COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Geïntegreerde arbeidsvoorwaardenregeling voor de medewerk(st)ers van

ARKEMA B.V., locatie Rotterdam

locatie Vondelingenplaat/ Rotterdam

Met een looptijd van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026

RVU-regeling

1 januari 2022 tot en met 31 december 2025

Copyright

© 2026 Cao-partijen en AWVN

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

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1	**Begripsbepalingen**	**6**
Artikel 2	**Algemene verplichtingen van de werkgever**	**7**
Artikel 3	**Algemene verplichtingen van de vakvereniging**	**7**
Artikel 4	**Algemene verplichtingen van de medewerk(st)er**	**8**
Artikel 5	**Indiensttreding en beëindiging arbeidsovereenkomst**	**9**
Artikel 6	**Dienstrooster en arbeidsduur**	**10**
Artikel 7	**Functiegroepen en salarisschalen**	**13**
Artikel 8	**Toepassing van de salarisschalen**	**14**
Artikel 9	**Bijzondere beloningen**	**17**
Artikel 10	**Zon- en feestdagen**	**25**
Artikel 11	**Geoorloofd verzuim**	**25**
Artikel 12	**Vakantie**	**26**
Artikel 13	**Vakantietoeslag**	**29**
Artikel 14	**Uitkering bij arbeidsongeschiktheid**	**30**
Artikel 15	**Zorgverzekering**	**32**
Artikel 16	**Partieel leerplichtigen**	**33**
Artikel 17	**Oudere medewerk(st)ers**	**33**
Artikel 19	**Uitkering bij dienstjubileum**	**37**
Artikel 20	**Personeelshandboek**	**37**
Artikel 21	**Medewerk(st)ers van derden**	**37**
Artikel 22	**Werkgelegenheid**	**37**
Artikel 23	**Inschakelen van organisatiebureaus**	**39**
Artikel 24	**Fusie, sluiting of reorganisatie**	**39**
Artikel 25	**Bescherming van medewerk(st)ers**	**39**
Artikel 25A	**Kwaliteit arbeidsplaats, veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu**	**40**
Artikel 26	**Bedrijfsledengroep/afdeling**	**41**
Artikel 27	**Minnelijke oplossing van geschillen en Tussentijdse wijzigingen**	**41**
Artikel 28	**Bijdrage aan vakbonden**	**42**
Artikel 29	**Contractduur**	**43**
Bijlage I	**Functies en functiegroepen**	**44**
Bijlage II	**Salarisschalen**	**46**
Bijlage III	**Fiscale faciliteit betaalde vakbondscontributie**	**48**
Bijlage IV	**Protocol betreffende faciliteiten bedrijfsledengroepen/-afdelingen (Cao artikel 26))**	**51**
Bijlage V	**Protocol betreffende integratie – Cao**	**52**

Bijlage VI: **Bevallings- en ouderschapsverlof 53**
Bijlage VII: **Protocol Wet verbetering poortwachter 54**
Bijlage VIII: **Tijdelijke RVU Regeling (“sectordefinitie zwaar werk”) tot en met 31 december 2025 ..... 56**
Bijlage IX **Protocolafspraken 2025-2026 ..... 67**
Bijlage X **Protocolafspraken 2024 ..... 67**

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Tussen de ondergetekenden
Arkema B.V., locatie Rotterdam, te Vondelingenplaat-Rotterdam.
als partij ter ene zijde,

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) te Utrecht en
CNV te Utrecht
elk als partij ter andere zijde,

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen.

ARTIKEL 1 BEGRIPSBEPALINGEN

In deze cao wordt verstaan onder:

a.	Werkgever	:	Arkema B.V, locatie Rotterdam de partij ter ene zijde;
	Bedrijf / Onderneming		de locatie Vondelingenplaat – Rotterdam
b.	Vakverenigingen	:	Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) te Utrecht, en CNV te Utrecht, ieder voor zich en tezamen als partij ter andere zijde;
c.	Medewerk(st)er	:	de medewerk(st)er in dienst van de werkgever en werkzaam in de locatie Vondelingenplaat - Rotterdam, van wie de functie is ingedeeld in de functiegroepen I t/m XIV als vermeld in bijlage I van deze cao. *Daar waar in deze collectieve arbeidsovereenkomst sprake is van "hij" wordt tevens "zij" bedoeld c.q. "hen" of "die".;*
d.	Maand	:	een kalendermaand;
e.	Basismaandsalaris	:	het salaris als geregeld in artikel 7, lid 1b en vermeld in bijlage II;
f.	Maandsalaris	:	het basismaandsalaris vermeerderd met een toeslag (individuele garantie/persoonlijke toeslag) als bedoeld in artikel 8, lid 3b;
g.	Maandinkomen	:	het maandsalaris vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag als bedoeld in artikel 9, lid 2a;
h.	Ondernemingsraad	:	de ondernemingsraad als bedoeld in c.q. bij de Wet op de Ondernemingsraden;
i.	Partners	:	gehuwde personen of ongehuwde personen, van verschillend of gelijk geslacht, die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van het duurzaam voeren van een gemeenschappelijke huishouding is sprake indien deze huishouding het gehele voorafgaande jaar heeft bestaan. Voor zover dit niet strijdig is met de wettelijke bepalingen, wordt in deze cao de medewerk(st)er met een partner gelijkgesteld aan een gehuwde medewerk(st)er.

j. Personeelshandboek : Personeelshandboek zoals bedoeld in artikel 20.

ARTIKEL 2 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

2.1 De werkgever verbindt zich geen uitsluiting toe te passen, noch toepassing daarvan te zullen bevorderen.

2.2 De werkgever verbindt zich generlei actie te voeren of te bevorderen, ook niet van derden, welke ten doel heeft wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan in artikel 27 is omschreven.

2.3 De werkgever verbindt zich geen medewerk(st)ers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, welke in strijd zijn met het in deze cao of het in artikel 20 bedoelde Personeelshandboek.

