



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST DUCOR PETROCHEMICALS BV

2022-2023

**Tijdelijke RVU-regeling:
vanaf 31 december 2021 tot en met 31 december 2025**

Inhoudsopgave

HOOFDSTUK I	ALGEMENE BEPALINGEN	5
Artikel 1 -	Toepasselijkheid van de overeenkomst	5
Artikel 2 -	Omschrijvingen/definities	5
Artikel 2A -	Deeltijdwerknemer.....	5
Artikel 3 -	Verplichtingen van de werkgever	6
Artikel 4 -	Verplichtingen van de vakvereniging	6
Artikel 5 -	Tussentijdse herziening van deze collectieve arbeidsovereenkomst	6
Artikel 6 -	Duur van de overeenkomst en opzegging	6
Artikel 7 -	Bekendmaking.....	6
HOOFDSTUK II	ARBEIDSVOORWAARDEN - ALGEMEEN	7
Artikel 8 -	Aanneming van personeel.....	7
Artikel 9 -	Geheimhouding	7
Artikel 10 -	Arbeid voor derden.....	7
Artikel 11 -	Pensioenregeling.....	7
Artikel 12 -	Einde van het dienstverband.....	7
HOOFDSTUK III	ARBEIDSVOORWAARDEN - WERKTIJDEN.....	9
Artikel 13 -	Omschrijvingen.....	9
Artikel 14 -	Normale werktijden.....	9
Artikel 15 -	Werk op feestdagen	10
Artikel 16 -	Werk op afwijkende tijden	10
Artikel 17 -	Inhalen van overwerk	10
HOOFDSTUK IV	ARBEIDSVOORWAARDEN - BELONING.....	11
Artikel 18 -	Indeling in salarischgroepen	11
Artikel 19 -	Salarissen, eenmalige uitkering en resultaatafhankelijke beloning	11
Artikel 20 -	Toepassing salarisschalen	12
Artikel 21 -	Vaste maandelijkse toeslagen	13
Artikel 22 -	Incidentele toeslagen/vergoedingen	14
Artikel 23 -	Wijze van betaling	15
Artikel 24 -	Bovenwettelijke werkgeversbijdrage zorgverzekering:	16
HOOFDSTUK V	ARBEIDSVOORWAARDEN - AFWEZIGHEID	17
Artikel 25 -	Afwezigheid	17
Artikel 26 -	Arbeidsongeschiktheid	17
Artikel 27 -	Kort verlof	18
Artikel 28 -	Scholing en vorming.....	19
Artikel 29 -	Partieel leerplichtigen	19
Artikel 30 -	Aantal vakantiedagen.....	20

Artikel 30A - Het niet verwerven van vakantie gedurende onderbreking van de werkzaamheden	21
Artikel 31 - Aaneengesloten vakantie	21
Artikel 32 - Vakantie en arbeidsongeschiktheid	21
Artikel 33 - Vakantie bij einde dienstverband	21
Artikel 34 - Oudere werknemers.....	22
Artikel 35 - Vakbondswerk in de onderneming.....	22
Artikel 36 - Tijdelijke RVU regelingen	22
AANHANGSEL A	
ORBA BEROEPSPROCEDURE	24
AANHANGSEL B	
WERKGELEGENHEID	25
AANHANGSEL C	
ARBEIDSVOORWAARDEN HAY 12 EN 11	27
AANHANGSEL D	
PROTOCOL WET VERBETERING POORTWACHTER.....	28
AANHANGSEL E	
PROTOCOLAFSPRAKEN.....	29

Collectieve arbeidsovereenkomst

Tussen de ondergetekenden

DUCOR Petrochemicals B.V., gevestigd te Botlek Rotterdam
als partij ter ene zijde

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging (afgekort FNV) te Utrecht
als partij ter andere zijde,

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectievelijke vestigingsplaatsen:

Partij ter ene zijde

Partij ter andere zijde

DUCOR Petrochemicals B.V.
te Botlek-Rotterdam

Federatie Nederlandse Vakbeweging (afgekort FNV)
te Utrecht

Copyright 2022 Cao-partijen en AWWN

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

Hoofdstuk I Algemene bepalingen

Artikel 1 - Toepasselijkheid van de overeenkomst

1. De in deze overeenkomst vermelde arbeidsvoorwaarden zijn van toepassing op werknemers (m/v) in dienst van DUCOR Petrochemicals B.V. werkzaam te Botlek Rotterdam, die zijn ingedeeld in de salarisgroepen genoemd in HOOFDSTUK IV of in functies van gelijkwaardig niveau. Deze overeenkomst is niet van toepassing op stagiaires en vakantiewerkers, die bij genoemde onderneming werkzaam zijn.
2. Deze Cao heeft een minimumkarakter. Afwijkingen in de individuele arbeidsovereenkomst ten nadele van de werknemer zijn niet geldig.

Artikel 2 - Omschrijvingen/definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

de werkgever	: de partij ter ene zijde bij deze overeenkomst;
de vakvereniging	: de partij ter andere zijde bij deze overeenkomst;
de werknemers	: degenen (m/v) op wie de in deze overeenkomst vermelde arbeidsvoorwaarden ingevolge Artikel 1 van toepassing zijn;
maand	: een kalendermaand;
week	: een kalenderweek;
dienstrooster	: een werktijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter volgens rooster hun werkzaamheden verrichten;
normale arbeidsduur	: het gemiddelde aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
functiesalaris	: het salaris, geregeld in artikel 19;
maandsalaris	: het functiesalaris, vermeerderd met vaste toeslagen, ploegentoeslag als vermeld in artikel 21;
maandinkomen	: het maandsalaris, vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag ingevolge artikel 20.4;
ondernemingsraad	: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
partner	: echtgenoot/echtgenote, geregistreerd partner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leeft of degene met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een gezamenlijke 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 dat werknemer en partner langer dan zes maanden samenwonen. Dit dient aangetoond te worden met een uittreksel uit de Basisregistratie personen (BRP). De werknemer dient de werkgever tijdig in kennis te stellen van de hierboven bedoelde samenlevingsvorm en van de veranderingen, als daarvan sprake is.

Daar waar in deze cao wordt gesproken over "hij" of "hem", daar wordt tevens bedoeld "zij" of "haar" c.q. "hen" of "die".

Artikel 2A - Deeltijdwerknemer

1. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer, zijn de bepalingen van deze 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. Dit verzoek mag de werknemer 1 keer per jaar doen en hij moet dit verzoek indienen 2 maanden voor de beoogde ingangsdatum. De werkgever moet uiterlijk 1 maand voor de beoogde datum reageren op het verzoek. De werkgever kan dit verzoek afwijzen op grond van bedrijfsomstandigheden. Indien de werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur afwijst, dan zal hij de werknemer hiervan schriftelijk en gemotiveerd in kennisstellen.

Artikel 3 - Verplichtingen van de werkgever

De werkgever verbindt zich gedurende de duur van deze overeenkomst generlei actie te zullen voeren of te steunen, ook niet van derden, die ten doel heeft op andere wijze dan in Artikel 5 is omschreven, wijziging te brengen in de in deze overeenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden.

Artikel 4 - Verplichtingen van de vakvereniging

De vakvereniging verbindt zich gedurende de duur van deze overeenkomst generlei actie te zullen voeren of te steunen, ook niet van derden, die ten doel heeft op andere wijze dan in Artikel 5 is omschreven, wijziging te brengen in de in deze overeenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden. Zij verbindt zich dergelijke acties met alle haar ten dienste staande middelen tegen te gaan.

Artikel 5 - Tussentijdse herziening van deze collectieve arbeidsovereenkomst

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijziging in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.
2. In geval het overleg tussen partijen over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland niet binnen 4 weken tot overeenstemming heeft geleid, zal over deze vraag advies van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, hetgeen voor partijen bindend is.
3. Indien na ontvangst van het in lid 2 bedoelde advies van de Stichting van de Arbeid niet binnen 2 maanden tussen partijen overeenstemming wordt bereikt over de voorgestelde wijzigingen, zijn partijen bevoegd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van twee maanden per aangetekende brief aan alle partijen op te zeggen.
4. Indien en voor zover bepalingen in deze collectieve arbeidsovereenkomst in strijd zijn met doel en strekking van de Wet gelijke behandeling en arbeid en leeftijd dan wel indien een werknemer zich beroept op benadeling op grond van deze wet, zullen partijen onmiddellijk in overleg treden en ervoor zorgen dat de cao niet strijdig is met de Wet en er adequate oplossingen volgen (*zie ook protocolafspraken*).

Artikel 6 - Duur van de overeenkomst en opzegging

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 juni 2022 en eindigt op 31 augustus 2023 van rechtswege zonder dat enige opzegging is vereist. Deze cao vervangt de vorige tussen partijen afgesloten cao-en, derhalve dat nawerking van de vorige cao-en hierbij worden uitgesloten.

Artikel 7 - Bekendmaking

Een exemplaar van de tekst van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal door de werkgever aan iedere werknemer worden uitgereikt.

Hoofdstuk II Arbeidsvoorwaarden - Algemeen

Artikel 8 - Aanneming van personeel

1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor een periode langer dan zes maanden kan een wederzijdse proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
 - a. een maand, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaar;
 - b. twee maanden, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.In de individuele arbeidsovereenkomst kan geen of een kortere termijn worden overeengekomen.

2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijd: of
 - 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 9 - Geheimhouding

De werknemers zijn zowel tijdens het dienstverband als nadat dit is geëindigd, verplicht tot absolute geheimhouding jegens ieder omtrent alle, op welke wijze ook te hunner kennis gekomen bijzonderheden omtrent bedrijfsaangelegenheden, in de ruimste zin des woords, van de werkgever.

Artikel 10 - Arbeid voor derden

1. De werknemers zullen niet worden verplicht arbeid te verrichten voor anderen dan voor de werkgever zelf.

2. De werkgever zal aan de werknemers geen andere werkzaamheden opdragen dan die, welke in verband staan met een in de onderneming uitgeoefend bedrijf.

3. Het is aan werknemers verboden om zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever betaalde arbeid te verrichten voor derden, of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren. De werkgever zal de schriftelijke toestemming niet weigeren, tenzij de werkgever daarvoor een objectief te rechtvaardigen belang heeft.

Artikel 11 - Pensioenregeling

1. Werknemers die voldoen aan de bepalingen van het pensioenreglement worden in de pensioenregeling opgenomen tot de arbeidsovereenkomst eindigt.

2. Wijziging in de pensioenregeling betrekking hebbende op de werknemersbijdrage in de premie of de hoogte van de uitkeringen zullen door de werkgever pas worden goedgekeurd nadat hij ter zake overleg heeft gepleegd met de vakvereniging.

Artikel 12 - Einde van het dienstverband

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 tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 8, 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 tenminste 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.

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

Hoofdstuk III Arbeidsvoorwaarden - Werktijden

Artikel 13 - Omschrijvingen

1. Dienstroosters

De werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:

- a. Een dagdienstrooster zonder zaterdagarbeid dat periodes van één week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week, waarbij normaliter tussen 07.00 en 18.00 uur wordt gewerkt op de eerste vijf dagen van de week.
- b. Een volcontinu-dienstrooster waarbij normaliter wordt gewerkt op alle dagen van de week en waarbij de werknemers beurtelings zijn ingedeeld in een ochtend-, middag- en nachtdienst, afgewisseld door roostervrije dagen. Een dienst wordt geacht te vallen op de dag waarop de meeste uren worden gewerkt.

De werkgever stelt de dienstroosters vast en maakt deze tenminste 4 weken voordat zij in gaan bekend aan de betrokken werknemer(s) en zal de overeengekomen roosters vastleggen in het Bedrijfsvoeringssysteem

Over invoering of uitbreiding van zondagsdienst van enige omvang zal de werkgever overleg plegen met de vakvereniging.

2. Feestdagen

- a. Het tijdvak van 23.00 uur op de dag voor Nieuwjaarsdag, eerste Paasdag, tweede Paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, eerste Pinksterdag, tweede Pinksterdag, eerste Kerstdag en tweede Kerstdag tot 23.00 uur op de dag zelf.
- b. In lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale Bevrijdingsdag. Voor het tijdvak van 07.00 uur van die tot 07.00 uur van de daarop volgende dag.
- c. De werknemer die voor de viering van een godsdienstige niet christelijke feest- of gedenktag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, onbetaald verlof worden verleend, dan wel in de gelegenheid worden gesteld hiervoor een vakantie of roostervrije dag op te nemen.

3. Overwerk

Werk volgens opdracht verricht boven en buiten de werkuren van het dienstrooster, waarbij niet als overwerk wordt aangemerkt:

- a. Werk, door een werknemer in dagdienst, verricht in buiten het dienstrooster vallende tijden, mits dit werk niet eerder aanvangt dan 07.00 uur of later eindigt dan 18.00 uur en het aantal werkuren op die dag niet groter is dan het volgens dienstrooster zou zijn geweest.
- b. Incidenteel invallen in ploegendienst door een werknemer in dagdienst, voor zover het aantal werkuren in de betreffende week daardoor niet groter wordt dan volgens de normale werktijd.
- c. Verschuiving of verwisseling van dienst voor een werknemer in ploegendienst.
- d. Meeruren voor deeltijdwerknemer.

