingeschaald dan zijn eigen functie blijft ingedeeld in de functiegroep behorend bij zijn eigen functie en het voor hem geldende schaalsalaris.

2. Voor uitsluitend de werknemer werkzaam in de functie:
   a. Allround Operator, die de Senior Operator waarneemt;
   b. Senior Operator, die de Shift Team Leader waarneemt;
   c. Senior Technician, die de Maintenance Team Leader waarneemt;
   d. Allround Laboratory Technician, die de Senior Laboratory Technician waarneemt, geldt vanaf de eerste volledige dag van waarnemen, dat hij voor een uitkering in aanmerking komt die na afloop van de periode van waarneming als

een éénmalige uitkering betaalbaar wordt gesteld.

3. Voor de werknemer anders dan bedoeld in lid 2 geldt, uitsluitend indien de tijdelijke waarneming tenminste een aaneengesloten periode van 15 achtereenvolgende diensten heeft geduurd dat hij voor een uitkering in aanmerking komt.

4. De uitkering zoals bedoeld in lid 2 en 3 bedraagt per volledige maand waarnemen 6% van het voor de werknemer geldende basis maandinkomen. Indien de waarneming slechts een deel van een maand heeft plaatsgevonden, geldt een evenredig deel berekend per hele dag. De uitkering wordt bepaald over de gehele periode van waarneming, te weten: vanaf eerste tot en met de laatste dag van waarneming.

5. De in dit artikel bedoelde uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer:
   a. voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hoger ingedeelde functie reeds rekening is gehouden;
   b. voor wie de waarneming is bedoeld om in aanmerking te komen voor een definitieve indeling in deze hoger ingedeelde functie en hij daarom in de gelegenheid is gesteld een inwerkperiode door te maken. Deze periode van inwerken is beperkt tot maximaal 3 maanden.

HOOFDSTUK 4: BIJZONDERE BELONING EN COMPENSATIE IN TIJD

Artikel 17: Algemeen

1. Bijzondere beloning en compensatie in tijd worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan normaliter uit een volledige functievervulling in dagdienst voortvloeit.

2. Bijzondere vergoedingen zoals in dit hoofdstuk bedoeld worden in beginsel bepaald als percentage op het voor de werknemer geldende basis maandsalaris.

Artikel 18: Toeslag voor werken in ploegendienst

1. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag gegeven op het basis maandsalaris, zoals dit in de betreffende maand voor de werknemer geldt.

2. Voor de werknemer die volledig volgens dienstrooster vast structureel werkzaam is in 5-ploegendienst volcontinu, bedraagt de toeslag per volledig gewerkte maand 30% van zijn basis maandsalaris. Indien slechts gedurende een deel van een maand in ploegendienst wordt gewerkt, wordt de toeslag naar evenredigheid over het aantal diensten dat is gewerkt toegekend.

3. Indien op grond van bedrijfsomstandigheden meerdere werknemers structureel werkzaamheden gaan verrichten in een andere dan het in dit artikel bedoelde volcontinue 5-ploegenrooster, zal werkgever in overleg met de vakorganisatie een afwijkende ploegentoeslag vaststellen.

4. De werknemer zoals bedoeld in lid 2, die in opdracht van de werkgever tijdelijk voor een periode van minimaal 1 maand voor het verrichten van werkzaamheden in dagdienst wordt geplaatst en daarom 40 uur per week werkzaam is, ontvangt voor het verschil tussen de 40 uur per week en de standaard gemiddelde arbeidsduur voor dagdienst, zoals bedoeld in artikel 8 lid 1-a, een compensatie in vrije tijd, die als volgt wordt bepaald:
   het verschil tussen de volledig gewerkte week van 40 uren minus de standaard gemiddelde werkweek van 37 uren en 50 minuten; derhalve ontstaat per volledig gewerkte week een tijdscompensatie van 2 uren en 10 minuten.
   Op het moment van terugplaatsing in de oorspronkelijke 5-ploegendienst wordt de totale compensatietijd naar boven op hele uren afgerond.

5. De werknemer zoals bedoeld in lid 2, die in opdracht van werkgever tijdelijk in dagdienst wordt geplaatst behoudt zijn toeslag gedurende de termijn van maximaal 12 maanden. Na afloop van deze termijn treedt de afbouwregeling zoals bedoeld in artikel 19 in werking.

6. De werknemer zoals bedoeld in lid 2 die vast structureel in dagdienst wordt geplaatst verliest met ingang van de dag van overplaatsing zijn toeslag.

Artikel 19: Tegemoetkoming verlies ploegentoeslag

1. Indien een werknemer die vast structureel werkzaam is in ploegendienst en ten gevolge van bedrijfsomstandigheden op of na 1 april 2010 door werkgever vast structureel in dagdienst wordt geplaatst, komt in aanmerking voor de voorziening tegemoetkoming verlies ploegentoeslag.
2. Indien een werknemer, die vast structureel werkzaam is in ploegendienst en die recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de WIA/WGA of van wie op grond van een medische indicatie op basis van een beoordeling door de Arboarts en vastgesteld door het Sociaal Medisch Team, in verband met ziekte of gebrek zijn functie in de ploegendienst niet meer kan vervullen en dientengevolge vast structureel in dagdienst wordt geplaatst, komt eveneens in aanmerking voor de tegemoetkoming verlies ploegentoeslag. Het Sociaal Medisch Team beslist op welk moment deze tegemoetkoming voor de werknemer van kracht wordt.
   Voor de werknemer in dienst voor 1 april 2010 en geboren voor 1 januari 1960, die ten gevolge van arbeidsongeschiktheid door werkgever wordt overgeplaatst naar een dagdienstfunctie, geldt een afwijkende respectievelijk een overgangsregeling; *zie bijlage II*

3. De hoogte van de tegemoetkoming is gebaseerd op de laatste periode van volle kalendermaanden waarin de werknemer aaneengesloten ploegendiensttoeslag heeft ontvangen, te weten: per volledige kalendermaand wordt 1,5% opgebouwd van de laatst genoten bruto ploegendiensttoeslag op jaarbasis, met een maximum van 600%. Het verkregen bedrag wordt na berekening naar boven afgerond op € 1,00.

4. De werknemer ontvangt van werkgever schriftelijk een berekening van de bruto tegemoetkoming. Het verkregen totaalbedrag, als bedoeld onder lid 3 wordt gedeeld door 72. Het verkregen brutobedrag wordt vervolgens in 72-maandelijkse termijnen aan de werknemer uitgekeerd. In alle gevallen vervalt het recht bij einde van het dienstverband.

5. Indien de werknemer de in lid 3 bedoelde tegemoetkoming ontvangt en er een wijziging optreedt in de omstandigheden, kan de tegemoetkoming door de werkgever worden gewijzigd, te weten:
   a) Voor de werknemer als bedoeld onder lid 2: Bij toekenning van een verhoging van de uitkeringen krachtens de sociaal verzekeringswetten, dan wordt de hoogte van de tegemoetkoming evenveel verminderd als het nieuwe basis maandsalaris stijgt.
   b) Voor de werknemer als bedoeld onder lid 1 en lid 2: Bij hernieuwd in aanmerking komen voor een ploegentoeslag vervalt het recht op de tegemoetkoming.