ARTIKEL 3 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGING

3.1 De vakvereniging verbindt zich geen stakingen in het bedrijf van de werkgever te zullen toepassen of te bevorderen.

3.2 Gedurende de looptijd van deze overeenkomst verplichten de vakverenigingen zich in ieder geval om geen acties te ondernemen, waaronder werkstakingen, te voeren of te bevorderen bij haar leden en ook niet deel te nemen aan acties die door derden worden gevoerd, dan wel dergelijke actie te bevorderen en/of te steunen. Het voorgaande geldt niet, indien:
(i) vakverenigingen betrokken bij deze overeenkomst naar aanleiding van een ingrijpende reorganisatie bij werkgever uit het oogpunt van werknemersbelangen in overleg afspraken willen maken over de opvang van nadelige sociale gevolgen van een dergelijke reorganisatie, zoals een sociaal plan; of
(ii) een omstandigheid zoals bedoeld in artikel 27.4 met het doel een wijziging te brengen in deze overeenkomst.
De vakverenigingen betrokken bij deze overeenkomst zullen evenwel generlei acties toepassen dan na tijdig overleg met de werkgever. De vakverenigingen betrokken bij deze overeenkomst zullen op alle mogelijke wijzen nakoming van deze overeenkomst door hun leden bevorderen, onverminderd het bepaalde in artikel 27.4.

3.3 De vakvereniging verbindt zich te zullen bevorderen, dat haar leden, indien de werkgever zulks verlangt, een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op grondslag van deze cao.

ARTIKEL 4 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE MEDEWERK(ST)ER

4.1 Algemeen

De medewerk(st)er is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed medewerk(st)er te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

4.2 Werkzaamheden

De medewerk(st)er is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

4.3 Werktijden

De medewerk(st)er is gehouden zich, voor wat zijn dienst- en rusttijd betreft, te houden aan de bepalingen van het geldende dienstrooster.

4.4 Overwerk

De medewerk(st)er beneden 55 jaar is gehouden ook buiten het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze overeenkomst in acht neemt.

4.5 Werkomstandigheden

De medewerk(st)er is medeverantwoordelijk voor de gezondheid, de veiligheid, het milieu en het welzijn in het bedrijf van de werkgever en is gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.

4.6 Personeelshandboek

De medewerk(st)er is gehouden zich te gedragen naar het in het bedrijf van de werkgever geldende Personeelshandboek als bedoeld in artikel 20.

4.7 Nevenwerkzaamheden

Indien de werkgever op grond van objectieve redenen daartegen bezwaar maakt, is het de medewerk(st)er verboden enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten, of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren.

4.8 Geheimhouding

De medewerk(st)er is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.

4.9 Arbeidsovereenkomst

De medewerk(st)er is, indien de werkgever zulks verlangt, gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze cao en het in artikel 20 bedoelde Personeelshandboek van toepassing worden verklaard.

ARTIKEL 5 INDIENSTTREDING EN BEËINDIGING ARBEIDS-OVEREENKOMST

Indiensttreding

5.1 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.

5.2 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.

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

5.3 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 *lid 1*, kan de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang worden opgezegd.

5.4 In alle andere gevallen dan bedoeld onder lid 3, eindigt de arbeidsovereenkomst:

I. voor onbepaalde tijd

door schriftelijke opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:672 BW. Werkgever en medewerk(st)er nemen de in artikel 7: 672 BW bepaalde opzegtermijnen in acht, met dien verstande dat de opzegtermijn ten minste één maand zal bedragen en dat de opzegging alleen kan geschieden tegen het einde van een kalendermaand;

II. voor een bepaalde tijd van rechtswege

i) op de kalenderdatum; of

ii) op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

De werkgever deelt de medewerk(st)er 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.

5.5 De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de medewerk(st)er eindigt in alle gevallen van rechtswege op de laatste dag van de maand waarin de medewerk(st)er de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

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

5.7 Collectief ontslag

Indien de werkgever besloten heeft dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden dan wel ten gevolge van reorganisatie of verdere automatisering respectievelijk mechanisering tot ontslag aanzegging aan een in het licht van de ondernemingsgrootte belangrijk aantal medewerk(st)er moet worden besloten, zal hij zich onverwijld met de vakvereniging in verbinding stellen, met het oogmerk om tot een voor betrokkenen passende voorlichting te komen en met de bedoeling de uit het ontslag voor betrokkenen voortvloeiende sociale consequenties met de vakvereniging te bespreken.

5.8 Herstel dienstverband

Ingeval de werkgever tot het weer-aannemen van personeel overgaat, zal door hem als regel voorrang worden gegeven aan díe sollicitanten, die het langste dienstverband bij de werkgever hadden, mits niet meer dan één jaar is verlopen sedert hun ontslag en het bedrijfsbelang zich tegen deze regel niet verzet.

ARTIKEL 6 DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR

6.1 Dienstroosters

Iedere medewerk(st)er werkt volgens één van de volgende dienstroosters:

1.1 *een dagdienstrooster*

Omvattende de eerste vijf werkdagen van de kalenderweek, waarop de dagelijkse werktijd ligt tussen 07.00 en 18.00 uur.

De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 37,44 uur per week (op jaarbasis berekend).

1.2 *een 2-ploegenrooster*

Omvattende een periode van twee opeenvolgende weken waarbij de medewerk(st)er afwisselend één week in ochtenddienst en één week in middagdienst werkt gedurende de eerste vijf werkdagen van de kalenderweek.

De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 37,44 uur per week (op jaarbasis berekend).

1.3 *een 3-ploegenrooster*

Omvattende een periode van drie opeenvolgende weken waarbij de medewerk(st)er afwisselend één week in ochtend-, middag- of nachtdienst werkt gedurende de eerste vijf werkdagen van de kalenderweek.

De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 37,44 uur per week (op jaarbasis berekend).

1.4 *een 4-ploegenrooster (semi-continu + reserve)*

Omvattende een periode van vier opeenvolgende weken waarbij de medewerk(st)er afwisselend één week in ochtend-, middag-, nacht- of dagdienst werkt gedurende de eerste vijf werkdagen van de kalenderweek. Tijdens de reserveweek is de medewerk(st)er in dagdienst aanwezig en dient dan, indien noodzakelijk, in één van de andere diensten op te komen.

De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 37,44 uur per week (op jaarbasis berekend).

1.5 *een 5-ploegenrooster (volcontinu)*

Omvattende een periode van vijf opeenvolgende weken waarbij normaliter op alle dagen van de week wordt gewerkt en de medewerk(st)er beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtdienst wordt ingedeeld, afgewisseld door roostervrije dagen.

De gemiddelde arbeidsduur bedraagt gemiddeld 33,6 uur per week. Daartoe wordt uitgegaan van een volledig 5-ploegenrooster met een gemiddelde werktijd van 33,6 uur per week.

1.6 *een 6-ploegenrooster (volcontinu + reserve)*

Omvattende een periode van zes opeenvolgende weken waarbij normaliter op alle dagen van de week wordt gewerkt en de medewerk(st)er beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtdienst wordt ingedeeld, afgewisseld door roostervrije dagen.

