



**COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST**

CLIMAX MOLYBDENUM B.V.

te

ROTTERDAM-BOTLEK

2019 -2022



INHOUDSOPGAVE

ARTIKEL 1	6
Definities	6
ARTIKEL 1-A	7
Deeltijdarbeid	7
ARTIKEL 2	7
Algemene verplichtingen van de werkgever.....	7
ARTIKEL 3	8
Algemene verplichtingen van de vakvereniging.....	8
ARTIKEL 4	8
Algemene verplichtingen van de werknemers	8
ARTIKEL 5	9
Dienstrooster en arbeidsduur	9
ARTIKEL 6	11
Functiegroepen en salarisschalen.....	11
ARTIKEL 7	11
Toepassing van de salarisschalen.....	11
ARTIKEL 8	13
Bijzondere beloning	13
ARTIKEL 9	18
Zon- en feestdagen.....	18
ARTIKEL 10	18
Geoorloofd verzuim.....	18
ARTIKEL 11	20
Vakantie.....	20
ARTIKEL 12	22
ARTIKEL 13	23
Pensioen.....	23
ARTIKEL 14	24
Uitkering bij Arbeidsongeschiktheid	24
ARTIKEL 15-A	25
Indiensttreding	25
ARTIKEL 15-B	26
Beëindiging van de arbeidsovereenkomst.....	26
ARTIKEL 16	27
Vorming en scholing jeugd.....	27
ARTIKEL 17	27
Sociaal jaarverslag	27
ARTIKEL 18	27
Bescherming werknemers.....	27
ARTIKEL 19	27
Seniorenregeling	27
ARTIKEL 20	28
Zorgverzekering.....	28

ARTIKEL 21	29
Tussentijdse wijzigingen.....	29
ARTIKEL 22	29
Duur der collectieve arbeidsovereenkomst.....	29
BIJLAGE I	30
Functiegroepen.....	30
BIJLAGE IIA	31
Salarisschalen.....	31
BIJLAGE IIB	32
Schoonmaakwerk tijdens Shutdown.....	32
BIJLAGE IIC	32
Resultatendeling.....	32
BIJLAGE III	34
Vorming en vakopleiding.....	34
BIJLAGE IV	35
Leerplichtigen.....	35
BIJLAGE V	36
Faciliteiten voor vakbondswerk.....	36
BIJLAGE VI	38
Bijdrage aan de vakvereniging.....	38
BIJLAGE VII	39
Werkgelegenheid.....	39
BIJLAGE VIII	41
Wet Verbetering Poortwachter.....	41
BIJLAGE IX	42
Protocollaire afspraken tussen partijen.....	42

Copyright

© 2019 CAO-PARTIJEN EN AWWN

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

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

CLIMAX MOLYBDENUM B.V. te Rotterdam-Botlek,

als partij ter ene zijde

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) te Utrecht

als partij ter andere zijde

zijn de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan:

ARTIKEL 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever : de partij ter ene zijde;
- b. vakvereniging : de partij ter andere zijde;
- c. werknemer : de werknemer in dienst van de werkgever waarvan de functie is opgenomen in bijlage I van deze overeenkomst;
- d. maand : een kalendermaand;
- e. week : een tijdvak van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt des zondags om 23.00 uur;
- f. dienstrooster : een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- g. normale arbeidsduur : het gemiddelde aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- h. schaaalsalaris : het salaris, neergelegd in bijlage II;
- i. maandsalaris : het schaaalsalaris vermeerderd met een eventuele toeslag als bedoeld in de artikelen 7 lid 1.b.;
- j. maandinkomen : het maandsalaris, vermeerderd met de eventuele bijzondere beloning als bedoeld in artikel 8 lid 2 onder a en met een eventuele toeslag zoals is bedoeld in artikel 7 lid 4 onder c.;
- k. arbeidsgehandicapte werknemer : de werknemer die recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de ZW, WAO, WIA of Wajong of van wie op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling is vastgesteld dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid;
- l. partner : de wettelijke echtgeno(o)t(e) of de geregistreerde partner met wie de werknemer blijkens een kopie van een notariële samenlevingsovereenkomst duurzaam samenleeft op eenzelfde adres; of de partner met wie de werknemer blijkens een schriftelijke verklaring uit de gemeentelijke basis-administratie duurzaam samenleeft op eenzelfde adres.

Noot:

Waar in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesproken over "hij" wordt tevens bedoeld "zij".

ARTIKEL 1-A

Deeltijdarbeid

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

ARTIKEL 2

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijzigingen te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 21 en 22.
3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde. De werkgever verbindt zich geen bedrijfsarbeid door derden te doen verrichten op voorwaarden welke per jaar en in totaliteit bezien een andere waarde hebben dan de in deze overeenkomst vastgestelde voorwaarden.
4. 1. Indien de werkgever overweegt:
 - een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of een bedrijfsonderdeel te sluiten;
 - de bezetting van de werknemers ingrijpend te herzien en/of
 - een reorganisatie van de onderneming door te voeren met sociale consequenties voor de werknemers, zal hij bij het nemen van zijn beslissing mede de sociale positie van de betrokken werknemers betrekken.
2. In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit de SER- fusiegedragsregels, voor zover van toepassing, respectievelijk van de Wet op de Ondernemingsraden, zal de werkgever, tenzij zwaarwichtige belangen van de onderneming zich daartegen verzetten, de OR en de vakvereniging inlichten over de overwogen maatregel.
3. De werkgever zal de maatregelen waartoe besloten is en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen met de vakvereniging en de OR bespreken.

In het kader van dit overleg zal een sociaal plan opgesteld worden waarin aangegeven wordt met welke belangen van de betrokken werknemers in het bijzonder rekening gehouden dient te worden en welke maatregelen getroffen dienen te worden.
5. Aan ingeleende vakkrachten zal een overeenkomstig loon (schaalsalaris, eventuele ploegen-toeslag en overwerkvergoeding) worden toegekend als geldt voor werknemers vallend onder deze collectieve arbeidsovereenkomst. Onder vakkracht wordt verstaan: een ingeleende werknemer die zodanige kundigheden en ervaring heeft, dat hij, als hij in dienst van de werkgever was geweest, in die salarisschaal zou zijn ingedeeld.

6. De werkgever zal iedere werknemer een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst verstrekken.

ARTIKEL 3

Algemene verplichtingen van de vakvereniging

1. De vakvereniging verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De vakvereniging verbindt zich met al zijn ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door haar leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan beschreven in artikel 21 en 22 en daarbij haar krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.
3. De vakvereniging verplicht zich te zullen bevorderen dat haar leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op grondslag van deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende bedrijfsreglement.

ARTIKEL 4

Algemene verplichtingen van de werknemers

1. De werknemers zijn gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als goede werknemers te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
2. De werknemers zijn verplicht in dienst van de werkgever alle werkzaamheden welke hun door of namens de werkgever redelijkerwijs kunnen worden opgedragen en welke met het bedrijf in verband staan, naar hun beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen, welke hen door of namens de werkgever worden verstrekt.
3. De werknemers zijn medeverantwoordelijk voor o.m. de orde, arbeidsomstandigheden, veiligheid, gezondheid, milieu en welzijn in het bedrijf van de werkgever en zijn gehouden tot naleving van de aanwijzingen en voorschriften ter zake door of namens de werkgever gegeven.
4. De werknemers zijn gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij zij zich verplichten tot nakoming der bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende bedrijfsreglement.
5. De werknemers zijn verplicht voor wat hun arbeids- en rusttijden betreft, zich te houden aan de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige dienstroosters. Bij gebleken noodzakelijkheid, ter beoordeling van de werkgever, zullen de werknemers ook buiten de op de arbeidslijsten aangegeven uren arbeid moeten verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke bepalingen van deze overeenkomst in acht heeft genomen.
Gelet op de verminderde belastbaarheid en daaruit voortvloeiende bescherming van de gezondheid kunnen de werknemers van 55 jaar en ouder niet verplicht worden overwerk te verrichten. Werknemers in dagdienst werkzaam, die 50 jaar of ouder zijn, kunnen niet worden verplicht arbeid in ploegdienst te verrichten.

Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen echter wel geconsigneerd zijn en op basis daarvan opgeroepen worden.

6. De werknemers zijn - ook na beëindiging van hun dienstverband - verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hun door hun dienstbetrekking en in het bijzonder uit hoofde van hun functie bekend wordt.
7. Indien de werkgever daar bezwaar tegen maakt, is het de werknemers, ook gedurende vakantie en z.g. vakantiedagen, verboden enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren.
De werkgever is bevoegd om de werknemers die dit verbod overtreden te schorsen en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan.
De werknemer die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hier bedoelde werkzaamheden, verliest elke aanspraak op bovenwettelijke aanvulling als gevolg van het bepaalde in artikel 14.
8. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbowet zal de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften naleven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen gebruiken en volgens de geldende controlevoorschriften meewerken aan medische begeleiding.
9. De werknemer die voornemens is een verbintenis als genoemd in artikel 670, alinea 3 BW, jegens de overheid aan te gaan, behoeft de schriftelijke toestemming daarvan van de werkgever.
De werknemer die een verbintenis als bedoeld in de eerste alinea heeft aangegaan, is desgewenst verplicht daarvan binnen 4 weken na de datum van diens daartoe strekkend verzoek, aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.
10. De werknemer is verplicht deel te nemen aan de pensioenregeling Climax Molybdenum B.V.

ARTIKEL 5

Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. Een dagdienstrooster dat een periode van een week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week.
 - b. Een 2-ploegendienstrooster, zonder zaterdagarbeid, dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week.
 - c. De individuele arbeidsduurverkortings voor medewerkers in de dag- en 2-ploegendienst bedraagt 104 uur op jaarbasis.
Deze arbeidsduurverkortings (ADV) zal per kalenderjaar worden ingeroosterd, zulks per afdeling in overleg tussen de werknemer en diens chef. Bij ziekte op ADV-tijd vervallen de desbetreffende uren.
 - d. Een volcontinuidienstrooster van 5 ploegen met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 33,6 uur vermeerderd met 3 trainingdagen van 8 uur op jaarbasis, tezamen een gemiddelde arbeidsduur per week van 34,06 uur.
2. Incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
3. a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 06.00 en 19.00 uur.

