

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

1 april 2026 – 31 maart 2027

PURAC biochem B.V.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Inhoudsopgave

<u>Artikel</u>	<u>Pagina</u>	<u>Omschrijving</u>
	2	Inhoudsopgave
	3	Collectieve arbeidsovereenkomst
1	4	Werkings sfeer CAO
2	4	Definities
3	6	Verplichtingen van de werkgever
4	8	Verplichtingen van de vakorganisaties/ vakbondscontributie
5	9	Verplichtingen van de werknemer
6	10	Aanneming en ontslag
7	12	Arbeidsduur
8	13	Indeling en beloning van de werknemers
9	14	Bepalingen t.a.v. overwerk en ploegendienst
10	18	Opleiding & training
11	18	Feestdagen
12	18	Verzuim met behoud van inkomen
13	20	Vakantie
14	22	Vakantietoelage, eindejaarsuitkering en ziektekosten
15	23	Arbeidsongeschiktheid
16	24	Pensioen
17	27	Duur van de overeenkomst
<u>Bijlage A</u>	28	Salarisschalen
<u>Bijlage B</u>	30	Sociaal Fonds
<u>Bijlage C</u>	31	Faciliteiten vakbondswerk bij PURAC biochem B.V.
<u>Bijlage D</u>	32	Klachten- en bezwaarprocedures CAO-functies
<u>Bijlage E</u>	33	Protocol inzake re-integratie van arbeidsongeschikte werknemer en de wet verbetering Poortwachter
<u>Bijlage F</u>	35	Overige afspraken

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen

PURAC biochem B.V. te Gorinchem

als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht

CNV te Utrecht

elk als partij ter andere zijde,

is overeengekomen dat de collectieve arbeidsovereenkomst ingaat per 1 april 2026 met de looptijd van 12 maanden eindigende op 31 maart 2027 met inachtneming van de overeengekomen wijzigingen.

© 2026 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 geautomatiseerd gegevensbestand 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

11. Feitelijk genoten maandsalarissen : de bruto maandsalarissen die de werknemer feitelijk heeft ontvangen, vermeerderd met de bruto maandsalarissen die de werknemer zou hebben ontvangen in de periode van zwangerschap- en bevallingsverlof en in de periode van ziekte ten gevolge van zwangerschap
12. Maandinkomen : het maandsalaris vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag, een eventuele persoonlijke toeslag, vakantietoeslag (8 %) en een eindejaarsuitkering (8,33 %)
13. Jaarinkomen : het maandinkomen * 12
14. Uurloon : 0,6074% van het maandsalaris
15. Feestdagen : de nationale feestdagen zijnde Nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, de door de overheid aangewezen dag voor de viering van Koningsdag en in lustrumjaren nationale Bevrijdingsdag op 5 mei
16. Partner : de echtgenoot/echtgenote of geregistreerde partner van de werknemer of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de eerste volzin is sprake, indien twee ongehuwde of niet-geregistreerde personen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien
17. Vakkracht : Onder vakkracht wordt verstaan, een ingeleende werknemer, die zodanige kundigheden en ervaring heeft, dat hij als hij in dienst van de werkgever was geweest, conform het bepaalde in artikel 8 in de functie jaren schaal zou zijn ingedeeld.

Artikel 3 Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever streeft naar rendabele continuïteit van de verschillende ondernemingsdelen, hierdoor wordt de continuïteit van de arbeidsverhoudingen het beste gediend. Binnen dit uitgangspunt erkent de werkgever dat de kwaliteit en het behoud van de werkgelegenheid voor haar werknemers van belang is, en zo mogelijk ook door overplaatsing binnen het bedrijf zal worden nagestreefd.
2. De werkgever verplicht zich geen actie te voeren of te steunen, die tot doel heeft wijziging te brengen in deze CAO.
3. De werkgever zal geen werknemers in dienst nemen of houden onder voorwaarden welke strijdig zijn met de bepalingen van deze overeenkomst.
4. De werkgever zal deze overeenkomst te goeder trouw naleven en handhaven.
5. De werkgever zal –tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten – zodra besloten is een opdracht te geven aan een organisatiebureau, de vakverenigingen en de Ondernemingsraad hierover informeren onder mededeling van de voorgenomen opdracht aan dat organisatiebureau. De vakverenigingen en de Ondernemingsraad zullen in de gelegenheid worden gesteld hierover hun visie kenbaar te maken.
6. De werkgever zal gedurende de looptijd van het contract niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken. Onder collectief ontslag wordt verstaan gedwongen ontslag van 20 of meer werknemers binnen een tijdvak van drie maanden.
7. In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels en het Ondernemingsraadreglement dient de werkgever die overweegt - een fusie aan te gaan
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien,bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen te betrekken.

Daarbij zal de werkgever, zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakverenigingen, de Ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten over de overwogen maatregelen.

Aansluitend hierop zal de werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen bespreken met de vakverenigingen en met de Ondernemingsraad.

8. Indien de werkgever van oordeel is, dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden tot ontslag moet worden overgegaan, zal voor hem als leidraad gelden dat hij naast het bedrijfsbelang in de eerste plaats bekwaamheid en/of geschiktheid van de werknemer en daarna de duur van het dienstverband in aanmerking zal nemen, zodat bij overigens gelijke bekwaamheid en/of geschiktheid, in het algemeen de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking komen.
9. Indien met betrekking tot het vaste personeel tot ontslag op grote schaal moet worden overgegaan, zal de werkgever voor de ontslagaanzegging met partijen ter andere zijde in overleg treden omtrent de daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende gevolgen.
10. Ingeval naar de mening van de werkgever sprake is van bijzondere omstandigheden, zal hij tijdig in overleg treden met de vakorganisatie en de Ondernemingsraad. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan die bijzondere omstandigheden en de voor de werknemer hieruit voortvloeiende sociale gevolgen.

11. Minstens eenmaal per jaar, buiten de onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden om, zal met de vakorganisaties informatief overleg plaatsvinden over de voortgang van zaken in de onderneming. Bij die gelegenheid zal de werkgever onder meer toelichting geven op de invloeden van marktontwikkeling en eventueel voorgenomen investeringen.
12. De werkgever draagt zorg voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en zal daarbij de belangen van de werknemer behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever geeft daartoe de nodige voorschriften en procedures, stelt zo nodig veiligheidsmiddelen ter beschikking. De werkgever zal in samenwerking met de Ondernemingsraad noodzakelijke regelingen opstellen.
13. Indien een vacature ontstaat zal de vacature bij voorkeur worden vervuld door reeds in dienst zijnde werknemers. Hierbij wordt tevens rekening gehouden met eventuele ambities, employability en de mogelijkheden tot bijscholing.
14. De vacatures voor externe vervulling worden aangemeld bij het UWV Werkbedrijf. De werkgever zal zich inspannen om de positie van zwakke groepen op de arbeidsmarkt te verbeteren.
15. Indien niet in de vacature kan worden voorzien, of indien de werkzaamheden van tijdelijke aard zijn, kan gebruik gemaakt worden van ingeleende (vak)krachten. Over het algemeen beleid van de onderneming inzake het gebruik van ingeleende vakkrachten wordt ten minste tweemaal per jaar met de Ondernemingsraad overleg gepleegd. De werkgever verschaft daartoe van tevoren aan de leden van de Ondernemingsraad de benodigde informatie.
16. Aan ingeleende vakkrachten zal een overeenkomstig loon (schaalsalaris, eventuele ploegentoeslag en overwerkvergoeding) worden toegekend als geldt voor werknemers, vallend onder deze collectieve arbeidsovereenkomst. Een uitzendkracht – niet zijnde een vakkracht – heeft eerst recht op bovengenoemd salaris en eventuele toeslagen na verloop van 3 maanden.
17. De werkgever zal bij de aanstelling en de tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten en niet arbeidsgehandicapten. Het door de werkgever te voeren beleid is weergegeven in bijlage E bij deze CAO.
18. Het systematisch, groepsgewijs verrichten van overwerk wordt gerapporteerd aan, en indien gewenst, besproken met de Ondernemingsraad.
19. De werkgever verklaart zich voor de looptijd van de cao bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en vakverenigingen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. De Stichting Fonds Industriële Bonden (Stichting FIB) is belast met de uitvoering.

Artikel 4 Verplichtingen van de vakorganisaties/vakbondscontributie

1. De vakorganisaties zullen op alle mogelijke wijzen nakoming van deze CAO door hun leden bevorderen en geen actievoeren of bevorderen, die beoogt wijziging te brengen in deze CAO op andere wijze dan omschreven in artikel 17. Ook zullen zij hun volledige medewerking aan de werkgever verlenen tot een ongestoorde voortzetting van de onderneming.
2. De vakvereniging verplicht zich voorts deze overeenkomst te goeder trouw na te leven en te handhaven.
3. Omdat de veiligheid in het bedrijf een punt van groot belang is, zullen de vakverenigingen al het mogelijke doen om de werkgever te steunen in zijn beleid de werknemers te informeren en instrueren omtrent het naleven van veiligheidsvoorschriften en procedures.
4. Een fiscale facilitering van de vakbondscontributie is overeengekomen, althans voor zolang deze fiscale mogelijkheid bestaat.