6. De in lid 3 bedoelde tegemoetkoming tezamen met het nieuwe basis maandsalaris in dagdienst – eventueel aangevuld met een uitkering op grond van de WGA/WIA en of andere uitkeringen verband houdend met arbeidsongeschiktheid – zal nooit meer bedragen, dan het oorspronkelijke basis maandsalaris tezamen met de oorspronkelijke ploegentoeslag. De in dit artikel bedoelde tegemoetkomingsuitkering maakt geen deel uit van de pensioengrondslag of enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

Artikel 20: Overwerk

1. Van overwerk is sprake indien de werknemer in opdracht van werkgever arbeid verricht – inclusief in opdracht van werkgever deelnemen aan werkoverleg – waardoor de normale arbeidsduur zoals bedoeld in artikel 8 lid 1 wordt overschreden, te weten:
   a. voor de werknemer werkzaam in dagdienst de gewerkte uren boven de 40 uur per week dan wel 8 uur per dienst:
   b. voor de werknemer werkzaam in ploegendienst de gewerkte uren boven het voor hem geldende dienstrooster met inachtneming van de opkomstdiensten zoals bedoeld in artikel 11.
   c. voor een deeltijdwerknemer, zoals bedoeld in artikel 2,
   de gewerkte uren boven het individueel bedongen aantal uren per week dan wel de uren boven zijn dienstrooster.

2. Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar oordeel van werkgever toelaten, worden de overuren in beginsel in vrije tijd gecompenseerd. Werkgever zal naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid werknemer in de gelegenheid stellen deze te compenseren vrije tijd op te nemen. Aan het eind van elk kwartaal worden niet in vrije tijd opgenomen overuren boven het maximum saldo van 40 uren uitbetaald tegen een vergoeding van 0,625% van het voor de werknemer geldende basis maandsalaris.

3. De werknemer ontvangt naast de in lid 2 bedoelde compensatie in tijd, per gewerkt overuur een toeslag, die in beginsel in de maand direct volgend op de maand waarin ze zijn ontstaan worden uitgekeerd. Deze toeslag wordt berekend over het voor de werknemer geldende basis maandsalaris en bedraagt per overuur gewerkt op uren vallend op:
   I Algemeen geldende toeslag:
   (dagdienst, volcontinu overwerk voorafgaand en aansluitend aan de dienst)
   Voor werknemers werkzaam in dagdienst:
   a. maandag 00.00 uur tot en met vrijdag 24.00 uur: 0,290%;
   b. zaterdag, zondag, collectief vastgestelde ADV-dag of feestdag 0,580%.
   Voor werknemers werkzaam in volcontinudienst:
   a. maandag 00.00 uur tot en met vrijdag 24.00 uur: 0,377%;
   b. zaterdag, zondag, collectief vastgestelde ADV-dag of feestdag 0,754%.

   II Uitsluitend voor 5-ploegendienst die in opdracht van de werkgever overuren heeft gewerkt op een in zijn dienstrooster vastgestelde roostervrije dag ontvangt voor alleen deze overuren, met uitsluiting van het bepaalde onder sublid I) een afwijkende vergoeding per gewerkt uur op:
   a. Maandag 00.00 uur tot en met vrijdag 24.00 uur 0,754%
   b. Zaterdag, zondag of feestdag 1,131%

   III Anti cumulatie, bij uitbetaling van de in dit lid genoemde toeslagen vindt geen cumulatie plaats, indien en voor zover onder a. en of b. genoemde dagen samen vallen. Verder geldt dat als sprake is van een overwerkvergoeding zoals bedoeld in dit artikel, er geenvergoeding wordt toegekend op grond van artikel 23 (verschoven uren en/of sprong naar andere dienst)

4. De werknemer werkzaam in 5-ploegendienst, die onvoorzien in opdracht van werkgever meer dan twee uur voorafgaand aan zijn ingeroosterde dienst zijn werkzaamheden aanvangt of meer dan 2 uur doorwerkt aansluitend aan de nachtdienst , ontvangt hiervoor een extra vergoeding van 1,65% van het voor hem geldende basis maandsalaris.

5. Indien ten gevolge van een Events & speciale projecten een eventueel groot aantal overuren zijn ontstaan, zal werkgever in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen.

Artikel 21: Consignatie en extra opkomst.

1. Onder consignatie wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan de uren die de werknemer binnen een tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende diensten verplicht is beschikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden in opdracht van de werkgever zo spoedig mogelijk doch in ieder geval uiterlijk binnen 1 uur de bedongen arbeid binnen de onderneming van werkgever te verrichten.

2. De werknemer die in opdracht van de werkgever is geconsigneerd ontvangt over het tussen hem en werkgever bepaalde volledige tijdvak van 7 maal 24 uur een vergoeding van € 480,00 bruto.
3. Met uitsluiting en in afwijking van lid 2 geldt, indien en voor zover ten gevolge van bijzondere omstandigheden een werknemer slechts gedurende een beperkt deel van in lid 2 bedoeld tijdvak is geconsigneerd, een afwijkende vergoeding die als volgt per dag respectievelijk periode van 24 uur van consignatie als percentage over het voor hem geldende basis maandsalaris wordt bepaald:
   a. maandag tot en met vrijdag: € 37,-
   b. zaterdag, zondag, collectief vastgestelde ADV-dag of feestdag: € 148,00

4. De werknemer die ten gevolge van consignatie dan wel om een andere omstandigheid anders dan overwerk, in opdracht van werkgever een extra opkomst naar de onderneming van werkgever maakt voor het verrichten van werkzaamheden, ontvangt hiervoor een vergoeding van 1,65% van het voor hem geldende basis maandsalaris. De eventueel gemaakte reistijd wordt tot een maximum van 2 uren per opkomst vergoed, uitsluitend in tijd.

5. Indien een werknemer werkzaam binnen maintenance die niet geconsigneerd is en derhalve geen consignatievergoeding ontvangt, gevraagd wordt om voor het verrichten van werkzaamheden naar het bedrijf te komen, dan ontvangt hij een call in vergoeding per event van €480,00 per opkomst. Met een maximum van 2 vergoedingen per maand. In afwijking van artikel 2 geldt dat de deeltijdwerknemer die gelijk aan een voltijd werknemer, werkzaam binnen maintenance, die niet geconsigneerd is en derhalve geen consignatievergoeding ontvangt en gevraagd wordt om voor het verrichten van werkzaamheden naar het bedrijf te komen, de vergoeding van €480,00 ontvangt.

6. De in lid 5 bedoelde call-in vergoeding wordt enkel gegeven aan werknemers voor wie het een extra opkomst betreft en wordt niet toegekend bij een eerdere of afwijkende start van de reguliere dienst of doorwerken aansluitend aan de reguliere dienst in welk geval artikel 23 voor een verschoven dienst en/of artikel

20 voor overwerk van toepassing is.