Artikel 14 - Normale werktijden

1. Voor dagdienst geldt als normale werktijd een gemiddelde van 36,8 uren per week verdeeld in 5 werkdagen van 8 uur.
De gemiddelde werkweek van 36,8 uur wordt bereikt door toekenning van 20 extra roostervrije dagen per kalenderjaar, deze worden met 5 dagen per kwartaal individueel als volledige dagen of halve dagen ingeroosterd.
Niet door de werknemer opgenomen roostervrije dagen vervallen in geval van ziekte, arbeidsongeschiktheid of andere aan de werknemer toe te rekenen redenen.
2. Voor volcontinuïedienst geldt een 5 ploegenrooster met een gemiddelde werkweek van 33,9 uur.
De 33,9 uur gemiddeld per week worden bereikt door 2 extra opkomstdiensten, welke aan het begin van het jaar worden ingeroosterd.
Daarnaast dient de werknemer, indien de werkgever dat noodzakelijk acht, per jaar op 3 roostervrije dagen arbeid te verrichten, die uitsluitend worden beloond met tijd voor tijd. Deze tijd

moet worden opgenomen bij de eerste gelegenheid, waarop dit met het oog op de ploegbezetting mogelijk is. De invulling van de 3 roostervrije dagen en de 2 extra opkomst diensten gebeurt na overleg met de Ondernemingsraad.

Artikel 15 - Werk op feestdagen

Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in volcontinudienst betreft volgens het geldende dienstrooster.

Artikel 16 - Werk op afwijkende tijden

1. Werknemers zijn verplicht te voldoen aan opdrachten om werk te verrichten buiten de werkuren van hun dienstroosters, binnen de mogelijkheden van de Arbeidstijdenwet.
2. Met het oog op de mogelijkheid dat buiten de normale werktijd zich in het bedrijf storingen voor doen, kan het noodzakelijk zijn dat een aantal werknemers bereikbaar en beschikbaar is. De hiervoor aangewezen werknemers zullen daartoe bij toerbeurt geconsigneerd zijn.
3. Indien en voor zover de werknemer op grond van een vastgestelde medische indicatie verminderd belastbaar is – of indien sprake is van een ingrijpende sociale indicatie - en hij daardoor niet volwaardig consignatiediensten en of overwerk kan verrichten, dan kan hij door werkgever geheel of gedeeltelijk hiervan worden ontheven.
De werknemer van 62 jaar en ouder die zich op grond van een medische indicatie, of indien sprake is van een ingrijpende sociale indicatie, wenst te beroepen op verminderde belastbaarheid, kan daarvoor een gesprek aangaan met werkgever: d.w.z. via zijn leidinggevende samen met HRM.

Artikel 17 - Inhalen van overwerk

1. Overwerk dat voor beloning in aanmerking komt en dat langer dan een uur per keer heeft geduurd, moet zoveel mogelijk door werkverzuim op een ander tijdstip worden ingehaald, als de eisen van het bedrijf dat toelaten. Dit inhalen moet binnen twee maanden na het verrichten van het overwerk plaatsvinden. Inhalen is ook mogelijk in de laatste dienst vóór het verrichten van het overwerk.
2. Wanneer een werknemer in dagdienst 's nachts overwerk verricht, wordt het overwerk na 22.00 uur de volgende dag vanaf het begin van de werktijd ingehaald en beloond als niet ingehaald overwerk (slaapuren). Indien echter de overschrijding aanvangt op of na 04.00 uur 's morgens ontstaat geen aanspraak op verzuim (slaapuren).

Hoofdstuk IV Arbeidsvoorwaarden - Beloning

Artikel 18 - Indeling in salarisgroepen

1. De functies van de werknemers zijn in groepen ingedeeld op grond van de vereiste vak- en bedrijfskennis, de verantwoordelijkheid, de mate waarin leiding aan ondergeschikten wordt gegeven en andere van belang zijnde omstandigheden, met behulp van de ORBA-methode.
2. Werknemers, die alle kundigheden bezitten die voor een volledige uitoefening van hun functie zijn vereist, worden in de salarisgroep geplaatst waarin hun functie is ingedeeld.
3. Werknemers, die nog niet kunnen worden aangemerkt als bedoeld in lid 2, kunnen een beperkte tijd, doch niet langer dan 3 maanden, in een lagere salarisgroep worden geplaatst dan die waarin hun (geplande) functie is ingedeeld, met dien verstande, dat deze termijn in uitzonderingsgevallen nog met maximaal 3 maanden kan worden verlengd. De vorderingen van deze werknemers worden periodiek beoordeeld. In daartoe aanleiding gevende gevallen zal de werkgever tot een tussentijdse bevordering besluiten.
4. Beroepsprocedure functie-indeling
 - a. Aan iedere werknemer wordt schriftelijk mededeling gedaan van de functie die hij vervult en van de salarisgroep waarin de functie is ingedeeld en zo mogelijk het totaal-aantal punten van de functie.
 - b. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie in een salarisgroep, dient hij eerst te streven naar een oplossing van het bezwaar langs de normale weg binnen de onderneming. Zie voor verdere procedure Aanhangsel A.

Artikel 19 - Salarissen, eenmalige uitkering en resultaatafhankelijke beloning

1. De werkgever stelt voor iedere werknemer afzonderlijk het salaris vast met inachtneming van de functiejaarschaal.
2. Salarisschaal:
 - A. **Functieschalen met ingang van 1 juni 2022 (inclusief 4% verhoging).**

Schaal	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
0	2.458,89	2.499,61	2.566,58	2.621,16	2.724,02	2.831,76	2.989,88	3.199,80	3.451,82	3.870,94
1	2.496,16	2.538,27	2.605,95	2.662,57	2.771,00	2.885,61	3.044,45	3.256,41	3.524,31	3.950,37
2	2.533,47	2.577,64	2.647,38	2.706,79	2.817,23	2.939,46	3.098,97	3.319,24	3.597,51	4.028,38
3	2.570,73	2.614,93	2.687,44	2.752,34	2.869,71	2.997,48	3.159,04	3.382,07	3.670,00	4.106,42
4	2.608,74	2.654,97	2.731,62	2.798,58	2.922,88	3.051,34	3.219,11	3.446,28	3.743,19	4.181,68
5	2.647,38	2.693,64	2.779,26	2.848,30	2.981,58	3.110,03	3.279,20	3.512,58	3.815,01	4.260,40
6	2.686,04	2.735,08	2.819,31	2.897,33	3.038,23	3.169,39	3.338,56	3.574,02	3.888,89	4.338,42
7		2.777,89	2.869,71	2.956,73	3.095,50	3.230,88	3.401,41	3.647,92	3.961,39	4.415,75
8						3.290,92	3.467,02	3.712,83	4.033,90	4.493,08
9							3.535,36	3.779,79	4.107,80	4.571,11
Max.na										
3	2.713,65	2.804,80	2.898,04	2.985,74	3.125,90	3.323,40	3.570,58	3.818,46	4.147,83	4.615,98
6	2.741,99	2.833,80	2.926,34	3.014,73	3.157,67	3.357,19	3.605,10	3.856,45	4.190,64	4.662,27
9	2.766,14	2.861,43	2.955,37	3.045,10	3.190,81	3.390,35	3.639,63	3.893,74	4.230,69	4.709,21

B. Functieschalen met ingang van 1 juni 2023 (inclusief 1,25% verhoging).

Schaal	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
0	2.489,63	2.530,86	2.598,66	2.653,92	2.758,07	2.867,15	3.027,25	3.239,80	3.494,97	3.919,33
1	2.527,36	2.570,00	2.638,53	2.695,86	2.805,64	2.921,68	3.082,50	3.297,11	3.568,36	3.999,75
2	2.565,14	2.609,86	2.680,48	2.740,62	2.852,45	2.976,20	3.137,70	3.360,73	3.642,48	4.078,74
3	2.602,87	2.647,62	2.721,03	2.786,74	2.905,58	3.034,94	3.198,53	3.424,35	3.715,88	4.157,75
4	2.641,35	2.688,15	2.765,76	2.833,56	2.959,42	3.089,48	3.259,35	3.489,35	3.789,98	4.233,95
5	2.680,48	2.727,31	2.814,00	2.883,90	3.018,85	3.148,90	3.320,19	3.556,49	3.862,70	4.313,65
6	2.719,62	2.769,27	2.854,55	2.933,55	3.076,20	3.209,01	3.380,30	3.618,69	3.937,50	4.392,65
7		2.812,62	2.905,58	2.993,69	3.134,20	3.271,26	3.443,92	3.693,52	4.010,91	4.470,95
8						3.332,06	3.510,36	3.759,24	4.084,32	4.549,24
9							3.579,55	3.827,04	4.159,15	4.628,25
Max.na										
3	2.747,57	2.839,86	2.934,27	3.023,06	3.164,97	3.364,94	3.615,21	3.866,19	4.199,68	4.673,68
6	2.776,27	2.869,22	2.962,92	3.052,42	3.197,14	3.399,16	3.650,17	3.904,66	4.243,02	4.720,55
9	2.800,72	2.897,20	2.992,31	3.083,17	3.230,69	3.432,73	3.685,13	3.942,41	4.283,58	4.768,07

C. Personen als bedoeld in de Participatiewet

Voor zover dit uitkomst biedt is werkgever bereid een loonschaal te creëren conform advies van de Stichting van de Arbeid, dat wil zeggen een loonschaal van 100% tot 120% WML.

Artikel 20 - Toepassing salarisschalen

- De werknemer die in dienst treedt wordt in beginsel een functiesalaris toegekend op basis van de schaal waarin zijn functie is ingedeeld, op het minimum van de betreffende functiesalarisschaal.
- De werkgever stelt jaarlijks per 1 januari de salarissen van de werknemers opnieuw vast, uitgaande van:
 - werknemers, die nog niet het maximum hebben bereikt van de salarisgroep waarin hun functie is ingedeeld, worden per januari 1 trede hoger ingeschaald;
 - werknemers, die op 1 januari van enig jaar gedurende tenminste 3 ononderbroken jaren het maximum hebben ontvangen van hun salarisgroep, ontvangen ingaande 1 juli daaropvolgend een verhoging van 1% over dat functiesalaris. Eenzelfde verhoging is wederom van toepassing, wanneer de werknemer op 1 januari van enig jaar gedurende ten minste 6 respectievelijk 9 ononderbroken jaren het maximum heeft ontvangen van zijn salarisgroep.
- Bij plaatsing in een functie welke is ingedeeld in een lagere salarisgroep zal hij in de betreffende salarisgroep worden ingedeeld:
 - indien dit geschiedt op verzoek van de werknemer of aan hem zelf toe te rekenen redenen, met ingang van het tijdstip waarop de plaatsing heeft plaats gevonden.
 - indien dit geschiedt als gevolg van bedrijfsomstandigheden of medische redenen, met ingang van de eerst volgende maand waarop de plaatsing plaats vindt. Is het oude maandinkomen hoger dan het maximum van de nieuwe salarisgroep, dan zal het meerdere als een persoonlijke toeslag worden toegekend. Deze persoonlijke toeslag zal uitsluitend worden verminderd met persoonlijke verhogingen en niet met collectieve verhogingen, en zal worden herzien op dezelfde data en met dezelfde percentages als het nieuwe functiesalaris. Deze aanvullende persoonlijke toeslag is bedoeld opdat de werknemer zijn oorspronkelijke inkomen in geld behoudt. Deze aanvullende persoonlijke toeslag moet worden gezien als sociaal loon, waarvoor door de werknemer geen tegenprestatie hoeft te worden geleverd.
- Bij tijdelijke plaatsing in een functie, welke is ingedeeld in een hogere salarisgroep, zal:
 - de werknemer die tijdelijk een hoger ingedeelde functie waarneemt dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in zijn oorspronkelijke functiegroep/functiesalarisschaal. Hij kan aan de tijdelijke tewerkstelling in een hoger ingedeelde functie geen aanspraak ontlenen op een definitieve plaatsing in een hogere functie of op een definitieve, daarmee overeenkomende beloning.

- b. de werknemer die gedurende tenminste 10 opeenvolgende diensten volledig een functie waarneemt, welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, zal een waarnemingstoelage ontvangen ten bedrage van de helft van het verschil tussen de functiesalarissen bij 0 functie jaren van de betreffende schalen.
 - c. Indien de waarnemingsperiode korter dan een maand duurt en in twee kalendermaanden valt, wordt zij geacht geheel in de tweede maand te vallen.
 - d. De onder b bedoelde toeslag zal niet worden toegekend, als bij de indeling van de eigen functie rekening is gehouden met waarnemen van een hogere functie.
- 5.
- a. De werknemer die definitief in een hogere functie wordt geplaatst, zal worden ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaats gevonden, behoudens het gestelde in artikel 18, lid 3.
 - b. Voor de werknemer geldt dat zijn nieuwe functiesalaris is gebaseerd op een aantal functie jaren in de nieuwe salarisschaal, dat gelijk is aan het aantal functie jaren die hij had in de oude salarisschaal.