Artikel 5 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer zal de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. De werknemer zal alle in de onderneming geldende voorschriften en procedures naleven.
2. De werknemer zal alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze in redelijkheid van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte voorschriften en procedures in acht nemen.
3. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
4. De werknemer is verplicht ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten in gevallen, bedoeld in artikel 9 lid 2 van deze overeenkomst en voor zover de werkgever de bij of krachtens de wet vastgestelde bepalingen in acht neemt.
5. De werknemer is verplicht, indien de werkgever dat wenst, een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij de bepalingen van deze overeenkomst, later overeengekomen wijzigingen daaronder begrepen – toepasselijk worden verklaard. De individuele arbeidsovereenkomst mag geen bepalingen bevatten, die in strijd zijn met deze overeenkomst.
6. Het is de werknemer niet toegestaan, tenzij de werkgever hem schriftelijk toestemming heeft verleend, enigerlei arbeid voor derden te verrichten of geheel of ten dele zelfstandig een onderneming te drijven. Indien door de werkgever geen schriftelijke toestemming is verleend voor deze andere werkzaamheden verliest de werknemer, die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de bedoelde werkzaamheden, elke aanspraak op de in artikel 15 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen.
7.
 - a. De werknemer zal zijn volle medewerking geven aan het streven van de werkgever om een veilige werksituatie in het bedrijf te brengen en te handhaven.
 - b. De werknemer heeft de plicht om iedere onveilige situatie te melden aan zijn (direct) leidinggevende.
 - c. Indien de (direct) leidinggevende of veiligheidsfunctionaris erkent dat er sprake is van een onveilige situatie worden maatregelen genomen om de situatie te verbeteren.
 - d. Bij verschil van mening over de mate van onveiligheid wordt de zaak voorgelegd aan de directie. Tevens worden Arbeidsinspectie en Ondernemingsraad op de hoogte gesteld.
 - e. Indien er sprake is van een onveilige situatie als bedoeld in c, welke tot acuut gevaar kan leiden, is de werknemer niet gehouden de werkzaamheden te verrichten.
8. Indien op grond van individuele arbeidsovereenkomst of nadere afspraken de bedongen arbeid minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer als bedoeld in artikel 7, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

Een verzoek van een werknemer om zijn functie (tijdelijk) in een deeltijd dienstverband te mogen vervullen zal door de werkgever in overweging worden genomen. Bij de beoordeling van een zodanig verzoek, die van geval tot geval zal geschieden, zullen de organisatorische en kostenaspecten mede betrokken worden. Voorwaarde daarbij zal zijn dat door inwilliging de efficiency niet wordt geschaad. De werknemer ontvangt binnen een maand na indiening van het verzoek een schriftelijk gemotiveerde reactie.

Artikel 6 Aanneming en ontslag

Aanneming

1. Bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een proeftijd van ten hoogste twee maanden worden overeengekomen.
Er kan geen proeftijd worden overeengekomen, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden, kan een proeftijd worden overeengekomen van 1 maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 2 jaren of langer, kan een proeftijd worden overeengekomen van 2 maanden.
Indien het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste 1 maand.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de arbeidsovereenkomst met een werknemer aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijd;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.

Indien in de individuele arbeidsovereenkomst niet vermeld is welke arbeidsovereenkomst van toepassing is, wordt zij geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
3. Voorkeur bij aanneming geldt voor degenen die de werkgever voor het te verrichten werk het meest geschikt acht en daarna voor degenen die al eerder bij de werkgever in dienst zijn geweest en wel zodanig, dat bij gelijke geschiktheid degenen die vroeger het langst in dienst zijn geweest in aanmerking komen, althans indien zij om een buiten hun persoon liggende reden zijn ontslagen.

Ontslag

1. Onverminderd het hierna bepaalde zijn ten aanzien van ontslag de in de artikelen 7:652 en 667 t/m 668 van het Burgerlijk wetboek neergelegde bepalingen van toepassing.
2. De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd eindigt van rechtswege op de kalenderdatum of op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden zoals genoemd is in de individuele arbeidsovereenkomst.

Werknemers zullen uiterlijk een maand voorafgaand aan de einddatum van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd schriftelijk worden geïnformeerd over of de arbeidsovereenkomst eindigt, zal worden verlengd of zal worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
3. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de datum waarop werknemer de AOW- gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
4. Ontslag na voortgezet dienstverband na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd geschiedt met een opzeggingstermijn van een maand.

5. Opzegtermijnen

De opzegtermijn voor de werkgever is afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst.

Deze opzegtermijn bedraagt (artikel 7:672 lid 2 BW):

voor de werknemer die korter dan 5 jaar in dienst is:	1 maand;
voor de werknemer die 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar in dienst is:	2 maanden;
voor de werknemer die 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar in dienst is:	3 maanden;
voor de werknemer die 15 jaar of langer in dienst is:	4 maanden.

De wettelijke (of contractueel afwijkende) opzegtermijn voor de werkgever wordt verkort met de proceduretijd bij UWV, commissie of kantonrechter. De proceduretijd is de termijn vanaf het moment dat de desbetreffende instantie het volledige verzoek heeft ontvangen tot de datum van de beslissing van het verzoek.

De resterende opzegtermijn moet echter ten minste één maand bedragen.

Niet langer relevant.

De opzegtermijnen van de werkgever kunnen schriftelijk worden verlengd, maar alleen bij CAO worden verkort.

Voor opzegging door de werknemer geldt als hoofdregel een opzegtermijn van één maand.

Afwijking van de opzegtermijn van de werknemer is schriftelijk mogelijk tot maximaal 6 maanden. Wordt in de individuele arbeidsovereenkomst afgeweken van de wettelijke opzegtermijn van een maand, dan geldt voor de werkgever een dubbele opzegtermijn van die van de werknemer. Van deze dubbele opzegtermijn kan alleen bij CAO worden afgeweken, met dien verstande dat de termijn van de werkgever niet korter mag zijn dan die van de werknemer.

Artikel 7 Arbeidsduur

1. a. Dagdienst, 2- en 3 ploegendienst

Voor de dagdienst, de 2- en 3-ploegendienst geldt 5% arbeidsduurverkorting t.o.v. een 40-uurs dienstrooster in de vorm van 12 dagen (of 24 halve dagen) per jaar.

De ATV rechten dienen door de werknemer per maand te worden opgenomen. Indien een wijziging in de collectieve regeling naar het oordeel van de werkgever doorgevoerd moet worden, wordt de procedure conform WOR gevolgd. Bij arbeidsongeschiktheid op een roostervrije dag vervalt deze dag. Bij arbeidsongeschiktheid of recht op bijzonder verlof op een vastgelegde roostervrije (halve) dag vindt geen compensatie plaats. Indien op een roostervrije dag gewerkt moet worden, zal ter compensatie een verlofdag worden bijgeschreven. Indien een wijziging in de collectieve regeling naar het oordeel van de werkgever doorgevoerd moet worden wordt de procedure conform WOR gevolgd.

b. Volcontinudienst

In de volcontinudienst wordt gewerkt in een 5-ploegendienstrooster met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 33,6 uur.

2. Iedere werknemer werkt volgens een dienstrooster.

a. Voor de werknemer in dagdienst

Een werktijdregeling, welke arbeid op maandag tot en met vrijdag aangeeft tussen 07.00 uur en 18.00 uur.

b. Onder dienstrooster wordt verstaan:

voor werknemers in de 2-ploegendienst met en zonder ingeroosterde ATV dagen en een dienstrooster met weekenddiensten

Een dienstrooster, omvattende een periode van zo mogelijk 3 aaneengesloten weken, waarbij de werknemer achtereenvolgens een week in de vroege dienst en een week in de late dienst wordt ingedeeld.

voor werknemers in de 3-ploegendienst

Een dienstrooster, omvattende een periode van zo mogelijk 4 aaneengesloten weken, waarbij de werknemer achtereenvolgens een week in de ochtendploeg, een week in de middagploeg en een week in de nachtploeg wordt ingedeeld;

voor werknemers in de volcontinudienst

Een dienstrooster waarbij de werknemer op alle dagen van de week beurtelings in een ochtend-, middag- en nachtploeg wordt ingedeeld afgewisseld met roostervrije dagen.

3. Het dienstrooster van de 3-ploegendienst zal zodanig worden vastgesteld dat tussen het einde en het begin van het dienstrooster een onafgebroken rustperiode ligt van ten minste 33 uur, waarvan 24 uur op een zondag valt.

4. Werknemers van 55 jaar en ouder, die thans niet in ploegendienst werken of die in dienst gaan treden, kunnen niet verplicht worden in ploegendienst te gaan werken.

5. Over dienstroosterwijzigingen voor langere duur, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de Ondernemingsraad.

Artikel 8 Indeling en beloning van de werknemers

Loonsverhoging

De salarisschalen en feitelijke salarissen worden verhoogd per 1 april 2026 met 3%.

Salarissystematiek

De functies van werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen.

Salarisverhogingsmatrix

De salarisverhoging is volgens onderstaande matrix afhankelijk van de beoordelingscore en of de medewerker in de 1^e helft (onderkant) of de 2^e helft (bovenkant) van de salarisschaal zit.

MATRIX

Salarispositie	1 ^e helft	2 ^e helft
Beoordeling		
Over Achiever	4% / 5%	2 ½% / 3 ½%
Valued performer	2,25%	1,25%
Developing performer	1,25%	-

De eventuele salarisverhoging vindt plaats per 1 april van elk jaar.

Prestatie-uitkering

Werknemers die zijn uitgegroeid binnen hun salarisschaal en die boven de norm presteren komen in aanmerking voor een prestatie uitkering. Deze uitkering is gebaseerd op 12 x het bruto maandsalaris, excl. ploegentoeslag, pensioen en andere arbeidsvoorwaarden.

De hoogte van de uitkering is bij een beoordelingscore Over Achiever in de eerste helft van de salarisschaal maximaal 5% en bij een Over Achiever in de tweede helft van de salarisschaal is dit maximaal 3,5%.

Functieschaalverhoging

Indien een werknemer als gevolg van promotie in een hogere salarisschaal wordt ingedeeld wordt het salaris per ingangsdatum van de promotie verhoogd met 5%.

Functieschaalverlaging (incl. verlaging als gevolg van functiewaardering)

Werknemers die worden overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie ontvangen per de datum dat de overplaatsing ingaat het salaris volgens die lagere functiegroep.