Artikel 22: Verschoven uren of sprong naar andere dienst

1. Onder verschoven uren wordt in dit artikel verstaan, de uren die de werknemer in opdracht van de werkgever werkt op tijden die vallen buiten de tijdstippen van het voor hem geldende dienstrooster – dan wel vallen buiten de tijdstippen waarop de wisseling van de ploeg plaatsvindt – zonder dat de dagelijkse dan wel wekelijkse arbeidsduur wordt overschreden, althans anders dan overwerk zoals bedoeld in artikel 20.

2. In het geval werknemer in een aaneengesloten periode van langer dan 5 dagen of diensten met verschoven uren moet werken zoals bedoeld in lid 1, zal werkgever daarvoor een regeling treffen. In het geval het hier meerdere werknemers betreft zal de werkgever in overleg met de ondernemingsraad een regeling treffen (zoals onder meer bij Events & Speciale projecten)
   In het geval van 5 of minder dagen of diensten, komt werknemer in aanmerking voor een toeslag, te weten:
   a. de werknemer werkzaam in dagdienst ontvangt een eenmalige toeslag per verschoven uur vallend op: maandag 00.00 uur tot en met vrijdag 24.00 uur: 0,29%; of, zaterdag, zondag, collectief vastgestelde ADV-dag of feestdag: 0,58% van zijn basis maandsalaris.
   b. de werknemer werkzaam in ploegendienst ontvangt een eenmalige toeslag van 2,32% van het voor hem geldende basis maandsalaris. Bij het opheffen van de omstandigheid van verschoven uren, waarbij werknemer hernieuwd werkt volgens zijn normale rooster wordt geen toeslag toegekend: deze wordt gezien als een en dezelfde overgang.

3. Onder sprong naar andere dienst wordt in dit artikel verstaan de omstandigheid, anders dan verschoven uren zoals bedoeld in lid 1: dat de werknemer werkzaam in ploegendienst in opdracht van de werkgever wordt overgeplaatst naar een andere ploegendienst dan zijn eigen ploeg of dienst dan wel voor bepaalde tijd in dagdienst wordt geplaatst; of voor de werknemer werkzaam in dagdienst als hij voor bepaalde tijd in ploegendienst wordt geplaatst. Werknemer ontvangt per sprong naar een andere dienst, zoals in dit lid bedoeld, eenmalig een toeslag van 2,32% van het voor hem geldende basis maandsalaris. Bij terugplaatsing in de oorspronkelijke dienst wordt de toeslag eveneens betaald.

Artikel 23: Rusturen (verzuimuren)

1. De werknemer werkzaam in dagdienst die in opdracht van werkgever een extra opkomst naar de onderneming maakt voor het verrichten van overuren c.q. extra dienst en op diezelfde dag volgens zijn normale dienstrooster werkzaamheden moet verrichten, wordt in de gelegenheid gesteld tussen einde van de extra werkzaamheden en begin van zijn normale dienst, doorbetaalde rusturen op te nemen. Deze rusturen gelden als arbeidstijd volgens normale dienstrooster en worden als volgt bepaald:

2.

	Tijdstip einde overwerk respectievelijk extra opkomst								
	23:00	*24:00*	*01:00*	*02:00*	*03:00*	*04:00*	*05:00*	*06:00*	*07:00*
	24:00	*01:00*	*02:00*	*03:00*	*04:00*	*05:00*	*06:00*	*07:00*	*08:00*
Aanvang normale dienst									
Voor: 24:00;	1	2	3	4	5	6	7	8	-
24:00 tot 01:00;	-	1	2	3	4	5	6	7	8
01:00 tot 02:00;	-	-	1	2	3	4	5	6	7
02:00 tot 03:00;	-	-	-	1	2	3	4	5	6
03:00 tot 04:00;	-	-	-	-	1	2	3	4	5
04:00 tot 05:00;	-	-	-	-	-	1	2	3	4
05:00 tot 06:00.	-	-	-	-	-	-	1	2	3

3. Voor de werknemer in dagdienst, die in opdracht van de werkgever slechts tijdelijk doch minimaal via een reeks van diensten op uren in het tijdvak 00.00 uur tot 06.00 overwerk verricht, zal werkgever een regeling treffen.

4. De werknemer werkzaam in ploegendienst die direct voorafgaand aan zijn ochtenddienst gedurende meer dan 4 uren eerder in opdracht van de werkgever opkomt naar de onderneming voor het verrichten van overuren, zonder dat hij daarover niet eerder dan 9 uur voor aanvang van dit overwerk door werkgever is geïnformeerd, wordt in de gelegenheid gesteld om even zoveel rusturen op te nemen, als het overwerk heeft geduurd. De opname van deze rusturen mag niet eerder plaatsvinden dan nadat 8 uren aaneengesloten is gewerkt, gerekend vanaf aanvang overwerk.

5. Het aantal rusturen zoals in dit artikel bedoeld bedraagt maximaal 8 uren en kunnen uitsluitend door werknemer worden opgenomen binnen het etmaal waarin ze zijn ontstaan. Niet of niet tijdig opgenomen rusturen vervallen, zonder dat de werkgever gehouden is tot compensatie.

Artikel 24: Feestdagen

1. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in 5-ploegendienst betreft volgens het geldende rooster dan wel indien de bedrijfsomstandigheden dit naar oordeel van werkgever noodzakelijk maken.

2. De werknemer werkzaam in 5-ploegendienst zal éénmaal per kalenderjaar in overleg met werkgever een vakantiedag opnemen tijdens een voor hem op een feestdag vallende ingeroosterde dienst. Een en ander zal in overleg tussen shift-leiding en ploeg worden gepland, vastgelegd en uitgevoerd.

3. De werknemer werkzaam in 5-ploegendienst die op een voor hem ingeroosterde dienst vallende op een feestdag, een volledige dienst werkzaamheden verricht, ontvangt een vergoeding van 5% van het voor hem geldende basis maandsalaris. Deze toeslag kan op verzoek van werknemer worden omgezet in compenserende vrije tijd tot maximaal 8 uur.

4. Voor werk op een niet ingeroosterde feestdag geldt hetgeen is vastgelegd in artikel 20 Overwerk.

HOOFDSTUK 5: GEOORLOOFD VERZUIM EN VAKANTIE

Artikel 25: Geoorloofd verzuim

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden, als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg (inclusief Wet Invoering Extra Geboorteverlof), mits de werknemer zo mogelijk tenminste *één dag* van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling plaats.