Uitzondering hierop geldt voor verhoging naar de salarisgroep 10. In dat geval geldt dat inschaling plaatsvindt in het naast hogere bedrag in de nieuwe schaal + 1 periodiek.

Artikel 21 - Vaste maandelijks toeslagen

1. Ploegentoeslag
 Werknemers in ploegendienst ontvangen een ploegentoeslag in procenten van het schaalsalaris. Deze bedraagt voor de volcontinuidienst 28,5%.
 Indien een werknemer slechts een gedeelte van een maand in ploegendienst heeft gewerkt, ontvangt hij een evenredig deel van de ploegentoeslag.
2. Afbouw ploegentoeslag
- a. De werknemer die, na gedurende tenminste 3 maanden in volcontinuidienst werkzaam te zijn geweest, anders dan door eigen toedoen wordt geplaatst in een lager beloond dienstrooster, ontvangt een toeslag. Deze is afhankelijk van de lengte van de periode dat in volcontinuidienst is gewerkt en bedraagt:

Periode in volcontinuidienst	Toeslag in procenten van de ploegentoeslag
• meer dan 3 maanden	100%, nog gedurende de lopende maand;
• meer dan 6 maanden	100%, nog gedurende de lopende en de volgende maand;
• meer dan 3 jaren	100%, nog gedurende de lopende en de 2 volgende maanden, 80%, de daarop volgende 3 maanden, 60%, de daarop volgende 3 maanden, 40%, de daarop volgende 2 maanden, 20%, de daarop volgende 2 maanden;
• meer dan 5 jaren	100%, nog gedurende de lopende en de 2 volgende maanden, 80%, de daarop volgende 5 maanden, 60%, de daarop volgende 5 maanden, 40%, de daarop volgende 4 maanden, 20%, de daarop volgende 4 maanden.
- Deze toeslag maakt geen deel uit van het functiesalaris en stijgt derhalve niet mee met eventuele verhogingen van de salarisschalen. Deze toeslag wordt geheel of gedeeltelijk afgebouwd bij plaatsing in een hogere salarisgroep of herplaatsing in volcontinuidienst.
- b. Van de werknemer van 55 jaar en ouder die, anders dan door eigen toedoen, in een lager beloond dienstrooster wordt geplaatst, wordt het percentage ploegentoeslag gehandhaafd als een persoonlijke toeslag, mits:

- hij ten tijde van de plaatsing in het lager beloonde dienstrooster tenminste 10 jaren onafgebroken in volcontinuïedienst werkzaam was, en
- indien het medische afkeuring betreft, waarbij de afkeuring is uitgesproken door een arts van het UWV.
- In het geval dat een werknemer zoals in dit sub-lid bedoeld, in aanmerking komt voor een aanvullende persoonlijke toeslag dan moet deze aanvulling op het inkomen worden gezien als sociaal loon, waarvoor door de werknemer geen tegenprestatie hoeft te worden geleverd.

Artikel 22 - Incidentele toeslagen/vergoedingen

1. Werknemers ontvangen voor overwerk, dat aansluit aan de normale dagelijkse werktijd en dat niet langer duurt dan een half uur per dag, geen beloning.

2. Overwerk

Werknemers ontvangen voor overwerk de volgende beloning per uur in procenten van het schaalsalaris:

Overwerk	Dagdienst en Volcontinuïedienst aansluitend aan de dienst	Volcontinuïedienst op roostervrije dagen
a. tussen maandag t/m vrijdag	0,87%	1,16%
b. op zaterdag	1,02%	1,45%
c. op zondag	1,16%	1,74%
d. op feestdagen	1,74%	2,32%

Bij inhalen van overuren worden op hiervoor genoemde beloning per opgenomen uur de volgende percentages in mindering gebracht:

opgenomen op maandag t/m vrijdag	0,58%
opgenomen op zaterdag	0,87%
opgenomen op zondag	1,16%

Als aan het eind van de maand direct volgende op de maand, waarin de betaling plaatsvond, is gebleken, dat inhalen niet mogelijk was, dan wordt alsnog een betaling toegekend tot het percentage dat voor niet-ingehaald overwerk geldt.

Tijdelijk aanvullende vergoeding overwerk:

Uitsluitend voor de duur van 24 maanden, ingaande op 1 juni 2021 en daarom eindigende op 31 mei 2023 geldt een aanvullende vergoeding overwerk. Binnen dit tijdvak geldt voor de werknemer in dagdienst die overwerk verricht, en de werknemer in volcontinuïedienst* die overwerk verricht voorafgaand of aansluitend aan zijn dienst, per gewerkt overuur een aanvullende vergoeding van 0,25% van het schaalsalaris van de maand waarop saldo wordt uitgekeerd.

*) Overuren verricht op Roostervrije dagen (volcontinu) vallen buiten deze regeling.

Het saldo van de aanvullende vergoeding wordt tweemaal per kalenderjaar als brutoloon uitbetaald:

- het opgebouwde saldo over de periode januari tot en met juni bij de loonbetaling van de maand juli; en
- het saldo over de periode juli tot en met december bij de loonbetaling van de maand januari van het daarop volgend jaar.

Partijen zullen in het laatste kwartaal van 2022 tussentijds de effectiviteit evalueren, en in 2023 voordat deze regeling eindigt de effectiviteit van de "Roadmap" evalueren (eindevaluatie). (zie ook Aanhangsel E: Protocolafpraak Werkdruk en overwerk).

Meeruren:

Wanneer de deeltijd werknemer zoals bedoeld in artikel 2.a in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft doch minder dan de normale uren zoals deze gelden voor een voltijd werknemer, dan worden deze meer gewerkte uren aangemerkt als meeruren. De uitvoering is vastgelegd in de binnen de onderneming van werkgever geldende regeling arbeidsvoorwaarden deeltijd medewerk(st)er.

3. Extra opkomst

Werknemers die voor het verrichten van werkzaamheden in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moeten maken ontvangen per extra opkomst de vergoeding in procenten van het schaalsalaris:

op maandag t/m vrijdag	1,0%;
op zaterdag	1,5%;
op zon- en feestdagen	2,0%.

4. Verschoven uren

Werknemers, die in opdracht invallen in een dienst van een ander dienstrooster, c.q. voor wie roosterverschuiving optreedt, zonder dat hij daarvoor langer gaat werken dan volgens het eigen dienstrooster, ontvangen de volgende beloning per verschoven uur in procenten van het schaalsalaris:

op maandag t/m zaterdag	0,29%;
op zondag	0,58%;
op feestdagen	1,16%.

Indien meer dan 10 diensten wordt ingevallen in volcontinuïdient, wordt een beloning toegekend conform artikel 21, lid 1.

5. Consignatie

Werknemers, die deelnemen aan een consignatieregeling ontvangen een vergoeding in procenten van het schaalsalaris van:

a. voor één dag, maandag t/m vrijdag	0,7%;
b. voor een zaterdag of zondag	2,0%;
c. voor een feestdag	2,5%.

6. Sprongtoeslag

Een werknemer in volcontinuïdient, die anders dan door eigen toedoen, wordt overgeplaatst naar een andere ploeg ontvangt daarvoor in plaats van het onder 4 genoemde per overgang een eenmalige toeslag van 1,16% van het schaalsalaris. Bij terugplaatsing naar de oorspronkelijke ploeg wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, als tenminste 5 diensten in de andere ploeg is gewerkt.

7. Feestdagen

Een werknemer in volcontinuïdient die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moet verrichten, ontvangt over de maand waarin die feestdag valt een toeslag van 9,28% van het schaalsalaris.

Indien een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag voor een werknemer in volcontinuïdient samenvalt met een roostervrije of snipperdag, ontvangt hij over de maand waarin die feestdag valt een compensatie van 4,64% van zijn schaalsalaris.

Artikel 23 - Wijze van betaling

1. Het maandinkomen wordt 14 maal per jaar uitbetaald n.l. elke maand, per einde maand en éénmaal extra in de maand mei als vakantiegeld en eenmaal extra in de maand november als eindejaarsuitkering. Indien men in het kalenderjaar:
 - niet het gehele jaar een dienstverband met de onderneming heeft gehad;
 - of afwijkend van het dienstrooster heeft gewerkt;
 - of in deeltijd is gaan werken;
 - of een salariswijziging heeft gehad;
 - of sprake is van geweest van onbetaald verlof (onder meer bedoeld als bij levensloop), worden vakantiegeld en eindejaarsuitkering naar rato uitbetaald.
2. De vakantietoeslag bedraagt tenminste € 2.251,06 bruto.
3. Incidentele beloningen worden als regel de maand na het overwerk of de consignatie uitbetaald.

Artikel 24 - Bovenwettelijke werkgeversbijdrage zorgverzekering:

De werkgever zal een bovenwettelijke bijdrage zorgverzekering aan de werknemer betaalbaar stellen ter grootte van € 10,00 bruto per maand. Indien in de individuele arbeidsovereenkomst een lagere arbeidsduur is bedongen dan een voltijd werknemer, wordt deze bijdrage naar evenredigheid van de arbeidsduur berekend en uitgekeerd. Deze bruto uitkering maakt geen onderdeel uit van het salaris, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, pensioengrondslag, noch van enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

Hoofdstuk V Arbeidsvoorwaarden - Afwezigheid

Artikel 25 - Afwezigheid

1. Werknemers, die hun arbeid niet kunnen verrichten als gevolg van ziekte of ongeval, moeten hun afwezigheid en de reden daarvan melden op de wijze als in de desbetreffende voorschriften is aangegeven.
2. Het is niet geoorloofd zonder uitdrukkelijke toestemming van de werkgever afwezig te zijn om een andere reden dan in lid 1 genoemd. Afwezigheid zonder toestemming anders dan door ziekte of ongeval wordt als onrechtmatig verzuim aangemerkt.
3. De werkgever is aan de werknemer geen salaris verschuldigd over de tijd, gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht. Evenmin behoudt de werknemer zijn aanspraak op beloning in de gevallen bedoeld in de betreffende artikelen van het BW.
4. In de volgende gevallen zal de werkgever afwezigheid met behoud van salaris toestaan:
 - a. Naar aanleiding van een gebeurtenis als genoemd in Artikel 28 en de daarbij vermelde tijd.
 - b. Wanneer vrijaf wordt gegeven in verband met de viering van een feestdag.

Artikel 26 - Arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem - de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer de volgende uitkering dan wel aanvulling op de wettelijke uitkering worden verstrekt:
 - a. Gedurende het eerste ziektejaar een doorbetaling van 100% van het netto-maandinkomen.
Inclusief een eventuele vergoeding conform artikel 22, lid 7.
Gedurende het tweede ziektejaar een doorbetaling van 70% van het netto-maandinkomen.
Inclusief een eventuele vergoeding conform artikel 22, lid 7.
 - b. Gedurende het tweede ziektejaar zal de werkgever de onder a. bedoelde 70% loon-doorbetaling suppleren met 30% tot maximaal 100% van het nettoloon, mits (ook) door de werknemer volledig wordt voldaan aan alle eisen van wet- en regelgeving, zoals onder andere vastgelegd in de Wet verbetering Poortwachter en alle ziekteverzuimregels respectievelijk verzuimbeleid zoals deze gelden binnen DUCOR Petrochemicals B.V.
 - c. Indien na afloop van het tweede ziektejaar de WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte loon-doorbetaling tot 100% worden gecontinueerd. De totale periode van aanvulling zal maximaal 156 weken blijven bedragen. De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.
 - d. Dit in dit artikel bedoelde suppleties zijn gericht op een snelle en actieve re-integratie van de werknemer in het arbeidsproces. Van de werknemer wordt daarbij verwacht dat hij:
 - 1) door DUCOR Petrochemicals B.V. aangeboden (tijdelijk) passende arbeid accepteert;
 - 2) zich maximaal inspant bij noodzakelijke om- en/of bijscholing;
 - 3) zijn volledige medewerking verleent aan alle vormen van re-integratieactiviteiten die de (bedrijfs)arts c.q. verzuimbegeleider mogelijk acht.
Of de hier bedoelde suppletie van 30% wordt toegekend zal in eerste aanleg worden getoetst in het evaluatiemoment na de eerste periode van 12 maanden arbeidsongeschiktheid en worden vastgelegd in het voorlopige re-integratieverslag. De formele afhandeling van de toetsing vindt plaats in het Sociaal Medisch Team (SMT), dat een bindend oordeel geeft. Het SMT zal

gedurende de tweede periode van 12 maanden arbeidsongeschiktheid de re-integratieactiviteiten blijven monitoren. Indien en voor zover hiertoe aanleiding bestaat kan het SMT naast het geldende sanctiebeleid de uitkering van de suppletie stopzetten.

De hier bedoelde suppletie van 30% zal ook worden uitbetaald aan de werknemer die naar het oordeel van het SMT op het moment van toetsing geen benutbare mogelijkheden meer heeft.