Iedere zesde week is de medewerk(st)ers van maandag tot en met vrijdag in de ochtenddienst als reserve aanwezig en is gehouden in te vallen in de middag- of nachtdienst, indien daartoe behoefte bestaat (zie ook 6.4).

De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 33,6 uur per week (op jaarbasis berekend).

6.2 Diensten

Voor medewerk(st)ers in ploegendienst wordt onder feestdag-, zondag-, zaterdag- en maandag- tot en met vrijdagdienst verstaan de dienst tussen 23.00 uur op de voorafgaande kalenderdag en 23.00 uur op de desbetreffende kalenderdag zelf.

6.3 Reservediensten

De reserveweek van het 6-ploegenrooster is: vijf diensten van acht uren tussen zondag 23.00 uur en vrijdag 23.00 uur.

Op zaterdag of zondag verricht overwerk wordt gecompenseerd in vrije tijd, welke in mindering wordt gebracht op de eerstvolgende reserveweek, tenzij de medewerk(st)er kiest voor uitbetaling.

6.4 Dienstroosterwijziging

A. Overplaatsingen naar een ander soort dienstrooster worden geacht te zijn ingegaan op de eerste maandag na de overplaatsing.

B. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal medewerk(st)ers is betrokken, pleegt de werkgever overleg met de Ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van de vakvereniging hierover overleg te plegen met de werkgever.

C. Indien de invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op een zondag, stelt de werkgever de vakvereniging daarvan zo tijdig mogelijk in kennis.

6.5 Deeltijdarbeid

A. Op basis van de Wet Flexibel Werken (WFW) kan een medewerk(st)er die minimaal 1 jaar in dienst is schriftelijk om aanpassing van de arbeidsduur vragen.

B. Het verzoek zoals bedoeld onder lid 1 mag de medewerk(st)er 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 medewerk(st)er hiervan schriftelijk en gemotiveerd in kennisstellen.

6.6 Arbeidsvoorwaarden deeltijdarbeid

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst of nadere afspraken de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd medewerk (st)er, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

6.7 Adv-dagen

6.7.1 *Dag- en semicontinudienst*

Er worden 134 adv-uren vastgesteld.

6.7.2 *Volcontinudienst*

Bij een 6-ploegenrooster worden per kalenderjaar 40 adv-uren vastgesteld, op te nemen in één van de reserveweken.

6.7.3 *Vaststelling adv-dagen*

Adv-dagen worden in goed overleg tussen chef en betrokkene vastgesteld, waarbij wordt gestreefd naar minimaal één dag per maand.

Als gevolg van bedrijfsomstandigheden niet opgenomen adv-uren zullen bij wijze van uitzondering aan het einde van het kalenderjaar worden uitbetaald tegen 0,60% van het maandsalaris per uur.

Een adv-dag vervalt bij ziekte, tenzij er meerdere in een z.g. cluster zijn vastgesteld, dan vervalt slechts de eerste.

Indien een medewerk(st)er op een adv-dag toch arbeid moet verrichten, wordt dit als overwerk beschouwd.

ARTIKEL 7 FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN

7.1

A. De functies van de medewerk(st)ers zijn ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst. Deze indeling zal zo nodig worden herzien, waarbij gebruik gemaakt wordt van het ORBA-functiewaarderingssysteem.

B. Bij elke functiegroep hoort een functiesalarisschaal. Deze salarisschaal is opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.

7.2

A. Medewerk(st)ers, die over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst, onverminderd het in c van dit lid bepaalde.

B. Medewerk(st)er, die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie, nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd, doch niet langer dan gedurende drie maanden, in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. In uitzonderingsgevallen kan deze inleertijd met drie maanden verlengd worden.

C. Medewerk(st)ers, die tijdelijk een functie waarnemen welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt. Deze medewerk(st)ers worden beloond volgens het in artikel 8, lid 5 bepaalde.

7.3

A. Medewerk(st)ers die in een hogere functie worden geplaatst, zullen met ingang van de maand waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden, in de hogere salarisschaal worden geplaatst.

B. Medewerk(st)ers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.

C. Medewerk(st)ers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven gedurende de lopende maand en de twee daaropvolgende maanden in hun salarisschaal ingedeeld. Daarna worden zij in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld. Iedere medewerk(st)ers ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn basismaandsalaris en van het aantal functiejaren waarop zijn basismaandsalaris is gebaseerd.

ARTIKEL 8 TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN

8.1 Jaarlijkse verhoging

De schaalsalarissen van de medewerk(st)ers, die nog niet het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt, worden eenmaal per jaar – en wel met ingang van 1 januari – opnieuw vastgesteld.

Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 7, lid 3, onder a, b of c, alsmede ten aanzien van medewerk(st)ers, die op grond van het in artikel 7, lid 2, sub b bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.

De salarisschalen zijn op hele euro's (€) afgerond. Bij eerstkomende salarisverhogingen zullen de niet afgeronde rekenkundige salarisschalen gehandhaafd worden. Dit om opeenstapeling van afrondingsverschillen te voorkomen.

8.2 Inschaling

<u>Functiejarenschaal</u>

Medewerk(st)ers, die voor bedoelde maximum leeftijd wél hebben overschreden, ontvangen het basismaandsalaris dat overeenkomt met het aantal jaren op 1 januari dat zij na het bereiken van de maximumleeftijd onafgebroken in hun salarisschaal ingedeeld zijn geweest.

Indien bij indiensttreding functiejaren zijn vastgesteld, zal het aantal functiejaren met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan met één worden verhoogd indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden vóór 1 juli.

8.3 Afwijkingen

In afwijking van het artikel 7.3 bepaalde, kan aan medewerk(st)ers uitsluitend in de volgende gevallen een afwijkend salaris of een groter aantal functiejaren worden toegekend:

A. Indien een medewerk(st)er als gevolg van een functieherwaardering of als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lagere functiesalarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig is om zijn op dat moment geldende salaris te bereiken.

   sub a. Indien een medewerk(st)er als gevolg van een functieherwaardering of als gevolg van medische redenen onder meer in het kader van de Wet WIA / WGA in een lagere functiesalarisschaal wordt ingedeeld, blijft hij het oorspronkelijke salaris behouden en zal de (eventuele) doorgroei gebaseerd zijn op het oorspronkelijke salaris. (Indien en voor zover nodig zal werkgever in beginsel het nieuwe loon - tezamen met de sociaal verzekeringsuitkering - vervolgens aanvullen via een aanvullende toeslag welke moet worden gezien als sociaal loon, waarvoor door de medewerk(st)er geen tegenprestatie hoeft te worden geleverd)

B. Indien zijn maandsalaris hoger is dan het maximum van de voor hem geldende functiegroep, wordt het meerdere inkomen aangemerkt als een “Individuele Garantie/Persoonlijke Toeslag”.