   Het recht bestaat in ieder geval:
   a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de partner of van een kind of pleegkind van de werknemer;
   b. gedurende een dag of dienst bij overlijden en gedurende een dag of dienst bij begrafenis/crematie van een kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster, grootouder, schoonzoon of schoondochter, ouder of schoonouder van werknemer;
   c. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Het basis maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen. Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats;

2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste *één week* van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling plaats.

   a. gedurende één halve dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap, te weten de dag van het huwelijk of geregistreerd partnerschap en de daarop volgende werkdag;
   b. gedurende één dag of dienst bij het afleggen van een examen voor een diploma, verbonden aan een opleiding welke ten behoeve van het bedrijf wordt gevolgd.
   c. gedurende één dag of dienst bij huwelijk respectievelijk geregistreerd partnerschap (zoals bedoeld in B.W.) van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster van de werknemer;
   d. gedurende één dag of dienst bij de Grote Professie van een kind, pleegkind, broer of zuster van de werknemer;
   e. gedurende één dag of dienst bij Priesterwijding van een zoon, pleegzoon broer of zwager van de werknemer;
   f. gedurende één dag of dienst bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, diens ouders of schoonouders;
   g. gedurende één dag of dienst bij verhuizing van de werknemer;

h. de werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer doorbetaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:

3. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan een bijeenkomst van het bondscongres, de bondsraad, een districtsvergadering, een bedrijfsconferentie of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen;

4. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.
Het verzoek om vrijaf voor een van de hiervoor onder 1 en 2 bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

5. Binnen de onderneming van werkgever wordt de Wet Arbeid en Zorg en Wet Invoering Extra Geboorteverlof, onverkort gevolgd.

Artikel 26: Onbetaald verlof

1. Buiten de in artikel 26 genoemde gevallen bestaat in beginsel voor de werknemer de mogelijkheid werkgever te verzoeken om voor een langere periode (niet wettelijk) onbetaald verlof op te nemen.

2. Indien naar oordeel van de werkgever de bedrijfsomstandigheden zich daar niet tegen verzetten, kan de werkgever schriftelijk overeenkomen dat werknemer tussentijds onbetaald verlof opneemt onder de voorwaarden zoals bepaald in de onderneming van werkgever geldende regeling onbetaald verlof.

Artikel 27: Vakantierechten

1. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. De werknemer verwerft over een volledig vakantiejaar het recht op:
a. wettelijke vakantie met behoud van basis maandinkomen van 20 dagen of diensten;
b. naast de onder a. bedoelde vakantie, bovenwettelijke vakantie met behoud van basis maandinkomen van 5 dagen of diensten.

3. De werknemer die slechts gedurende een deel van het vakantiejaar in dienst van werkgever is dan wel op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder is gaan bedragen dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer, heeft recht op een evenredig deel van de onder lid 2 bedoelde vakantie.

4. De werknemer dient in beginsel alle aan hem toekomende vakantiedagen op te nemen in het vakantiejaar waarin ze worden verworven. Werkgever zal naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid zorgen voor een bezetting, die een ongestoord verloop van vakantie opname mogelijk maakt.

5. Het tijdstip van de vakantie wordt door de werkgever vastgesteld overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij de bedrijfsomstandigheden zich daar naar oordeel van werkgever tegen verzetten. Een en ander in de regel op grond van goedkeuring door het afdelingshoofd of diens gemachtigde.

6. Indien de werknemer de bovenwettelijke vakantierechten niet voor 1 mei van het opvolgende vakantiejaar dan waarin zij zijn verworven heeft opgenomen, zal de werkgever deze dagen per omgaande bij de salarisbetaling van de maand mei uitbetalen of op verzoek van de werknemer de geldelijke tegenwaarde doorstorten in de levensloopregeling. De geldelijke tegenwaarde wordt vastgesteld op grond van de binnen de onderneming van werkgever geldende rekenmethode voor verkopen van vrije tijd, waarbij rekening wordt gehouden met het verschil in beloning van werken in dagdienst of ploegendienst. De waarde van een vakantiedag is vastgesteld op:
   a. 5,41% van het basismaandsalaris voor de werknemer werkzaam in dagdienst en
   b. 7,55% van het basis maandsalaris voor de werknemer werkzaam in de 5-ploegendienst

7. Wettelijke vakantierechten die niet door de werknemer zijn opgenomen vervallen 5 jaren na de laatste dag van het vakantiejaar waarin ze zijn ontstaan. Hierbij geldt dat bij opname de oudste wettelijke rechten geacht worden als eerste te zijn opgenomen.

8. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens een vastgestelde vakantiedag, zal de dag of dienst waarop zich dit voordoet niet als vakantie worden aangemerkt, mits deze arbeidsongeschiktheid zulks conform de binnen de onderneming van werkgever geldende voorschriften is gemeld en geaccepteerd. Bij gebleken misbruik vervalt deze aanspraak.

9. Met inachtneming van artikel 635 B.W. verwerft de werknemer geen vakantie over het tijdvak waarover geen loon is verschuldigd, tenzij sprake is van:
   a. volledige arbeidsongeschiktheid;
   b. zwangerschap en bevallingsverlof; of
   c. andere redenen genoemd in artikel 635 BW.
   In de onder a. en b. bedoelde gevallen worden slechts vakantierechten verworven over de wettelijk vastgestelde periode waarin geen arbeid wordt verricht.

10. Te veel genoten vakantie wordt bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst verrekend met de eindafrekening. In afwijking van lid 9 geldt voor de werknemer zoals bedoeld in artikel 32 en artikel 33 (arbeidsongeschiktheid en einde dienstverband) dat hij geacht wordt bovenwettelijke vakantiedagen te hebben verworven over maximaal 52 weken van arbeidsongeschiktheid.

11. Indien en voor zover in dit artikel niet anders is bepaald gelden de artikelen 634 tot 645 BW.

Artikel 28: Kopen van (bovenwettelijke) vakantiedagen

1. De werknemer die een volledig kalenderjaar in dienst van werkgever is en over geen vrije tijdsaanspraken meer beschikt, daaronder mede verstaan vakantiedagen, arbeidsduurverkorting of tijdscompensatie, kan per kalenderjaar maximaal 10 extra vakantiedagen van 8 uur kopen. Indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden naar oordeel van de werkgever zich daar niet tegen verzetten kan werkgever dit verzoek inwilligen.

2. De waarde voor het kopen van een vakantiedag is vastgesteld op:
    a. 5,41% van het basis maandsalaris voor de werknemer werkzaam in dagdienst;
    b. 7,55% van het basis maandsalaris voor de werknemer werkzaam in de 5-ploegendienst.

3. De extra vakantiedagen zoals bedoeld in lid 1 worden ingeroosterd op het moment van de koop en in beginsel opgenomen. Indien de dag door onvoorziene omstandigheden niet kan worden genoten, vervalt de aanspraak en wordt de op het loon van werknemer ingehouden geldelijke tegenwaarde teruggestort. De geldelijke tegenwaarde wordt vastgesteld op grond van de binnen de onderneming van werkgever geldende rekenmethode voor kopen van vrije tijd, waarbij rekening wordt gehouden met het verschil in beloning van werken in dagdienst of ploegendienst.

HOOFDSTUK 6: ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN OVERLIJDEN

Artikel 29: Arbeidsongeschiktheid eerste periode van 104 weken

1. **Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte**
Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, 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.

1.1 **Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het inkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

1.2 **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het netto basis maandinkomen.

1.3 **Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het inkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

1.4 **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 80% van het netto basis maandinkomen.