Indien het huidige salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe salarisschaal wordt het meerdere omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag wordt afgebouwd met de CAO verhoging(en).

Waarnemingstoeslag

Indien een werknemer een hoger ingedeelde functie waarneemt voor minimaal 6 weken dan wordt een toeslag van 5% betaald over het maandinkomen over de gehele waarnemingsperiode. Indien de waarneming langer duurt dan 6 maanden vindt verloning plaats conform de salarisschaal van de functie die wordt waargenomen en vervalt op dat moment de waarnemingstoeslag.

Aanloopschalen

Er zijn geen aanloopschalen. Jeugdigen tot 21 jaar kunnen gedurende maximaal 2 jaar 1 functiegroep lager worden ingeschaald.

Indeling arbeidsgehandicapte werknemer

Als gevolg van de Participatiewet is per cao 2015 – 2017 een schaal toegevoegd welke specifiek is bedoeld voor medewerkers die onder de definitie van de Participatiewet vallen. Deze schaal vangt aan op 100% van het Wettelijk Minimum Loon (WML) en eindigt op 120% WML (op basis van de binnen

Corbion gehanteerde beoordelingsstappen, zie Salarisverhogingsmatrix). Voor deze medewerkers zijn jeugdschalen van toepassing.
Zie Bijlage A

Indien op grond van medische redenen de arbeidsprestatie van de arbeidsgehandicapte werknemer duidelijk minder is dan in de betreffende functie als normaal wordt beschouwd, kan de werkgever het salaris evenredig verlagen.

BBL leerlingschaal

De leerlingschaal wordt gebaseerd op WML waarbij verloning wordt doorgevoerd op basis van fulltime basis * 13.96. Hiermee wordt de opleidingsdag doorbetaald en wordt het basisloon verhoogd met vakantiegeld en 13^e maand.

Artikel 9 Bepalingen t.a.v. overwerk en ploegendienst

A. Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan al het door de (direct) leidinggevende opgedragen werk op uren, vallende buiten de voor de werknemer geldende dienstrooster.
2. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen of beperkt door het beschikbaar houden van reserves of invallers, maar is, indien het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de werkgever eist, verplicht – behalve voor werknemers van 55 jaar en ouder – met inachtneming van het hieronder en het bij of op grond van de Arbeidswet bepaald.
3. Regelmatig en normaal terugkerende werkzaamheden – inclusief normale reparatie- en schoonmaakwerkzaamheden – dienen binnen de normale werk- of diensttijden te worden verricht, tenzij daardoor de normale voortgang van de productie wordt belemmerd.
4. Niet als overwerk wordt beschouwd: werk door een werknemer verricht op uren buiten het dienstrooster mits:
 - a. het niet eerder aanvangt dan 2 uren voor het tijdstip waarop het werk volgens dienstrooster begint;
 - b. het niet later eindigt dan 2 uren na het tijdstip waarop het werk volgens dienstrooster eindigt;
 - c. de dagelijkse schafttijd niet wordt verlengd;
 - d. het aantal werkuren op die dag niet groter is dan het volgens het dienstrooster zou zijn geweest;
 - e. de verschuiving uiterlijk 24 uren tevoren bekend gemaakt is.
5. Schafttijd in de fabriek op uren, buiten het dienstrooster, nodig geworden door overwerk, wordt als overwerktijd uitbetaald.
6. Ingeval van overwerk wordt voor elk uur overwerk het uurloon uitbetaald met een toeslag :
 - a. voor uren tussen maandag 00:00 uur t/m zaterdag 00:00 uur: 50%.
 - b. voor uren tussen zaterdag 00:00 uur t/m zondag 24:00 uur: 100%.
 - c. voor uren op feestdagen: 200%.

Het normale uurloon wordt berekend ervan uitgaand dat het bruto maandsalaris wordt verdiend in gemiddeld 164,67 uur. (164,67 uren * 0,6074% = 1 uur)
Indien werkoverleg dan wel een door de werkgever verplicht gestelde scholing op de bedrijfslocatie plaats vindt aansluitend aan de normale werktijd, dan zal de overwerktoeslag onder sub a van kracht zijn. Vinden bovengenoemde activiteiten niet aansluitend aan de normale werktijd plaats en moet de medewerker er een extra gang voor maken, dan is de overwerktoeslag conform sub b van toepassing.

7.
 - a. Overwerk zal zoveel mogelijk in tijd voor tijd worden ingehaald, tenzij dit om redenen van bedrijfsbelang niet mogelijk is in welk geval het zal worden uitbetaald.
 - b. Wordt overwerk door tijd voor tijd ingehaald, dan kan dit slechts geschieden voor de werkelijk gewerkte uren en worden de toeslagen genoemd in lid 6 van dit artikel uitbetaald.
 - c. Wordt overwerk uitbetaald, dan zal dit geschieden uiterlijk in de periode volgend op die, waarin het overwerk is verricht.
8. Werknemers, werkzaam in een deeltijddienstverband, die buiten hun individuele arbeidspatroon, maar binnen de normale dienstroosters voor werknemers in volledige dienst, extra werk verrichten in opdracht van de (direct) leidinggevende, ontvangen over dergelijke gewerkte uren hun loon op uurbasis herleid, met een toeslag daarop van 16,3%. Over deze uren wordt ook naar rato vakantierecht opgebouwd.

9. Storingsdienst

Deze regeling geldt in principe voor personeel werkzaam in de mechanische werkplaats en de elektrawerkplaats. In alle gevallen is aanwijzing voor storingsdienst door de (direct) leidinggevende vereist.

- a. Een werknemer die in opdracht van de (direct) leidinggevende geconsigneerd is, ontvangt daarvoor per dag per 1 januari 2025:
 - 1,00 % van het maandsalaris op dagen van maandag t/m vrijdag
 - 2,00 % van het maandsalaris op vrijdagavond vanaf 18.00, zaterdag en zondag
 - 3,00 % van het maandsalaris op feestdagen.
- b. Een werknemer die in opdracht van de (direct) leidinggevende en zonder dat dit uiterlijk voor het einde van de laatste werktijd is aangekondigd, een extra reis van huis naar het bedrijf moet maken, ontvangt per extra opkomst een vergoeding, deze bedraagt per 1 januari 2025:
 - 1,00 % van het maandsalaris op dagen van maandag t/m vrijdag
 - 1,50 % van het maandsalaris op zaterdag
 - 2,00 % van het maandsalaris op zon- en feestdagen.
- c. Werknemers die vallen onder de storingsdienst zijn verplicht telefonisch bereikbaar te zijn, waarvoor een jaarlijkse vergoeding wordt verstrekt.
- d. De consignatievergoeding is pensioengevend voor die werknemers.
- e. De consignatievergoeding zal met ingang van 1 april 2026 meegenomen worden in de berekening van de 13e maand en vakantiegeld. Gezamenlijke wens van zowel werkgever als werknemer is wel om te onderzoeken of er alternatieven zijn omdat een consignatiedienst als zwaar wordt ervaren en een verhoging van de vergoeding dit niet wegneemt.
- f. Afbouwregeling consignatietoeslag.

Indien korter dan 6 maanden een werknemer in consignatiedienst is ingeroosterd, de bij het oorspronkelijke rooster behorende consignatietoeslag tot het einde van de lopende maand en volgende maand.

Indien tenminste 6 maanden, doch niet langer dan 12 maanden een werknemer in consignatiedienst is ingeroosterd, de bij het oorspronkelijke rooster behorende consignatietoeslag gedurende de lopende maand en de volgende 2 maanden.

Indien tenminste 12 maanden, doch niet langer dan 24 maanden een werknemer in consignatiedienst is ingeroosterd, de bij het oorspronkelijke rooster behorende consignatietoeslag gedurende de lopende maand en de volgende 3 maanden.

Indien tenminste 24 maanden, doch niet langer dan 36 maanden een werknemer in consignatiedienst is ingeroosterd, de bij het oorspronkelijke rooster behorende consignatietoeslag gedurende de lopende maand en de volgende 4 maanden.

Indien tenminste 36 maanden, doch niet langer dan 60 maanden een werknemer in consignatiedienst is ingeroosterd, de bij het oorspronkelijke rooster behorende consignatietoeslag gedurende de lopende maand 100% plus 2 maanden 90%, 2 maanden 70%, 2 maanden 50% en 1 maand 30% van het in geld vastgestelde verschil in consignatietoeslag op het tijdstip van overgang.

Indien meer dan 60 maanden een werknemer in consignatiedienst is ingeroosterd, de consignatietoeslag behorende bij het oorspronkelijke rooster, gedurende de lopende en de volgende maand 100% plus 4 maanden 90%, 4 maanden 70%, 4 maanden 50% en 2 maanden 30% van het in geld vastgestelde verschil in consignatietoeslag op het tijdstip van overgang.

10. Slaapurenregeling

Indien gewerkt is tussen 24:00 uur en 06:00 uur, geldt dat na de laatste oproep 8 roosteruren vrijaf worden gegeven (het gaat hier om 8 uur tussen het uit- en inklokken) Deze uren dienen direct te worden genoten, en kunnen niet worden opgespaard. Niet genoten uren komen te vervallen. Om zorg te dragen dat er voldoende rust kan worden genoten, wordt er per dienst een reistijd gehanteerd van 30 minuten vice versa indien medewerker woonachtig is binnen gemeente Gorinchem. Buiten Gorinchem geldt een reistijd van 60 minuten vice versa.

Een werknemer in ploegdienst die in aansluiting op zijn dienstrooster overwerk moet verrichten, gedurende meer dan 4 uren heeft recht op evenveel roosteruren met behoud van maandsalaris als deze 4 overuren worden overschreden. Als het overwerk van de werknemer in ploegdienst korter duurt dan 4 uur, dan wel de volgende dienst later dan 12 uren na het beëindigen van de arbeid aanvangt, ontstaat geen recht op slaapuren.