   Deze “Individuele Garantie/Persoonlijke Toeslag” heeft een welvaartsvast karakter. Bij herstructurering van de salarisschalen en bij indeling in een hogere salarisschaal wordt het aanvullend bedrag evenveel verminderd als het basismaandsalaris stijgt.

C. Indien een medewerk(st)er in een hogere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om de in lid 4 onder a bedoelde salarisverhoging mogelijk te maken.

D. Indien een medewerk(st)er om aan zichzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7, lid 3 onder b, in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, kunnen hem ten hoogste zoveel functiejaren worden toegekend, als in verband met de in lid 4 onder b bedoelde salarisverlaging nodig zijn.

E. Indien een medewerk(st)er als gevolg van de in artikel 7, lid 3 onder c bedoelde omstandigheden en na de daar genoemde periode, in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om de in lid 4 onder c bedoelde salarisvermindering te realiseren.

F. Indien een nieuwe medewerk(st)er in een functie elders zoveel ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van nul functiejaren te belonen, kunnen hem- in overeenstemming met die ervaring - functiejaren worden toegekend.

8.4 Indeling in hogere of lagere salarisschaal

A. Bij indeling van een medewerk(st)er, beloond volgens de functiejarenschaal, in een naast hogere salarisschaal bedraagt de verhoging van het maandsalaris het volle verschil tussen de schaalsalarissen bij nul functiejaren van de twee betreffende salarisschalen (zie lid 3 onder c). Bij een promotie over twee of meer salarisgroepen zal de salarisverhoging minstens hetzelfde zijn als in het geval van een promotie naar een naast hogere groep.

Bij promotie in de hogere functiegroepen (niet bij een her evaluatie van een bestaande functie) zal de actuele salarisverhoging in ieder geval het volgende percentage van het verschil bij nul functiejaren bedragen:

- van groep XI naar XII 83 %;
- van groep XII naar XIII 67 %;
- van groep XIII naar XIV 50 %.

B. Bij indeling van een medewerk(st)er, beloond volgens de functiejarenschaal, in een lagere salarisschaal om redenen als bedoeld in artikel 7, lid 3 onder b, bedraagt de verlaging van het maandsalaris ten minste de helft van het verschil en ten hoogste het volle verschil tussen de schaalsalarissen bij nul functiejaren van de twee desbetreffende salarisschalen (zie lid 3 onder d).

C. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van de in artikel 7, lid 3 onder c bedoelde omstandigheden en na de daar genoemde periode of als gevolg van het opheffen van functies, van een medewerk(st)er die volgens de functiejarenschaal wordt beloond, is de verlaging van het maandsalaris ten minste de helft van het verschil en ten hoogste het volle verschil tussen de schaalsalarissen bij nul functiejaren van de twee desbetreffende salarisschalen.

Indien het toekennen van functiejaren als bedoeld in lid 3 onder d niet voldoende is om de in de vorige alinea bedoelde maximale salarisverlaging te realiseren, wordt een aanvullend bedrag toegekend. Dit aanvullende bedrag – wat geen deel uitmaakt van het basismaandsalaris – stijgt niet mede met verhogingen van de salarisschalen, doch wordt op een vast bedrag gehandhaafd.

Bij herindeling in een hogere salarisschaal wordt het aanvullende bedrag verminderd als het maandsalaris stijgt.

8.5 Vervangingstoeslag

A. De medewerk(st)er, die tijdelijk een functie volledig waarneemt, welke tijdelijk onbezet is als gevolg van ziekte of vakantie en welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in die eigen functiegroep doch ontvangt een toeslag op basis van het verschil tussen de salarisschalen bij nul functiejaren en wel naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten en voorts vanaf de eerste volle waargenomen dienst.

B. De waarneming van een hogere functie wordt geacht alleen dan te hebben plaatsgehad, indien de betreffende medewerk(st)er daartoe tevoren is aangewezen door de chef van degene die wordt vervangen. De chef van degene die tijdelijk wordt vervangen, dient hiertoe ofwel schriftelijk opdracht te geven, dan wel zulks achteraf schriftelijk te bevestigen.

C. De onder a bedoelde toeslag wordt niet toegekend aan de medewerk(st)er voor wie de indeling van zijn eigen functie in een functiegroep reeds rekening is gehouden met een eventueel tijdelijk waarnemen van een functie welk in een hogere functiegroep is ingedeeld en die daarmee schriftelijk akkoord is gegaan.

8.6 Onbetaald verlof

Voor elke volle dienst gedurende welke een medewerk(st)er in een maand niet heeft gewerkt wegens afwezigheid zonder behoud van salaris, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.

Bij minder verzuim dan gedurende een volle dienst geschiedt de vermindering naar evenredigheid.

Ingeval van langdurig onbetaald verlof geldt de binnen de onderneming van werkgever de regeling onbetaald verlof.

8.7 Uitbetaling salarissen

De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de 28ste dag van iedere maand bijgeschreven op bankrekening van de medewerk(st)er.

ARTIKEL 9 BIJZONDERE BELONINGEN

9.1 Algemeen

De salarissen, bedoeld in de artikelen 7 en 8, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst.

Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend, indien een groter beroep op de medewerk(st)er wordt gedaan dan uit een normale functievervulling voortvloeit.

De hieronder bedoelde bijzondere beloningen worden uitgekeerd in de vorm van een percentage van het maandsalaris.

9.2 Ploegentoeslag

A. Voor geregelde arbeid in ploegendienst worden de volgende percentages van het maandsalaris (inclusief, en naar rato van het aantal waargenomen diensten, eventuele vervangingstoeslag) toegekend:
   - afgeleiden tweeploegendienst 8,0 %;
   - tweeploegendienst: 12,5 %;
   - semicontinudienst: 18,0 %;
     (3- en 4-ploegenrooster)
   - volcontinudienst: 28,5 %.
     (5- en 6-ploegenrooster)

Deze ploegentoeslagen worden ook betrokken bij de berekening van de vakantietoeslag en de dertiende maand.

Medewerk(st)ers werkzaam in semicontinudienst volgens een 4-ploegen-rooster of in volcontinudienst volgens een 6-ploegenrooster, behouden ook over de reserveweek de ploegentoeslag die is vastgesteld voor het rooster zonder de reservedienst.