- b. In volcontinuïdient wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtenddienst, middagdienst en nachtdienst zijn ingedeeld, afgewisseld door roostervrije dagen. Daarenboven roostert de werkgever per kalenderjaar 3 trainingsdagen van 8 uur in.
 - c. In 2-ploegendienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtenddienst en middagdienst zijn ingedeeld, tussen 06.00 en 23.00 uur.
4. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster, waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week waarin de overplaatsing plaats vindt.
5. a. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers, onverminderd de bevoegdheid van de vakvereniging daarover met de werkgever overleg te plegen.
- b. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever de vakvereniging daarvan tijdig in kennis stellen.
6. **Trainingsdagen:**
- a. De in artikel 5 lid 1-d (arbeidsduur) bedoelde 3 trainingsdagen voor werknemers werkzaam in volcontinuïdient worden door de werkgever vastgesteld en ingeroosterd, ten behoeve van deelname aan training, opleiding, instructie, ploegoverleg of eventuele in overleg met de ondernemingsraad vastgestelde bijeenkomst of activiteit.
 - b. Indien een werknemer geen volledig kalenderjaar in dienst van werkgever is respectievelijk geen volledig kalenderjaar in volcontinuïdient werkzaam is, wordt het voor hem geldende aantal trainingsdagen naar evenredigheid vastgesteld, waarbij het aantal trainingsdagen indien de uitkomst kleiner respectievelijk hoger dan 0,5 is naar beneden dan wel naar boven wordt afgerond.
 - c. Werkgever zal trainingsdagen ten behoeve van deelname aan training, opleiding of instructie in beginsel aan het begin van het kalenderjaar inroosteren doch altijd uiterlijk één maand voor de geplande dag.
 - d. Voor kortdurende opleidingen, trainingen en of instructies kan werkgever trainingsdagen opdelen in tijdvakken van minimaal 2 en maximaal 4 uur. De hier bedoelde kortdurende opleidingen, trainingen en of instructies worden ingeroosterd voorafgaand aan of aansluitend op een reguliere dienst, met uitzondering van nacht- en weekenddiensten.
 - e. Werkgever zal geen trainingsdagen inroosteren op Feestdagen, zaterdag en of zondagen alsmede niet gedurende juli en augustus.
 - f. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is op het moment van de ingeroosterde training kan werkgever op een ander moment een vervangende training inroosteren.

ARTIKEL 6

Functiegroepen en salarisschalen

1. a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst. Deze indeling zal zo nodig worden herzien, waarbij gebruik zal worden gemaakt van ORBA-functiewaardering.
b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal met een aanvangssalaris, een eindsalaris en een normbedrag (periodieke verhoging). De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
2. a. Werknemers die over de kundigheden en ervaring beschikken, die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst.
b. Werknemers, die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd, over het algemeen ten hoogste 3 maanden, in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. In uitzonderingsgevallen kan deze leertijd eenmaal verlengd worden met 3 maanden.
3. a. Werknemers die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaats gevonden.
b. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid, of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
c. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven gedurende de lopende maand en de 2 daaropvolgende maanden in hun salarisschaal ingedeeld. Daarna worden zij in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld. Dergelijke werknemers komen gedurende genoemd tijdvak van 2 maanden niet in aanmerking voor een salarisherziening.
4. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en zijn maandsalaris.

ARTIKEL 7

Toepassing van de salarisschalen

1. a. De schaalsalarissen van de werknemers, die nog niet het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt, worden eenmaal per jaar, en wel met ingang van 1 januari, opnieuw vastgesteld. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 6 lid 3 onder a, b of c, alsmede ten aanzien van de werknemers die op grond van het artikel 6 lid 2 onder b bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.

- b. Voor werknemers in de schaalsalarissen A tot en met G, die op 1 januari 5 jaar of langer op het maximum van dezelfde salarisgroep hebben gestaan, geldt een toeslag van 1% op hun schaalsalaris. Deze toeslag wordt verhoogd tot 2%, 3% of 4% voor hen die op 1 januari respectievelijk 10 jaar, 15 jaar of 20 jaar of langer op het maximum van dezelfde salarisgroep hebben gestaan.
2. De werknemer die het maximum van zijn schaalsalaris nog niet heeft bereikt komt in beginsel eenmaal per kalenderjaar met ingang van 1 januari in aanmerking voor een verhoging ter grootte van het bij die schaal horend normbedrag. Een en ander totdat het maximum van zijn schaal is bereikt. Indien de werknemer in dienst is getreden na 1 juli kan de hier bedoelde salarisverhoging per eerstvolgende 1 januari achterwege blijven.
3. In uitzondering op het in lid 1 onder a bepaalde, kan aan werknemers die de daar bedoelde maximumleeftijd hebben overschreden, uitsluitend in de volgende gevallen een afwijkend normbedrag worden toegekend:
 - a. Indien een werknemer in een hogere salarisschaal wordt ingedeeld, wordt hem een schaalsalaris toegekend als nodig is om de in lid 4 onder a bedoelde salarisverhoging mogelijk te maken;
 - b. Indien een werknemer om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 6 lid 3 onder b, in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, zal hem een schaalsalaris worden toegekend als in verband met de in lid 4 onder b genoemde salarisverlaging nodig is;
 - c. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel voor de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van het schaalminimum te belonen, dan zal hem - in overeenstemming met die ervaring - een maandsalaris worden toegekend.
4.
 - a. Bij indeling in een salarisschaal, welke één groep hoger ligt (promotie), van een werknemer die de, in die salarisschaal voorkomende maximumleeftijd heeft overschreden, bedraagt de verhoging het schaal minimum van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere schaalsalaris in de hogere salarisschaal. Indien sprake is van indeling in een salarisschaal, welke meer dan één groep hoger ligt, bedraagt de verhoging het halve verschil tussen de desbetreffende schaalminima van de twee schaalsalarissen.
 - b. Bij indeling in een lagere salarisschaal om aan hem zelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 6 lid 3 onder b van een werknemer, die de in die salarisschaal voorkomende maximumleeftijd heeft overschreden, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de twee betrokken schaalminima dan wel zoveel meer als nodig is om het maandsalaris in de schaal te doen passen.
 - c. Indien de indeling in een lagere salarisgroep het gevolg is van herplaatsing op grond van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid; of bedrijfsomstandigheden als bedoeld in artikel 6 lid 3 onder c en het nieuwe schaalmaximum onvoldoende is, om het huidige maandinkomen te handhaven, dan zal een aanvullende persoonlijke toeslag worden gegeven; een en ander onverminderd het bepaalde in artikel 8 lid 2 d. Indien de herplaatsing plaatsvindt op grond van een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal bij de vaststelling van de (aanvullende) toeslag rekening worden gehouden met een eventuele uitkering op grond van Sociale Verzekeringen en of uitkering krachtens de WIA/WGA-hiaat verzekering. De hier bedoelde aanvullende toeslag wordt aangemerkt als sociaal loon, waar de werknemer geen tegenprestatie voor hoeft te leveren.
Deze aanvullende toeslag stijgt niet mede met de verhogingen van de salarisschalen, doch blijft op een vast bedrag gehandhaafd.

Bij herindeling in hogere schalen wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt. Indien een toekenning van een persoonlijke toeslag het gevolg is van opheffing van functies, wordt deze toegekend als een nominaal bevroren persoonlijke toeslag. De persoonlijke toeslagen worden als een deel van het maandinkomen beschouwd.

- d. Bij indeling in een lager ingedeelde functie als gevolg van de in artikel 6 lid 3c bedoelde omstandigheden geldt voor een werknemer van 55 jaar of ouder, dat zijn salaris gelijk zal blijven aan het maandsalaris dat hij voor de overplaatsing genoot, waarbij op dit maandsalaris alle algemene ontwikkelingen van toepassing zullen zijn die op de salarisschaal worden toegepast.

Het vorenstaande is eveneens van toepassing op het maandsalaris van de werknemer van 55 jaar en ouder die om medische redenen in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst. In dit geval zullen eventuele sociale verzekeringsuitkeringen verrekend worden.

5. Het maandsalaris van hen, die voor de vervulling van hun functie arbeidsongeschikt zijn volgens de ziekwet of WGA kan door de werkgever, in afwijking van het in dit artikel en in artikel 6 bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
6. De werknemers die ten gevolge van ouderdom en gelet op hun aantoonbaar verminderde belastbaarheid en daaruit voortvloeiende bescherming van de gezondheid niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen zonder dat sprake is van een vastgestelde arbeids-ongeschiktheid in de zin van de WIA en diensgevolge in een lagere salarisschaal worden ingedeeld, wordt een compenserend maandsalaris toegekend.
7. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens ziekte, ongeval, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandsalaris met een evenredig deel verminderd.
8. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand uitbetaald.

ARTIKEL 8

Bijzondere beloning

1. Algemeen

De maandsalarissen bedoeld in de artikelen 6 en 7, worden geacht de beloning te zijn voor een normale functieervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functieervulling in dagdienst voortvloeit.

Onder normale functieervulling worden mede verstaan incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in ploegdienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven.

- a. Deze toeslag bedraagt per maand voor de volcontinuïdient: 28,5% van het maandsalaris.
Deze toeslag bedraagt per maand voor de 2-ploegdienst waarbij niet op zaterdag wordt gewerkt: 10% van het maandsalaris.

- b. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
- c. Werknemers in dagdienst die moeten invallen in ploegendienst, worden, indien er sprake is van niet meer dan 10 diensten, extra beloond volgens het in lid 4.f van dit artikel bepaalde. Indien in een maand sprake is van invallen in ploegendienst gedurende meer dan 10 diensten, ontvangen de werknemers over die maand de extra beloning ingevolge lid 2.a van dit artikel.
- d. Werknemers die anders dan door eigen toedoen worden overgeplaatst uit de ploegendienst naar een met een lagere ploegentoeslag beloond rooster of geplaatst worden in een functie zonder consignatierooster, ontvangen:
 - 1. Indien zij 3 maanden of korter in ploegendienst of consignatierooster hebben gewerkt, de ploegentoeslag als voorzien in lid 2.c van dit artikel of consignatievergoeding als voorzien in lid 3-a van dit artikel;
 - 2. Indien zij langer dan 3 maanden doch korter dan een jaar in ploegendienst of consignatierooster hebben gewerkt: de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag tot het einde van de lopende maand en de volgende maand;
 - 3. Indien zij een jaar maar niet langer dan 3 jaar in ploegendienst of consignatierooster hebben gewerkt: de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag gedurende de lopende en de volgende maand, plus gedurende 1 maand 80%, 1 maand 60%, 1 maand 40% en 1 maand 20% van dat geldbedrag;
 - 4. Indien zij langer dan 3 jaar, maar niet langer dan 5 jaar in ploegendienst of consignatierooster hebben gewerkt: de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag gedurende de lopende en de volgende 2 maanden, plus gedurende de daaropvolgende 3 maanden 80%, 3 maanden 60%, 2 maanden 40% en 2 maanden 20% van dat geldbedrag;
 - 5. Indien zij langer dan 5 jaar in ploegendienst of consignatierooster hebben gewerkt: de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag gedurende de lopende en de volgende 2 maanden, plus gedurende de daaropvolgende 5 maanden 80%, 5 maanden 60%, 4 maanden 40% en 4 maanden 20% van dat geldbedrag;
 - 6. Indien de werknemers 55 jaar of ouder zijn, mits zij ten tijde van de terugplaatsing langer dan 5 jaar in ploegendienst of consignatierooster hebben gewerkt: gedurende de lopende en de volgende 4 maanden 100%, 9 maanden 80%, 9 maanden 60%, 9 maanden 40% en 9 maanden 20% van de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag. Voor productiemedewerkers van 55 jaar en ouder die zelf kiezen voor overplaatsing naar een rooster met een lagere beloning gaat de afbouwregeling ploegentoeslag gelden, op voorwaarde dat er een passende functie beschikbaar is. Medewerkers die op medische indicatie lichtere werkzaamheden moeten verrichten hebben voorrang;
 - 7. In afwijking van het hiervoor in lid 2.d punt 6 bepaalde geldt: wanneer een werknemer van 55 jaar of ouder op medische gronden wordt afgekeurd voor werk in ploegendienst, zal de werkgever trachten hem in een beschikbare dagdienstfunctie te plaatsen. In die dagdienstfunctie blijft dan de laatst betaalde ploegentoeslag of consignatievergoeding in procentuele vorm van kracht als een individuele garantie, dit via een WGA-uitkering en voor zover nodig met een aanvullende toeslag in de zin van sociaal loon waarvoor de werknemer geen tegenprestatie hoeft te leveren..