1.5 **Suppletie loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal werkgever de wettelijke en aanvullende loondoorbetaling, zoals bedoeld in de leden 3 en 4, suppleren met 20% tot maximaal 100% van het netto basis maandinkomen, mits ook door werknemer volledig wordt voldaan aan alle eisen van Wet en regelgeving, zoals onder andere vastgelegd in de Wet verbetering Poortwachter, en alle ziekteverzuimregels respectievelijk regels voortvloeiend uit verzuimbeleid, zoals dit geldt binnen de onderneming van werkgever. Een en ander gericht op een snelle en actieve reïntegratie van de werknemer in het arbeidsproces.
Van de werknemer wordt daarbij onder meer verwacht dat hij:
a. door werkgever aangeboden (tijdelijk) passende arbeid accepteert;
b. zich maximaal inspant bij noodzakelijke om- en/of bijscholing;
c. zijn volledige medewerking verleent aan alle vormen van reïntegratie-activiteiten die de (bedrijfs)arts c.q. verzuimbegeleider mogelijk acht.

Of de werknemer voldoet aan de voorwaarden gesteld aan de in dit lid bedoelde suppletie zal in eerste aanleg worden getoetst tijdens het evaluatiemoment na de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW en worden vastgelegd in het voorlopige reïntegratie verslag. De formele

afhandeling van de toetsing vindt plaats in het Sociaal Medisch Team. Het Sociaal Medisch Team zal gedurende de tweede wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW de reïntegratie-activiteiten van werknemer blijven monitoren. Indien en voor zover hiertoe aanleiding bestaat, kan werkgever op advies van het Sociaal Medisch Team naast het vigerende sanctiebeleid de uitkering van de hier bedoelde suppletie stopzetten.

De in dit lid bedoelde suppletie van 20% zal ook worden uitbetaald aan de werknemer die naar oordeel van het Sociaal Medisch Team op het moment van toetsing geen benutbare restverdiencapaciteit meer heeft.

2. Onder netto basis maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het netto-inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest. De door partijen overeengekomen initiële verhogingen van de salarisschalen zijn van toepassing op het basis maandinkomen van de arbeidsongeschikte werknemer, zoals in dit artikel bedoeld.

3. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling, aanvullingen en of suppletie te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
   a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
   b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
   c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd dan wel zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
   d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
   e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
   f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie.

4. **Arbeidsongeschiktheid en AOW gerechtigde leeftijd**
   a. Conform het bepaalde in artikel 7:629 lid 2 onderdeel b BW heeft de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en die (nog steeds) in dienst is van de werkgever, in afwijking van bovenstaande leden recht op loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid gedurende een periode van maximaal 13 weken. Gedurende deze periode zal het maandinkomen 100% worden doorbetaald.
   b. Voor de arbeidsongeschikte werknemer die na de AOW-gerechtigde leeftijd een arbeidsovereenkomst aangaat en waarvan de arbeidsongeschiktheid een aanvang heeft genomen voordat de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt de periode van 13 weken vanaf die datum, met dien verstande dat de totale periode van loondoorbetaling en aanvulling niet meer dan 104 weken bedraagt.
   c. Indien bij algemene maatregel van bestuur (AMvB) de periode van 13 weken wordt gewijzigd, geldt per ingangsdatum van de AMvB de gewijzigde periode.

Artikel 30: Arbeidsongeschiktheid herplaatsing lager ingedeelde functie

1. Indien een arbeidsgehandicapte werknemer op grond van zijn ziekte, gebrek of andere medische reden in het kader van Wet Verbetering Poortwachter naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, wordt hij met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.

2. Bij indeling in een lagere salarisschaal zoals bedoeld in lid 1, wordt de arbeidsgehandicapte werknemer:
   a. rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswet ten;
   b. bij benutting van minder dan 50% restcapaciteit rekening houdend met een (veronderstelde) uitkering van de WGA-hiaat verzekering, zoals bedoeld in artikel 36; en of
   c. rekening houdend met een (veronderstelde) WIA-excedent verzekering, zo als bedoeld in artikel 37; via inschaling een basis maandsalaris toegekend dat gelijk is aan zijn oorspronkelijke basis maandsalaris. Indien het maximum van de schaalsalaris van de nieuwe schaal hierbij ontoereikend is, wordt het eventuele tekort omgezet in een aanvullende persoonlijke toeslag. Deze eventuele aanvullende toeslag wordt aangemerkt als sociaal loon, waar de werknemer geen tegenprestatie voor hoeft te leveren. Een en ander dusdanig tot maximaal 100% van het oorspronkelijk netto basis maandsalaris (exclusief ploegendiensttoeslag). Bij algemene verhogingen van de schaalsalarissen, wordt de persoonlijke toeslag eveneens verhoogd.

3. Bij herindeling in een hogere salarisschaal of bij toekenning van een salaris-verhoging (merit) als bedoeld in artikel 13 of een verhoging van de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten, wordt de persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het basis maandsalaris stijgt.

4. Van de werknemer wordt verwacht dat hij zich in alle gevallen houdt aan de voorwaarden bij de uitkeringen op grond van het in of bij de WIA (WGA) gestelde, alsmede houdt aan voorwaarden gesteld bij de hiervoor bedoelde verzekeringen. Indien uitkeringen zoals bedoeld in dit lid wijzigen of eindigen dan wel indien de werknemer weigert uitkering(en) zoals in dit lid bedoeld aan de werkgever af te dragen, behoudt werkgever het recht de toepassing van dit lid in te perken of te beëindigen. Eventuele subsidies door of vanwege de overheid en of premievrijstellingen komen ten goede aan de werkgever.

Artikel 31: Arbeidsongeschiktheid (WGA) en externe reïntegratie en of beëindiging van dienstverband

1. Ingeval de werknemer bij arbeidsongeschiktheid (WGA) van 35-80%:
   1. niet binnen onderneming van werkgever (BP Raffinaderij Rotterdam B.V.) herplaatsbaar blijkt te zijn en sprake is van externe herplaatsing en dientengevolge beëindiging van het dienstverband; dan wel
   2. na afloop van de periode van éérste 104 weken arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in artikel 7: 629 BW, binnen onderneming van werkgever (BP Raffinaderij Rotterdam B.V.) niet of niet binnen afzienbare tijd herplaatsbaar blijkt te zijn noch - binnen afzienbare tijd - sprake zal zijn van externe reintegratie zal werkgever het dienstverband beëindigen, onder voorbehoud

van toestemming van het UWV.

2. Indien de werkgever na afloop van de eerste periode van 104 weken arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in artikel 7:629 BW de arbeidsovereenkomst beëindigt dan heeft betrokken werknemer recht op de wettelijke transitievergoeding. De wettelijke opzegtermijn valt dan binnen de periode van eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid.

Artikel 32: Bij arbeidsongeschiktheid (IVA) van 80-100%

Indien de werknemer op grond van de WIA volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en dienovereenkomstig in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de Inkomensvoorziening voor Volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten (IVA = 80-100%) en de werkgever na afloop van de eerste periode van 104 weken arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in artikel 7:629 BW de arbeidsovereenkomst beëindigt dan heeft betrokken werknemer recht op de wettelijke transitievergoeding. De wettelijke opzegtermijn valt dan binnen de periode van eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid.