B. Indien een medewerk(st)er niet gedurende een hele maand aanspraak op ploegentoeslag heeft, wordt een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag betaald voor elke volledige dienst gedurende welke hij arbeid in ploegendienst heeft verricht, één en ander met inachtneming van het onder c van dit lid en het in artikel 6, lid 5.a bepaalde.

C. Medewerk(st)ers in dagdienst, die in ploegendienst invallen, worden beloond volgens het in lid 9 van dit artikel bepaalde.

D. De ploegentoeslag voor een dienstrooster, dat afwijkt van de hiervoor vermelde roosters, zal in overleg met de vakverenigingen vastgesteld worden.

9.3 Afbouwregeling ploegentoeslag

De medewerk(st)er in ploegendienst, die anders dan door eigen toedoen of anders dan op eigen verzoek wordt overgeplaatst in een ploegendienst met een lagere ploegentoeslag of in dagdienst, ontvangt na overplaatsing, mits hij gedurende de hieronder vermelde op hem van toepassing zijnde periode onafgebroken in ploegendienst werkzaam is geweest, de volgende extra beloning in de vorm van een in een geldbedrag vastgestelde toeslag:

1. na ten minste 3 maanden, nog gedurende de lopende maand 100%;
2. na ten minste 6 maanden, nog gedurende de lopende maand en de volgende maand 100%;
3. na ten minste één jaar, de lopende en de volgende maand 100% en vervolgens nog gedurende één maand 80%, één maand 60%, één maand 40% en één maand 20%;
4. na ten minste 3 jaren, nog gedurende de lopende maand en de 2 volgende maanden 100% en vervolgens nog gedurende 3 maanden 80%, 3 maanden 60%, 2 maanden 40% en 2 maanden 20%;
5. na ten minste 5 jaren, nog gedurende de lopende maand en de 2 volgende maanden 100% en vervolgens gedurende 5 maanden 80%, 5 maanden 60%, 4 maanden 40% en 4 maanden 20%;
6. voor medewerk(st)ers van 55 jaar en ouder, na ten minste 5 jaren en voor medewerk(st)ers van 60 jaar en ouder, na ten minste 1 jaar, nog gedurende de lopende maand en de volgende 6 maanden 100% en vervolgens gedurende 6 maanden 60%, 6 maanden 40% en 6 maanden 20%;

van het verschil tussen de oude en de nieuwe, lagere ploegentoeslag, respectievelijk- bij overplaatsing in dagdienst- van de toeslag behorende bij zijn oorspronkelijke ploegenrooster.

9.4 Douchetoeslag

Van de medewerk(st)ers werkzaam in de afdeling productie inclusief de heftruckchauffeurs, echter met uitzondering van het productiemanagement en met uitzondering van de afdeling Carelflex, die op basis van hun functie en in opdracht van werkgever regelmatig werkzaamheden verrichten waarbij zij in contact kunnen komen met schadelijke en/of sterk ruikende chemische stoffen geldt dat de werknemer verplicht is zich na afloop van zijn werktijd te douchen. Dit verplicht douchen geldt eveneens voor de Operationele werknemers (technici) werkzaam in afdeling maintenance (onderhoudsdienst). Hiervoor ontvangen de hierboven bedoelde werknemers maandelijks een douchetoeslag ter grootte van € 12,50 bruto per maand. Deze toeslag wordt twaalfmaal per jaar uitbetaald en wordt niet opgenomen in de pensioengrondslag en niet meegenomen in de berekening van de 13de maand en de vakantietoeslag. De werknemer die zich aan deze doucheverplichting onttrekt verliest zijn aanspraak op de douchegeldvergoeding.

9.5 Extra oproep

Medewerk(st)ers die op een dag voor het verrichten van werkzaamheden extra naar het bedrijf moeten komen, ontvangen per extra opkomst een toeslag van 1,22% van het maandsalaris. Deze regeling is van toepassing op medewerk(st)ers in de salarisgroepen I t/m XII.

9.6 Consignatie

De medewerk(st)er, die in opdracht van de werkgever zich buiten zijn normale dienst beschikbaar moet houden voor het verrichten van bijzondere werkzaamheden of het opheffen van bedrijfsstoringen, ontvangt hiervoor een z.g. consignatievergoeding. Deze vergoeding bedraagt per dag op maandag tot en met vrijdag 1,25%, op zaterdagen en zondagen 2,5% en op feestdagen 3% van het maandsalaris. De medewerk(st)er kan niet worden verplicht meer dan eenmaal per vier weken voor een consignatieweekend te worden ingedeeld.

De medewerk(st)ers ingedeeld in de salarisgroepen X, XI en XII ontvangen bij een door de onderneming opgelegde consignatie een consignatievergoeding op basis van de eigen salarisgroep.

De medewerk(st)ers ingedeeld in de salarisgroepen XIII en XIV ontvangen voor een door de onderneming opgelegde consignatie geen consignatievergoeding.

Op zogeheten adv-dagen vindt in principe geen consignatie plaats. Indien in verband met het bedrijfsbelang op deze regel inbreuk wordt gemaakt, dan zal er per dag een consignatievergoeding van 2% van het maandsalaris gelden.

De medewerk(st)er die als gevolgd van zijn consignatierooster buiten zijn normale roostertijden door werkgever wordt opgeroepen om op locatie werkzaamheden uit te voeren ontvangt minimaal 2 uur overwerkvergoeding.

9.7 Afbouwregeling consignatie

De medewerk(st)er die anders dan door eigen toedoen of anders dan op eigen verzoek niet meer geconsigneerd is, ontvangt na beëindiging van de consignatiedienst mits hij gedurende de hieronder vermelde op hem van toepassing zijnde periode onafgebroken in consignatiedienst werkzaam is geweest, de volgende extra beloning van zijn consignatietoeslag als afbouwregeling:

1. na ten minste 3 maanden, nog gedurende de lopende maand 100%;
2. na ten minste 6 maanden, nog gedurende de lopende maand en de volgende maand 100%;
3. na ten minste één jaar, de lopende en de volgende maand 100% en vervolgens nog gedurende één maand 80%, één maand 60%, één maand 40% en één maand 20%;
4. na ten minste 3 jaren, nog gedurende de lopende maand en de 2 volgende maanden 100% en vervolgens nog gedurende 3 maanden 80%, 3 maanden 60%, 2 maanden 40% en 2 maanden 20%;
5. na ten minste 5 jaren, nog gedurende de lopende maand en de 2 volgende maanden 100% en vervolgens gedurende 5 maanden 80%, 5 maanden 60%, 4 maanden 40% en 4 maanden 20%;
6. voor medewerk(st)ers van 55 jaar en ouder, na ten minste 5 jaren en voor medewerker(st)ers van 60 jaar en ouder, na ten minste 1 jaar, nog gedurende de lopende maand en de volgende 6 maanden 100% en vervolgens gedurende 6 maanden 60%, 6 maanden 40% en 6 maanden 20%.