Een en ander mits:

- a. de ongeschiktheid voor de ploegendienst is vastgesteld door een deskundige van de Arbodienst;
- b. de werknemer ten tijde van de afkeuring ten minste 15 jaar onafgebroken bij de werkgever in ploegendienst werkzaam is geweest;
- c. de werknemer bij de werkgever blijft.

Bij overplaatsing in een met een hoger percentage toeslag beloond dienstrooster, bij herwaardering volgens functiewaardering van de functie of bij plaatsing in een hoger ingedeelde functie, zal de toeslag evenveel verminderd worden als het inkomen stijgt. Tevens zullen eventuele sociale verzekeringsuitkeringen verrekend worden.

3. a. Vergoeding voor consignatie

Werknemers, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per dag:

- a. op maandag tot en met vrijdag: 0,7%;
- b. op zaterdag en zondag: 2,5%;
- c. op feestdagen: 3%, van het voor de betreffende werknemer geldende maandsalaris.

b. Vergoeding extra opkomen

Indien een werknemer in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar de fabriek moet maken voor het verrichten van werkzaamheden, ontvangt hij daarvoor per opkomst een vergoeding ten bedrage van de volgende percentages van het maandsalaris:

- 1 % op maandag tot en met vrijdag;
- 1,5% op zaterdag;
- 2 % op zon- en feestdagen.

c. Bewassingstoeslag

1. Werknemers van de afdelingen Productie, Maintenance en Expeditie ontvangen een bewassingstoeslag van 0,29% van hun schaalsalaris per gewerkte dag.
2. Werknemers van deze afdelingen ontvangen bij extra opkomst eveneens een bewassingstoeslag van 0,29% van hun schaalsalaris per gelegenheid.

4. Overwerk

- a. Onder overwerk wordt verstaan, de (feitelijk) extra gewerkte uren die een werknemer in opdracht van de werkgever heeft gewerkt, waarmee dan de voor hem vastgestelde normale arbeidsduur is overschreden.
 1. Vijfploegendienst:
voor de werknemer werkzaam in een vijfploegendienstrooster geldt als overwerk de gewerkte uren boven de uren in het voor hem geldende dienstrooster zoals bedoeld in artikel 5 lid 1 sub lid d, waarbij de verplichte trainingsdagen, als bedoeld in artikel 5 lid 6, eveneens als normale werktijd wordt beschouwd (daarom dat deze trainingsuren geen overwerk zijn).
 2. Dagdienst en 2-ploegendienst:
voor de werknemer werkzaam in dagdienst en 2 ploegendienst geldt als overwerk de gewerkte uren boven de uren in het voor hem geldende dienstrooster zoals bedoeld in artikel 5 lid 1 subleden a respectievelijk b.

Van overwerk is uitdrukkelijk geen sprake bij incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder, zoals bepaald in artikel 5 lid 2.

Wanneer werken op ingeroosterde ADV-uren geen extra opkomst met zich mee brengt geldt uitsluitend dat deze tijd wordt gecompenseerd in vervangende vrije tijd.

- b. De werknemer die op grond van sub lid a. overuren heeft gewerkt ontvangt hiervoor een vergoeding, *inclusief het doorbetaalde salaris*. Deze overwerkvergoeding bedraagt per gewerkt overuur de volgende percentages van het maandsalaris:

<i>I.</i>	<i>Overwerkvergoeding:</i>	<i>incl. doorbetaald salaris</i>	<i>(Toeslag)</i>
1.	op maandag tot en met vrijdag:	0,87%;	(0,29%)
2.	op zaterdag:	1,02%;	(0,44%)
3.	op zondag:	1,16%;	(0,58%)
4.	op een feestdag:	1,74%.	(1,16%)

II. Overwerkvergoeding voor uitsluitend vijfploegendienst, gewerkt op roostervrijdagen:

De werknemer werkzaam in vijfploegendienstrooster die in opdracht van de werkgever overuren heeft gewerkt op een in zijn dienstrooster vastgestelde roostervrije dag ontvangt voor alleen deze gewerkte overuren, met uitsluiting van het bepaalde onder sub lid I per gewerkt uur een afwijkende vergoeding. Deze afwijkende overwerkvergoeding bedraagt per gewerkt overuur op een roostervrije dag de volgende percentages van het maandsalaris:

	<i>incl. doorbetaald salaris</i>	<i>(Toeslag)</i>	
1.	op maandag tot en met vrijdag:	1,16%;	(0,58%)
2.	op zaterdag:	1,45%;	(0,87%)
3.	op zondag:	1,74%;	(1,16%)
4.	op een feestdag:	2,32%.	(1,74%)

Het voorafgaand en/of aansluitend aan een - volgens normale dienstrooster ingeroosterde - dienst verricht overwerk wordt uitsluitend vergoed met de vergoedingen zoals bedoeld onder sub lid I.

III. De beloning van arbeid op feestdagen, welke de normale arbeidsduur volgens dienstrooster niet overschrijdt, is geregeld in artikel 9.

IV. *Compenserende vrije tijd:*

De werknemer kan ervoor kiezen om overuren te compenseren in vrije tijd, tenzij de bedrijfsomstandigheden naar oordeel van de werkgever dit niet toelaten. Indien de werknemer kiest voor compenserende vrije tijd zoals bedoeld in dit sub lid, dan geldt dat deze compenserende tijd moet worden opgenomen binnen 30 kalenderdagen gerekend vanaf de dag dat het overwerk is verricht. Indien binnen voormeld tijdvak van 30 dagen de compenserende vrije tijd niet is opgenomen, dan geldt dat het overwerk uitsluitend in geld wordt vergoed.

Indien de werknemer geen keuze maakt, dan zal de werkgever aannemen dat de werknemer kiest voor compenserende vrije tijd. De compenserende vrije tijd wordt door werkgever vastgesteld en ingeroosterd, rekening houdend met het verzoek van werknemer en de bedrijfsomstandigheden.

Indien de compenserende vrije tijd wordt opgenomen, dan geldt dat per opgenomen uur compenserende vrije tijd de in sub lid b bepaalde vergoeding wordt verminderd per uur met 0,58% van het maandsalaris.

- c. Deeltijd en Meerurentoeslag:

Voor een deeltijdwerknemer, zoals bedoeld in artikel 1-A is eerst sprake van overwerk, indien hij meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en wanneer de normale arbeidsduur van een voltijd dienstverband wordt overschreden. Wanneer de deeltijd werknemer in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende

dienstrooster aangeeft maar niet voldoet aan het gestelde in de vorige zin, dan worden deze meer gewerkte uren aangemerkt als meeruren. Over deze meeruren wordt een toeslag van 26% van het uursalaris betaald. De pensioenopbouw over de uren boven de overeengekomen arbeidsduur wordt gecorrigeerd in het parttime pensioenpercentage. Een en ander zodanig dat de deeltijd werknemer voor deze gewerkte uren gelijk wordt beloond als een voltijd werknemer.

d. Toeslag verschoven-uren:

Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de tijdstippen:

1. als bedoeld in artikel 5 lid 3.a c.q. ;
2. van trainingsdagen c.q. uren ex artikel 5 lid 1-d;
3. waarop de wisseling van ploeg plaats vindt zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden;
4. anders dan dat sprake is van overwerk of sprongtoeslag dan wordt daarvoor een verschoven-uren toeslag op het maandsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur op maandag tot en met zaterdag 0,29%, op zondag 0,58% en op feestdagen 1,16% van het maandsalaris.

e. Sprongtoeslag:

Werknemers in ploegdienst die anders dan door eigen toedoen overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst waarbij geen sprake is van overwerk of verschoven-uren, ontvangen daarvoor, per overgang een eenmalige toeslag van 1,74% van het maandsalaris. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 5 diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.

5. Narust:

- a. De werknemer in dagdienst die na volbrachte dagtaak overwerk moet verrichten op uren, die vallen tussen 23.00 uur en de aanvang van de normale dienst, ontvangt, ter verzekering van voldoende nachtrust, voor deze uren en boven de beloning als geregeld in dit artikel, evenzoveel roosteruren werkverzuim met behoud van salaris. Als het overwerk van een werknemer in een dagdienst begint op of na 05.00 uur 's ochtends of de eerst volgende dienst van een werknemer later dan 12 uren na het beëindigen van dit overwerk begint, ontstaat geen recht op verzuimuren.
- b. De werknemers in ploegdienst die in aansluiting op hun roosterdienst overwerk moeten verrichten gedurende meer dan 4 uren, hebben eveneens recht op doorbetaald verzuim voor de uren waarmee deze 4 overuren worden overschreden. Als het overwerk van een werknemer in ploegdienst 4 uren of korter duurt, ontstaat geen recht op verzuimuren.
- c. Indien de uren niet worden opgenomen terstond na afloop van het overwerk, hetzij dat betrokkene deze uren niet wil opnemen, worden ze in het geheel niet toegekend. De tijd waarin het opnemen van de verzuimuren begint ligt tussen het begintijdstip en het eindtijdstip van de normale dienst onmiddellijk aansluitend aan het overwerk.

ARTIKEL 9

Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, Koningsdag (of de dag die door de overheid daarvoor wordt aangewezen), de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen en in lustrumjaren 5 mei (of de dag die door de overheid daarvoor wordt aangewezen).
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst, worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten, te beginnen om 00:00 uur. Voor werknemers werkzaam in 5-ploegendienst geldt dat een dienst wordt geacht te vallen op een feestdag, als de meeste uren van de betreffende dienst op de betreffende dag vallen.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in volcontinuïensdienst betreft volgens het geldende dienstrooster.
4. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen met inachtneming van het bepaalde in lid 6 doorbetaald.
5. Werknemers in volcontinuïensdienst, die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moeten verrichten, ontvangen over de maand waarin deze feestdag valt een toeslag van 1,16% van hun maandsalaris per op die dag gewerkt uur.
6. Werknemers in volcontinuïensdienst die volgens dienstrooster vrij zijn op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag, ontvangen over de maand waarin deze feestdag valt een toeslag van 4,64% van hun schaaalaris.