Artikel 33. Arbeidsongeschiktheid (IVA) van 80-100% en pensioen

1. Indien een werknemer de dienst van de werkgever verlaat wegens volledige arbeidsongeschiktheid (IVA) en hij op die grond een uitkering krachtens de WIA/ IVA ontvangt, behoudt hij volgens de bepalingen van het pensioenreglement, zolang deze mate van arbeidsongeschiktheid blijft bestaan, het recht op pensioen alsof het dienstverband tot de pensioendatum wordt voortgezet.
   Dit pensioen wordt vastgesteld op basis van de pensioengrondslag op het tijdstip dat de WIA/IVA uitkeringen een aanvang namen.

2. Om voor de regeling, zoals bedoeld in dit artikel in aanmerking te komen dient de werknemer, die deelnemer in de pensioenregeling is, medewerking te verlenen aan het verkrijgen van vrijstelling van premiebetaling wegens arbeidsongeschiktheid.

Artikel 34: Regres

Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de werknemer dit weigert, heeft hij onder meer geen recht op de in artikel 30 bedoelde aanvulling en suppletie.

Artikel 35: WGA-Hiaatverzekering

1. Binnen de onderneming van werkgever geldt een WGA-hiaatverzekering, waaraan deelname verplicht is met inachtneming van het gestelde in de polisvoorwaarden. De premie wordt voor 100% door de werkgever betaald.

2. Wijzigingen die betrekking hebben op de werknemersbijdrage dan wel de hoogte van de eventuele uitkering worden door de werkgever in overleg met de

vakorganisatie vastgesteld.

Artikel 36: WIA-excedentverzekering

Binnen de onderneming van werkgever geldt een WIA-excedentverzekering voor werknemers met een jaarinkomen hoger dan het maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, waaraan deelname verplicht is. De premie wordt voor 100% door de werkgever betaald.

Artikel 37: Uitkering bij overlijden

1. Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 674 BW.

2. Deze uitkering is gelijk aan het nettobedrag van driemaal het voor werknemer geldende basismaandinkomen vermeerderd met vast structurele toeslagen. Daarenboven wordt de maand waarin de dag van overlijden valt uitbetaald alsof de overledenen deze maand volledig zou hebben gewerkt. Eventueel te veel ontvangen loon (inclusief vakantiedagen, arbeidsduurverkorting, extra uitkeringen etc) alsmede voorschotten en of leningen worden tezamen met de normale eindafrekening verrekend.

HOOFDSTUK 7: DIVERSEN

Artikel 38: Ouderenbeleid

1. Werkgever zal een sociaal beleid voeren gericht op het bevorderen van de arbeidsparticipatie van ouderen. Indien een oudere werknemer ten gevolge van zijn verminderde belastbaarheid en gezondheid zijn functie niet volwaardig meer kan uitoefenen zal werkgever zich inspannen om voor hem een passende oplossing te vinden.

2. Voor zover niet strijdig met wet- en regelgeving gelden binnen de onderneming van werkgever, gelet op verminderde belastbaarheid en daaruit voortvloeiende bescherming van de gezondheid van de oudere werknemer afwijkende arbeidsvoorwaardelijke bepalingen, welke zijn opgenomen als bijlage II bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.

3. Op grond van doel en strekking van de Wet Gelijke Behandeling en Leeftijd zullen partijen gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst vanuit hun gezamenlijke verantwoordelijkheid om te zorgen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst niet in strijd is met de wet, de bepalingen zoals bedoeld in lid 2 en overige bepalingen in deze collectieve arbeidsovereenkomst inventariseren die – mogelijk – hiermee strijdig zijn. Partijen zullen indien en voor zover sprake is van strijdigheid in overleg treden ten einde de betreffende bepalingen in deze collectieve arbeidsovereenkomst te schrappen dan wel te wijzigen.

Artikel 39: Zorgverzekering

1. De werknemer kan deelnemen aan een door de werkgever gesloten collectieve (aanvullende) zorgverzekering.

2. De werkgever verstrekt in beginsel alleen aan de werknemer die deelneemt aan een collectieve zorgverzekering, zoals bedoeld in lid 1, een tegemoetkoming van € 80,00 bruto per kalendermaand voor de kosten van een pakket voor de werknemer. Deze tegemoetkoming maakt geen deel uit van de pensioengrondslag of enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag. In afwijking van artikel 2 geldt voor de deeltijdwerknemer dat de hier bedoelde tegemoetkoming gelijk aan de voltijd werknemer wordt toegekend.

Artikel 40: Pensioen

1. In de onderneming van werkgever geldt een pensioenregeling, waaraan voor de werknemer van 18 jaar en ouder deelname verplicht is met inachtneming van het gestelde in de voor de werknemer geldende pensioenregeling.

2. Wijzigingen in deze pensioenregeling die betrekking hebben op de werknemersbijdrage in de premie of de hoogte van uitkeringen, zullen – met inachtneming van het bepaalde in het pensioenreglement – pas door werkgever worden vastgesteld nadat hij daarover met de vakvereniging heeft overlegd en zulks conform het hierover bepaalde in de statuten van het pensioenfonds.

Artikel 41: Jubileumuitkeringen

De werkgever zal aan de werknemer die een onafgebroken langdurig dienstverband bereikt een jubileumuitkering verstrekken, te weten:

a. In de maand van bereiken van 25-jarig dienstjubileum een uitkering ter grootte van een twaalfde van het voor de werknemer geldende basis jaarsalaris;
b. In de maand van bereiken van 40-jarig dienstjubileum een uitkering ter grootte van een twaalfde van het voor de werknemer geldende basis jaarsalaris.

Bedoelde uitkeringen worden in beginsel bruto toegekend. Indien wet en regelgeving een voor de werknemer fiscaal gunstiger uitkering toestaat, zal werkgever hieraan meewerken.

Artikel 42: Vergoeding deelname Repressieploeg

1. De werknemer die deelneemt aan de repressieploeg en aan alle daaraan verbonden voorwaarden en kwalificaties voldoet, verwerft over het betreffende kalenderjaar een vergoeding van:
   a. € 800,00,- bruto voor deelname repressieploeg
   b. € 275,00 bruto vergoeding voor Gaspakdrager
   c. € 275,00 bruto vergoeding voor Chauffeur

2. De werkgever zal de vergoeding uitkeren bij de loonbetaling van de maand januari. Indien een werknemer gedurende het kalenderjaar via een door de werkgever geregelde keuring goed- of afgekeurd wordt voor deelname aan de Repressieploeg, dan zal voormelde uitkering naar evenredigheid aan de deelname worden toegekend. Deze vergoeding maakt geen deel uit van de pensioengrondslag noch enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

3. Voor de vierde opkomstdag, noodzakelijk voor de benodigde brandweertrainingen geldt hetgeen is opgenomen in artikel 20 (overwerk).