De toeslag wordt niet opgenomen in het pensioen.

9.8 Overwerk

Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling:

9.8.1 Inhaaldagen

De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen 1 jaar na de desbetreffende overschrijding moet worden opgenomen. Deze vrije tijd mag echter niet worden opgenomen op zaterdagen, zondagen of feestdagen. Indien echter een medewerk(st)er in de volcontinudienst op een roostervrije zaterdag of zondag arbeid heeft verricht, zal de werkgever medewerking verlenen zodanig dat de compenserende vrije tijd wel op zaterdag respectievelijk zondag kan worden opgenomen.

Inhaaldagen worden hierna vermelde beloning in mindering gebracht en wel voor de uren op te nemen op:

- maandag t/m vrijdag met 0,61% per uur;
- zaterdag met 0,92% per uur;
- zondag met 1,22% per uur.

Maximaal 40 uren opgebouwde tijd voor tijd mogen worden meegenomen naar het volgende jaar.

Afzien van de inhaaldagen c.q. afzien van tijd voor tijd uren

Algemeen:
Om te stimuleren dat werknemers het overwerk laten uitbepalen en afzien van de inhaaldagen c.q. tijd voortijd uren geldt voor de looptijd van de cao:

a. Indien een medewerk(st)er op grond van een verzoek van werkgever op een voor hem geldende (rooster)vrije dag een volledige dag of dienst van 8 uur overwerk verricht en hij uitdrukkelijk afziet van de mogelijkheid van een inhaaldag c.q. afziet van tijd voor tijd uren dan ontvangt hij hiervoor een aanvullende vergoeding ter grootte van € 150,00 bruto.
b. Indien een medewerk(st)er op grond van een verzoek van werkgever, aansluitend of voorafgaand aan zijn dienst vier uren overwerk verricht en hij uitdrukkelijk afziet van de mogelijkheid van een inhaaldag c.q. tijd voor tijd uren dan ontvangt hij hiervoor een aanvullende vergoeding ter grootte van € 75,00 bruto.
c. De betreffende medewerk(st)er meldt bij het ontstaan van het overwerk zijn keuze via het daarvoor bestemde systeem. Werkgever zal vervolgens het volledige overwerk + de aanvullende vergoeding uitbetalen.
d. Vanaf 1 januari 2027 vervalt dit (keuze)recht in zijn geheel en daarom dat vanaf deze datum aan dit lid *(afzien van de inhaaldagen c.q. afzien van tijd voor tijd uren)* geen rechten meer kunnen worden ontleend.

9.8.2 Overwerkbeloning

De beloning voor de hier bedoelde overschrijdingen bedraagt, inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag t/m vrijdag vallende feestdagen, de volgende percentages van het maandsalaris inclusief eventuele vervangingstoeslag:

A.	Voor medewerk(st)ers in dagdienst t/m salarisgroep XI:	
1.	Uren op maandag t/m zaterdag	0,92% per uur;
2.	Uren op zondagen	1,22% per uur;
3.	Uren op feestdagen op maandag t/m vrijdag	1,22% per uur;
	Uren op feestdagen op zaterdag en zondag	1,83% per uur.

Het verrichten van arbeid op aan de eigen dienst voorafgaande of aansluitende en deze dienst overschrijdende uren wordt uitsluitend beloond volgens de percentages bedoeld onder punten 1, 2 en 3 van dit lid 8.2.A.

B. Opgenomen compenserende vrije tijd als bedoeld onder lid 8.1 wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en wel voor uren opgenomen op maandag t/m vrijdag met 0,60% per uur.

Voor medewerk(st)ers in ploegendienst t/m salarisgroep XI:

1. Uren op maandag t/m zaterdag 0,92% per uur;
2. Uren op zondagen 1,22% per uur;
3. Uren op feestdagen
   a. op maandag t/m vrijdag 1,22% per uur;
   b. op zaterdag en zondag 1,83% per uur;
4. Uren op roostervrije dagen van de medewerk(st)ers in volcontinudienst:
   a. maandag t/m vrijdag 1,22% per uur;
   b. op zaterdagen 1,50% per uur;
   c. op zondagen 1,83% per uur;
   d. op feestdagen op maandag t/m vrijdag 1,83% per uur;
   e. op feestdagen op zaterdag en zondag 2,44% per uur.

Het verrichten van arbeid op aan de eigen voorafgaande of aansluitende en deze dienst overschrijdende uren wordt uitsluitend beloond volgens de percentages bedoeld onder de punten 1, 2 en 3 van dit lid 8.2 A.

C. Voor de medewerk(st)ers ingedeeld in salarisgroep XII die in opdracht van werkgever overwerk verrichten, geldt dat dit overwerk wordt geboekt op een apart saldo “overwerk XII”.
De betreffende medewerk(st)er kan, indien en voor zover dit saldo toereikend is, met een maximum van 2 uur per dag dit saldo aanwenden als vrije tijd.
Als de medewerk(st)er over het tijdvak van 12 maanden, zijnde 1 april tot en met 31 maart een saldo heeft van meer dan 30 uren (op basis van een voltijd dienstverband) dan worden de uren boven de 30 uren aan saldo in de maand april uitbetaald tegen 100% uurwaarde van het basismaandsalaris. De resterende 30 uren blijven als saldo staan.
Als naar oordeel van de werkgever de bedrijfsomstandigheden dit toelaten kan de medewerk(st)er dit restant omzetten naar tijd-voor-tijd compensatie.

D. Medewerk(st)ers, ingedeeld in de salarisgroepen XIII en XIV, ontvangen geen overwerkbeloning.

E. Op binnen- en buitenlandse dienstreizen van medewerk(st)ers, alsmede op de z.g. ‘buitendienst’-medewerk(st)ers is deze overwerkbeloning niet van toepassing.

9.8.3 Meeruren deeltijdwerk

Wanneer de deeltijd medewerk(st)er in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster, geldt voor deze meer gewerkte uren de overwerkbeloning in artikel 9.8.2. Een en ander dusdanig dat de deeltijd medewerk(st)er voor deze meer gewerkte uren gelijk wordt beloond als een voltijd medewerk(st)er.