ARTIKEL 10

Geoorloofd verzuim

1. De Wet Arbeid en Zorg en Wet Invoering Extra Geboorteverlof zijn van toepassing. In aanvulling hierop en in afwijking van het anders en overigens in artikel 629 BW en Artikel 4:1 Wet arbeid en zorg bepaalde geldt het volgende:
2. In de volgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid niet heeft behoeven te verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijn zijn maandinkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk tenminste een dag van tevoren aan de werkgever of diens gemachtigde met opgave van reden van het verzuim kennis geeft:
 - a. bij zijn ondertrouw een halve dienst;
 - b. bij zijn huwelijk gedurende twee diensten;
 - c. bij huwelijk van een der ouders, schoonouders, eigen kinderen en tot het gezin behorende pleegkinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters en kleinkinderen, mits de plechtigheid wordt bijgewoond, gedurende één dienst;

- d. bij het overlijden van de echtgen(o)ot(e), tot het gezin behorende eigen kinderen of pleegkinderen: van de dag van overlijden tot en met de dag van begraven tot een maximum van 5 diensten;
- e. bij het overlijden van ouders, schoonouders, niet tot het gezin behorende eigen-, pleeg- of aangehuwde kinderen, alsmede tot het gezin behorende broers, zusters, zwagers en schoonzusters: gedurende één dienst, alsmede bij de uitvaart van een dezer personen gedurende één dienst, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
- f. bij de uitvaart van niet-inwonende broers, zusters, zwagers, schoonzusters, grootouders, kleinkinderen: gedurende één dienst, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
- g. bij 25-, 40- en 50-jarige huwelijksherenking van de werknemer en van zijn ouders, respectievelijk schoonouders: gedurende één dienst;
- h. bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer: gedurende één dienst;
- i. gedurende één dienst bij de Grote Professie of priesterwijding van één zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters;

Voor wat betreft de voorgaande punten e. tot en met g. zal het toekennen van betaald verlof bij andere vormen van aantoonbaar duurzame huwelijks vervangende vormen van samenleving op overeenkomstige wijze worden toegepast.

- j. bij het nakomen van buiten de schuld van de werknemer door de overheid opgelegde verplichtingen, welke de werknemer persoonlijk moet vervullen: gedurende de daarvoor benodigde uren tot een maximum van één dienst, een en ander voor zover de vervulling niet mogelijk is buiten de voor de betrokkene geldende arbeidstijd en generlei vergoeding uit andere hoofde hiervoor wordt ontvangen;
- k. indien een werknemer als officieel afgevaardigde voor een statutaire landelijke vergadering van de vakvereniging is aangewezen, zal de werkgever hem op verzoek van het hoofdbestuur van deze vakvereniging verzuim met behoud van salaris toekennen, indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid naar het oordeel van de werkgever toelaten. Als regel zal dit verzuim 3 diensten per jaar niet overschrijden;
- l. indien een werknemer voor het bijwonen van door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst wenst te verzuimen, zal de werkgever, indien de bedrijfsomstandigheden dat verzuim naar zijn oordeel toelaten, op een daartoe strekkend verzoek van het hoofdbestuur van de vakvereniging overwegen en ter zake met die vakvereniging overleggen of en in hoeverre verzuim kan worden toegekend. Indien verzuim wordt toegekend, zal het salaris over de toegekende dagen worden doorbetaald. Op vormings- en scholingsbijeenkomsten, welke dienen ter opleiding van vakvereniging-functionarissen, is het hier bepaalde niet van toepassing.

In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het maandinkomen van de werknemer.

ARTIKEL 11

Vakantie

Duur der vakantie

1. a. Het vakantiejaar valt samen met het lopende kalenderjaar.
 - b. Iedere werknemer heeft per kalenderjaar recht op vakantie: een wettelijk recht en een bovenwettelijk recht van in totaal (tezamen) respectievelijk:
 - a. 25 werkdagen, c.q. diensten voor werknemers van 19 jaar of ouder;
 - b. 26 werkdagen, c.q. diensten voor werknemers van 40 jaar of ouder;
 - c. 27 werkdagen, c.q. diensten voor werknemers van 45 jaar of ouder;
 - d. 28 werkdagen, c.q. diensten voor werknemers van 50 jaar of ouder;
 - e. 29 werkdagen, c.q. diensten voor werknemers van 55 jaar of ouder;
 - f. 27 werkdagen, c.q. diensten voor werknemers van 18 jaar of jonger en niet leerplichtig.
 - c. Werknemers in volcontinudienst kunnen in hun vakantie in totaal 8 dagen op weekeinddagen opnemen.
 - d. Indien de dienstbetrekking in de loop van het vakantiejaar is aangegaan, respectievelijk in de loop van het vakantiejaar eindigt, heeft de werknemer voor iedere maand diensttijd van het lopende kalenderjaar recht op 1/12 der in b van dit lid geregelde vakantie.
2. Aaneengesloten vakantie, welke minimaal 2 weken duurt, wordt in de maanden juni tot en met september gegeven.

3. Snipperdagen c.q. vakantiedagen

- a. Van de snipperdagen c.q. vakantiedagen zal ten hoogste een 2-tal zogenaamde “vaste snipperdagen c.q. vakantiedagen” door de werkgever voor het gehele personeel gezamenlijk worden vastgesteld in overleg met de OR.
- b. Indien voor één of meer afdelingen door de werkgever besloten wordt 2 weken aaneengesloten vakantie te doen opnemen, welke periode door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad wordt vastgesteld, zullen de, na aftrek van de vaste snipperdagen c.q. zullen de over gebleven snipperdagen c.q. vakantiedagen in de eerste plaats gereserveerd worden voor aanvulling van de aaneengesloten vakantie in gevallen waarin een werknemer nog niet lang genoeg in dienst is om recht te hebben op 2 weken aaneengesloten vakantie.

4. Berekening aantal vakantiedagen

Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt, c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden, c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt, c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden, c.q. de dienst te hebben verlaten.

In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

5. Tijdstip waarop vakantie- of snipperdagen kunnen worden genoten

- a. Een verzoek tot het genieten van vakantiedagen- resp. snipperdagen, dient als regel 2 weken resp. 6 dagen voor de verlangde datum, resp. data te worden ingediend.
Snipperdagen c.q. vakantiedagen, welke op de hierboven omschreven wijze zijn aangevraagd en door de werkgever zijn toegestaan, zullen niet dan bij hoge uitzondering en dan slechts om redenen van dringend bedrijfsbelang kunnen worden ingetrokken.

- b. Indien vakantie niet is opgenomen voor 31 maart direct volgend op het vakantiejaar, waarin deze is verworven, zal de werkgever in overleg met de werknemer data vaststellen, waarop de werknemer deze dagen zal genieten. De werknemer kan de niet opgenomen bovenwettelijke vakantiedagen aan de werkgever verkopen tegen de geldelijke tegenwaarde. De werknemer kan hierbij bepalen de geldelijke tegenwaarde als bruto bedrag te laten uitbetalen of werkgever verzoeken dit bedrag onder daarvoor geldende regels door te storten in zijn levensloopregeling, voor zover de werknemer daarvoor in aanmerking komt.

6. Samenvallende aaneengesloten vakantiedagen met vaste snipperdagen of algemeen erkende christelijke feestdagen

Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vaste snipperdag of met een erkende (christelijke) feestdag als bedoeld in artikel 9, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever er de voorkeur aan geeft een overeenkomstig aantal snipperdagen c.q. vakantiedagen te geven, waarvan de data door de werkgever in overleg met de werknemer worden vastgesteld.

7. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

- a. Indien over een tijdvak geen loon is verschuldigd, wordt over dit tijdvak geen recht op vakantie opgebouwd, tenzij één van de situaties zoals genoemd in artikel 7:635 BW zich voordoet (o.m. arbeidsongeschiktheid, zwangerschap c.q. bevallingsverlof of met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst)
- b. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waar toe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

8. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht.

- a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen, genoemd in artikel 10 lid 2, gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien een der onder sub a genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld, tenzij de werknemer voor de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat een in artikel 10 lid 2 sub d, e, f, g en k genoemde verhindering zich zou voordoen.

In afwijking hiervan is het in de gevallen van artikel 10 ook mogelijk de mededeling te doen onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag. Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt dat de bedoeling van de vakantie in geen dele tot haar recht kan komen.

- c. Indien ingevolge van het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen, waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.
9. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer alsnog in de gelegenheid worden gesteld de door hem nog niet genoten vakantie waarop hij recht heeft, te genieten c.q. geldt voor elke dag niet genoten vakantie een evenredig deel van zijn maandinkomen.

10. Indien aan het einde van het vakantiejaar of bij het eindigen van het dienstverband de werknemer meer vakantie heeft genoten dan waarop hij recht had, zal de werkgever voor elke dag teveel genoten vakantie een evenredig deel van zijn maandinkomen inhouden.
11. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waarop blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
12. De opzeggingstermijn zal door de werkgever niet worden aangewezen voor vakantie.
13. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten
De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever de hiervoor in lid 11 bedoelde verklaring te overleggen waaruit blijkt, hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.
14. In samenhang met de uitbreiding van de arbeidsduur zoals bedoeld in artikel 5, geldt met ingang van het kalenderjaar 2019 voor uitsluitend de werknemer die in dienst was voor 1 oktober 2018, dat als hij op grond van bijzondere persoonlijke omstandigheden ernstig nadeel ondervindt van het verlies aan vrijetijdsdagen, dat werkgever naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid met hem passende afspraken kan maken om vanuit zijn loon maximaal 3 kooldagen van 8 uur te kopen. In afwijking van de vorige zin geldt voor werknemers van de afdeling maintenance die op grond van hun functie consignatiediensten verrichten en dientengevolge te maken hebben met extra belastingen in de nachturen, een maximum van 6 kooldagen.

ARTIKEL 12

1. Vakantietoelage

- a. Iedere werknemer heeft recht op een vakantietoelage van in totaal 8% van 12 x zijn maandinkomen (inclusief de eventueel ontvangen consignatievergoeding). Voor werknemers van 21 jaar en ouder en voor jeugdige kostwinners (M/V) geldt, op jaarbasis bezien, een minimum van € 2.137,36 (bruto).
In deze toelage is begrepen de eventuele vakantie-uitkering ingevolge de sociale verzekeringswetten.
- b. Deze toelage wordt in mei over het lopende kalenderjaar uitbetaald.

2. 13^e maand uitkering

- a. Iedere werknemer heeft recht op een 13^e maand uitkering ter grootte van het gemiddeld maandinkomen (inclusief de eventuele consignatievergoeding in het kalenderjaar van uitbetaling). In deze uitkering is begrepen de eventuele uitkering ingevolge de sociale verzekeringswetten.
- b. Deze uitkering wordt jaarlijks in november over het lopende kalenderjaar uitbetaald.

3. Werknemers van wie het dienstverband in de loop van het jaar eindigt, ontvangen een evenredig deel van deze uitkeringen.

4. Voor de berekening van een maand dienstverband is het bepaalde in artikel 11, lid 4, van overeenkomstige toepassing.

5. Overlijdensuitkering

Bij het overlijden van een medewerker zal het salaris van de lopende maand worden betaald. Daarnaast zullen twee maandsalarissen betaalbaar worden gesteld.

ARTIKEL 13

Pensioen

De werkgever biedt haar huidige werknemers en werknemers die vanaf 1 januari 2013 in dienst treden een nieuwe pensioenregeling aan. De pensioenregeling wordt vanaf deze datum ondergebracht bij het Pensioenfonds PGB. De tot 31 december 2012 geldende pensioenregelingen bij Aegon worden beëindigd en premievrij gemaakt.