Wanneer een werknemer invalt in een ander dan het voor hem geldende rooster, zal tussen het beëindigen van zijn dienst en het opkomen in de nieuwe dienst een tijdvak van ten minste 10 uur in acht worden genomen.

Slaapuren dienen direct te worden genoten, en kunnen niet worden opgespaard. Niet genoten uren komen te vervallen.

B. Ploegdienstvergoeding

1. Bij arbeid in ploegdienst wordt een toeslag op het salaris betaald van:

- 13,5% voor de 2-ploegdienst zonder nachtdienst
- 15,0% voor de 2 ploegdienst met weekenddienst
- 20,0% voor de 2 ploegdienst met weekenddienst voor het magazijn (CDC) en Biomaterialen (BUB)
- 21,0% voor de 2-ploegdienst met weekenddienst voor de Centrale Vloeistofafpak (CVA)
- 21,5 % voor de 3-ploegdienst
- 26,8% voor de 5-ploegdienst voor de Centrale Vloeistofafpak (CVA)
- 28,5 % voor de volcontinudienst

2. De werknemer die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met lager percentage toeslag beloonde dienst, ontvangt, voor zover niet van toepassing is artikel 15 (arbeidsongeschiktheid).

- a. Indien korter dan 6 maanden onafgebroken in ploegdienst is gewerkt, de bij het oorspronkelijke rooster behorende ploegdiensttoeslag tot het einde van de lopende maand en de volgende maand.

- b. Indien ten minste 6 maanden, doch niet langer dan 12 maanden onafgebroken in ploegendienst is gewerkt, de ploegendiensttoeslag behorende bij het oorspronkelijke rooster gedurende de lopende en de volgende 2 maanden.
- c. Indien langer dan 12 maanden, doch niet langer dan 24 maanden onafgebroken in ploegendienst is gewerkt, de ploegendiensttoeslag behorende bij het oorspronkelijke rooster gedurende de lopende en de volgende 3 maanden.
- d. Indien langer dan 24 maanden, doch niet langer dan 36 maanden onafgebroken in ploegendienst is gewerkt, de ploegendiensttoeslag behorende bij het oorspronkelijke rooster gedurende de lopende en de volgende 4 maanden.
- e. Indien langer dan 36 maanden, doch niet langer dan 60 maanden onafgebroken in ploegendienst is gewerkt, de ploegendiensttoeslag behorende bij het oorspronkelijke rooster, gedurende de lopende en de volgende maand 100% plus 2 maanden 90%, 2 maanden 70%, 2 maanden 50% en 1 maand 30% van het in geld vastgestelde verschil in ploegendiensttoeslag op het tijdstip van overgang.
- f. Indien meer dan 60 maanden onafgebroken in ploegendienst is gewerkt, de ploegendiensttoeslag behorende bij het oorspronkelijke rooster, gedurende de lopende en de volgende maand 100% plus 4 maanden 90%, 4 maanden 70%, 4 maanden 50% en 2 maanden 30% van het in geld vastgestelde verschil in ploegendiensttoeslag op het tijdstip van overgang.
- g. Werknemers van 55 jaar of ouder, die 5 jaar of langer onafgebroken in ploegendienst hebben gewerkt, krijgen voorrang bij de vervulling van beschikbaar komende passende functies in een ander (minder zwaar) dienstrooster, waaronder dagdienst.
- h. Indien echter een werknemer op grond van persoonlijke overwegingen overplaatsing vraagt en krijgt van ploegendienst naar dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloonde dienst, dan zal de ploegendiensttoeslag met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvond, vervallen. In bijzondere gevallen van persoonlijke aard kan door de bedrijfsleiding een aflopende regeling worden gemaakt.

3. Sprongtoeslag

Werknemers die in opdracht van de werkgever overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor per overgang een eenmalige toeslag, de zgn. sprongtoeslag, van 2,5% van het basis maandsalaris. Er is alleen sprake van een sprong indien de reguliere dienst wordt verlaten en overplaatsing plaatsvindt naar een andere ploeg. Terugplaatsing naar de reguliere ploeg is geen sprong. Indien binnen 14 kalenderdagen meerdere keren wordt gesprongen dan wordt de sprongtoeslag maximaal 2 keer uitbetaald. Op verzoek van de werkgever kan maximaal 8 keer per jaar worden gesprongen. Indien, na een sprong, in een cyclus meer of minder uren worden gemaakt, dan worden de meer-uren in tijd-voor-tijd gecompenseerd en komen de min-uren voor rekening van het bedrijf.

Artikel 10 Opleiding & training

Werkgever wil het volgen van opleidingen in het bedrijf stimuleren en is bereid te investeren in haar medewerkers. Werkgever heeft een studieregeling opgesteld voor het volgen van opleidingen en trainingen. Tegenover de investering door werkgever staat, dat van de medewerker een bijdrage wordt verwacht zoals de inzet en het doorzettingsvermogen om een opleiding of cursus met goed gevolg af te ronden.

Onderdeel van het opleidingsbeleid zijn niet bedrijfsafhankelijke trainingen, die de carrièremogelijkheden van medewerkers vergroten. Dit onderdeel is opgenomen in het opleidingsbeleid.

Het opleidingsbudget zal worden verruimd met niet bedrijfsafhankelijke trainingen. Onder niet bedrijfsafhankelijke trainingen wordt verstaan een opleiding of training om de carrièremogelijkheden te vergroten. De opleiding of training dient in ieder geval logisch en realistisch te zijn. Of een opleiding of training aan deze voorwaarden voldoet zal objectief worden beoordeeld.

De studiekostenregeling/aanvraagformulier opleidingen is opgenomen in de personeelswijzer. PURAC stelt haar werknemers in de gelegenheid om een zogenaamde Employability scan te laten uitvoeren. De regeling hieromtrent is opgenomen in de personeelswijzer.

Artikel 11 Feestdagen

1. De feestdagen lopen van 00:00 – 24:00 uur voor de dagdienst, de 2-ploegendienst, de 3-ploegendienst en de 5 ploegendienst. Op Hemelvaartsdag, Nieuwjaarsdag, de beide kerstdagen, beide paasdagen en Koningsdag kan in overleg met de Ondernemingsraad van 00:00.– 24:00 uur worden afgeweken.
2. Met uitzondering van de gevallen als bedoeld in artikel 9 wordt op de feestdagen als regel niet gewerkt.
3. De werknemer in 5-ploegendienst die volgens rooster moet werken op een feestdag ontvangt hiervoor een toeslag van 150% van het salaris over die dag. Deze toeslag kan volledig worden uitbetaald, of de toeslag kan voor 50% worden benut voor het spaarsaldo en de overige 100% worden uitbetaald.

Artikel 12 Verzuim met behoud van inkomen

Met uitsluiting van het in artikel 7:630 van het Burgerlijk Wetboek bepaalde, geldt het volgende.

1. Geen salaris is verschuldigd over de tijd, gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.
2. Bij ziekte en ongeval van de werknemer geldt het in artikel 15 bepaalde. Bij vakantie geldt het in artikel 12 bepaalde.

In afwijking van het bepaalde in hoofdstuk 4 Wet arbeid en zorg en artikel 7: 628 BW geldt dat in de navolgende niet-voorzienbare gevallen de werknemer betaald verlof kan opnemen mits de werknemer op verzoek van de werkgever zo mogelijk ten minste een dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:

3. a. Vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie, bij overlijden van de partner of van een van de kinderen, pleegkinderen, ouders, schoonouders of huisgenoten.

- b. Gedurende een dag of dienst bij overlijden en gedurende een dag of dienst op de dag van de uitvaart van grootouders van de werknemer zelf of van diens partner kleinkinderen, broers, zusters, schoonzoons, schoondochter, zwagers en schoonzusters.
- c. Gedurende 2 dagen of diensten bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer zelf.
- d. Gedurende een dag of dienst bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van kinderen, pleeg- en kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters.
- e. Gedurende 5 dagen (op basis van een fulltime dienstverband) als zijnde partnerverlof behorende bij de geboorte. Dit verlof moet binnen 4 weken na de geboorte zijn opgenomen.
- f. Gedurende een dag of dienst bij 25-en 40-jarig huwelijk van de werknemer zelf en bij 25-, 40-, 50-, en 60-jarig huwelijk van ouders en schoonouders.
- g. Gedurende een dag of een dienst bij 25- en 40-jarig dienstjubileum.
- h. Gedurende een dag per jaar in verband met verhuizing van de werknemer.
- i. Voor noodzakelijk bezoek aan dokter, specialist, tandarts e.d. dat, behoudens in spoedgevallen, vooraf is medegedeeld (en tegen overlegging van een doktersbewijs) gedurende een tijd - door de werkgever in verband met de plaatselijke omstandigheden vast te stellen – tenzij het bezoek zonder verlet kan worden afgelegd. Voor deze tijd met een maximum van twee uur, zal een vergoeding voor salarisderiving worden gegeven.
- j. Aan een werknemer, lid van een vakvereniging, die als bestuurslid of afgevaardigde moet deelnemen aan statutair voorgeschreven vergaderingen van zijn vakverenigingen, wordt mits daartoe tijdig het verzoek door de betreffende vakverenigingen aan de werkgever is gedaan en de normale bedrijfspgang er naar het oordeel van de werkgever niet door wordt gestoord, de daarvoor noodzakelijke arbeidstijd vrijaf met behoud van salaris gegeven.
- k. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Het loon wordt in dit geval doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden ontvangen.
- l. Gedurende de benodigde tijd in zeer persoonlijke omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats.
- m. De werknemer kan doorbetaald verlof ter hoogte van 70% van het bruto maandinkomen (als bedoeld in art. 5:1 van de Wet Arbeid en Zorg) opnemen gedurende tweemaal de arbeidsduur per week op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van: een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechterlijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont; de ouder van de werknemer. De pensioenopbouw zal gedurende deze periode van afwezigheid op de gebruikelijke voorwaarden worden voortgezet.