9.9 Slaapuren

Onverminderd het bepaalde in lid 7.1 en 7.2 geldt de volgende regeling:

1. Medewerk(st)ers in dagdienst, voor wie de normale arbeidsduur wordt overschreden op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de dagdienst, hebben recht op evenveel te verzuimen roosteruren als de overschrijding heeft bedragen, met een maximum van acht uren. Indien echter de overschrijding aanvangt op of na 06.00 uur ’s morgens ontstaat geen recht op verzuim.
2. Medewerk(st)ers in ploegendienst, voor wie in aansluiting op hun roosterdienst de normale arbeidsduur wordt overschreden met meer dan vier uren, hebben recht op evenveel te verzuimen roosteruren als de overschrijding meer heeft bedragen dan vier uren. Als de overschrijding vier uren of minder bedraagt, dan wel hun eerstvolgende dienst twaalf of meer uren na het beëindigen van de overschrijding aanvangt, ontstaat evenwel geen recht op verzuim.
3. Verzuimuren (slaapuren) kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dienst direct volgend op de hier bedoelde overschrijdingen binnen het etmaal dat aanvangt bij het einde van de laatste door de medewerk(st)er verrichte roosterdienst. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat aanspraak op enige vergoeding kan worden gemaakt.
   Een eventueel urentekort in enige week of maand ten gevolge van de in dit artikel bedoelde afwijkingen van het dienstrooster kan niet verrekend worden met de in dit artikel geregelde toeslagen.

9.10 Verschoven uren

Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gedeeltelijk gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 c.q. gedeeltelijk buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het maandsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt voor de afwijking van de dienstroostertijden per uur:

- voor medewerk(st)ers in dagdienst;
  0,30% van het maandsalaris;
- voor medewerk(st)ers in ploegendienst:
  op maandag t/m zaterdag 0,30%, op zondagen 0,60% en op feestdagen 1,20% van het maandsalaris.

9.11 Overplaatsing in afwijkende dienst

Medewerk(st)ers in ploegendienst, die overgeplaatst worden naar een andere ploeg, ontvangen per overgang een eenmalige toeslag van 1% van het maandsalaris.

Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald indien de terugplaatsing geschiedt nadat de medewerk(st)er gedurende zeven diensten in de afwijkende dienst heeft gewerkt.

Bij overplaatsing naar een andere dienst tijdens de reserveweek wordt echter geen toeslag gegeven en heeft de medewerk(st)er geen recht op verschoven urentoeslag.

9.12 Feestdagtoeslag

De beloning van arbeid op feestdagen volgens dienstrooster is geregeld in artikel 10.

9.13 Dertiende maand

a. Medewerk(st)ers, die het gehele desbetreffende kalenderjaar in dienst zijn geweest, ontvangen in de maand december (uiterlijk op de 20ste bijgeschreven een z.g. dertiende maanduitkering, ter hoogte van het maandinkomen over de maand december.

b. Medewerk(st)ers, die slechts een gedeelte van het desbetreffende kalenderjaar in dienst zijn geweest, ontvangen een evenredig deel van de uitkering.

c. Medewerk(st)ers, die vóór 1 december uit dienst treden, ontvangen bij vertrek een evenredig deel van de uitkering, berekend over het maandinkomen van de maand van vertrek.

d. Medewerk(st)ers, die een gedeelte van het desbetreffende kalenderjaar parttime hebben gewerkt, ontvangen een uitkering naar rato van het voltijd/deeltijd dienstverband.

e. Voor de vaststelling van het aantal maanden is artikel 12, lid 3 van toepassing.

9.14 Verhoging salarisschalen

De salarisschalen en de feitelijke salarissen (inclusief eventuele Individuele Garanties/Persoonlijke Toeslagen) worden per 1 januari 2025 verhoogd met 4% en per 1 januari 2026 verhoogd met 3%.

Op 1 januari 2025 zijn de schalen aangepast, d.w.z. de laatste functiejaren “EXTRA PER. 3Jr.” en “EXTRA PER. 9Jr” worden op 1 januari 2025 in de salarisschalen direct aansluitend toegevoegd aan de functiejaren.

Voor medewerkers die op dat moment in 1 van deze extra treden zijn ingedeeld geldt:

- Aan die medewerk(st)ers die op 1 januari 2025 drie jaar op het maximum van de salarisschaal zit wordt per 1 januari 2025 ingedeeld in de eerstvolgende periodiek.
- Aan medewerk(st)ers die op 1 januari 2025 negen jaar op het maximum van de salarisschaal zit wordt per 1 januari 2025 ingedeeld in de eerstvolgende periodiek.

ARTIKEL 10 ZON- EN FEESTDAGEN

10.1 Onder feestdagen worden in deze cao verstaan:
Nieuwjaarsdag, Koningsdag of de dag welke voor de officiële viering daarvan door de regering wordt aangewezen, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen en de beide Kerstdagen.

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

10.3 Medewerk(st)ers in volcontinudienst, die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moeten verrichten, ontvangen een toeslag van 1,20% van hun maandsalaris per gewerkt feestdag-uur. Indien het bedrijfsbelang zulks naar het oordeel van de onderneming toelaat kan – desgewenst – 0,60% van de toeslag worden omgezet in vervangend vrij.

10.4 Indien een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag voor medewerk(st)ers in de volcontinudienst samenvalt met een roostervrije dag ontvangen zij op een ander tijdstip vrij met behoud van het normale maandinkomen, tenzij het bedrijfsbelang zich tegen vrijgeven verzet, in welke geval deze medewerk(st)ers een compensatie ten bedrage van 4% van hun maandsalaris ontvangen.

Indien een medewerk(st)er in de volcontinudienst op een ingeroosterde feestdag vrij wenst te nemen en dit naar mening van zijn/haar leidinggevende mogelijk blijkt, dan kan de medewerk(st)er vrij zijn zonder dat er vakantie-uren of tijd voor tijd uren worden afgeschreven.