Vanaf 1 januari 2013 verwerven werknemers hun pensioenaanspraken bij PGB. De werkgever maakt binnen haar nieuwe pensioenregeling onderscheid tussen drie groepen werknemers. De pensioenovereenkomsten die tussen de werkgever en haar werknemers (zullen) gelden worden onderscheiden in de volgende groepen werknemers:

1. in dienst vóór 1 januari 2002,
2. in dienst vanaf 1 januari 2002 tot en met 31 december 2012, en
3. in dienst vanaf 1 januari 2013.

Voor alle werknemers geldt dat de inhoud van hun pensioenovereenkomst wordt bepaald door enerzijds de bepalingen van de statuten en pensioenreglementen van PGB en anderzijds door de aanvullende pensioenovereenkomst zoals die op hen van toepassing zijn.

Toeslagregeling

De werkgever vult jaarlijks per 1 januari van elk kalenderjaar voor werknemersgroepen 1 en 2 de door PGB per die datum toegekende toeslagen van de tot 1 januari van hetzelfde kalenderjaar opgebouwde pensioenrechten aan tot het voor dat kalenderjaar overeengekomen percentage waarmee salarissen krachtens cao stijgen. De aanvulling van de toeslagverlening door de werkgever is gemaximeerd tot ten hoogste 2,5%. Indien en voor zover toeslagen door PGB worden verleend die hoger zijn dan 2,5% wordt de aanvullingsverplichting van de werkgever in latere kalenderjaren verminderd met het verschil tussen het hoger toeslagpercentage en het percentage van 2,5%.

Deze toeslagregeling wordt als volgt gefinancierd:

- voor de jaren 2013 en 2014: uit de toeslagregeling zoals gevoerd door PGB en indien deze niet toereikend is door de werkgever.
- vanaf 2015 uit de toeslagregeling door PGB en indien deze niet toereikend is door de werkgever. Allereerst wordt dit door werkgever gefinancierd uit de premievrijval die het gevolg is van de overstap van het oude naar het nieuwe Witteveenkader, en vervolgens voor dit niet toereikend is uit andere middelen van de werkgever. Enig ander voordeel dat ontstaat door het verschil tussen het oude en nieuwe Witteveenkader is voor rekening van de werkgever. (NB: in het nieuwe Witteveenkader is voorgesteld om pensioenopbouwpercentages te verlagen).

Eigen bijdrage werknemer

De eigen bijdragen voor de werknemersgroepen 1 en 2 blijven na 1 januari 2013 gelijk aan de geldende eigen bijdragen.

De eigen bijdrage voor de werknemersgroep 3 is gelijk aan die van groep 2.

ARTIKEL 14

Uitkering bij Arbeidsongeschiktheid

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte.

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, dan gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.

- *periode eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid*

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 maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

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, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

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 maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

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, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 70% van het maandinkomen.

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 30% tot maximaal 100% van het 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 deze gelden binnen de onderneming van werkgever. Een en ander gericht op een snelle en actieve re-integratie van de werknemer in het arbeidsproces.

6. Het bovenstaande geldt niet wanneer de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt. Bovendien heeft de werknemer alsdan geen aanspraak op een evenredig deel van in artikel 12 bedoelde uitkeringen.

7. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

8. De in de leden 1 tot en met 5 bedoelde loondoorbetaling, aanvulling en suppletie worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en niet toegekend aan werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

9. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling te weigeren of op te schorten en de aanvullingen alsmede de suppletie te weigeren of in te trekken ten aanzien van de werknemers die:
- door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
 - weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion bij het UWV.
 - weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
 - misbruik maakt van de voorziening.

Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) niet naleeft.

- *periode na afloop van éérste 104 weken arbeidsongeschiktheid*

10. Zulks conform de Wet Verbetering Poortwachter is het de intentie gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemers binnen de organisatie van werkgever te herplaatsen. Streven hierbij is het maximaal benutten van de restverdiencapaciteit. Indien blijkt dat een gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemer niet binnen de onderneming van werkgever herplaatsbaar is en dientengevolge werkgever besluit dat de betreffende werknemer extern herplaats wordt en of het dienstverband met hem wordt beëindigd zal werkgever alvorens tot uitvoering van dit besluit over te gaan de vakbond waarbij werknemer is aangesloten hierover informeren en in de gelegenheid stellen over de ontstane situatie te overleggen onder meer ten aanzien van eventueel te treffen maatregelen of voorzieningen.

11. WGA-hiaatverzekering

Binnen de onderneming van werkgever bestaat voor de werknemer de mogelijkheid vrijwillig deel te nemen aan een WGA-hiaatverzekering, gericht op het aanvullen van de vervolguitkering bij benutting van minder dan 50% van de restcapaciteit. Bij deelname komt de premie van deze verzekering volledig voor rekening werknemer.

12. WGA-gedifferentieerde premie

Werkgever heeft de mogelijkheid de helft van de gedifferentieerde WGA-premie op het loon van de werknemer in te houden. Partijen hebben afgesproken dat gedurende de looptijd van deze cao de werkgever van dit recht geen gebruik zal maken.

ARTIKEL 15-A

Indiensttreding

- Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor een periode langer dan zes maanden kan een wederzijdse proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
 - één maand, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor korter dan twee

- jaar;
- b. twee maanden, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
2. In de individuele arbeidsovereenkomst kan geen of een kortere termijn worden overeengekomen.
 3. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijd; of
 - c. voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding, dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

ARTIKEL 15-B

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en/of tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 9 lid 1, kan de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang worden opgezegd.
2. In alle andere gevallen dan bedoeld onder lid 1, eindigt de arbeidsovereenkomst:
 - I. voor onbepaalde tijd.

door schriftelijke opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:672 BW. Werkgever en werknemer nemen de in artikel 7: 672 BW bepaalde opzegtermijnen in acht, met dien verstande dat de opzegtermijn ten minste één maand zal bedragen en dat de opzegging alleen kan geschieden tegen het einde van een kalendermaand;
 - II. voor een bepaalde tijd van rechtswege:
 - i) op de kalenderdatum; of
 - ii) op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst (onder meer bij arbeidsovereenkomsten gekoppeld aan het verrichten van een project).De werkgever deelt de werknemer uiterlijk één maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt, schriftelijk mee of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt voortgezet en bij voortzetting onder welke voorwaarden deze voortzetting zal plaatsvinden.

Deze aanzegtermijn geldt niet bij een arbeidsovereenkomst met een duur van minder dan zes maanden of bij een arbeidsovereenkomst die niet op een vaste kalenderdatum eindigt.
3. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de werknemer eindigt in alle gevallen van rechtswege op de laatste dag van de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

ARTIKEL 16

Vorming en scholing jeugd

Aan jeugdige werknemers tot en met 18 jaar wordt, indien en voor zover zij deelnemen aan vakonderwijs dan wel cursussen van erkende vormingsinstituten, maximaal 1 dag per week vrijaf met behoud van salaris gegeven; een en ander conform bijlage III.

ARTIKEL 17

Sociaal jaarverslag

De werkgever zal jaarlijks een sociaal jaarverslag opstellen, dat ten minste een maand voor de bespreking in de OR, aan de leden van de OR en aan ieder personeelslid ter beschikking zal worden gesteld. Tegelijkertijd zal dit verslag aan de vakvereniging worden toegezonden.

ARTIKEL 18

Bescherming werknemers

1. De werkgever erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats. Hij kan niet volledig garant zijn dat de werknemer geen schade aan persoon en goed lijdt. Hij treft echter de nodige maatregelen, teneinde deze veilige arbeidsplaats te verwezenlijken.
De werkgever is verplicht de werknemers op de hoogte te stellen van de te onderkennen specifieke gevaren, welke in hun arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheidsmaatregelen, welke terzake worden getroffen. Hij ziet toe op de naleving van de veiligheidsvoorschriften. De werkgever draagt zorg voor periodieke medische keuringen van de werknemers.
2. De werkgever zal ten sterkste bevorderen dat onderzoek wordt gedaan naar de toxische, waaronder begrepen mutagene, eigenschappen van stoffen, welke in de onderneming in het productieproces worden gebruikt en waarvan redelijkerwijs mag worden aangenomen dat deze stoffen gevaar voor de gezondheid van de werknemer zouden kunnen opleveren.
3. De werknemer heeft het recht een opdracht niet uit te voeren indien niet aan de bedrijfsveiligheidsmaatregelen is voldaan of wanneer zich daarbij een situatie voordoet die een zo ernstig onmiddellijk gevaar voor zijn leven of gezondheid oplevert dat van hem in redelijkheid niet kan worden geëist dat hij die opdracht uitvoert. Hij dient hiervan onmiddellijk zijn leidinggevende in kennis te stellen.

ARTIKEL 19

Seniorenregeling

1. 85%-dagen:
Gelet op de verminderde belastbaarheid en daaruit voortvloeiende bescherming van de gezondheid geldt een seniorenregeling, waarbij de werknemer extra vrije tijd kan opnemen. Het opnemen van extra vrije tijd zal met behoud van 85% van het op dagbasis berekende maandsalaris worden toegestaan, op basis van vrijwilligheid en per kalenderjaar bezien, gedurende maximaal het aantal dagen zoals bepaald in onderstaande tabel, in lid 3.

Het opnemen van deze extra vrije tijd zal vooraf per kalenderkwartaal worden vastgesteld en zal in de maanden juni en juli niet toegestaan zijn. Het opnemen van extra vrije tijd zal geen invloed hebben op de jaarlijkse uitkeringen, waaronder de vakantietoeslag, en evenmin op de ploegentoeslag en de pensioengrondslag. Extra vrije dagen c.q. diensten die aan het einde van het desbetreffende kwartaal niet zijn opgenomen, vervallen.

2. Senioredagen:

De oudere werknemers heeft per volledig kalenderjaar vanaf 13 jaar voorafgaand aan zijn AOW-leeftijd; voor de looptijd van deze cao vanaf 55 jaar en ouder aanspraak op maximaal het aantal dagen zoals bepaald in onderstaande tabel, in lid 3.

3. Staffel op basis van respectievelijk lid 1 en 2 (aantal dagen van maximaal 8 uur)

Jaren vooraf- gaand aan AOW	<i>Leeftijd gedurende looptijd van de cao</i>	85% art 19 lid 1	senioredagen art 19 lid 2
13	55	1	1
12	56	1	1
11	57	1	1
10	58	2	2
9	59	2	2
8	60	2	2
7	61	2	2
6	62	3	2
5	63	3	2
4	64	5	3
3	65	7	4
2	66	10	7
1	67	10	7

4. Peildatum:

Als peildatum voor het betreffende kalenderjaar geldt de leeftijd die de werknemer heeft op 1 juli van het betreffende kalenderjaar.

5. Overgangsregeling:

Werknemers in dienst voor 1 oktober 2018 zullen nooit minder rechten hebben dan de (senioren- en 85%-)dagen die men had op 31 december 2018. Dit niveau blijft gegarandeerd totdat de staffel in lid 3 aan de betreffende werknemer meer rechten verleent.