3. **Arbeidsongeschikt en AOW:**

a. Einde arbeidsovereenkomst:

De in lid 2 bedoelde aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en worden niet toegekend aan werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

b. Arbeidsongeschikt en AOW-gerechtigde leeftijd

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

4. **Regres:**

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

5. **Werkgever zal zich met inachtneming van de Wet Verbetering Poortwachter blijven inspannen om de werknemer die blijvend arbeidsongeschikt is, deze - en zo mogelijk voor de volledige restverdien capaciteit doch met het streven voor tenminste 50% van de restverdien capaciteit - te herplaatsen binnen zijn werk organisatie.**

Ingeval de werknemer bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid:

niet binnen de onderneming van werkgever herplaatsbaar blijkt te zijn en sprake is van externe herplaatsing en dientengevolge beëindiging van het dienstverband; dan wel na afloop van de periode van de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in lid 2-b, binnen de onderneming van werkgever niet dan wel niet binnen afzienbare tijd herplaatsbaar blijkt te zijn noch - binnen afzienbare tijd - sprake zal zijn van externe re-integratie; zal werkgever met inachtneming van de wet het dienstverband beëindigen. Alvorens de werkgever tot uitvoering hiervan overgaat zal hij de werknemer er op attenderen dat de vakvereniging waar bij eventueel de werknemer is aangesloten in de gelegenheid is over de ontstane situatie te overleggen, om zo doende maatwerk te kunnen leveren.

Artikel 27 - Kort verlof

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 en 4:3 van de Wet arbeid en zorg mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Het recht bestaat in ieder geval:

- a. vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis/crematie van de echtgenoot of partner van de werknemer, van een tot het gezin behorend kind van de werknemer of van zijn/haar vader, moeder, schoonvader of schoonmoeder, mits hij/zij de volledige zorg heeft voor alle regelingen ter zake van dat overlijden;
 - b. gedurende één dag of dienst bij overlijden en gedurende één dag of dienst bij begrafenis/crematie van een niet onder a. genoemd kind van de werknemer, vader, moeder, schoonvader of schoonmoeder, of van een schoonzoon of schoondochter, dan wel gedurende twee dagen of diensten hetzij bij overlijden, hetzij bij de begrafenis/crematie in daartoe redelijkerwijze aanleiding gevende gevallen;
 - c. gedurende één dag of dienst bij overlijden of begrafenis/crematie van een grootvader, grootmoeder, een grootvader of grootmoeder van de partner, een kleinkind, een broer, een zuster, een zwager of schoonzuster;
 - d. gedurende een dag of dienst bij ondertrouw respectievelijk melden op Gemeentehuis van geregistreerd partnerschap van de werknemer;
 - e. gedurende twee dagen of diensten bij huwelijk van de werknemer;
 - f. gedurende één dag of dienst bij het huwelijk van een kind, vader of moeder, schoonvader of schoonmoeder, een kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster;
 - g. gedurende één dag of dienst bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer, bij 25-, 40-, 50-, en 60-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders van de werknemer en bij 50-jarig huwelijk van de grootouders van de werknemer;
 - h. gedurende één dag of dienst bij een 20-, 30- en 35-jarig dienstjubiläum van de werknemer;
2. De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten, aan werknemers op schriftelijk verzoek van hun vakvereniging afwezigheid toestaan voor het deelnemen aan vormings- en scholingsbijeenkomsten van de vakvereniging, alsmede voor het als afgevaardigde deelnemen aan de in de statuten van de vakvereniging voorgeschreven bijeenkomsten van statutair voorziene organen.
3. Voor het overige wordt binnen de onderneming de Wet Arbeid en Zorg en Wet Invoering Extra Geboorteverlof gevolgd. Aanvullend geldt dat gedurende het aanvullend geboorteverlof (5 keer het aantal werkuren per week) zoals bedoeld in de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG), de pensioenopbouw door werkgever wordt voortgezet, dit indien de werknemer zijn premiedeel voldoet c.q. betaalt.

Artikel 28 - Scholing en vorming

De ontwikkeling van werknemers is in het belang van de werknemers en van de onderneming. De werkgever heeft regelingen ten aanzien van scholing en vorming, welke zijn vastgelegd in het Bedrijfsvoeringssysteem. Deze regelingen betreffen studies en cursussen volledig en/of deels voor rekening van de onderneming en de uitvoeringsregels in verband met afwezigheid bij studie en cursussen.

Artikel 29 - Partieel 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 functiesalaris wordt in evenredigheid met de voor hem geldende arbeidstijd berekend.
- c. De basisvakantie voor de leerplichtige werknemer bedraagt 22 dagen. Dit aantal dagen wordt naar evenredigheid verminderd met inachtneming van de verhouding welke bestaat tot de normale werktijd van de betrokkene. Voorts heeft de leerplichtige werknemer aanspraak op 5 extra dagen vakantie. 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. In een geval een werknemer vrijwillig arbeid verricht op de 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.

Artikel 30 - Aantal vakantiedagen

1. Werknemers, die gedurende het gehele vakantiejaar (=kalenderjaar) in dienst van de werkgever zijn, verwerven over dit kalenderjaar 20 wettelijke vakantiedagen van 8 uur. Naast deze wettelijke vakantiedagen verwerven de werknemers over een volledig kalenderjaar 5 bovenwettelijke vakantiedagen c.q. diensten van 8 uur.
2. Extra vakantie wordt toegekend aan:

werknemers met 5 ononderbroken dienstjaren	1 dag;
werknemers van 40 t/m 44 jaar	1 dag;
werknemers van 45 t/m 49 jaar	2 dagen;
werknemers van 50 t/m 54 jaar	3 dagen;
werknemers van 55 t/m 57 jaar	4 dagen;
werknemers van 58 jaar	6 dagen;
werknemers van 59 jaar	7 dagen;
werknemers van 60 jaar	8 dagen;
werknemers van 61 jaar	9 dagen;
werknemers van 62 jaar	10 dagen;
werknemers van 63 jaar	10 dagen;
werknemers van 64 jaar	10 dagen.

Aan werknemers van 63 en 64 jaar werkzaam in volcontinuïedienst wordt nog 1 extra dag toegekend.

Noot:

Hangende de uitkomsten van de werkgroep Duurzame Inzetbaarheid en analyse van de bezetting, geldt dat gedurende de looptijd van deze cao dat de werknemer die ouder is dan 64 jaar het niveau aan dagen behoudt die hij had op zijn 64^{ste} levensjaar.

Voor de vaststelling van het aantal vakantiedagen is bepalend de leeftijd, die in de loop van het desbetreffende kalenderjaar wordt bereikt.

3. De aanspraak op vakantiedagen wordt in de loop van het vakantiejaar opgebouwd. Werknemers die gedurende een deel van het vakantiejaar in dienst zijn, hebben in dat jaar naar evenredigheid van de diensttijd aanspraak op vakantie. Het aantal vast te stellen vakantiedagen wordt rekenkundig afgerond op hele dagen.
In geval van arbeidsongeschiktheid worden bovenwettelijke vakantierechten slechts verworven over de laatste 6 maanden waarin geen arbeid wordt verricht en wettelijke vakantiedagen zulks conform het bepaalde in de wet.
4. Voor de berekening van de vakantie wordt de werknemer die voor of op de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.
Wanneer de werknemer ná de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, wordt hij geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.
Indien de arbeidsovereenkomst korter dan één maand heeft geduurd, heeft de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie.
5. De vakantiedagen dienen in beginsel te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin deze rechten zijn verworven.
De wettelijke vakantiedagen vervallen zulks conform bepaald in de wet. Bovenwettelijke vakantiedagen vervallen 5 jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin ze zijn verworven.
6. Iedere werknemer heeft het recht om per kalenderjaar een vrije dag te kopen. Hiervoor wordt bij de salarisbetaling een bedrag ingehouden van 5,7% van het maandinkomen. Deze

inhouding heeft geen effect op de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering en de pensioen- grondslag. Niet gebruikte koopdagen vervallen aan het einde van het jaar.

Artikel 30A - Het niet verwerven van vakantie gedurende onderbreking van de werkzaamheden

Indien over een tijdvak geen loon is verschuldigd, wordt over dit tijdvak geen recht op vakantie opgebouwd, tenzij een van de situaties zoals o.m. genoemd in artikel 7:635 BW zich voordoet, te weten:

- a. volledige arbeidsongeschiktheid;
- b. zwangerschap en bevallingsverlof;
- c. andere redenen genoemd in artikel 7: 635 BW.

In de onder a. en b. bedoelde gevallen worden wettelijke vakantierechten verworven over de wettelijk vastgestelde periode, en bovenwettelijke vakantierechten slechts over de laatste zes maanden waarin geen arbeid wordt verricht.

Opbouw van vakantie bij volledige arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats indien de arbeidsongeschiktheid door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek, waarover de werknemer in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en voor de tijd gedurende welke de werknemer door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd dan wel indien hij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.

Artikel 31 - Aaneengesloten vakantie

1. De individuele werknemer heeft recht op een aaneengesloten vakantie van drie weken, mits het aantal vakantiedagen daarvoor toereikend is. De vakantie wordt in overleg tussen werkgever en werknemer, zoveel mogelijk overeenkomstig de wensen van de werknemer vastgesteld. Dit leidt slechts uitzondering tot afwijzing indien zwaarwichtige belangen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever niet binnen twee weken zijn bezwaren schriftelijk kenbaar heeft kunnen maken, nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft ingediend, zal de vakantie overeenkomstig de werknemer worden vastgesteld. Indien er sprake is van gewichtige redenen zullen werkgever en werknemer conform het in artikel 638 BW bepaalde in overleg treden om een nieuwe vakantie vast te stellen.
2. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met:
 - een feestdag, waarop door de werkgever vrijaf wordt gegeven of
 - een gebeurtenis als bedoeld in Artikel 27, lid 1, dan zal de feestdag respectievelijk de tijd van afwezigheid, niet als vakantiedag tellen.

Artikel 32 - Vakantie en arbeidsongeschiktheid

1. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie dan wel tijdens een vakantiedag en de werknemer daardoor niet in staat is zijn vakantie te genieten zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld, mits de arbeidsongeschiktheid door de controlerende instantie wordt geaccepteerd dan wel door een medische verklaring wordt gestaafd.
2. Indien de hiervoor onder 1 van dit artikel genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of op een vakantiedag, dan dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen.
3. Indien de aanvankelijk vastgestelde vakantie niet als zodanig kan worden genoten, zal de werkgever in overleg met de werknemer nieuwe tijdstippen vaststellen waarop de betreffende vakantiedagen alsnog zullen worden opgenomen.

Artikel 33 - Vakantie bij einde dienstverband

1. De werknemer ontvangt, bij het einde van het dienstverband, voor de vakantiedagen waarop hij nog aanspraak heeft een vergoeding gelijk aan de vergoeding voor salarisderiving, die zou zijn toegekend als de resterende vakantie zou zijn genoten.

2. Als bij het einde van het dienstverband in de loop van het vakantiejaar teveel vakantie is genoten, is de werknemer verplicht tot terugbetaling van de vergoeding van de salarisderving over de teveel genoten vakantie.

Artikel 34 - Oudere werknemers

1. a. Oudere werknemers zullen met ingang van de maand volgende op de maand waarin zij onderstaande leeftijden bereiken het recht verwerven op een afwezigheid gedurende onderstaand aantal werkdagen:
- | | |
|---------|---------------|
| 56 jaar | 1 werkdag; |
| 57 jaar | 2 werkdagen; |
| 58 jaar | 4 werkdagen; |
| 59 jaar | 6 werkdagen; |
| 60 jaar | 8 werkdagen; |
| 61 jaar | 10 werkdagen; |
| 62 jaar | 12 werkdagen; |
| 63 jaar | 12 werkdagen; |
| 64 jaar | 12 werkdagen. |

Noot:

Hangende de uitkomsten van de werkgroep Duurzame Inzetbaarheid en analyse van de bezetting, geldt dat gedurende de looptijd van deze cao dat de werknemer die ouder is dan 64 jaar het niveau aan dagen behoudt die hij had op zijn 64^{ste} levensjaar.

De betaling over deze werkdagen zal bij afwezigheid 85% zijn van het normale inkomen over die dagen.

- b. Gebruikmaking van deze regeling heeft geen gevolgen voor de opbouw van vakantie- en pensioenrechten, voor de aanspraken op vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
- c. De mate waarin en de tijdstippen waarop van deze regeling gebruik wordt gemaakt zullen in overleg met de bedrijfsleiding tevoren worden vastgelegd in een rooster.
- d. Extra vrije dagen/diensten kunnen niet worden opgenomen op zaterdagen, zondagen en feestdagen.
2. Werknemers in volcontinuïdient van 63 jaar en ouder, die tenminste een maand tevoren schriftelijk de wens daartoe hebben kenbaar gemaakt, zullen indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, worden tewerkgesteld in de dagdienst. Als dan zal op hen van toepassing zijn het gestelde in artikel 21, lid 2. De pensioenaanspraken zullen daarmee onverlet blijven.
3. Aan de werknemer zal binnen de periode van 2 jaar voorafgaande aan het bereiken van de pensioendatum als bedoeld in artikel 12, lid 1a, op zijn desbetreffende verzoek in totaal maximaal 5 dagen c.q. diensten betaald verzuim worden toegekend voor deelname aan een cursus ter voorbereiding op zijn post-actieve levensfase. De werkgever neemt de cursuskosten van de werknemer en diens eventuele levenspartner voor zijn rekening.