Van bovenstaande gevallen is uitgezonderd afwezigheid in verband met behandelingen gepleegd in strijd met de Wet.

4. Het bedrag van een, krachtens dit artikel, toe te kennen vergoeding voor salarisderiving is gelijk aan het gederfde inkomen, overwerk buiten beschouwing gelaten.

5. Afwezigheid zonder vergoeding voor salarisderiving (verlet) zal in bijzondere gevallen kunnen worden toegestaan, wanneer de werknemer dit ten minste twee dagen tevoren aan de werkgever verzoekt, mits er ter beoordeling van de werkgever, redelijkerwijze aanleiding toe bestaat en het bedrijf de afwezigheid toelaat.
6. Afwezigheid zonder uitdrukkelijke toestemming van de werkgever is niet geoorloofd en wordt aangemerkt als onrechtmatig verzuim.
7. Artikel 7: 628 BW en het daar bepaalde met betrekking tot de doorbetaling van loon is van kracht met dien verstande, dat de werkgever niet gehouden is het salaris aan de betrokken werknemer(s) door te betalen voor de uren, waarin geen arbeid wordt verricht ten gevolge van:
 - a. Rechtmatige schorsing van de werknemer door de werkgever mits deze schorsing berust op een rechtskracht bezittend reglement van orde, dat in overleg met de vakvereniging is vastgesteld.
 - b. Invoering door de werkgever van een verkorte werkweek (een 0-urenweek daaronder begrepen), of een verlenging daarvan, mits over de invoering overeenstemming met de vakverenigingen is verkregen als bedoeld in artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945.
8. Het zwangerschap-/bevallingsverlof is conform de wettelijke bepalingen
9. De Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) wordt onverkort gevolgd. Aanvullend geldt, dat werkgever gedurende de periode van (aanvullend) geboorteverlof (WIEG) met een maximum van 5 weken en gedurende (betaald) ouderschapsverlof (WAZO) met een maximum van 9 weken de pensioenopbouw voortzet, mits de werknemer zijn premiedeel betaalt.

Artikel 13 Vakantie

- 1) Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
- 2)
 - a. Iedere werknemer heeft recht op 20 vakantiedagen en 5 extra verlofdagen met behoud van salaris. Per kalenderjaar zullen minimaal 10 werkdagen aaneengesloten vakantie worden genoten. Het is mogelijk om per kalenderjaar maximaal 15 werkdagen aaneengesloten vakantie op te nemen. Werknemers in de 5-ploegendienst kunnen maximaal 12 werkdagen aaneengesloten vakantie opnemen.
 - b. Boven de sub a. bedoelde vakantie heeft een werknemer recht op de volgende extra vakantie:
 - na een ononderbroken dienstverband van 10 jaren of bij het bereiken van de 45-jarige leeftijd: 1 dag
 - na een ononderbroken dienstverband van 15 jaren of bij het bereiken van de 50-jarige leeftijd: 2 dagen
 - na een ononderbroken dienstverband van 20 jaren of bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd: 3 dagen
 - na een ononderbroken dienstverband van 25 jaren of bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd: 4 dagen
 Daarnaast hebben werknemers van 50 jaar en ouder recht op een extra vakantiedag resp. werknemers van 59 jaar en ouder recht op twee extra vakantiedagen.

Jeugdige werknemers t/m 18 jaar, die een of twee dagen per week de verplichte vormingsschool volgen: 2 dagen, welke tijdens de jaarlijkse 2/3-wekelijkse vakantie dienen te worden opgenomen.

- 3) Op basis van vrijwilligheid met doorbetaling van 85 % van het normale loon, kan in overleg met de betrokken afdelingschef aan extra vrije tijd worden opgenomen door werknemers van:

60 jaar	: 20 uur per <u>kwartaal</u>
61 jaar	: 36 uur per <u>kwartaal</u>
62 jaar	: 52 uur per <u>kwartaal</u>

Voor de vaststelling van vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en pensioenstorting zullen genoemde uren als 100% worden aangemerkt.
In afwijking van opnameverplichting, mogen deze uren wel worden opgespaard voor het volgen van de zgn. prepensioneringscursus.

- 4) Alle werknemers hebben onder de volgende voorwaarden het recht per kalenderjaar maximaal 5 ATV-dagen te kopen:
- Als het vakantiesaldo niet toereikend is;
 - Er kunnen geen kooprechten worden gespaard, dan wel worden overgeheveld naar een volgend jaar.
 - Bij ziekte op een gekochte ATV-dag, vervalt deze ATV-dag niet;
 - Voor parttime medewerkers geldt het maximumaantal naar rato van het parttimepercentage;
 - Een atv-dag kost 4,6% van het maandsalaris.
- 5) De werknemer, die na 1 januari van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is getreden, heeft recht op een proportioneel deel van de onder lid 2 bepaalde vakantie voor elke dag dienstverband in het vakantiejaar. De werknemer, die voor het einde van het lopende vakantiejaar uit dienst van de werkgever treedt, heeft recht op een proportioneel deel van de onder lid 2 bepaalde vakantie voor elke dag dienstverband in dat lopende vakantiejaar.
- 6) De aaneengesloten vakantie wordt, ter beoordeling van de werkgever zoveel mogelijk gegeven in het tijdvak 1 mei tot 1 oktober van het vakantiejaar. Indien en voor zover het recht op ten minste 10 aaneengesloten vakantiedagen nog niet bestaat, zullen deze worden aangevuld met snipperdagen, waarop recht verkregen is. Indien besloten wordt de aaneengesloten vakantiedagen tijdens een algemene fabrieksvakantie te doen opnemen, zal over de vaststelling van deze periode van bedrijfssluiting uiterlijk in januari van elk jaar overleg met de Ondernemingsraad c.q. de werknemers worden gepleegd.
- 7) De snipperdagen worden genoten in het lopende vakantiejaar. Onder deze snipperdagen zijn begrepen alle bijzondere vrije dagen met uitzondering van de in artikel 2 lid 15 genoemde feestdagen, alsmede met uitzondering van dagen waarop krachtens het bepaalde in artikel 11 kort verzuim met behoud van salaris aan de werknemer is toegekend. Geplande snipperdagen die minimaal 1 week van tevoren zijn aangevraagd zullen niet worden geweigerd, calamiteiten uitgesloten.

De werkgever kan in overleg met de Ondernemingsraad zoveel mogelijk voor 1 januari van het vakantiejaar, de data vaststellen van de eerder bedoelde bijzondere vrije dagen (zgn. collectieve snipperdagen), welke een aantal van 2 niet zullen overschrijden.

- 8) Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een of meer vaste snipperdagen of algemeen erkende feestdagen, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal extra snipperdagen toe te kennen, waarvan de data door de werkgever kunnen worden vastgesteld.
- 9) Zij die arbeid moeten verrichten op de zgn. collectieve snipperdagen of tijdens de gehele of gedeeltelijke duur van de eventuele algemene fabrieksvakantie, kunnen het verlof, waarop zij krachtens de bepalingen van dit artikel recht hebben, opnemen op een ander in overleg met de werkgever te bepalen tijdstip.

- 10) De in lid 2 bedoelde vakantie wordt verminderd met een proportioneel deel voor elke dag, gedurende welke de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht. Het hiervoor bepaalde geldt niet ingeval van onderbreking van de werkzaamheden wegens het opkomen in militaire dienst voor herhalingsoefeningen, wegens ziekte of andere oorzaken waarbij het recht op vastgesteld loon blijft behouden. De aanspraken op vakantie in de hierboven genoemde gevallen kunnen slechts maximaal over een tijdvak van een jaar worden verkregen.
- 11) Indien de werknemer bij resp. tijdens de aaneengesloten vakantie wel voor een collectieve snipperdag door ziekte of door ongeval niet tot werken in staat is, zodat van de vakantie geen gebruik gemaakt kan worden gemaakt en uitkering krachtens de Ziektewet is toegewezen, ontvangt de werknemer deze vakantie of snipperdagen op een later tijdstip, bij voorkeur in het lopende vakantiejaar.
- 12) a. De werknemer zal bij beëindiging van het dienstverband, indien het bedrijfsbelang zulks toelaat, in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat deze vakantiedagen niet in de opzegtermijn mogen zijn begrepen.
 - b. Indien de werknemer de hem nog toekomende vakantiedagen niet heeft opgenomen zal hem voor elke niet genoten vakantiedag een dag loon worden uitbetaald.
 - c. Indien de werknemer bij de verbreking van het dienstverband te veel vakantie en/of snipperdagen heeft genoten zullen deze met de laatste loonafrekening worden verrekend.
- 13) Met betrekking tot de doorbetaling van het salaris tijdens vakantie geldt dat voor elke dag vakantie wordt betaald het gederfde inkomen, overwerk buiten beschouwing gelaten, berekend over de door de vakantie vervallen werkuren van het dienstrooster.
- 14) Alle bovenwettelijke vakantiedagen (zijnde 5 dagen op jaarbasis bij een fulltime dienstverband) kunnen worden gebruikt voor pensioenstortingen, trainingen of storten in levensloop. Deze afspraak vervalt wanneer dit van overheidswege of vanuit de pensioenwetgeving of het pensioenreglement niet langer toegestaan is.

Artikel 14 Vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en ziektekosten

1. Vakantietoeslag

Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 januari van enig jaar tot 1 januari van het volgende jaar. De werknemer ontvangt in de maand mei een voorschot van 8% vakantietoeslag voor de periode 1 januari tot en met 31 december van enig jaar van het maandsalaris zoals betaald in de maand april, vermeerderd met de eventuele ploegentoeslag en een eventuele persoonlijke toeslag in het vakantietoeslagjaar, waarbij overwerk buiten beschouwing wordt gelaten. Bij ontslag gedurende het vakantiejaar zal de te veel betaalde vakantietoeslag worden verrekend met de eindafrekening. Een eventuele wijziging in het parttimepercentage wordt verrekend met het decembersalaris. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder, wordt de minimumvakantietoeslag berekend op het maximum van CAO schaal 4.