ARTIKEL 20

Zorgverzekering

1. Werknemer kan deelnemen aan een door de werkgever gesloten collectieve (aanvullende) zorgverzekering.
2. De werkgever verstrekt aan de werknemer een tegemoetkoming in de kosten voor een (aanvullende) zorgverzekering ter grootte van € 20,00 bruto per maand. Deze tegemoetkoming maakt geen deel uit van het vaste salaris, de pensioengrondslag noch van enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

ARTIKEL 21

Tussentijdse wijzigingen

1. Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.
2. Ingeval tussen de partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, dat partijen zal binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle partijen op te zeggen.
4. Indien en voor zover een medewerker zich beroept op benadeling in het kader van gelijke behandeling zullen partijen onmiddellijk in overleg treden ter voorkoming dat de vastgestelde arbeidsvoorwaarden tot onvoorziene kostenstijging zal leiden en ervoor zorgen dat er oplossingen volgen.

ARTIKEL 22

Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2019 en eindigt van rechtswege op 30 september 2022, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectievelijke woonplaatsen:

Partij ter ene zijde:

Climax Molybdenum B.V.
te Rotterdam-Botlek

Directie

Partij ter andere zijde:

Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)
te Utrecht

Bestuurder

BIJLAGE I

als bedoeld in artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Climax Molybdenum B.V. te Rotterdam-Botlek

Functiegroepen

<u>Functie groep</u>	<u>Productie</u>	<u>Techniek</u>	<u>Logistiek/ Laboratorium</u>	<u>Kantoor</u>
G. 170-190	<ul style="list-style-type: none">Lead operator	<ul style="list-style-type: none">Hoofdmonteur WHoofdmonteur E&I		
F. 150-170	<ul style="list-style-type: none">Multi Operator	<ul style="list-style-type: none">Senior Monteur WSenior Monteur E&I	<ul style="list-style-type: none">Senior Chemisch Analist	<ul style="list-style-type: none">Accounting coordinatorMedewerker HRIT Support Technician
E. 130-150	<ul style="list-style-type: none">Operator (3 plants)	<ul style="list-style-type: none">Monteur WMonteur E&I	<ul style="list-style-type: none">Chemisch AnalistVoorman Logistics	<ul style="list-style-type: none">Management assistentAssistent manager logistiekMdw Accounts payableQuality Administrator
D. 110-130	<ul style="list-style-type: none">Operator (2 plants)	<ul style="list-style-type: none">Warehouse Techn IIMdw. Technical support		<ul style="list-style-type: none">Administratief medewerker
C. 90-110	<ul style="list-style-type: none">Operator (1 plant)		<ul style="list-style-type: none">Ass. Voorman logistics	<ul style="list-style-type: none">Portier
B. 70-90	<ul style="list-style-type: none">Aspirant Operator	<ul style="list-style-type: none">Warehouse Techn I	<ul style="list-style-type: none">Heftruckchauffeur	
A. 0-70	<ul style="list-style-type: none">Hulp Operator			<ul style="list-style-type: none">Administratieve Support

Noot:

Voorwaarden bij de functies:

I. Multi-operator:

De werknemer werkzaam in de functie van multi-operator dient minimaal 20 diensten per jaar werkzaam te zijn op alle drie de plants, tenzij hij op grond van verminderde belastbaarheid geheel of gedeeltelijk van deze voorwaarde is ontheven.

II. Aspirant operator:

De werknemer ingedeeld in de functie van aspirant operator mag in beginsel maximaal 12 maanden ingedeeld zijn in de functiegroep B. In bijzondere omstandigheden waarin de werknemer niet binnen het normale opleidingstraject tijdig klaar is om gepromoveerd te worden tot operator 1 plant, kan de werkgever deze termijn verlengen met maximaal 6 maanden.

BIJLAGE IIa

Salarisschalen

als bedoeld in o.m. artikel 7 van collectieve arbeidsovereenkomst voor Climax Molybdenum B.V. te Rotterdam-Botlek

I. Salarisschalen met ingang van 1 oktober 2019 (inclusief verhoging met 3%)

	A	B	C	D	E	F	G
Per maand							
Max	€ 2.801	€ 2.930	€ 3.068	€ 3.238	€ 3.452	€ 3.722	€ 4.020
Min	€ 2.484	€ 2.569	€ 2.656	€ 2.776	€ 2.939	€ 3.083	€ 3.234
norm	€ 32	€ 36	€ 41	€ 42	€ 47	€ 49	€ 60

II. Salarisschalen met ingang van 1 oktober 2020 (inclusief verhoging met 2%)

	A	B	C	D	E	F	G
Per maand							
Max	€ 2.857	€ 2.989	€ 3.129	€ 3.303	€ 3.521	€ 3.796	€ 4.100
Min	€ 2.534	€ 2.620	€ 2.709	€ 2.832	€ 2.998	€ 3.145	€ 3.299
norm	€ 32	€ 37	€ 42	€ 43	€ 48	€ 50	€ 62

III. Salarisschalen met ingang van 1 oktober 2021 (inclusief verhoging met 2,5%*)

	A	B	C	D	E	F	G
Per maand							
Max	€ 2.928	€ 3.064	€ 3.207	€ 3.386	€ 3.609	€ 3.891	€ 4.203
Min	€ 2.597	€ 2.686	€ 2.777	€ 2.903	€ 3.073	€ 3.224	€ 3.381
norm	€ 33	€ 38	€ 43	€ 44	€ 49	€ 51	€ 63

*)

Aanvullend geldt dat indien gedurende de looptijd van de cao (tijdvak 1 oktober 2019 tot en met 30 september 2022) over een onafgebroken periode van minimaal 90 dagen de (LME) koperprijs gemiddeld boven de \$ 3,00 per (USA) pond komt te staan, uitsluitend dan zal werkgever op zijn vroegst per 1 oktober 2021, een voorwaardelijke 0,5% (extra) structurele loonsverhoging toekennen.

IV. Personen als bedoeld in de Participatiewet:

Voor personen (m/v) als bedoeld in de Participatiewet geldt, met uitsluiting van voormelde schalen een aparte 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.

BIJLAGE Ib****

Schoonmaakwerk tijdens Shutdown

Voor schoonmaakwerkzaamheden in het rooster en in de flues tijdens de Shutdown, waarbij sprake is van extreme warmte, stof en ongemakkelijke lichaamshouding, zal een nominale compensatie worden gegeven van € 55,00 bruto.

Deze compensatie geldt per onder deze omstandigheden gewerkte dienst en wordt toegekend voor de omstandigheden waarin bij shutdown schoonmaak werkzaamheden moeten worden verricht in gesloten bunkers.. Een nadere interne regeling is hiertoe uitgewerkt. Deze compensatie wordt toegekend aan iedere werknemer die deze shutdown schoonmaakwerkzaamheden moet verrichten.

BIJLAGE Ic****

Resultatendeling

1. Op de werknemer die is ingedeeld in een functie als bedoeld in bijlage I, is gedurende de looptijd van deze cao een regeling voor resultatendeling van toepassing, waarbij doelen worden gesteld ten aanzien van de bedrijfsvoering. Deze doelen zijn afgeleid van de sitedoelstellingen. De realisatie van de doelen wordt per kwartaal vastgesteld.
2. Drempels
Alvorens overgegaan wordt tot uitkering moet worden voldaan aan een productie en een financiële drempel:
 - De productie drempel houdt in dat de gerealiseerde productie minimaal 90% van de S&OP productie forecast bedraagt.
 - De financiële drempel houdt in dat de Freeport-McMoRan operationele cashflow voor het kwartaal minimaal voldoet aan het bedrag zoals vastgesteld door corporate (voor de looptijd van deze cao is dit minimumbedrag bepaald op \$500 miljoen per kwartaal).Indien één van deze of beide drempels niet worden behaald, dan worden geen bonussen uitgedeerd.
3. De doelen worden jaarlijks per kalenderjaar vastgesteld. Het aantal doelen bedraagt minimaal 2 en maximaal 5. Per kalenderjaar kunnen collectieve en/of individuele doelen worden gesteld. De doelen worden uiterlijk in de maand december voorafgaand aan het betreffende kalenderjaar vastgesteld door de werkgever na overleg met de vakbond. Werkgever zal de vakbond informeren over de site doelstellingen. Werkgever behoudt het recht, indien de bedrijfsomstandigheden daartoe aanleiding geven om de doelstellingen gedurende het kalenderjaar bij te stellen. Werkgever zal hiertoe niet eerder overgaan dan na overleg met de vakbond. Werkgever behoudt zich verder het recht voor, indien de persoonlijke omstandigheden van een werknemer hiertoe aanleiding geven, voor de betreffende werknemer individuele aanpassingen te doen aan de kwartaalbonus. Werkgever zal dit schriftelijk en gemotiveerd aan werknemer mededelen. De betrokken werknemer kan hiertegen schriftelijk en gemotiveerd bezwaar aantekenen. Dit bezwaar dient de betrokken werknemer bij werkgever te hebben ingediend, uiterlijk binnen 14 kalenderdagen na ontvangst van de mededeling van de werkgever. Indien de werknemer dit wenst, dan kan hij zich hierbij laten bijstaan door de vakbond.
4. Indien de drempels zoals bedoeld in lid 2 zijn gehaald, dan leidt het behalen van een doel tot een bepaalde uitkering. De uitkering voor de werknemer bedraagt een bruto uitkering per te bereiken doel. De realisatie van de doelen worden per kwartaal vastgesteld en, indien en voor zover gehaald uitbetaald na afloop van het betreffende kwartaal. Na overleg met de vakbond wordt aan iedere doelstelling een maximum bruto uitkering gekoppeld, waarbij de hoogste

bruto uitkering maximaal 2 maal de laagste bruto uitkering mag bedragen.

5. Met inachtneming van het bepaalde in lid 2 geldt, indien in het betreffende kwartaal geen van de doelen wordt gehaald bedraagt de uitkering € 0,00, indien alle doelstellingen worden gehaald bedraagt de uitkering in dat kwartaal maximaal € 312,50 bruto.
Indien voor een werknemer op grond van individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedroeg dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer (parttime, opname zorgverlof, etc.) dan geldt dat de bruto-uitkering naar evenredigheid wordt uitbetaald.
6. De uitbetaling van de vastgestelde uitkering vindt na afloop van ieder kwartaal plaats. De beloning, zoals bedoeld in deze regeling wordt alleen uitgekeerd aan de werknemer die ten tijde van de uitbetaling een arbeidsovereenkomst heeft met werkgever. Indien een werknemer gedurende een kwartaal in dienst treedt, dan ontvangt hij de uitkering naar evenredigheid van zijn diensttijd. De werknemer waarmee om dringende reden de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd is uitgesloten van de uitkering en kan geen aanspraak maken op uitbetaling van de uitkering. Indien een werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en of direct aansluitend aan zijn dienstverband gebruikmaakt van de mogelijkheid eerder met pensioen te gaan en dientengevolge de arbeidsovereenkomst binnen een lopend kwartaal eindigt, dan zal de uitkering naar evenredigheid worden uitbetaald.