Artikel 35 - Vakbondswerk in de onderneming

De werkgever erkent, dat het functioneren van de vakvereniging afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn in het werk van de vakvereniging, met betrekking tot de onderneming.

Op grond hiervan zal de werkgever mogelijkheden scheppen voor het functioneren van het vakbondswerk in zijn onderneming, voor zover dit met het oog op bovengenoemde betrokkenheid nodig is. Deze mogelijkheden zullen worden neergelegd in een afzonderlijke overeenkomst ter uitvoering van deze bepaling binnen de grenzen van de te maken afspraken.

Artikel 36 - Tijdelijke RVU regelingen

- A. De werknemers die werkzaam zijn in een functie, die op basis van de sectordefinitie aangemerkt is als zwaar beroep en die geboren is tussen 1 september 1954 en 30 september 1961 heeft de mogelijkheid om op vrijwillige basis eerder te stoppen met werken. Een en ander conform de in bijlage III-A cao opgenomen Tijdelijke RVU-regeling met definitie zwaar werk.

- B. De werknemer anders dan bedoeld onder lid 1 en die geboren is tussen 1 september 1954 en 30 september 1961 heeft de mogelijkheid om op vrijwillige basis eerder te stoppen met werken. Een en ander conform de in bijlage III-B cao opgenomen Tijdelijke RVU regeling.
- C. Uitsluitend en alleen aan de tijdelijke RVU-regelingen in bijlage III kunnen rechten worden ontleend.

Aanhangsel A ORBA Beroepsprocedure

1. Beroepsgronden

De werknemer kan beroep aantekenen, indien hij van mening is dat:

- a. de voor zijn functie geldende functieomschrijving niet of niet meer in overeenstemming is met de feitelijke inhoud van die functie;
 - b. de waardering resp. de indeling van zijn functie niet in overeenstemming is met het uitgebrachte functiewaarderingsresultaat.
- Het beroep wordt schriftelijk en met redenen omkleed aangetekend.

2. Beroepstermijn

- a. Beroep kan te allen tijde worden aangetekend indien naar de mening van de werknemer de feitelijke inhoud van de functie een duidelijke afwijking van de functieomschrijving heeft ondergaan.
- b. Beroep tegen indeling van de functie dient te worden ingesteld binnen drie maanden nadat de werknemer over de indeling van zijn functie is geïnformeerd.

3. Beroepsprocedure

a. via de chef

1. Beroep dient bij de chef te worden aangetekend. Deze vermeldt op de brief de datum van ontvangst.
2. De werknemer dient de zaak eerst te bespreken met zijn chef. Indien de chef en de personeelsfunctionaris van mening zijn, dat de bezwaren van de werknemer gegrond zijn, legt de chef de zaak voor aan de functiewaarderingsdeskundige van de werkgever. De klacht doorloopt vervolgens de geldende procedure die bij de ORBA-methode van functiewaardering wordt gevolgd. In geval van gewijzigde functie-inhoud kan daaruit een herwaardering en eventueel ook een herindeling van de functie resulteren.

b. zelfstandige procedure

Als de chef de bezwaren van de werknemer afwijst, kan de werknemer met medeweten van de chef en de personeelsfunctionaris zich per brief zelfstandig tot de functiewaarderingsdeskundige van de werkgever wenden. Deze onderzoekt de kwestie volgens de normale procedure van de ORBA-methode. De werknemer, diens chef en de personeelsfunctionaris worden van het resultaat van het onderzoek op de hoogte gesteld. De werkgever streeft ernaar, voor zover de oorzaak van een eventuele vertraging niet aan de zijde van de werknemer zelf is gelegen, de procedures genoemd onder a. en b. binnen drie maanden af te ronden. Bij overschrijding van die termijn wordt de werknemer daaromtrent geïnformeerd.

c. Commissie van deskundigen

1. Indien het onder a. resp. b. gestelde niet leidt tot een voor de werknemer bevredigende oplossing, kan deze zijn klacht in laatste instantie voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten. De klacht wordt dan behandeld door een ad hoc commissie, bestaand uit één of meer ter zake deskundigen van die vakvereniging en van het Organisatiebureau van Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN). De commissie hoort partijen, stelt, zo nodig ter plaatse, een onderzoek in en doet een uitspraak. Deze uitspraak is voor partijen bindend. Indien de commissie niet tot een gemeenschappelijke uitspraak komt, geeft zij de werkgever voor de verdere afhandeling advies.
2. Is de werknemer niet bij een vakvereniging aangesloten, dan kan hij zijn klacht via de functiewaarderingsdeskundige van de werkgever voorleggen aan het Organisatiebureau van AWWN. Het bureau hoort partijen, stelt, zo nodig ter plaatse, een onderzoek in en brengt advies uit aan de werkgever.

4. Ingangsdatum bij gegrondverklaring van het beroep

Indien het beroep gegrond wordt verklaard, gaat de herwaardering resp. de herindeling van de functie in op de dag van de maand volgend op de datum, waarop de onder 3a, sub 1, vermelde brief van de werknemer werd ontvangen.

Aanhangsel B Werkgelegenheid

1. Werkgelegenheid

- a. De werkgever onderkent, dat behoud en waar mogelijk uitbreiding van, alsmede verbetering in de kwaliteit van de werkgelegenheid van belang is voor de werknemers en voor de gemeenschap. 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.
De werkgever streeft ernaar dat bij eventueel noodzakelijke vermindering van werkgelegenheid gedwongen collectief ontslag zoveel mogelijk wordt voorkomen.
- b. Indien de orderpositie ernstig wordt aangetast of zich bij de aanvang van het contract niet voorziene externe factoren voordoen, waardoor de werkgever meent tot maatregelen te moeten overgaan die een nadelige invloed hebben op de werkgelegenheid, zal hij overleg met de vakvereniging openen, teneinde de daaruit voor de betreffende werknemers resulterende gevolgen te regelen.
- c. Indien de werkgever meent wegens slapte in het bedrijf of wegens reorganisatie tot overplaatsing van een aantal werknemers te moeten overgaan, zal hij, indien mocht blijken dat daardoor de inkomenspositie en de ontplooiingsmogelijkheden van bepaalde werknemers in gevaar komen, overleg met de vakvereniging openen, teneinde de daaruit voor de werknemers resulterende gevolgen te regelen.

2. Bespreking werkgelegenheidsaspecten

- a. Eenmaal per jaar, buiten de cao-onderhandelingen, en tussentijds bij belangrijke ontwikkelingen, zal de werkgelegenheidssituatie van de onderneming met de vakvereniging worden besproken.
- b. De werkgever zal voor die investeringen waarvan invloed op de werkgelegenheid uitgaat, de werkgelegenheidssituatie van de onderneming met de vakvereniging bespreken.
- c. Bij nieuwe en herinvesteringen zal aan de vakvereniging worden meegedeeld wat de omvang zal zijn van het aantal arbeidsplaatsen.
- d. De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te geven aan een extern adviesbureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien aan een dergelijk onderzoek voor de betrokken werknemers sociale consequenties zijn verbonden, overleg voeren met de vakvereniging. Ten aanzien van de procedure met betrekking tot de uitvoering van het onderzoek en van de informatie van de betrokken werknemers daarover, zal de werkgever overleg voeren met de vakvereniging.

3. Bezetting van de arbeidsplaatsen

- a. Ingeleende arbeidskrachten
De werkgever zal in zijn onderneming in principe aan personeel van derden geen werkzaamheden opdragen, welke onder normale omstandigheden door eigen personeel kunnen worden uitgevoerd. Alleen werkzaamheden die niet onder normale omstandigheden door eigen personeel kunnen worden uitgevoerd, kunnen door personeel van een bonafide werkgever, waarmee een aannemingsovereenkomst is aangegaan, worden uitgevoerd.

Niet onder normale omstandigheden worden verstaan:

- nieuwbouw;
- shutdown;
- werkzaamheden van tijdelijke aard, waaronder piekwerkzaamheden;
- specialistische functies, waarvoor niet een vol jaar emplooi is;
- werkzaamheden waarvoor op korte termijn geen eigen werknemers te krijgen zijn;
- overbruggen van pieken in ziekteverzuim en in vakantieopname.

Dit geldt eveneens voor ingeleend personeel, waaronder wordt verstaan de natuurlijke personen die, anders dan ter uitvoering van, respectievelijk in het kader van een door de werkgever met derden gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verrichten in de onderneming van de werkgever, zonder met deze een dienstverband te hebben.

De werkgever zal door een ingeleende arbeidskracht geen werkzaamheden laten verrichten gedurende een langere periode dan zes maanden.

b. Vacatures

Bij het ontstaan van vacatures worden eerst werknemers die reeds in dienst zijn van de onderneming in de gelegenheid gesteld daarnaar te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot externe werving.

4. **Overwerk**

Overwerk zal zoveel mogelijk worden beperkt.

5. **Kwetsbare groepen**

a. Een werknemer die wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid niet meer in staat is zijn oorspronkelijke functie uit te oefenen zal, zo nodig met behulp van scholing indien mogelijk in een gelijkwaardige en volwaardige functie binnen de onderneming worden herplaatst.

b. Het plaatsingsbeleid van de werkgever zal erop zijn gericht, dat mensen in de kwetsbare arbeidsmarktgroepen, te weten mensen met een WAO/WIA-uitkering, langdurig werklozen, jeugdigen en vrouwen, voor vacatures in aanmerking komen.

6. **Informatie**

Eenmaal per jaar, buiten de cao-onderhandelingen, zal aan de vakvereniging de volgende schriftelijke informatie worden verschaft:

- het personeelsverloop en de vervanging daarvan;
- de verhouding tussen eigen en vreemd personeel;
- het aantal arbeidsplaatsen, onderverdeeld in salarisgroep en aantal periodieken en in de soort van ploegendienst;
- overwerk;
- leerlingen;
- deeltijdarbeid;
- mindervalide werknemers.
- stand van zaken ten aanzien van werknemersverzoeken voor opleidingen en trainingen, waarbij werkgever cijfermatig melding zal doen van aanvragen voor vergoeding van studie en welke verzoeken eventueel zijn afgewezen

Aanhangsel C Arbeidsvoorwaarden HAY 12 en 11

Als gevolg van de uitbreiding van de cao tot 200 ORBA-punten vervallen de HAY-groepen 12 en 11. Op werknemers die op 31 december 1996 waren ingedeeld in HAY groep 12 of 11, is met ingang van 1 januari 1997 de cao-tekst van toepassing met uitzondering van de volgende artikelen:

Artikel 14 - Normale werktijden

lid 1. In plaats hiervan geldt:

Voor dagdienst geldt als normale werktijd een gemiddelde van 38,9 uur per week verdeeld in 5 werkdagen van 8 uur. De gemiddelde werkweek van 38,9 uur wordt bereikt door toekenning van 7 extra roostervrije dagen per kalenderjaar.

Artikel 19 - Salarissen

en

Artikel 20 - Toepassing salarisschalen

Voor betrokken werknemers blijft het salaris vastgesteld op basis van de oude methodiek. Het 100% salaris (zgn. midpoint) van de salarisgroepen HAY 12 en 11 wordt verhoogd met de salaris schaalverhogingen van de cao-schalen.

Met ingang van 1 juni 2022 bedragen de 100% (bruto) salarissen:

	Dagdienst:	Volcontinudienst
Hay 12	€ 55.336,77 / jaar	€ 52.710,49 / jaar
Hay 11	€ 61.461,48 / jaar	€ 58.549,69 / jaar

Met ingang van 1 juni 2023 bedragen de 100% salarissen:

	Dagdienst:	Volcontinudienst
Hay 12	€ 56.028,48 / jaar	€ 53.369,37 / jaar
Hay 11	€ 62.229,75 / jaar	€ 59.281,56 / jaar

De maximale uitgroei is 120%.

Artikel 22 - Incidentele toeslagen/vergoedingen

lid 3. Extra opkomst

Aanhangsel D Protocol Wet verbetering poortwachter

1. Indien bij herplaatsing na een periode van arbeidsongeschiktheid de werknemer niet in zijn oorspronkelijke functie kan worden herplaatst, zal een functie worden gezocht die zoveel mogelijk aansluit bij de kennis, kunde, vaardigheid en salarisniveau van de oude functie.

Herplaatsing vindt plaats in de volgende prioriteitsvolgorde:

- herplaatsing in eigen functie
- herplaatsing in aangepaste eigen functie
- herplaatsing in andere gelijkwaardige functie (als hierboven omschreven)
- herplaatsing in een lagere functie
- herplaatsing extern

De werkgever zal een aanbod tot passend werk- zowel bij een interne als externe functie- schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer om een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 werkdagen aan te vragen.

2. De werkgever zal gedurende de periode van de second opinion 100% van het loon doorbetalen. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op ontorechte gronden is geschied, zal de werkgever het teveel betaalde loon terugvorderen.
Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering ontorecht is, zal de weigering geen gevolg hebben voor het loon van de werknemer gerekend vanaf de datum van de UWV beschikking, mits deze de aangeboden arbeid alsnog direct (de dag volgend op de ontvangst van de UWV beschikking) aanvaardt. Dit geldt ook wanneer het gaat om een aanbod bij een andere externe werkgever.
3. 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 WAO/WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
4. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad, komen tot de selectie van één of meer re-integratie bedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbodienst 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.
5. 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 verlengd worden, waarna een definitief besluit zal worden genomen. Indien een werknemer bij een andere werkgever definitief wordt geplaatst, zal van geval tot geval en op basis van sociaal werkgeverschap worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld.