Artikel 43: Voorziening verhuis- en herinrichtingskosten

1. Uitsluitend de werknemer, woonachtig buiten door de werkgever vastgestelde woonkernen op de eilanden Voorne-Putte, Rozenburg en (deelgemeente) Hoogvliet, die op verzoek van werkgever verhuist naar een door de werkgever aangewezen gewenste woonkern, komt eenmalig in aanmerking voor de voorziening verhuis- en herinrichtingskosten. De werknemer die reeds eerder een vergoeding voor verhuis- en herinrichtingskosten heeft ontvangen is verder van deze voorziening uitgesloten.

2. De werknemer zoals bedoeld in lid 1 komt in aanmerking voor de volgende vergoedingen:
   a. Daadwerkelijke en eenmalige kosten voor transport en verzekering van ver huizing van de inboedel door een erkend verhuisbedrijf;
   b. tegemoetkoming voor inrichtingskosten van de nieuwe woning een éénmalige uitkering ter grootte van 1,5 maal het voor de werknemer geldende basis maandsalaris met een minimum van € 1.815,00 en tot een maximum van € 5.445,00.
   c. Daarenboven geldt voor elk inwonend en tot het gezin van werknemer behorend kind jonger dan 21 jaar een tegemoetkoming ter grootte van € 227,00

per kind met een maximum van € 1.135,00.

Bedoelde uitkeringen worden in beginsel bruto toegekend. Indien wet- en regelgeving een voor de werknemer fiscaal gunstiger uitkering toestaat, zal werkgever hieraan meewerken.

Indien de werknemer een vergoeding zoals in dit artikel heeft ontvangen en de arbeidsovereenkomst wordt binnen twee jaar na ontvangst beëindigd, dan verplicht hij zich over het nog niet verstreken gedeelte van deze twee jaar een evenredig deel van de vergoeding terug te betalen.

SLOTBEPALINGEN

Artikel 44: Tussentijdse wijziging

Wijziging van deze CAO tijdens de looptijd is alleen mogelijk als naar het oordeel van de partijen bijzondere omstandigheden, die zij aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien, een dergelijke wijziging rechtvaardigen. Onder bijzondere omstandigheden wordt onder meer verstaan bijzonder ingrijpende wettelijke maatregelen aangaande loonvorming, sociale verzekeringen en of sociaal economische wijzigingen.

Artikel 45: Afwijkende bepalingen

1. In het kader van collectieve regelingen binnen de onderneming waarbij de werknemer kan kiezen in ruilen van arbeidsvoorwaarden (zoals de collectieve regeling fiscaal verrekenen vakbondscontributie), kan worden afgeweken van bepalingen in deze CAO in de zin dat loon op een andere wijze dan in geld kan worden genoten. Het loon in geld zal echter nimmer lager zijn dan het minimumbedrag, zoals bepaald in de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (WML), het aantal wettelijke vakantiedagen dan wel andere door de wet gestelde minimumrechten.

2. Voor de persoon als bedoeld in de participatiewet geldt binnen de onderneming een afwijkende bezoldiging. Werkgever zal voor de persoon zoals bedoeld in de participatiewet conform advies van de Stichting van de Arbeid een bezoldiging c.q. loonschaal hanteren van 100% tot 120% WML.

Artikel 46: Geschil verband houdend bij toepassing CAO

1. 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.

2. Daarvoor zal de partij die van mening is dat de andere partij deze CAO niet op de juiste wijze heeft uitgelegd, toegepast of niet heeft nageleefd, aan de andere partij binnen twee maanden 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.

3. 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.

Artikel 47: Duur van deze CAO

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 april 2026 en eindigt op ultimo 30 september 2027 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist,

aldus is de volledige collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan en ondertekend ter respectievelijke vestigingsplaatsen:

BP Raffinaderij Rotterdam B.V. te Rotterdam

als partij aan werkgeverszijde

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)
CNV

---------- ----------

elk als partij aan werknemerszijde

Bijlage I: Functielijst: Functiegroepen en functies

OPERATIONS	MAINTENANCE	LABORATORY	OTHER	SCHAAL
Sr. Operator Sr. Waste & Soil Expert Operator	Sr. Maintenance Technician Sr. Support Technician Stores Sr. Technician Toolroom Maintenance Training Coordinator Field Supervisor Instrumentation Specialist	Sr. Laboratory Technician	Sr. CDS Administrator Sr. Accounting Assistant Operations Excellence Coordinator	007
All-round Operator Asset Trainer	All-round Maintenance Technician Support Technician Toolroom Support Technician Stores Technician	All-round Laboratory Technician	CDS Administrator Management Assistant Coordinator Drawings Environmental Support Engineer HSE Support Specialist Oil Accountant Performance Support Assistant Data Controller Shift Fire Commander Wabo Coordinator	006
Operator	Maintenance Technician	Laboratory Technician		005
Jr. Operator	Jr. Maintenance Technician	Jr. Laboratory Technician		004
Leerling Operator	Leerling Maintenance Technician	Leerling Laboratory Technician		003

Bijlage II: Afwijkende arbeidsvoorwaarden inzake ouderenbeleid

1. In afwijking van artikel 20 (overwerk) en artikel 22 (consignatie) geldt voor de werknemer van 57,5 jaar en ouder dat hij niet verplicht kan worden tot het verrichten van overwerk, consignatie en of extra opkomst.

2. De werknemer van 57 jaar en ouder kan op zijn verzoek, tegen betaling extra vrije dagen (aan 8 uur per dag) opnemen onder navolgende voorwaarden, te weten:

Leeftijd *vanaf*:	**Extra vrije dag (85%)**	**Per periode van:**
57 jaar	1 dag	Per half jaar
58 jaar	1 dag	Per kwartaal
59 jaar	1 dag	Per 2 maanden
60 jaar	2 dagen	Per 2 maanden
61 jaar	3 dagen	Per 2 maanden
62 jaar	4 dagen	Per 2 maanden
63 jaar	5 dagen	Per 2 maanden
64 jaar	8 dagen	Per 2 maanden
65 jaar	8 dagen	Per 2 maanden
66 jaar	8 dagen	Per 2 maanden

Voorwaarden bij opname:

a. Het recht op deze regeling c.q. dagen ontstaat vanaf de dag dat de werknemer betreffende leeftijd bereikt.
b. Indien en voor zover de werknemer van deze regeling gebruik maakt, ontvangt hij in de plaats van zijn normale betaling per opgenomen dag (van 8 uur) 85% van het over die dag berekend salaris (afgeleid van het voor hem geldend basis maandsalaris).
c. Gebruik maken van deze regeling heeft geen gevolgen voor opbouw van pensioenrechten noch voor de extra uitkeringen zoals bedoeld in artikel 14 (13^{e} en 14^{e} maand).
d. Met inachtneming van artikel 2, kan de deeltijdwerknemer naar evenredigheid volledige dagen (8 uur) opnemen, tegen verrekening van het voor hem geldende voltijd basis maandsalaris.
e. De in deze regeling bedoelde dagen worden vastgesteld, zulks conform artikel 28 lid 5.
   Voor de werknemer werkzaam in ploegendienst zullen deze dagen in beginsel tijdens nachtdiensten worden opgenomen.
f. Indien en voor zover de werknemer de dagen niet binnen de gestelde periode van aanspraak opneemt vervallen deze, zonder dat de werkgever gehouden is hiervoor enige compensatie te verlenen (kunnen niet worden verkocht noch gespaard).
g. In afwijking van het bepaalde onder sub-lid f. geldt dat als de werkgever op grond van de bedrijfsomstandigheden het verzoek van de werknemer zoals bedoeld onder sub-lid e afwijst, dan in overleg met de werknemer de in deze regeling bedoelde dag(en) op een ander moment wordt (worden) vastgesteld.