Onder maandsalaris wordt in dit artikel verstaan het maandsalaris inclusief de aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens WAO, IVA, WGA en WW

Bij beëindiging van het dienstverband ontvangt de werknemer voor iedere dag dienstverband waarover hij nog geen vakantietoeslag heeft ontvangen, deze alsnog op basis van een proportioneel deel van het in de eerste alinea bedoelde bedrag.

2. Eindejaarsuitkering

Aan iedere werknemer wordt aan het einde van het jaar een eindejaarsuitkering ter grootte van een twaalfde deel van de som van de feitelijk genoten maandsalarissen vermeerderd met eventuele ploegentoeslag en een eventuele persoonlijk toeslag betaald.

Deze eindejaarsuitkering wordt bij een korter dienstverband dan één jaar naar evenredigheid uitbetaald. Bij arbeidsongeschiktheid wordt berekening van deze eindejaarsuitkering toegepast volgens voorwaarden analoog aan die als vermeld in artikel 14 van deze CAO.

3. Ziektekostenverzekering

Ten behoeve van de werknemers heeft PURAC biochem B.V. een collectief contract met CZ afgesloten. Naast de maximale wettelijke korting op het basispakket en de aanvullende pakketten, is PURAC biochem B.V. overeengekomen dat, indien er gekozen wordt voor een aanvullende pakket, er een onbelaste bijdrage op de salarisstrook gratis wordt aangeboden. Daarnaast is een preventiepakket afgesloten waarvan de kosten (0,13% van de loonsom) door PURAC biochem B.V. wordt gedragen.

Artikel 15 Arbeidsongeschiktheid

1. Verplichtingen van de werkgever

Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is de werkgever verplicht zich in te spannen om de betrokken werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) te laten hervatten in de eigen functie, zo nodig met technische aanpassingen van de werkplek. Daarbij zal maximaal gebruik worden gemaakt van de wettelijke re-integratie-instrumenten. Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, zal de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf. Indien herplaatsing en een passende functie binnen het bedrijf niet mogelijk is zal de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in passend werk buiten het bedrijf van werkgever.

2. Verplichtingen van de werknemer

De werknemer is in geval van arbeidsongeschiktheid verplicht om actieve medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe re-integratie.

3. Loondoorbetaling en aanvulling tijdens de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid

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

a. 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 Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

b. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

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

c. 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 worden doorbetaald. Daarnaast zal gedurende deze periode een aanvulling van 30% van het maandinkomen plaatsvinden indien de werknemer zich houdt aan de gedragslijnen van de Wet Verbetering Poortwachter. Voorwaarde is dat de werknemer zich verplicht om in een zeer vroegtijdig stadium mee te werken aan herscholing teneinde zijn kansen op interne/externe herplaatsing te vergroten en instemt met het tijdelijk verrichten van ander passend werk in het kader van zijn re-integratie.

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

e. Verval van recht op uitkering bij misbruik
De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen en de aanvullingen op te schorten dan wel aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de voor hem geldende voorschriften en procedures bij ziekte.

4. Herverzekering WIA-hiaat.

a. De werkgever zal de werknemer in de gelegenheid stellen een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering aan te gaan, ter compensatie van de financiële gevolgen van de Wet.

b. Deelname aan deze verzekering is vrijwillig in de zin dat iedere werknemer wordt geacht deel te nemen, tenzij hij expliciet (schriftelijk) daarvan afziet.

c. De premie van de verzekering is voor rekening van de werknemer en wordt berekend over het inkomen tot het maximumdagloon.
Indien de werknemer deelneemt aan de verzekering wordt de premie ingehouden op zijn maandinkomen.

Artikel 16 Pensioen

1. In de onderneming van de werkgever geldt een pensioenregeling. Voor de uitvoering van de pensioenregeling heeft werkgever zich met ingang van 1 januari 2018 vrijwillig aangesloten bij Stichting BPL Pensioen (hierna: BPL). Het contract met BPL is afgesloten voor de duur van vier jaar (tot 1 januari 2022).

De basis- en excedentregeling zijn aangegaan per 1-1-2018 voor 4 jaren en daarna verlengd voor 5 jaren. De premie betreft 26.4% van de pensioengrondslag.

2. De pensioenovereenkomst is hetgeen in dit artikel met betrekking tot pensioen is bepaald.

3. De pensioenregeling en de daaruit voortvloeiende rechten en plichten van de werknemer en BPL zijn verder uitgewerkt in het Pensioenreglement. Alleen aan het Pensioenreglement kunnen pensioenaanspraken en pensioenrechten worden ontleend.

4. Deelname aan de pensioenregeling is verplicht met inachtneming van de (toetredings) voorwaarden in het Pensioenreglement.

5. Indien en voor zover BPL het Pensioenreglement wijzigt, wordt de pensioenovereenkomst automatisch hieraan aangepast.

6. De tot en met 31 december 2017 opgebouwde pensioenaanspraken blijven premievrij achter bij Pensioenfonds PGB.

7. De werkgeversbijdrage is gelijk aan de kostendeekkende premie voor de basis- en excedentregeling plus de kosten voor het sociaal fonds, onder aftrek van de werknemersbijdrage..

Per 1 januari 2021 is de werknemersbijdrage 2,33%. De werknemersbijdrage wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag.

8. Hoofdkenmerken pensioenregeling

De hoofdkenmerken van de pensioenregeling zijn in de onderstaande tabel weergegeven.

Middelloodregeling	
Soort regeling	De pensioenregeling heeft het karakter van een uitkeringsovereenkomst in de zin van artikel 10 Pensioenwet. De pensioenregeling bestaat uit een basis- en een excedentregeling uitgevoerd door BPL.
Pensioenreglement	- Het Pensioenreglement 2026 van BPL; - Het Pensioenreglement excedent-middelloodregeling per 1 januari 2024 van BPL.
Aanvang deelname	Deelname aan de pensioenregeling start voor de werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het Pensioenreglement vanaf de eerste dag van indiensttreding en eindigt op de wijze als in het Pensioenreglement bepaald, op de pensioendatum of door eerdere uitdiensttreding of eerder overlijden.
Pensioenrichtleeftijd	Per 1 januari 2018 is de pensioenrichtleeftijd 68 jaar. De pensioenrichtleeftijd in dit artikel wijzigt, als BPL deze wijzigt.
Pensioengevend salaris	Alle diensttijd gerelateerde looncomponenten (voor zowel de basisregeling als de excedentregeling). Het maximum pensioengevend salaris in de basisregeling bedraagt € 79.409 (bedrag 2026) Het pensioengevend salaris in de excedentregeling bedraagt bij een voltijd dienstverband maximaal € 137.800,- (grens Witteveen kader per 1 januari 2024, 2025 en 2026 ongewijzigd). Het pensioengevend salaris wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld.
Franchise	Basisregeling: de franchise is € 17.283(2026) Excedent-middelloodregeling: de franchise is € 79.409- (bedrag 2026) De franchise wordt jaarlijks per 1 januari aangepast door BPL.
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris minus franchise.
Jaarlijkse opbouw ouderdomspensioen	Basis- en excedentregeling: 1,788% van de Pensioengrondslag De pensioenopbouw in de basis- en de excedentregeling wordt door het bestuur van BPL bepaald.
Partnerpensioen (opbouwbasis)	Basis- en excedentregeling: Het jaarlijks op te bouwen partnerpensioen bedraagt 70% van het in dat jaar opgebouwde ouderdomspensioen. Bij overlijden gedurende het dienstverband wordt aan de partner in aanvulling op het opgebouwde partnerpensioen, een partnerpensioen toegekend van 70% van het ouderdomspensioen dat vanaf de overlijdensdatum tot aan de pensioendatum zou zijn verworven, op basis van de op het tijdstip van overlijden geldende pensioengrondslag en met inachtneming van het pensioenreglement.
Wezenpensioen	Basis- en excedentregeling: Bij overlijden tijdens dienstverband is een wezenpensioen verzekerd: 20% van het Partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband.
ANW hiaat pensioen	Basisregeling:

	In de basisregeling is een collectieve ANW hiaat pensioenregeling van toepassing. De hoogte van het tijdelijk extra partnerpensioen is maximaal € 10.550,- bruto per jaar (bedrag 2026) bij een voltijd dienstverband.
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Basis- en excedentregeling: Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw premievrij voortgezet, afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse volgens de tabel in het pensioenreglement.
Indexatie pensioenopbouw	Basis- en excedentregeling: Eventuele indexatieverlening is geheel voorwaardelijk. Er is geen recht op indexatie en het is niet zeker of en in hoeverre in de toekomst indexatie wordt verleend. Het bestuur van pensioenfonds BPL beslist jaarlijks of en in hoeverre pensioenaanspraken en pensioenrechten worden aangepast op basis van het Pensioenreglement zoals PGB dat uitvoert. Er is geen bestemmingsreserve gevormd en er wordt geen premie betaald. Eventuele toeslagverlening wordt uit beleggingsrendement gefinancierd. Daarnaast kan eventuele voorwaardelijke indexatieverlening op pensioenaanspraken van werknemers plaatsvinden op basis van artikel 16.
Korten van pensioenaanspraken en pensioenrechten	Basis- en excedentregeling: Pensioenfonds BPL kan de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten verlagen indien voldaan wordt aan de daartoe in het pensioenreglement en de in de Pensioenwet gestelde voorwaarden. PGB informeert de (gewezen) deelnemers en de pensioengerechtigden over de verlaging.

Artikel 17 Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 april 2026 en eindigt op 31 maart 2027, zonder dat opzegging vereist zal zijn.