De werkgever zal, indien en voor zover een uitkering is behaald de betreffende bruto-uitkering uiterlijk betaalbaar stellen bij de loonperiode van:

- a. doelstellingen in kwartaal januari tot en met maart: uiterlijk in de maand mei;
 - b. doelstellingen in kwartaal april tot en met juni: uiterlijk in de maand augustus;
 - c. doelstellingen in kwartaal juli tot en met september: uiterlijk in de maand november;
 - d. doelstellingen in kwartaal oktober tot en met december: uiterlijk in de maand februari.
7. De uitkering maakt geen deel uit van het salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering noch enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

BIJLAGE III

als bedoeld in artikel 16 van collectieve arbeidsovereenkomst voor Climax Molybdenum B.V. te Rotterdam-Botlek

Vorming en vakopleiding

A. Vorming

Niet-leerplichtige werknemers, tot en met de leeftijd van 18 jaar, worden in de gelegenheid gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van twee halve dagen of één dag per week met behoud van salaris deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten. Deelnemende werknemers, die tijdens enig cursusjaar de 19-jarige leeftijd bereiken, kunnen het betreffende cursusjaar voltooien.

Indien voor het deelnemen aan een cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven. Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de betreffende werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

B. Vakopleiding

Werknemers tot en met de leeftijd van 20 jaar, die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen, worden in de gelegenheid gesteld met behoud van salaris, hetzij een opleiding te volgen binnen het kader van het leerlingstelsel, hetzij met toestemming van de werkgever een vakopleiding die niet onder het leerlingstelsel valt, te volgen gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie.

Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, worden de betreffende werknemers in de gelegenheid gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand.

Wanneer gedurende drie avonden per week onderwijs wordt gevolgd, zal worden nagegaan of het redelijk is de betrokkene binnen de onderneming één ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.

Indien van een werknemer regelmatig blijkt, dat hij bovenstaande faciliteiten niet aanwendt voor het volgen van onderwijs respectievelijk het maken van huiswerk verbonden aan de vorming en vakopleiding, zulks ter beoordeling van de werkgever in overleg met de cursus-leiding, kan de werkgever de genoemde faciliteiten intrekken.

Cumulatie van A en B vindt niet plaats

BIJLAGE IV

van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Climax Molybdenum B.V. te Rotterdam-Botlek

Leerplichtigen

- a. Voor een werknemer die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de cao vastgestelde normale arbeidsduur wordt verminderd in evenredigheid met het aantal dagen, waarop hij aan de leerplicht onderworpen is.
- b. Over de tijd, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd.
Het schaalsalaris wordt in evenredigheid met de voor hem geldende arbeidstijd berekend.
- c. Het aantal in de cao bepaalde basisvakantiedagen zal voor de leerplichtige werknemers, met inachtneming van de verhouding welke bestaat tot de normale werktijd van de betrokkene, naar evenredigheid worden verminderd. Voorts heeft de leerplichtige werknemer aanspraak op 5 extra dagen vakantie, op jaarbasis gezien. Bij de berekening van de vakantieduur worden halve dagen vakantie naar boven afgerond.
- d. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
- e. Ingeval een werknemer vrijwillig arbeid verricht op dagen waarop hij wegens vakantie e.d. van de onderwijsinstelling, die instelling niet hoeft te bezoeken, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende roostersalaris ontvangen.
- f. Partieel leerplichtigen zullen indien en voor zover zij deelnemen aan opleidingen maximaal 1 dag per week vrijaf met behoud van salaris krijgen.

BIJLAGE V

van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Climax Molybdenum B.V. te Rotterdam-Botlek

Faciliteiten voor vakbondswerk

1. Vakbondswerk op het niveau van de onderneming

Indien de vakvereniging de wens te kennen geven om het vakbondswerk in de onderneming van de werkgever te organiseren, is de werkgever bereid zich te dien aanzien positief op te stellen. In dat geval zal nader overleg plaatsvinden, ten einde te komen tot concretisering van de mogelijkheden daartoe.

2. Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie

Werkgever zal onderstaande faciliteit fiscaal vriendelijk verrekenen van de vakbondscontributie voor de looptijd van de cao voortzetten, tenzij de belastingdienst hiertegen bezwaar maakt. Indien de belastingdienst bezwaar maakt, dan zal werkgever de vakbond hierover informeren en wordt gezamenlijk gezocht naar een eventuele oplossing.

Artikel 1

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het brutoloon ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een onkostenvergoeding gelijk aan de op de voormelde bruto looncomponent ingehouden bedrag, zoals nader bepaald in dit reglement.

Artikel 2

1. De werknemer dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient hij het “Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie” volledig in te vullen en te ondertekenen.
2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie, dient de werknemer uiterlijk 14 december van het betreffende kalenderjaar het in lid 3 genoemde declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij wordt een door zijn vakbond en op zijn naam gesteld jaaroverzicht van betaalde contributie over het betreffende jaar bijgevoegd. Overschrijding van genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.
3. De in lid 1 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke Wet- en regelgeving.
4. Indien door de werknemer is voldaan aan het gestelde in lid 2 wordt de vergoeding zoals bedoeld in artikel 1 door de werkgever aan de werknemer betaald tezamen met de loonbetaling in de maand december.

Artikel 3

Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op vergoeding als bedoeld in artikel 1.

Artikel 4

Indien bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen blijkt dat de belastingen premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer. Werkgever aanvaardt geen aansprakelijkheid over het gebruik van deze (fiscale) mogelijkheid.

DECLARATIEFORMULIER VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE

Door de werknemer uiterlijk 14 december van het betreffende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever

Ondergetekende, (naam werknemer)

Burgerservicenummer:

- a. is ter zake van zijn arbeidsovereenkomst bij Climax Molybdenum BV lid van (naam werknemersorganisatie) en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;
- b. verklaart akkoord te gaan met het gestelde in het Reglement Vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij Climax Molybdenum BV;
- c. verklaart dat de kosten voor het betreffende kalenderjaar die krachtens dit reglement voor vergoeding in aanmerking komen als volgt bedragen:
kosten voor lidmaatschap van de onder a. genoemde werknemersorganisatie in betreffende kalenderjaar):
..... euro;
- d. verklaart afstand te doen van een deel van zijn brutoloon in december van het betreffende kalenderjaar met een geldswaarde ter grootte van het hierboven onder c. aangegeven bedrag;
- e. verklaart zich bewust te zijn van het feit dat door vergoeding van de kosten een tijdige declaratie bij zijn werkgever nodig is (**uiterlijk 14 december van het betreffende kalenderjaar**);
- f. verklaart zich er van bewust te zijn dat het afzien van een deel van het salaris gevolgen kan hebben voor het brutoloon sociale verzekeringen en arbeidsvoorwaardelijke berekeningsgrondslagen;
- g. Verklaart zich bewust te zijn dat hij zulks conform artikel 4 van het reglement hij bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een eventuele naheffing bij de werkgever voor rekening van hem komt en dat werkgever hier geen aansprakelijkheid aanvaardt.
- h. als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen overlegt als bedoeld in artikel 2, lid 2 van het reglement.

Datum:

Handtekening:

BIJLAGE VI

van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Climax Molybdenum B.V. te Rotterdam-Botlek

Bijdrage aan de vakvereniging

Voor de looptijd van deze cao geldt dat de werkgever zich bereid verklaart tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en Federatie Nederlandse vakbeweging, CNV Vakmensen.nl en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregelingen aan de vakverenigingen.

BIJLAGE VII

van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Climax Molybdenum B.V. te Rotterdam-Botlek

Werkgelegenheid

1. Werkgelegenheid

- a. Bij de cao betrokken partijen achten het belangrijk voor een goede gang van zaken in het bedrijf dat, tegen de achtergrond van de economische situatie, aandacht wordt besteed aan de kwantitatieve en kwalitatieve aspecten van de werkgelegenheid.
- b. Het beleid van de werkgever is erop gericht de werknemer zoveel als redelijkerwijze in zijn vermogen ligt op langere termijn in zijn onderneming werkgelegenheid te bieden.
- c. De werkgever zal in principe tijdens de duur van de cao niet overgaan tot collectief ontslag, tenzij bijzondere onverwachte omstandigheden daartoe noodzaken. In het laatste geval zal de werkgever overleg met vakbonden openen en zal getracht worden de belangen van de betrokken werknemers zoveel mogelijk veilig te stellen. Hierbij wordt in de eerste plaats gedacht aan inkrimping via natuurlijk verloop.

2. Bespreking Werkgelegenheidsaspecten

- a. De werkgever zal de vakbonden periodiek informeren over de gang van zaken in de onderneming, onder meer over alle onderwerpen die in het Sociaal Jaarverslag plegen te worden verwerkt en in het bijzonder over de werkgelegenheid en de kwaliteit van de arbeid, alsmede over de toekomstverwachtingen.
- b. De werkgever zal de vakbonden eenmaal per jaar inlichten over belangrijke investeringsplannen voordat deze ten uitvoer worden gebracht.
In het bijzonder geldt dit voor investeringsplannen waaronder begrepen die welke betrekking hebben op nieuwe technologieën, waarvan realisering ingrijpende consequenties heeft voor de werkgelegenheid in de onderneming.

3. Beleid werkgelegenheid

Aan de arbeidsverhouding met de werknemers wil de werkgever nog meer inhoud geven door:

- a. Bij vacatures in de eerste plaats ruime aandacht te besteden aan interne sollicitaties, rekening houdend met de mogelijkheden en omstandigheden van de werknemer.
- b. Vacatures, waarin niet vanuit het personeelsbestand kan worden voorzien, te melden bij het desbetreffende UWV . Wanneer in de vacature is voorzien, zal deze bij het UWV afgemeld worden.
- c. Alleen personeel van derden in te schakelen voor specialistische functies en/of projecten, alsmede voor werkzaamheden waarvoor door bijzondere omstandigheden geen eigen personeel aanwezig is.
- d. Te trachten passend werk te vinden voor mindervalide werknemers.
- e. Voor de ploegendienstwerkers zoveel reservepersoneel in dienst te hebben als, onder normale omstandigheden nodig is voor vervanging bij ziekte, vakantie en andere vrije dagen van de werknemer op grond van de bepalingen van de cao.

- f. Zo de behoefte aan deeltijdarbeid bestaat, de mogelijkheden daartoe te onderzoeken. Vacatures voor deeltijdfuncties en tijdelijke werkzaamheden zullen bij het UWV worden aangemeld.
- g. Werkgever spant zich in om aan Wajong jongeren en of andere doelgroepen bedoelt in de participatiewet, daar waar mogelijk een werk(ervarings)plaats aan te bieden. Hiertoe zijn diverse initiatieven en samenwerkingsverbanden aangegaan. Over de voortgang zal de vakbond geïnformeerd blijven. Voor zover dat dan uitkomst biedt is werkgever bereid een loonschaal te creëren, conform advies van de Stichting van de Arbeid: dat wil zeggen een loonschaal tussen 100% tot 120% Wet Minimumloon.