Aanhangsel E Protocolafspraken

Duurzame Inzetbaarheid & Eerder uittreden (MDIEU):

Ducor werkt aan een integraal Duurzaam Inzetbaarheidsbeleid. Het doel is het verder ontwikkelen van beleid ten aanzien van Duurzame Inzetbaarheid, in het algemeen gericht op het bereiken en behouden van een vitale 'organisatie' met vitale 'werknemers'.

Ducor heeft FNV geïnformeerd over de ondernomen acties en afspraken. Onder meer heeft Ducor de werkgroep DI onlangs gereactiveerd. Verder heeft Ducor zich bij OVP aangemeld om gebruik te gaan maken van de zogenaamde MDIEU-sectorregeling. Verder zal aandacht besteed blijven worden aan de bredere agenda.

Leeftijds- & 85%-dagen.

Partijen zijn overeengekomen dat gedurende de looptijd van cao de coulance regeling bij artikel 30.2 en 34.1-a als volgt wordt verlengd: "*Gedurende de looptijd van deze cao geldt dat de werknemer die ouder is dan 64 jaar aanspraak behoudt op het niveau aan dagen, die hij had op zijn 64^{ste} levensjaar.*"

Deze coulance regeling wordt als noot opgenomen bij de betreffende artikelen. De coulance regeling vervalt aan het eind van de looptijd van de cao (31 augustus 2023). Een en ander dusdanig dat daaraan geen rechten kunnen worden ontleend.

Aan het eind van de looptijd van de cao geldt uitsluitend en alleen voor de cao-werknemers werkzaam in de 5-ploegendienst of in TD-functies met consignatie, dat de aanspraak op het niveau aan dagen op 64 jaar, op dit niveau wordt aangevuld met de leeftijd 65 en 66 jaar (uitbreiding staffels).

Voor de overige werknemers geldt dat er een verkenning komt op een gewijzigde staffel op basis van het volume aan dagen tot en met 64 jaar (de cao-bepalingen in artikel 30.2 en 34.1-a tot en met 64 jaar). Voor hen geldt de coulanceregeling uitsluitend voor de looptijd van deze cao.

Partijen verzoeken de werkgroep DI in zijn algemeenheid de zgn. leeftijdsdagen en 85%-dagen nader te bespreken om de bestaande (nieuwe) staffels eventueel te herverdelen of anders in te richten, gericht op:

- a. effectiviteit om oudere werknemers beter in staat te stellen vitaal te kunnen te blijven doorwerken;
- b. daarbij ervoor te zorgen dat de operationele beheersbaarheid kan verbeteren; en
- c. de werkbelasting tussen generaties in evenwicht blijft.

De bevindingen van de werkgroep in zake de senioren- en 85%-dagen dienen uiterlijk in maart 2023 aan partijen te worden gerapporteerd. Een en ander dusdanig dat partijen deze aanbevelingen kunnen bespreken in maart 2023 met de doelstelling dat hierover bij de cao-onderhandelingen in 2023 wijzigingen worden vastgesteld. Mocht onverhoopt blijken dat de werkgroep niet komt tot sluitende bevindingen, dan zullen partijen daarover in overleg treden.

WGA-gedifferentieerde premie:

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

Werkdruk en overwerk:

Partijen hebben uitvoerig gesproken over de gestarte acties gericht op bereiken van meer stabiliteit in het productieproces. Daarbij is gesproken over waarom en hoe wordt gewerkt aan een transitie van curatief naar preventief onderhoud, noodzaak van andere werkprocessen waarmee de productiebetrouwbaarheid toeneemt en de daarbij horende cultuurverandering, die onder meer via scholing en training wordt ondersteund. Deze "Roadmap" moet leiden tot een betere beheersing van het productieproces en vermindering van overwerk.

FNV onderschrijft het belang om via deze aanpak te blijven investeren in structurele oplossingen. Daarbij is opgemerkt, dat betrokkenen adequaat geïnformeerd worden over het 'waarom' en 'hoe' van deze aanpak.

Omdat de "Roadmap" niet onmiddellijk effect zal opleveren op vermindering van overwerk, zijn partijen overeengekomen dat ter overbrugging, voor de duur van twee jaar, een aanvullende vergoeding op overwerk komt die in artikel 22 lid 2 is opgenomen.

Werkgever heeft in 2022 de vakbond geïnformeerd over de gestarte acties gericht op bereiken van meer stabiliteit in het productieproces. De "Roadmap" moet leiden tot een betere beheersing van het productieproces en vermindering van overwerk. In dit licht is afgesproken dat werkgever de werknemers zal informeren over de gestarte acties en de voortgang.

Belang van het behalen van "knippen"

Het beleid is gericht om de werknemers (operators) over alle "knippen" te laten beschikken. Een en ander opdat iedereen, zo snel als mogelijk als vakvolwassen all round operator kan worden ingezet. Werkgever heeft er belang bij om dit versneld te bereiken en derhalve de benodigde trainingen/opleidingen te faciliteren en te financieren. Van de werknemer wordt verwacht dat hij zich inspant om de knippen te behalen. Werkgever zal FNV blijven informeren over het verloop van deze activiteiten.

EVC:

Binnen de onderneming van werkgever wordt het instrument erkenning verworven competenties (EVC) erkend. Indien via dit instrument een werknemer versneld een vakdiploma kan behalen, kan het gebruik van EVC door werkgever worden ingezet. EVC wordt niet gezien als arbeidsvoorwaarde, maar wel als instrument binnen het opleidingsbeleid. Derhalve wordt EVC niet in de cao opgenomen.

Participatiewet

Werkgever zal de vakbond blijven informeren over zijn inspanningen om binnen dan wel via zijn onderneming werk(ervarings)plaatsen aan te bieden aan personen zoals bedoeld wordt in de participatiewet.

Werkgeversbijdrageregeling:

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.

Fiscale regeling vakbondscontributie (zie bijlage II)

Werkgever is in beginsel bereid om de bestaande faciliteit verrekening vakbondscontributie onder de nieuwe werkkostenregeling te blijven continueren, mits de belastingdienst deze faciliteit blijft accepteren. Indien onverhoopt blijkt dat de belastingdienst deze faciliteit niet langer toestaat, dan zal werkgever vakbonden hierover informeren en samen met hen overleggen over eventuele oplossingen.

Bijlage II bij aanhangsel E: Reglement lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie partij bij deze cao

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 partij bij deze cao. 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 1 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 van het betreffende kalenderjaar waarin de contributie is betaald.

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.

Voorbeeld

DECLARATIEFORMULIER VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE

Door de werknemer uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever

Ondergetekende, (naam werknemer)

Burgerservicenummer:

- a. is ter zake van zijn arbeidsovereenkomst bij DUCOR Petrochemicals B.V. 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 DUCOR Petrochemicals B.V.;
- 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 de maand december van het betreffende kalenderjaar waarin de contributie is betaald 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 1 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 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 III-A: Tijdelijke RVU-regeling (zwaar werk)

DE ONDERGETEKENDEN HIERNA PARTIJEN:

1. Ducor Petrochemicals B.V., hierna te noemen werkgever, statutair gevestigd te Rotterdam aan de Merseyweg 24, te 3197 KG Botlek Rotterdam, rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw A.D.M. Geens, in de functie van Managing Director;
Hierna te noemen: de werkgever;

en

2. Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), statutair gevestigd te Utrecht aan het adres Hertogswetering 159, rechtsgeldig vertegenwoordigd door W.J.M. Noordman in de functie van penningmeester en de heer A.G.Plaatje in de functie van secretaris;

NEMEN HET VOLGENDE IN AANMERKING:

- De tijdelijke aanpassing van de RVU-heffing heeft als doel de werknemers (i) die zich onvoldoende hebben kunnen voorbereiden op de verhoging van de AOW-leeftijd, (ii) die niet in staat zijn gezond werkend de AOW-leeftijd te bereiken, en (iii) die vrijwillig eerder willen stoppen, de mogelijkheid te bieden om eerder te stoppen met werken;
- In het Pensioenakkoord van 5 juni 2019 zijn o.a. afspraken gemaakt om eerder te kunnen stoppen met werken;
- De "Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen" (hierna te noemen: "de wet") strekt tot uitwerking van deze afspraken;
- De wet biedt de mogelijkheid tot tijdelijke facilitering van uittredingsmogelijkheden door een werkgever met een daaraan verbonden tijdelijke versoepeling van de pseudo eindheffing Regeling Vervroegde Uittreding (hierna te noemen: "RVU");
- Partijen hebben nadere afspraken gemaakt over de inhoud van de regeling en leggen deze afspraken hierbij vast.

Artikel 1 - Definities

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

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

Artikel 2 - Recht op uitkering/deelname regeling

1. Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die:

- a. in de periode 31 december 2021 tot en met 31 december 2025 op uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal 1 maand voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt, en;
- b. direct voorafgaand aan de uittredingsdatum in een dienstbetrekking bij werkgever werkzaam is geweest; en
- c.
 1. werkt in ploegendienst met nachtdienst; of
 2. fysiek/fysisch zwaar werk verricht conform het kader normfuncties chemie met ≥ 15 ORBA-punten voor Werk gerelateerde Bezwaren; of
 3. fysiek/fysisch zwaar werk verricht met < 15 ORBA-punten voor Werk gerelateerde Bezwaren in combinatie met 2-ploegen- of consignatiedienst die naar het oordeel van de cao-partijen leiden tot problemen op hogere leeftijd; en
- d. tenminste 20 jaar een van de functies genoemd onder c heeft uitgeoefend;
- e. in het kader van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst werknemer geen beroep doet op een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW);
- f. op of na de uittredingsdatum geen nieuwe dienstbetrekking aanvaardt; en
- g. zich op of na de uittredingsdatum niet vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt, dan wel reeds voorafgaand aan de uittredingsdatum was gevestigd als ondernemer, er inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming worden verkregen en het aantal uren waarop werkzaamheden als zelfstandige worden verricht wordt verhoogd op of na de uittredingsdatum.

Toelichting bij onderdeel c: zie in de bijlage het kader normfuncties zwaar werk in de chemie en de procedure normering zwaar werk bij van de normfuncties afwijkende functies in de chemie, zoals opgenomen in de sectoranalyse, die een onlosmakelijk onderdeel zijn van de zwaar werk definitie sector chemie.

2. Geen recht op een uitkering heeft de werknemer die recht heeft op een WGA en/of een IVA-uitkering en daarnaast geen loon uit arbeid ontvangt.
3. Deze regeling treedt in werking op 31 december 2021 en eindigt van rechtswege op 31 december 2025 zonder dat opzegging is vereist. Elke partij kan deze regeling schriftelijk tussentijds opzeggen met een opzegtermijn van 1 maand.
4. Deelname aan de RVU-regeling is vrijwillig. De werknemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij wil deelnemen aan de RVU-regeling met een minimum van 6 maanden, tenzij de wettelijke periode korter is, en een maximum van 36 maanden.
5. Deelname aan de regeling op basis van gedeeltelijk blijven werken en gedeeltelijk gebruik maken van deze regeling is uitgesloten (deeltijdgebruik is uitgesloten).
6. De werkgever vindt het van belang dat de werknemer die deelneemt aan de RVU-regeling zich bewust is van de financiële gevolgen daarvan. De werkgever adviseert de werknemer zich, voorafgaand aan de deelname, goed te laten voorlichten over de financiële gevolgen van deelname aan de regeling middels een financieel planningsgesprek met een deskundige/financiële planner.

Artikel 3 - Duur, hoogte en uitbetaling uitkering

1. Aan de uitkeringsgerechtigde wordt een maandelijkse uitkering in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de uittredingsdatum. De uitkering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend.
2. Het toekennen van de RVU-uitkering in de zin van deze regeling kan niet met terugwerkende kracht.
3. De hoogte van de totale uitkering is afhankelijk van het aantal maanden, delen van een maand daaronder begrepen, tussen de uittredingsdatum en het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en wordt op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst vastgesteld en vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst. Een kopie van de vaststellingsovereenkomst wordt in het personeelsdossier van de uitkeringsgerechtigde bewaard.
4. De maandelijkse bruto uitkering bedraagt het totale bedrag zoals bedoeld in lid 3 gedeeld door het aantal maanden, delen van een maand daaronder begrepen, tussen de uittredingsdatum en de AOW-gerechtigde leeftijd, maar kan nooit meer bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag. De maandelijkse bruto uitkering is gelijk aan het op het moment van uitkeren geldende bedrag genoemd in artikel 32ba lid 7 van de Wet op de loonbelasting 1964.