Wijziging van deze CAO tijdens de looptijd is alleen mogelijk als naar het oordeel van de partijen bijzondere omstandigheden die zij aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien, een dergelijke wijziging rechtvaardigen.

Als een van de partijen bijzondere omstandigheden als bedoeld in het dit artikel aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partijen bij aangetekend schrijven verzoekt een wijziging van de CAO te overwegen, zijn partijen tot gezamenlijk overleg hierover verplicht. Het overleg moet binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek zijn beëindigd. Als de partijen aan werkgeverszijde en de meerderheid van de partijen aan werknemerszijde in voorkomend geval gezamenlijk een andere termijn wensen, zal die termijn gelden in plaats van de genoemde twee maanden.

Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen de geldende termijn geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze CAO met inachtneming van een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde:

Partijen ter ander zijde:

PURAC Biochem B.V. te Gorinchem

FNV te Utrecht

Bestuurder

Bestuurder

CNV te Utrecht

Country HR Director NL

Bestuurder

BIJLAGE A

salarisschalen vanaf 01-04-2026:				3.00%
	eerste helft		tweede helft	
fujr/groep.	van	tot	van	tot
C1	2547.77	2913.96	2913.97	3280.15
C2	2578.43	2961.12	2961.13	3343.80
C3	2620.83	3049.21	3049.22	3477.61
C4	2691.15	3170.87	3170.88	3650.59
C5	2771.12	3315.29	3315.30	3859.47
C6	2892.43	3533.44	3533.45	4174.43
C7	3056.48	3826.80	3826.81	4597.10
C8	3261.92	4126.15	4126.16	4990.38
C9	3527.99	4472.99	4473.00	5417.95

Participatieschaal 1-4-2026

minimumloon 1-1-2026			110%		120%
leeftijd	/uur	1e helft van	tot	2e helft van	tot
21	14.71	2422.25	2664.47	2664.48	2906.70
20	11.77	1938.13	2131.94	2131.95	2325.75
19	8.83	1454.01	1599.41	1599.42	1744.81
18	7.36	1211.95	1333.14	1333.15	1454.34
17	5.81	956.71	1052.38	1052.39	1148.06
16	5.07	834.86	918.35	918.36	1001.83
15	4.41	726.18	798.80	798.81	871.42

BIJLAGE B

1. Sociaal Fonds

Voor de werknemers vallende onder deze overeenkomst, bestaat de mogelijkheid tot vrijwillige deelname aan een sociaal voorzieningsfonds. De voor dit fonds geldende voorwaarden zijn in een afzonderlijk reglement vastgelegd en gepubliceerd (via Cosmos / Sharepoint)

BIJLAGE C

Faciliteiten vakbondswerk bij PURAC biochem B.V.

Teneinde tegemoet te komen aan de wens van de vakvereniging(en) kontakten te kunnen onderhouden met haar leden en daartoe faciliteiten te verlenen, is het hiernavolgende overeengekomen.

1. De vakverenigingen zullen de onderneming schriftelijk meedelen, welke vakverenigingsleden een functie binnen het bondswerk bij PURAC biochem bekleden.
2. De voorzitter of diens plaatsvervanger van de bedrijfsledengroep kan binnen het bedrijf:
 - contact hebben met leden van de vakorganisatie (ook in die gevallen wanneer het OR-leden zijn)
 - contact hebben en overleg plegen met bezoldigde functionarissen van de vakbonden
 - ledenvergaderingen en bestuursvergaderingen bijwonen.

Indien deze activiteiten zich binnen werktijd van betrokkenen afspelen, dient hiervoor vooraf aan de bedrijfsleiding c.q. directie toestemming te worden gevraagd.

3. De voorzitter of plaatsvervanger kan ten behoeve van zijn vakbondswerk binnen redelijke grenzen gebruik maken van de bedrijfstelefoon.
4. Na toestemming van HR kunnen bezoldigde functionarissen van de vakorganisaties op het bedrijfsterrein met hun kaderleden overleg plegen.
5. In het bedrijf kunnen, na kennisgeving vooraf, zakelijke mededelingen van de vakorganisaties op de aanwezige publicatieborden opgehangen worden.
6. Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan, na toestemming vooraf van HR c.q. directie binnen redelijke grenzen, gebruik maken van vermenigvuldigingsapparatuur in het bedrijf ten behoeve van de communicatie met haar leden.
7. Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan, na toestemming vooraf van HR c.q. directie schriftelijke informatie verspreiden onder het personeel van de onderneming, c.q. leden van de vakverenigingen.
8. Op verzoek van de vakverenigingen zal de onderneming personeelslijsten aan de vakverenigingen doen toekomen, waarop worden vermeld: naam, voorletters, postcode en woonplaats, met uitzondering van die werknemers, die bezwaar hebben tegen vermelding op deze lijsten.
9. Afschriften van algemene mededelingen aan de werknemers, met betrekking tot arbeidsvoorwaarden, zullen aan het districtskantoor van de vakvereniging worden toegezonden.
10. Kaderleden zullen van het uitoefenen van genoemde activiteiten geen nadelige invloed ondervinden in hun positie als werknemer.

BIJLAGE D

Klachten- en bezwaarprocedures CAO-functies

Iedere werknemer wordt door de afdeling HR schriftelijk geïnformeerd omtrent de functie die wordt vervuld, de functiegroep waarin de functie is ingedeeld, de datum van ingang en de salariering welke daarbij van toepassing is.

1. De werknemer krijgt van de afdeling HR de beschikking over het door betrokkene ingevulde vragenformulier en de van toepassing zijnde referentiefunctie.
2. Indien de werknemer het niet eens is met deze indeling, bespreekt hij zijn bezwaren met zijn (direct) leidinggevende en vervolgens eventueel met de afdelingsleiding. Bij handhaving van bezwaren kan een bezwaarschrift worden ingediend (verkrijgbaar bij HR).
3. De afdeling HR overlegt binnen 3 weken na ontvangst van het bezwaarschrift met de interne indelingscommissie. De interne indelingscommissie behandelt het bezwaarschrift en informeert de betreffende (direct) leidinggevende en werknemer over de uitkomst.
4. Indien ook dan nog de werknemer de klacht handhaaft, ondertekent deze binnen 1 week het verzoek tot voorleggen van het bezwaar aan AWWN, waarop HR de betreffende stukken per omgaande naar AWWN zendt. AWWN rapporteert in beginsel binnen 2 maanden schriftelijk haar oordeel, waarop HR de interne indelingscommissie, de betrokken afdelingsleiding en werknemer informeert.
5. Indien ook behandeling door AWWN voor betrokkene geen bevredigend resultaat oplevert, bestaat ten slotte de mogelijkheid voor degene die aangesloten is bij een vakvereniging om beroep aan te tekenen bij de bestuurders van de betreffende vakvereniging.
6. De betrokken vakvereniging treedt hierna via zijn deskundige in overleg met AWWN zij komen gezamenlijk tot een voor alle partijen bindende uitspraak nadat partijen zijn gehoord en een nader onderzoek (zo nodig ter plaatse) is ingesteld.

BIJLAGE E

Protocol inzake re-integratie van arbeidsongeschikte werknemer en de wet verbetering Poortwachter

1. Aanbod vervangende passende arbeid.

De werkgever PURAC biochem B.V. biedt de werknemer, die ziek (arbeidsongeschikt) is geworden en de bedongen arbeid niet meer kan verrichten, allereerst vervangende passende arbeid aan in de eigen onderneming. Daarbij wordt onder meer rekening gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. Mocht er binnen de eigen onderneming of eventueel aanverwante bedrijven geen geschikte functie beschikbaar of beschikbaar te maken zijn of betrokken werknemer is binnen een redelijk termijn (circa 1 jaar) niet geschikt te maken (onder meer door scholing) dan wordt een traject ingegaan van externe plaatsing. De werkgever is verplicht een aanbod voor zowel naar een interne als naar een externe functie schriftelijk te (laten) doen.

De werknemer kan zich tijdens het proces van aanbieding van een passende functie laten bijstaan door een vertrouwenspersoon en/of raadsman.

PURAC biochem B.V. maakt hierbij gebruik van een gecertificeerd re-integratie bedrijf. (dit kan de Arbo-dienst zijn).

2. Second opinion

De betrokken werknemer kan gebruik maken van een second opinion bij het UWV Werkbedrijf en wordt hierover door de werkgever tijdens een schriftelijke aanbieding van passend werk geïnformeerd. Gedurende de periode van second opinion zal het loon tot 100% worden doorbetaald hangende de beslissing van UWV Werkbedrijf, mits de second opinion binnen 10 werkdagen na de schriftelijke aanbieding wordt aangevraagd. De doorlooptijd van deze periode zal maximaal 2 maanden bedragen.

Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV Werkbedrijf zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering niet op terechte gronden is geschied, heeft de werkgever het recht om met terugwerkende kracht het maandsalaris te verrekenen voor de periode dat ten onrechte niet gewerkt is.

3. Doorbetaling loon tijdens re-integratieproces

Indien na afloop van het ziektejaar de WAO-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV Werkbedrijf opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100% worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling tot 100% van het maandsalaris zal maximaal 104 weken bedragen.

Bovenstaande is ook van toepassing indien werknemer en werkgever in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.

4. Bepaling loon bij passende functie met een lager loon

Wanneer de werknemer intern wordt geplaatst op een lager beloonde functie, dan kan afhankelijk van het verschil tussen oude en nieuwe salaris het verschil worden bevroren in de vorm van een persoonlijke toeslag of worden afgebouwd. Tot 1 functieniveau lager wordt het verschil bevroren. Indien het verschil groter is dan 1 functieniveau dan wordt het verschil vanaf 1 functieniveau verschil afgebouwd met 25% per jaar.

Bij herplaatsing extern kan maximaal tot 2 jaar minus de ziekteperiode een aanvulling op het salaris tot 100% worden ontvangen.