4. Kwaliteit van het werk

- a. Werkgever voert een beleid ter ondersteuning van de ontwikkeling en opleiding van werknemers met het doel en strekking om werknemers in staat te stellen de deskundigheid die de organisatie van hem vraagt te behouden en te ontwikkelen alsmede goede ontwikkelingsmogelijkheden te bieden om hun (toekomstige) inzetbaarheid te vergroten. Indien een verzoek van werknemer tot het volgen van een opleiding door de direct leidinggevende wordt geweigerd, kan werknemer in tweede instantie dit verzoek richten aan de directie.
- b. De werkgever zal aandacht blijven besteden aan de wenselijkheid en de mogelijkheid van maatregelen, die gericht zijn op verbetering van werkplek en werkomstandigheden, waaronder mede zijn begrepen de veiligheid en de gezondheid van de werknemer.
- c. De werkgever erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats. Hij treft de nodige maatregelen, teneinde deze veilige arbeidsplaats redelijkerwijze te verwezenlijken door:
 - vaststelling en controle op naleving van veiligheidsvoorschriften;
 - het geven van instructies en informatie aan de werknemers;
 - het ter beschikking stellen van persoonlijke beschermingsmiddelen.

De werknemer is gehouden:

 - tot naleving van de veiligheidsvoorschriften;
 - tot het voorgeschreven gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen.
- d. De werkgever draagt zorg voor periodieke medische keuring van de werknemers.

5. Procedure ingeleende arbeidskrachten

De ondernemingsraad zal periodiek geïnformeerd worden over de tewerkstelling van ingeleende arbeidskrachten, met name omtrent de naam van het uitlenende bedrijf, het aantal ingeleende arbeidskrachten en de afdeling waar zij te werk zijn gesteld, alsmede omtrent de duur van de tewerkstelling.

In het bijzonder geldt deze procedure voorafgaande aan een geplande fabrieksstop.

6. Overwerk

Overwerk zal zoveel mogelijk worden beperkt. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen gelet op de verminderde belastbaarheid en daaruit voortvloeiende bescherming van de gezondheid niet verplicht worden overwerk te verrichten. Overwerk zal bij voorkeur, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, gecompenseerd worden in vrije tijd, zoals geregeld in artikel 8 lid 4b. van de cao.

BIJLAGE VIII

van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Climax Molybdenum B.V. te Rotterdam-Botlek

Wet Verbetering Poortwachter

1. De werkgever zal een aanbod tot passend werk – zowel bij een interne als een externe functie – schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze deskundigenoordeel binnen 10 dagen aan te vragen.
2. Van passende arbeid is sprake als het arbeid betreft die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.
3. Indien de werknemer van het recht op een deskundigenoordeel gebruik maakt en de werknemer tevens het aanbod van de werkgever tot passend werk weigert, geldt het volgende. Gedurende de behandeling van het deskundigenoordeel door het UWV zal de werkgever 70% van het loon doorbetalen.
4. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen tot 100% aanvullen.
5. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag uitkering in het kader van de wettelijke sociaal verzekeringen en aanvraag persoonsgebonden budget.
6. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer re-integratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbeidsdienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
7. Bij externe herplaatsing vindt na 13 weken een eerste evaluatie plaats. Tussen betrokken partijen vindt op dat moment overleg plaats of tot definitieve plaatsing kan worden overgegaan. Bij twijfel kan de periode nogmaals met 13 weken worden verlengd, waarna een definitief besluit zal worden genomen. Indien een werknemer bij een andere werkgever definitief wordt geplaatst, zal op basis van sociaal ondernemerschap van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld.

BIJLAGE IX

van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Climax Molybdenum B.V. te Rotterdam-Botlek

Protocollaire afspraken tussen partijen

I Reglement Levensloop en reglement niet wettelijk verlof

Binnen de onderneming van werkgever bestaat een levensloopreglement waaraan de werknemer vrijwillig kan deelnemen tot 1 januari 2012. Vanaf 1 januari 2012 uitsluitend als hij voor de overgangsregeling in aanmerking komt. Indien de werknemer in de toekomst gebruik wil maken van de regeling onbetaald verlof kan hij deze periode financieren uit gespaarde middelen in de levensloopregeling. Partijen zullen tijdens een periodiek overleg de regeling onbetaald verlof bespreken.

II Toepassing geldende cao-bepalingen

Partijen zijn overeengekomen dat de geldende cao-bepalingen betreffende de bezetting en vrije tijdsrechten eenduidig en volgens doel en strekking zullen worden nageleefd. Hiervoor zal werkgever alle direct-leidinggevende instrueren ten einde te komen tot een striktere toepassing van de cao.

III Studie Duurzame Inzetbaarheid, vitaliteit en blijvende inzetbaarheid

Werkgever heeft de vakbond uitvoerig geïnformeerd over de voortgang van het project Duurzame inzetbaarheid. Tevens is gesproken over het verder ontwikkelen van een visie en beleid ten aanzien van Duurzame Inzetbaarheid, in het algemeen gericht op het bereiken en behouden van een vitale 'organisatie' met vitale 'werknemers'. Dit vanuit de belangen van werknemers en organisatie:

- a) wat hebben werknemers nodig om gemotiveerd, bekwaam en (fysiek en mentaal) vitaal te kunnen blijven werken;
 - b) hoe ontwikkelt de organisatie zich en wat vraagt dit nu en in de toekomst van werknemers?
- Partijen onderschrijven het belang dat werknemers daarbij zelf worden gehoord en betrokken blijven.

Aanvullend is tussen partijen afgesproken, dat periodiek de voortgang wordt besproken en daarbij wordt gekeken of aanvullende afspraken gemaakt moeten worden. Dit mede in het licht van eventuele richtlijnen vanuit Centraal Overleg in navolging van het pensioenakkoord. Dat wil zeggen richtlijnen ten behoeve van verkenningen naar mogelijkheden om oudere werknemers in de gelegenheid te stellen om voorafgaand aan hun AOW minder belastend hun werkzaamheden te laten verrichten, dan daarover gesprekken worden gestart. Bij eventuele verkenningen geldt dat opties beoordeeld worden op operationele beheersbaarheid inclusief kosten en het behouden van een evenwichtige belasting tussen generaties. Daarbij zal tevens worden verkend wat de betekenis is van een combinatie van een aantal bestaande mogelijkheden, zoals deeltijdpensioen en deeltijdwerk.

IV Participatiewet

Partijen hebben gesproken over de voortgang inzake het plaatsen van personen als bedoeld in de Participatiewet. Afgesproken is dat werkgever een afspraak zal maken met Werkbedrijf Rotterdam Rijnmond (dhr. Charley Ramdas). Tijdens dit gesprek zullen mogelijkheden om personen te plaatsen nader worden besproken. Werkgever zal de vakbond informeren over de uitkomsten. Voorts zal periodiek verder worden gesproken plaatsing, eventuele ervaringen en over eventuele aanvullende acties.

V Resultatendeling:

Doelstellingen gedurende de looptijd van de cao: (protocoltekst)

Doelstellingen met uitkering per kwartaal:

Er gelden drie(3) doelstellingen en een drempel. Indien deze drempel is behaald en al deze doelstellingen worden gehaald dan geldt als maximum bruto uitkering € 312,50. Het gewicht per doelstelling is als volgt:

1. Veiligheid 40%, zijnde maximum bruto uitkering € 125,00.
2. Milieu 40%, zijnde maximum bruto uitkering € 125,00.
3. Individuele aanwezigheid 20%, zijnde maximum uitkering € 62,50.

1. VEILIGHEID:

Veiligheid is een collectieve doelstelling, die door alle werknemers gezamenlijk moet worden gerealiseerd. Uitzondering hierop is dat als een werknemer een sanctie of officiële waarschuwing heeft gekregen als gevolg van een aan hem te wijten onveilig gedrag en of houding, zoals o.m. niet opvolgen van de veiligheidsinstructies, dan is hij voor het betreffende kwartaal uitgesloten van een uitkering op onderstaande collectieve doelstelling.

De doelstelling wordt volledig bereikt als in het betreffende kwartaal er geen veiligheidsincidenten hebben plaatsgevonden binnen de site die de site TRIR aantasten, zoals is uitgewerkt in de MSHA criteria. In dit geval zal in dat kwartaal aan de werknemer die onder de cao valt de uitkering van € 125,00 bruto worden toegekend. Indien sprake is van 1 veiligheidsincident, dan geldt een uitkering van € 62,50. Indien sprake is van een dodelijk ongeval en of sprake is van twee (2) of meer veiligheidsincidenten, dan wordt geen uitkering betaalbaar gesteld.

2. MILIEU:

Milieu is een collectieve doelstelling, die door alle werknemers die onder de cao-vallen gezamenlijk moet worden gerealiseerd. Uitzondering hierop is dat als een werknemer een sanctie of officiële waarschuwing heeft gekregen als gevolg van een aan hem te wijten gedrag en of houding ten aanzien van nakomen van de milieuvoorschriften, dan is hij voor het betreffende kwartaal uitgesloten van een uitkering op onderstaande collectieve doelstelling. Onder een milieu-incident wordt verstaan de overschrijding van de vergunning.

De doelstelling wordt volledig bereikt als in het betreffende kwartaal er geen milieu-incidenten hebben plaatsgevonden binnen de site. In dit geval zal in dat kwartaal aan de werknemer die onder de cao valt de uitkering van € 125,00 bruto worden toegekend. Indien sprake is van 1 milieu-incident, dan geldt een uitkering van € 62,50. Indien sprake is van twee (2) of meer milieu-incidenten, dan wordt geen uitkering betaalbaar gesteld.

3. INDIVIDUELE AANWEZIGHEID:

Individuele aanwezigheid is een individuele doelstelling. De doelstelling wordt bereikt als de werknemer gedurende het kwartaal volledig aanwezig is. Daaronder tevens verstaan met toestemming van werkgever betaald vrij, te weten limitatief: vakantie (inclusief seniorendagen en 85%-dagen), ADV, geoorloofd verzuim, en of tijd-voor-tijd compensatie. Indien de werknemer die onder de werkingsfeer van de cao valt tijdens het betreffende kwartaal volledig aanwezig is, dan krijgt hij de uitkering van € 62,50 bruto toegekend.

Indien de werknemer om een andere reden dan hierboven limitatief benoemde redenen afwezig is, zoals onder meer arbeidsongeschiktheid en onbetaald verlof, dan wordt de uitkering als volgt verminderd:

- a. bij één (1) afwezigheid verliest hij over de betreffende kwartaal het evenredig deel, zijnde $\frac{1}{3}$ van de maximum uitkering. Restant bonus bedraagt dan € 41,67 bruto. Indien één afwezigheidsmelding twee kwartalen overlapt doch niet langer duurt dan 5 dagen, dan wordt deze melding als 1 melding gezien, waardoor in afwijking het restant van de bonus € 41,67 bedraagt.
- b. Bij 2 afwezigheidsmeldingen in het betreffende kwartaal, dan verliest hij $\frac{2}{3}$ deel. Restant bonus bedraagt dan € 20,83.
- c. Bij 3 of meer afwezigheidsmeldingen in het betreffende kwartaal vindt geen uitkering plaats. Verder vindt geen uitkering plaats als de werknemer de binnen de ondernemingen geldende voorschriften voor verzuim en of arbeidsongeschiktheid niet is nagekomen.