5. De uitkering wordt maandelijks door de werkgever aan de uitkeringsgerechtigde betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, zoals de loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen) en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet (laag tarief, 2021: 5,75%)
6. De uitkeringsgerechtigde ontvangt maandelijks een (digitale) specificatie van de betaalde uitkering en eenmaal per jaar een (digitale) jaaropgave.
7. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum een parttime dienstverband had, heeft recht op een uitkering naar rato van zijn gemiddelde arbeidsduur ten opzichte van een voltijds dienstverband in de periode van vijf jaar voorafgaand aan de uittredingsdatum.

Artikel 4 - Einde recht op uitkering

1. Het recht op uitkering op grond van deze regeling eindigt met ingang van de dag waarop de uitkeringsgerechtigde de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
2. Het recht op uitkering eindigt vóór de in het eerste lid bedoelde datum als de uitkeringsgerechtigde:
 - a. overlijdt met ingang van de dag na de laatste dag van de tweede maand na de maand waarin het overlijden plaatsvond, tenzij de uitkering in de maand van overlijden de laatste termijn is;
 - b. in weerwil van artikel 2 lid 1 letter e in het kader van de beëindiging van deze arbeidsovereenkomst een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) ontvangt;
 - c. opnieuw een dienstbetrekking aanvaardt en wel met ingang van de eerste dag waarop hij in die dienstbetrekking werkzaam is;
 - d. zich op of na de uittredingsdatum vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt, dan wel reeds voorafgaand aan de uittredingsdatum was gevestigd als ondernemer, er inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming worden verkregen en het aantal uren waarop werkzaamheden als zelfstandige worden verricht wordt verhoogd op of na de uittredingsdatum.

Artikel 5 - Aanvragen uitkering en verstrekken van gegevens

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling dient minimaal zes maanden vóór de uittredingsdatum een daartoe strekkende schriftelijke aanvraag in bij de werkgever. Voor werknemers in de functie van Wachtchef of plaatsvervangend Wachtchef wordt de aanvraagperiode in onderling overleg bepaald, waarbij de aanvraagperiode minimaal 12 maanden bedraagt.
Als de werknemer vóór deelname aan de RVU-regeling (langdurig) verlof opneemt, dan gaat de periode van zes, respectievelijk twaalf, maanden in voor de eerste verlofdag. Voor werknemers die in 2022 gebruik willen maken van de tijdelijke RVU-regeling kan in onderling overleg een kortere aanvraagperiode in acht worden genomen.
2. De aanvraag wordt ingediend bij de werkgever met gebruikmaking van het daartoe bestemde aanvraagformulier, dat volledig en naar waarheid door de werknemer wordt ingevuld en ondertekend, en onder bijvoeging van de gevraagde bewijsstukken.
3. Indien naar oordeel van de werkgever bedrijfsomstandigheden zich daartegen zich verzetten, kan het verzoek door de werkgever gemotiveerd (schriftelijk) worden afgewezen. Als de werknemer het niet eens is met het besluit van de werkgever, dan kan (schriftelijk) bezwaar tegen de afwijzing worden ingediend bij HR. HR reageert binnen één maand na indiening van het bezwaar.
4. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor de uitkering en de werkgever verklaren zich akkoord met de op hen van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit deze regeling.
5. De uitkeringsgerechtigde verstrekt onverwijld uit eigen beweging informatie aan de werkgever over het ontvangen van een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW), het aanvaarden van een dienstbetrekking en/of het verrichten van werkzaamheden als zelfstandige na de uittredingsdatum. De werkgever kan dit periodiek (laten) toetsen.
6. Gedurende de looptijd van de uitkering is de uitkeringsgerechtigde, in aanvulling op het bepaalde in lid 5, verplicht om uit zichzelf dan wel op eerste verzoek van de werkgever alle informatie aan de werkgever te verstrekken waarvan hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat die van invloed is op het voortbestaan van het recht, de hoogte en de duur van de uitkering.

Artikel 6 – financiering van de uitkering

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

Artikel 7 - Intrekking en wijziging van een besluit tot uitkering

1. Indien de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden de op grond van deze regeling gevraagde of uit eigen beweging te verstrekken inlichtingen niet, niet tijdig, onvolledig of onjuist verstrekt, kan een besluit tot toekomstige uitkering, dan wel tot een reeds lopende uitkering, worden ingetrokken en stopgezet. Uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden worden geacht de in dit lid bedoelde inlichtingen niet of niet tijdig te hebben verstrekt, indien de werkgever de inlichtingen niet binnen twee maanden na ontvangst van het eerste verzoek daartoe of direct nadat het uit eigen beweging te melden feit bekend is bij uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden, heeft ontvangen.
2. De werkgever is bevoegd de door de werkgever opgelopen (in) directe schade als gevolg van door uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden niet, niet tijdig, onvolledig of onjuist verstrekte inlichtingen of anderszins niet voldoen aan de in deze regeling gestelde voorwaarden, al dan niet bestaand uit te veel betaalde uitkeringen, sociale lasten en rente, te verhalen op de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden. Daarbij behoudt de werkgever zich het recht voor verhaal te halen door middel van vermindering van de lopende uitkering.
3. Wanneer sprake is van fraude, valsheid in geschrifte of enig ander misdrijf als vermeld in het Wetboek van Strafrecht, dan kan de werkgever daarvan aangifte doen. Dat laat onverlet de mogelijkheid om in civielrechtelijke procedures of anderszins eventuele schade, al dan niet in de vorm van onverschuldigde betalingen, op betrokkenen te verhalen.
4. De vorige leden zijn niet van toepassing, indien de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden van een gedraging als daar bedoeld redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, waarvan is uitgesloten een beroep op het niet kennen van de inhoud van deze regeling.
5. De werkgever stuurt aan de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden schriftelijk en gemotiveerd het besluit tot het treffen van een maatregel zoals bedoeld in dit artikel aan de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden wordt opgelegd, waarbij in ieder geval wordt vermeld waarom deze maatregel wordt opgelegd en wat de hoogte en duur van de maatregel is.

Artikel 8 - Terugvordering onverschuldigd betaalde uitkering

1. Indien de uitkering geheel of gedeeltelijk onverschuldigd is betaald, kan die uitkering of dat deel van de uitkering worden teruggevorderd van de persoon/personen aan wie onverschuldigd is betaald. Bij onverschuldigde betaling van de uitkering wordt het bruto betaalde bedrag van de uitkering teruggevorderd bij de werknemer of zijn nabestaanden. Voor zover mogelijk zal de terugvordering worden verrekend met de nog uit te betalen uitkering.
2. De uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden ontvangen een beslissing waarin gemotiveerd wordt meegedeeld dat onverschuldigd is betaald, alsmede de termijn waarbinnen hij of zijn nabestaanden het onverschuldigd betaalde bedrag dienen te hebben terugbetaald zijnde twee weken indien gehele of gedeeltelijke verrekening binnen die termijn niet mogelijk is.
3. Indien de persoon of zijn nabestaanden aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet in staat is om binnen twee weken het nog openstaande bedrag ineens terug te betalen, dan kan hij of zijn nabestaanden schriftelijk om een betalingsregeling verzoeken. Hij of zijn nabestaanden dienen dit verzoek, voorzien van onderbouwing, binnen twee weken na dagtekening van de in lid 3 bedoelde beslissing in bij de werkgever. De werkgever neemt binnen 2 weken een besluit op het verzoek.
4. Wanneer de werkgever niet tegemoetkomt aan een verzoek tot het treffen van een betalingsregeling, zal de werkgever de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald hiervan schriftelijk mededeling doen. Aan de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald, wordt dan tegelijkertijd het verzoek gedaan de onverschuldigd betaalde uitkering alsnog binnen twee weken terug te betalen.
5. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet tijdig aan de verplichting tot terugbetaling voldoet, of – in het geval van een betalingsregeling – zijn periodiek niet tijdig betaalt, zal de werkgever de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald eenmaal een (digitale) herinnering sturen met de mededeling dat de betaling alsnog binnen 14 dagen moet zijn ontvangen.
6. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet binnen die termijn betaalt of wanneer hij een tweede maal een periodiek mist, zal de gehele vordering zonder verder bericht uit handen worden gegeven aan een incassobureau. De kosten ter zake van de buitengerechtelijke incassokosten komen, conform de wettelijk maximaal toegestane vergoeding zoals vastgesteld in het

- Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten of enige regelgeving die in plaats van dit besluit zal gelden, voor rekening van de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald.
7. Geen terugvordering zal plaatsvinden na het verstrijken van een termijn van vijf jaar na de datum waarop de werkgever heeft geconstateerd dat de uitkering onverschuldigd is betaald.
 8. Indien daarvoor zwaarwegende redenen aanwezig zijn, kan de werkgever geheel of gedeeltelijk afzien van terugvordering.

Artikel 9 – Nadere voorschriften

De werkgever is bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering van de RVU-regeling.

Artikel 10 - Hardheidsclausule

Indien de uitvoering van deze regeling naar oordeel van werkgever in een afzonderlijk geval zou leiden tot een evident onbillijke situatie, kan werkgever besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de betreffende werknemer.

In die gevallen waarin het reglement niet voorziet, handelt werkgever naar de geest van de regeling (waarbij enig besluit van haar kant geen precedent zal scheppen voor andere situaties).

Artikel 11 – Geschillenregeling

De werknemer die een geschil heeft met zijn werkgever over deelname aan deze regeling, de inhoud van de vaststellingsovereenkomst, dan wel de uitkeringsgerechtigde die zich niet kan verenigen met een beslissing die hem betreft, kan zich schriftelijk tot HR wenden met het verzoek om een advies.

Artikel 12 – Anti-cumulatie

De werknemer die gebruikt maakt van deze regeling kan geen aanspraak maken op enig andere (wettelijke) regeling en/of vergoeding uit hoofde van (het einde van) de arbeidsovereenkomst, cao, opbouw in pensioenregeling, bedrijfsregelingen en/of anderszins.

Overeengekomen en ondertekend op20... te

Ducor Petrochemicals B.V.
(FNV)

A.D.M. Geens
Managing Director

Federatie Nederlandse Vakbeweging

J.M. Noordman,
penningmeester

A.G.Plaatje,
secretaris

Bijlage bij TIJDELIJKE RVU REGELING (“zwaar werk”)

Toelichting bij artikel 2 lid 1 onderdeel c Tijdelijke RVU Regeling: het kader normfuncties zwaar werk in de chemie, en de procedure normering zwaar werk bij de normfuncties afwijkende functies in de chemie, zoals opgenomen in de sectoranalyse. (Bron: Rapportage sectoranalyse chemie).

Kader normfuncties zwaar werk in de chemie (1)

Proces	Functie	Functie nummer	Punten Werkerelateerde Bezwaren ≥ 15	Functie in ploegen dienst met nachtdienst	Functie in 2-ploegendienst of met consignatie	Toelichting
Productie	Shiftsupervisor (ploegchef productie)	14.02.05	3			Alleen zwaar in ploegendienst met nachtdienst
	Paneeloperator (controlekamer)	14.04.07	8			Alleen zwaar in ploegendienst met nachtdienst
	Buitenoperator	14.05.10	20			Zwaar ongeacht werktijden door: uitoefenen kracht bij handmatige bedieningswerkzaamheden en assisteren bij reparaties; inspannende houdingen bij bedieningswerk (bukken, boven de macht werken e.d.); Hinder van wisselende weersomstandigheden, kleverige harssoorten, machinelawaai en vuil. Dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen. Kans op letsel door in aanraking komen met hete leidingen en agressieve chemicalieën, vallen van trappen en uitschieten van gereedschap.
	Hulpoperator (verpakking)	14.07.23	19			Zwaar ongeacht werktijden door: uitoefenen kracht bij bepaalde handelingen, o.a. verplaatsen van volle zakken. Afwisselend staand en zittend werken, soms met gedwongen houding en beweging (heftruck). Hinder van temperatuurverschillen (binnen/buiten), tocht, vuil machinelawaai en onaangename stoffen. Kans op letsel door rijden met heftruck, vallen van goederen en werken met agressieve stoffen.
	Machinoperator (verpakkinglijn)	14.07.24	11			Alleen zwaar in combinatie met ploegendienst met nachtdienst of 2 ploegendienst/consignatie of zwaardere werkerelateerde bezwaren dan: krachtsuitoefening bij het opheffen van bepaalde storingen, verplaatsen van verpakkingsmateriaal. Inspannende houdingen (staan, bukken, reiken) bij de uitoefening van de werkzaamheden (afwisselend). Hinder van lawaai van machines en warmte van krimpunnel. Kans op letsel door in aanraking komen met beegende machinedelen, glasscherven.

■ niet zwaar
■ enigszins zwaar
■ zwaar werk

minimaal 20 jaar de functie hebben uitgeoefend.