3. In afwijking en met uitsluiting van artikel 19 (tegemoetkoming verlies ploegentoeslag) geldt voor de arbeidsgehandicapte werknemer die geboren is voor 1 januari 1960 en die voor 1 april 2010 in dienst van werkgever was,, indien

hij op grond van zijn ziekte, gebrek of andere medische redenen in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter niet langer vast structureel werkzaam kan zijn in ploegendienst en dientengevolge structureel wordt overgeplaatst naar een dagdienstfunctie, dat hij met ingang van de eerst volgende maand in aanmerking komt voor een persoonlijke toeslag, te weten:

a. rekening houdend met zijn nieuwe basismaandsalaris;
b. rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociaal verzekeringswet ten en of andere uitkeringen verband houdend met arbeidsongeschiktheid, zoals WGA-hiaat en of WIA-excedent verzekeringen;
   Hij ter grootte van het verschil tussen het voor hem geldend nieuwe basis maandsalaris (vermeerderd met een Sociale Verzekeringsuitkering in verband met zijn arbeidsongeschiktheid) en zijn oorspronkelijke 100% netto basis maandinkomen een aanvullende persoonlijke toeslag ontvangt. Deze eventuele aanvullende toeslag wordt aangemerkt als sociaal loon, waar de werknemer geen tegenprestatie voor hoeft te leveren. Een en ander dusdanig dat het nieuwe basismaandsalaris (vermeerderd met een Sociale Verzekeringsuitkering in verband met zijn arbeidsongeschiktheid) tezamen met de persoonlijke toeslag nooit hoger zal zijn dan 100% van zijn oorspronkelijk netto maandinkomen.

Bij herindeling in een hogere salarisschaal en of bij toekenning van een salarisverhoging (merit) als bedoeld in *artikel 13* en of verhoging van de uitkeringen krachtens de sociaal verzekeringswetten en overige uitkeringen verband houdend met de arbeidsongeschiktheid, wordt de hier bedoelde persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het nieuwe basis maandinkomen stijgt.

Bij algemene verhogingen van de schaalsalarissen, wordt de persoonlijke toeslag eveneens verhoogd.

Van de werknemer wordt verwacht dat hij zich in alle gevallen houdt aan de voorwaarden bij uitkeringen op grond van het in of bij de WIA/WGA gestelde, alsmede hij zich houdt aan voorwaarden gesteld bij de hiervoor bedoelde verzekeringen. Indien uitkeringen wijzigen of eindigen dan wel indien de werknemer weigert uitkering(en) aan de werkgever af te dragen, behoudt de werkgever het recht de toepassing van deze voorziening in te perken of te beëindigen. Eventuele subsidies door of vanwege de overheid en of premievrijstellingen komen ten goede aan de werknemer.

Bijlage III: Protocollaire afspraken tussen partijen gedurende de looptijd van de CAO:

Levensfasebewust personeelsbeleid
Voor bp weegt een goed doordacht levensfasebewust personeelsbeleid zwaar. bp stelt voor om in lijn met overleg tijdens de onderhandelingen een werkgroep te starten waarin dit thema gedurende de looptijd van deze CAO verder onderzocht zal worden. De thema's die in ieder geval verkend moeten worden, zijn o.a. hoe de RVU ondersteunend is aan levensfasebewust personeelsbeleid in het licht van de huidige voorzieningen (85% dagen) en het fiscaal maximaal pensioen. Daarbij zal in overweging genomen moeten worden wat de concrete invulling zou kunnen worden rekening houdend met de geldende wetswijzigingen in het kader van de RVU. Specifieke ten aanzien van de RVU blijft gelden: indien een werknemer binnen drie jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd wenst te stoppen met werken en daarbij geldt dat het opgebouwde pensioen respectievelijk de financiële omstandigheden zich daartegen verzetten, kan bp eventueel ten gunste van deze werknemer gebruikmaken van de mogelijkheid van de tijdelijke versoepeling van de pseudo-eindheffing Regeling Vervroegde Uittreding ("RVU-regeling"). Eventuele afspraken dienen te voldoen aan de geldende (fiscale) wetgeving, zodat bp geen fiscale boete verschuldigd is.

Ontwikkeling werknemers
Binnen bp wordt veel waarde gehecht aan opleiding en ontwikkeling van werknemers. Via een groot aanbod aan trainingen en scholingsmogelijkheden worden werknemers in de gelegenheid gesteld zich verder te ontwikkelen. Zeker in het licht de huidige ontwikkelingen onderschrijven partijen het belang dat werknemers hierin eigen initiatief nemen, naast de aanmoedigen via de ontwikkelingskansen binnen bp aangevuld met eventuele externe scholingsmogelijkheden. We zullen onze huidige scholingsinspanning continueren volgens de huidige afspraken. Het e.a. is vastgelegd in de prioriteit "Capability building" voor de raffinaderij. We zullen de vakbondsbestuurders tijdens het regulier kwartaaloverleg op de hoogte houden van de voortgang.

Werk/privé balans
In lijn met de verkenning van dit onderwerp met de vakbondsbestuurders tijdens het CAO-overleg heeft bp aangegeven zich te committeren aan maximale inspanning om de werk/privé balans voor onze collega's te verbeteren. Werkdruk monitoring zal plaats vinden middels gebruik van de binnen bp bekende tools en datapunten. We zullen de vakbondsbestuurders tijdens het regulier kwartaaloverleg op de hoogte houden van onze bevindingen.

Werkzekerheid
bp stelt voor om op regelmatige basis met, de vakbondsbestuurders en de vakbondskaderleden met elkaar in gesprek te gaan over werkzekerheid en toekomstbestendigheid van de raffinaderij. Hierbij zal het optimaal en duurzaam inzetten van onze medewerkers in het licht van de toekomstbestendigheid besproken worden.

Tankpas
Tankpas blijft geldig t/m 30 juni 2026 voor tanken bij bp-tankstations.
- Netto voordeel wordt opgebouwd tot maximaal €250 en in juli 2026 gebruteerd uitgekeerd.
- Regeling stopt definitief per 1 juli 2026.

- NB. de brandstofregeling is geen onderdeel van de Cao, echter worden de hiervoor gemaakte afspraken vastgelegd in het cao-protocol.

Diversen:

a) Werkgeversbijdrage vakbondswerk:
De werkgever verklaart zich voor de looptijd van de CAO bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWVN en vakverenigingen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.

b) Fiscaal verrekenen betaalde vakbondscontributie:
bp verklaart zich bereid om de faciliteit fiscaal verrekenen van de betaalde vakbondscontributie voor de looptijd van de cao te verlengen.