5. Hardshipcommissie

5.1 Samenstelling

Er zal een hardshipcommissie worden gevormd bestaande uit twee vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties en twee vertegenwoordigers van de werkgever. De commissie kiest uit zijn midden een voorzitter en een plaatsvervangende voorzitter. Het secretariaat van de commissie zal worden gevoerd door de werkgever.

5.2 Doelstelling

De commissie heeft tot doel om beslissingen te nemen inzake onbillijke of onvoorziene situaties, die voortvloeien uit of waarin het re-integratieprotocol niet voorziet.

5.3 Taken en bevoegdheden

De commissie heeft tot taak:

- het beoordelen van individuele gevallen, wanneer daar door een werknemer, dan wel de werkgever om wordt verzocht.
- inwinnen van aanvullende informatie indien dit noodzakelijk is om tot een afgewogen standpunt te komen.
- een beslissing nemen in gevallen waarin het protocol niet voorziet
- en beslissing nemen in gevallen waarin door toepassing van een of meer bepalingen van het protocol tot een onbillijke situatie zou leiden.

5.4 Werkwijze

De commissie komt bijeen nadat het secretariaat een schriftelijk verzoek om een uitspraak heeft ontvangen van een van de werknemers, of de werkgever.

Indien een werknemer een verzoek indient ontvangt hij binnen vijf werkdagen een schriftelijke ontvangstbevestiging van zijn verzoek met de mededeling van de termijn waarop zijn verzoek zal worden behandeld, en de termijn waarbinnen een schriftelijk en gemotiveerd antwoord kan worden verwacht.

De commissie dient in principe binnen 2 weken na de indiening van een verzoek een schriftelijke uitspraak te doen. Bij staken van de stemmen zullen partijen beslissen aan welke onpartijdige instantie de kwestie zal worden voorgelegd. De uitspraak van deze instantie is bindend.

5.5 Geheimhouding

De leden van de commissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle persoonlijke gegevens die haar bij het vervullen van haar taak ter kennis komen.

5.6 Kosten

Eventuele kosten die de commissie maakt in verband met de uitoefening van haar taak komen, binnen redelijke grenzen, voor rekening van de werkgever.

BIJLAGE F

Overige afspraken

Reiskosten woon-werk en zakelijk

De reiskostenvergoedingsregeling met betrekking tot woon-werk verkeer bedraagt met ingang van 1 januari 2025 € 0,23 netto tot een maximum van 21 km. enkele reis.

De vergoeding voor zakelijk gereden kilometers bedraagt € 0,36, waarvan een gedeelte netto.

De reiskostenvergoeding zal op de meest fiscaal vriendelijke wijze worden betaald d.m.v. een inhouding op een bruto looncomponent aan het eind van het kalenderjaar.

De forfaitaire bedragen van de kilometervergoeding worden gevolgd.

Participatie

Corbion blijft aangesloten aan het banenplan van AWWN.

Uitzendkrachten

Uitzendkrachten hebben naast gelijk werk en gelijke beloning tevens recht op dezelfde scholingsrechten. Dit wordt reeds uitgevoerd, er is tevens in veel gevallen sprake van een veiligheidscomponent. Omdat uitzendkrachten niet formeel in dienst zijn van de werkgever Purac Biochem B.V., zal de werkgever niet automatisch de opleidingskosten voor toekomstige ontwikkeling voor haar rekening nemen. Dit kan wel van toepassing zijn wanneer en afspraken zijn gemaakt over een toekomstige indiensttreding bij Purac Biochem B.V.

Duurzame inzetbaarheid

De werkgroep Duurzame Inzetbaarheid (DI) krijgt vanuit de Stuurgroep DI een duidelijk geformuleerde opdracht om een onderwerp te gaan uitwerken. De werkgroep DI doet vervolgens aanbevelingen aan de cao partijen. Deze aanbevelingen zullen worden meegenomen in het cao overleg voor de cao die ingaat per 1 april 2027

De Stuurgroep DI bestaat uit de Corbion-directie en de cao-onderhandelaars van FNV en CNV. De Stuurgroep DI komt bijeen tijdens het periodiek overleg Corbion-directie en vakbonden en stelt de opdracht op die de werkgroep DI moet gaan uitwerken en over moet gaan adviseren. De werkgroep DI zal bestaan uit een vertegenwoordiging namens werkgever, deskundigen namens de vakbonden en vakbondskaderleden. In de werkgroep DI zal naast gezondheid tevens aandacht zijn voor andere onderwerpen waaronder ouderenbeleid en persoonlijke ontwikkeling.

Bij Corbion zijn een aantal bestaande regelingen die ervoor zorgen dat werknemers op een goede manier kunnen werken naar de pensioendatum toe. Aan de andere kant zijn er geluiden dat de werkdruk hoog ligt. Werkgever stelt voor de huidige regelingen (55+/85% regeling) ongewijzigd te laten gedurende de looptijd van de nieuwe cao. Wel zullen we in werkgroepverband de bestaande regelingen en eventuele andere maatregelen opnieuw bekijken om de werkdruk en duurzame inzetbaarheid beter met elkaar in balans te brengen.

WGA-premie

Corbion betaalt de eerste 0,5% van de premie. Alle premie daarboven komt voor 50% voor rekening van Corbion en voor 50% van de werknemer. Dit zal op zijn vroegst per 1 januari 2019 ingaan.

Reservisten regeling

Wanneer er een duidelijke wetgeving over dit onderwerp bekend is zal Corbion onderzoeken in hoeverre en welke maatregelen Corbion dient te treffen.

Sportbudget

Corbion biedt de mogelijkheid om gebruik te maken van FitBoutiqs e De werkgever is voornemens het gebruik van FitBoutiqs en de wens voor een sportbudget nader te onderzoeken.

Performance Management

Corbion heeft in het overleg een aantal verbeterpunten opgenomen die de wijze van beoordelen binnen de organisatie begrijpelijk, beter en uitlegbaarder maken.

BIJLAGE G

1. De werknemer - die voldoet aan de voorwaarden – komt in aanmerking voor de RVU regeling vanaf 3 jaar voorafgaande aan de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd. Het verzoek daartoe wordt schriftelijk gedaan, tenminste 12 maanden voorafgaande aan de ingangsdatum.

2. Gelet op de landelijke afspraken omtrent de RVU zijn partijen zich ervan bewust dat er (uiterlijk in december 2028) een ijkmoment op landelijk niveau zal plaatsvinden. Partijen zeggen toe de uitkomsten van dit evaluatiemoment te onderschrijven en de uitkomsten hiervan te zullen respecteren en toe te passen op de cao van Corbion.

3. In oktober 2024 hebben kabinet, vakbonden en werkgevers een RVU-akkoord gesloten. Daarin is afgesproken dat de fiscale vrijstelling voor de RVU per 1 januari 2026 blijft bestaan. Ook is afgesproken dat iedere nieuwe RVU-regeling een onderbouwde en objectieve afbakening van de doelgroep moet bevatten, op (lokaal) ondernemingsniveau. Deze afbakening richt zich op belastende functies en werkzaamheden, en moet gebaseerd zijn op objectieve criteria (gevalideerd door TNO). De zogenaamde 'heatmap', voortkomende uit de regiegroep Chemie, is daarbij leidend voor Corbion.

4. Medewerkers van Corbion die gebruik wensen te maken van RVU zijn,

- a. werkzaam in ploegendienst met nachtarbeid, en
- b. werkzaam in een uitvoerende maintenance functie met consignatiediensten waarbij in de nacht fysieke arbeid op het fabrieksterrein wordt verricht.
- c. De betreffende werknemer heeft tenminste 20 jaar een van de voornoemde functies vervuld in dienstverband bij Corbion en/of bij voorgaande werkgevers.
- d. de leeftijd hebben 3 tot 36 maanden vóór de AOW leeftijd

5. De deelnemer aan de RVU-overbruggingsmaatregel ontvangt een maandelijkse RVU uitkering die gelijk is aan het bedrag genoemd in artikel 32ba, lid 7 van de Wet op de loonbelasting 1964, dat wil zeggen het in 2026 geïndexeerde bruto bedrag per maand (€ 2.357,- bruto per maand). In aantoonbaar (financieel) schrijnende gevallen kan een werknemer beroep doen op een additioneel bedrag van € 300,- bruto per maand. De toekenning ervan – op basis van individuele gevallen - behoort toe aan de discretionaire bevoegdheid van de bestuurder Corbion.

6. Partijen zijn overeengekomen dat de 'nieuwe regeling' en beiden moeten voldoen (en bovendien blijvend moeten voldoen) aan:

- a. 'Dubbele vrijwilligheid'; de werknemer kan een verzoek doen tot deelname aan de RVU-regeling op basis van vrijwilligheid. De werkgever toetst het verzoek en beoordeelt of de medewerker voldoet aan de criteria en of er bezwarende bedrijfsomstandigheden zijn welke de continuïteit van de organisatie in gevaar kunnen brengen.
- b. Compliancy; de regeling moet – in alle opzichten en te allen tijde – in lijn zijn met geldende wet- en regelgeving (ook na het 'ijkmoment' in 2028). Zodra de RVU-regeling van Corbion niet meer compliant is (b.v. door aanpassing van de fiscale drempelvrijstelling), kunnen medewerkers niet langer aanspraak maken op deze regeling. Verzoeken daartoe worden – in deze situatie – afgewezen.

Bij het gebruik maken van de RVU regeling geldt het volgende:

- Geen ander inkomen uit werk
- Geen WW, Ziektewet, WGA (80-100%) of IVA
- Geen nieuw werk of eigen bedrijf
- Vrijwilligerswerk is mogelijk
- Geen recht op andere vergoedingen, zoals de transitievergoeding
- Pensioenopbouw stopt
- Er zal een vaststellingsovereenkomst worden opgesteld, medewerker treedt uit dienst bij Corbion