39

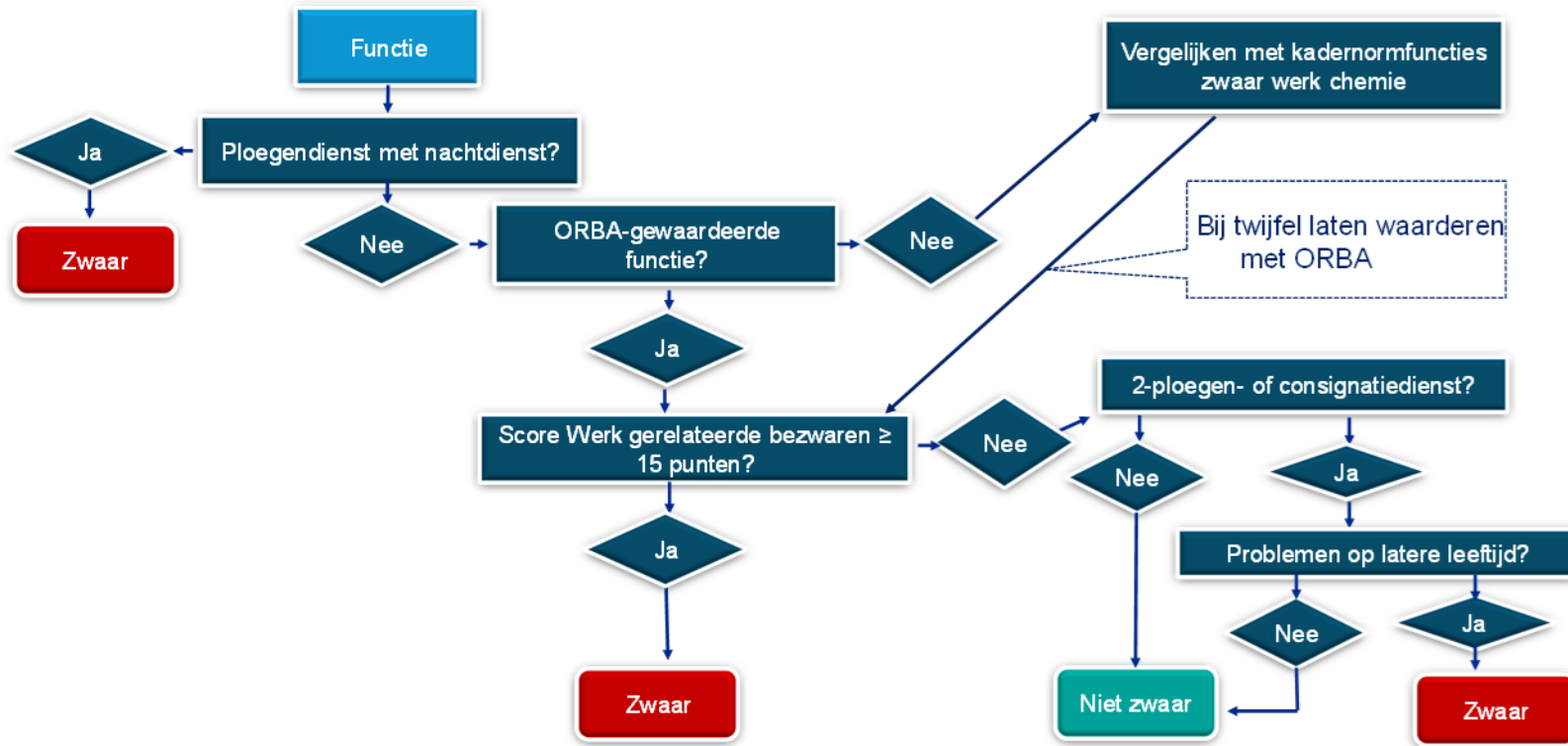
Kader normfuncties zwaar werk in de chemie (2)

Proces	Functie	Functie nummer	Punten Werkgerelateerde Bezwaren ≥ 15	Functie in ploegen dienst met nachtdienst	Functie in 2-ploegendienst of met consignatie	Toelichting
Logistiek	Heftruckchauffeur (grondstoffenmagazijn)	10.05.11	13			Alleen zwaar in combinatie met ploegendienst met nachtdienst of 2 ploegendienst/consignatie of zwaardere werkgerelateerde bezwaren dan: Uitoefenen van kracht bij (incidenteel) handmatig verplaatsen van goederen. Inspannende houdingen bij besturen van heftruck. Hinder van temperatuurverschillen (binnen/buiten) en tocht bij overgang tussen ruimten en lawaai. Kans op letsel tijdens transportwerkzaamheden.
Maintenance	Onderhoudsmonteur B (mechanisch)	18.16.26	17			Zwaar ongeacht werktijden door: krachtsuitoefening bij verplaatsen van materialen en (de)montagewerkzaamheden. Inspannende houding bij het werken op moeilijk toegankelijke plaatsen. Hinder van hitte, lawaai en vuil, sterk ruikende stoffen en temperatuurswisselingen in verband met binnen-buiten werk. Dragen van voorgeschreven beschermingsmiddelen. Kans op letsel door vallen, bekneld raken, uitschietend gereedschap, contact met gezondheidsschadende stoffen.
	E&I monteur B	18.05.11	13			Alleen zwaar in combinatie met ploegendienst met nachtdienst of 2 ploegendienst/consignatie of zwaardere werkgerelateerde bezwaren dan: Uitoefenen van kracht bij (de)montagewerkzaamheden, verplaatsen van materialen e.d. Inspannende houdingen bij het werken op moeilijk toegankelijke plaatsen. Hinder van stof, lawaai, sterk ruikende stoffen en temperatuurverschillen bij verblijf in productieruimten. Kans op letsel door vallen en door aanraking van onder spanning staande onderdelen.
	Maintenance engineer	18.10.17	3			Alleen zwaar in ploegendienst met nachtdienst
Kwaliteit	Analist A	09.07.07	7			Alleen zwaar in ploegendienst met nachtdienst

minimaal 20 jaar de functie hebben uitgeoefend.

40

Procedure normering zwaar werk bij van normfuncties afwijkende functies in de chemie (2) voor cao-partijen.



Bijlage IIIB: Tijdelijke RVU regeling (vrije instroom)

DE ONDERGETEKENDEN HIERNA PARTIJEN:

1. Ducor Petrochemicals B.V., hierna te noemen werkgever, statutair gevestigd te Rotterdam aan de Merseyweg 24, te 3197 KG Botlek Rotterdam, rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw A.D.M. Geens, in de functie van Managing Director;
Hierna te noemen: de werkgever;
- en
2. Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), statutair gevestigd te Utrecht aan het adres Hertogswetering 159, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer A. Gündüz in de functie van bestuurder;

NEMEN HET VOLGENDE IN AANMERKING:

- De tijdelijke aanpassing van de RVU-heffing heeft als doel de werknemers (i) die zich onvoldoende hebben kunnen voorbereiden op de verhoging van de AOW-leeftijd, (ii) die niet in staat zijn gezond werkend de AOW-leeftijd te bereiken, en (iii) die vrijwillig eerder willen stoppen, de mogelijkheid te bieden om eerder te stoppen met werken;
- In het Pensioenakkoord van 5 juni 2019 zijn o.a. afspraken gemaakt om eerder te kunnen stoppen met werken;
- De “Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen” (hierna te noemen: “de wet”) strekt tot uitwerking van deze afspraken;
- De wet biedt de mogelijkheid tot tijdelijke facilitering van uittredingsmogelijkheden door een werkgever met een daaraan verbonden tijdelijke versoepeling van de pseudo eindheffing Regeling Vervroegde Uittreding (hierna te noemen: “RVU”);
- Partijen hebben nadere afspraken gemaakt over de inhoud van de regeling en leggen deze afspraken hierbij vast.

Artikel 1 - Definities

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

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

Artikel 2 - Recht op uitkering/deelname regeling

1. Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die:
 - a. in de periode 31 december 2021 tot en met 31 december 2025 op uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal 1 maand voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt, en;

- b. direct voorafgaand aan de uittredingsdatum in een dienstbetrekking bij werkgever werkzaam is geweest;
 - c. in het kader van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst werknemer geen beroep doet op een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW);
 - d. op of na de uittredingsdatum geen nieuwe dienstbetrekking aanvaardt; en
 - e. zich op of na de uittredingsdatum niet vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt, dan wel reeds voorafgaand aan de uittredingsdatum was gevestigd als ondernemer, er inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming worden verkregen en het aantal uren waarop werkzaamheden als zelfstandige worden verricht wordt verhoogd op of na de uittredingsdatum.
2. Geen recht op een uitkering heeft de werknemer die recht heeft op een WGA en/of een IVA-uitkering en daarnaast geen loon uit arbeid ontvangt.
 3. Deze regeling treedt in werking op 31 december 2021 en eindigt van rechtswege op 31 december 2025 zonder dat opzegging is vereist. Elke partij kan deze regeling schriftelijk tussentijds opzeggen met een opzegtermijn van 1 maand.
 4. Deelname aan de RVU-regeling is vrijwillig. De werknemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij wil deelnemen aan de RVU-regeling met een minimum van 6 maanden, tenzij de wettelijke periode korter is, en een maximum van 36 maanden.
 7. Deelname aan de regeling op basis van gedeeltelijk blijven werken en gedeeltelijk gebruik maken van deze regeling is uitgesloten (deeltijdgebruik is uitgesloten).
 8. De werkgever vindt het van belang dat de werknemer die deelneemt aan de RVU-regeling zich bewust is van de financiële gevolgen daarvan. De werkgever adviseert de werknemer zich, voorafgaand aan de deelname, goed te laten voorlichten over de financiële gevolgen van deelname aan de regeling middels een financieel planningsgesprek met een deskundige/financiële planner.

Artikel 3 - Duur, hoogte en uitbetaling uitkering

1. Aan de uitkeringsgerechtigde wordt een bedrag ineens in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de uittredingsdatum.
2. Het toekennen van de RVU uitkering in de zin van deze regeling kan niet met terugwerkende kracht.
3. De hoogte van de totale uitkering is afhankelijk van het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en wordt op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst vastgesteld en vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst. Een kopie van de vaststellingsovereenkomst wordt in het personeelsdossier van de uitkeringsgerechtigde bewaard.
4. De RVU uitkering kan nooit meer bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag.
5. De uitkering wordt in een bedrag ineens door de werkgever aan de uitkeringsgerechtigde betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, zoals de loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen) en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet (laag tarief, 2021: 5,75%)
6. De uitkeringsgerechtigde ontvangt een (digitale) specificatie van de betaalde uitkering en een (digitale) jaaropgave.
7. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum gedeeltelijk arbeidsgeschikt was, heeft recht op een uitkering naar rato van het gedeelte dat hij arbeidsgeschikt is.
8. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum een parttime dienstverband had, heeft recht op een uitkering naar rato van zijn gemiddelde arbeidsduur ten opzichte van een voltijds dienstverband in de periode van vijf jaar voorafgaand aan de uittredingsdatum.

Artikel 4 - Aanvragen uitkering en verstrekken van gegevens

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling dient minimaal zes maanden vóór de uittredingsdatum een daartoe strekkende schriftelijke aanvraag in bij de werkgever. Voor werknemers in de functie van Wachtchef of plaatsvervangend Wachtchef wordt de aanvraagperiode in onderling overleg bepaald, waarbij de aanvraagperiode minimaal 12 maanden bedraagt.
Als de werknemer vóór deelname aan de RVU-regeling (langdurig) verlof opneemt, dan gaat de periode van zes, respectievelijk minimaal twaalf, maanden in voor de eerste verlofdag. Voor werknemers

- die in 2022 gebruik willen maken van de tijdelijke RVU-regeling kan in onderling overleg een kortere aanvraagperiode in acht worden genomen.
2. De aanvraag wordt ingediend bij de werkgever met gebruikmaking van het daartoe bestemde aanvraagformulier, dat volledig en naar waarheid door de werknemer wordt ingevuld en ondertekend, en onder bijvoeging van de gevraagde bewijsstukken.
 3. Indien naar oordeel van de werkgever bedrijfsomstandigheden zich daartegen zich verzetten, kan het verzoek door de werkgever gemotiveerd (schriftelijk) worden afgewezen. Als de werknemer het niet eens is met het besluit van de werkgever, dan kan (schriftelijk) bezwaar tegen de afwijzing worden ingediend bij HR. HR reageert binnen één maand na indiening van het bezwaar.
 4. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor de uitkering en de werkgever verklaren zich akkoord met de op hen van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit deze regeling.

Artikel 5 – financiering van de uitkering

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

Artikel 6 – Nadere voorschriften

De werkgever is bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering van de RVU-regeling.

Artikel 7 - Hardheidsclausule

Indien de uitvoering van deze regeling naar oordeel van werkgever in een afzonderlijk geval zou leiden tot een evident onbillijke situatie, kan werkgever besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de betreffende werknemer. In die gevallen waarin het reglement niet voorziet, handelt werkgever naar de geest van de regeling (waarbij enig besluit van haar kant geen precedent zal scheppen voor andere situaties).

Artikel 8 – Geschillenregeling

De werknemer die een geschil heeft met zijn werkgever over deelname aan deze regeling, de inhoud van de vaststellingsovereenkomst, dan wel de uitkeringsgerechtigde die zich niet kan verenigen met een beslissing die hem betreft, kan zich schriftelijk tot HR wenden met het verzoek om een advies.

Artikel 9 – Anti-cumulatie

De werknemer die gebruikt maakt van deze regeling kan geen aanspraak maken op enig andere (wettelijke) regeling en/of vergoeding uit hoofde van (het einde van) de arbeidsovereenkomst, cao, opbouw in pensioenregeling, bedrijfsregelingen en/of anderszins.