ARTIKEL 11 GEOORLOOFD VERZUIM

11.1 De medewerk(st)er kan voor zover dit niet in zijn vrije tijd kan geschieden verlof opnemen met behoud van maandinkomen naar evenredigheid van de verzuimde uren als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet Arbeid en Zorg en de Wet Invoering Extra Geboorteverlof, mits de medewerk(st)er zo mogelijk ten minste <u>één dag</u> van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennisgeeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de medewerk(st)er verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling plaats.
Het recht bestaat in ieder geval:

a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie, bij overlijden en begrafenis of crematie van de partner of van een tot het gezin behorend eigen kind of pleegkind van de medewerk(st)er;
b. gedurende twee dagen of diensten van overlijden, begrafenis of crematie van één van zijn ouders of niet onder a. genoemde kinderen;
c. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis of crematie van grootouders, grootouders van zijn partner, kleinkinderen, pleegkinderen, broers, zusters, schoonouders, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters;
d. gedurende een halve dag bij ondertrouw van de medewerk(st)er en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk;

e. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van één van zijn kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;
f. gedurende één dag of dienst bij 25- en 40-jarig huwelijk van de medewerk(st)er; bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de ouders en schoonouders;
g. voor noodzakelijk bezoek aan dokter, specialist, tandarts e.d. dat – behoudens spoedgevallen – vooraf is medegedeeld (en tegen overlegging van een doktersbewijs) gedurende een tijd door de werkgever in verband met plaatselijke omstandigheden vast te stellen;
h. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien de medewerk(st)er ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de Wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, met aftrek van loonderving c.q. vergoeding(en) welke hij van derden ontvangt;
i. gedurende één dag of dienst bij het 25-, 40-jarig dienstjubileum;
j. aan de medewerk(st)er die lid is van een van de vakverenigingen als bedoeld in artikel 1 lid b, en die als bestuurslid of afgevaardigde moet deelnemen aan een statutair voorgeschreven landelijke of districtsvergadering van zijn vakvereniging, zal gedurende de daarvoor noodzakelijk arbeidstijd vrij worden gegeven met behoud van het normale maandinkomen, mits het verzoek daartoe tijdig door het hoofdbestuur van de betrokken vakvereniging is gedaan en de normale bedrijfsgang er niet door wordt verstoord. Indien een medewerk(st)er door het hoofdbestuur van zijn vakvereniging verzocht is om als cursist deel te nemen aan een door zijn vakvereniging te geven cursus, dan dient het hoofdbestuur tijdig overleg met de werkgever te plegen, waarna de werkgever van geval tot geval beslist. Als regel zal dit verzuim drie dagen of diensten per jaar niet overschrijden.

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

11.3 In de gevallen, waarin het ‘loon’ moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het normale maandinkomen naar rato van de gewerkte uren, tenzij partijen bij deze overeenkomt een afwijkende regeling treffen.

ARTIKEL 12 VAKANTIE

12.1 Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

12.2 medewerk(st)er – met een voltijdsdienstverband – verwerft over een volledig vakantiejaar:

a. een wettelijk recht op vakantie met behoud van een evenredig deel van zijn normale maandinkomen van vier maal de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur per week, zijnde 20 dagen c.q. diensten per jaar;

b. naast de vakantierechten genoemd onder 2.a verwerft hij op basis van zijn leeftijd op 31 december van het betreffende vakantiejaar en over een volledig vakantiejaar bovenwettelijke vakantie met behoud van een evenredig deel van zijn normale maandinkomen, te weten:

I)	tot 35 jaar	: 5 dagen of diensten;
II)	vanaf 35 tot en met 39 jaar	: 6 dagen of diensten;
III)	vanaf 40 tot en met 44 jaar	: 7 dagen of diensten;
IV)	vanaf 45 tot en met 49 jaar	: 8 dagen of diensten;
V)	vanaf 50 tot en met 54 jaar	: 9 dagen of diensten;
VI)	vanaf 55 jaar	: 10 dagen of diensten.

c. De medewerk(st)er die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van werkgever is, dan wel waarbij op grond van zijn individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur is gewijzigd, heeft recht op een evenredig deel van de onder lid 2 bedoelde vakantie.

12.3 Voor de berekening van het aantal vakantiedagen respectievelijk vakantieuren wordt een medewerk(st)er, die voor of op de 15e van de maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten; en, wordt een medewerk(st) die na de 15e van de maand in dienst treedt of de dienst verlaat geacht de betreffende maand volledig te hebben gewerkt. In afwijking van de vorige volzin geldt dat indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, dan de medewerker(st)er een zuiver evenredig deel op vakantie krijgt.

12.4 Indien tijdens lustrumjaren Nationale Bevrijding op 5 mei op een doordeweekse dag valt, dan geldt voor de medewerk(st)er die in dienst is in de maand mei van dit betreffende jaar, dat hij dan 1 extra vakantiedag verwerft. Voor de deeltijd medewerk(st) geldt dat hij het aantal vrije uren ontvangt, die hij volgens zijn rooster op 5 mei zou moeten werken.
Noot:
Nationale Bevrijdingsdag wordt niet als dusdanig in artikel 10 (Zon- en Feestdagen opgenomen en erkend, onverlet dat als de bedrijfsomstandigheden dit naar oordeel van de werkgever toelaten dan de medewerk(st)er de hier bedoelde extra vakantiedag daarvoor kan aanwenden.

12.5 De medewerk(st)er dient in beginsel alle aan hem toekomende vakantiedagen op te nemen in het vakantiejaar waarin ze worden verworven. Het tijdstip van de vakantie wordt door de werkgever vastgesteld overeenkomstig de wens van de medewerk(st)er, tenzij de bedrijfsbelangen zich naar oordeel van werkgever daartegen verzetten.

Toepassing:

a. De medewerk(st)er heeft in beginsel recht op een aaneengesloten vakantie van drie kalenderweken dan wel 2 ploegencycli, tenzij naar oordeel van de werkgever de bedrijfsomstandigheden dit niet toelaten. In dat geval wordt altijd een aaneengesloten vakantie van twee kalenderweken gegarandeerd. De hier bedoelde aaneengesloten vakantie wordt in beginsel vastgesteld in het tijdvak van 1 mei tot 1 oktober van het betreffende jaar.

b. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een feestdag, zoals bedoeld in artikel 10 dan zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de medewerk(st)er de voorkeur aan geeft de op die Feestdag vallende vakantiedag bij te schrijven op het saldo of op een andere dag in te roosteren.

c. De werkgever kan in het begin van elk vakantiejaar in overleg met de Ondernemingsraad, ten hoogste twee vakantiedagen vaststellen en inroosteren.

d. De werkgever kan bepalen dat de medewerk(st)er, behoudens ingeval van overmacht de aanvragen voor vakantie bij hem indient met inachtneming van een bepaalde termijn voorafgaand aan de gewenste datum.

e. De werkgever zal voor de in ploegendienst werkende afdelingen zoveel reservepersoneel in dienst hebben als nodig is voor een normale vervanging bij ziekte, vakantie en andere vrije dagen van de medewerk(st)er op grond van de bepalingen van de cao.

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

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

In de onder a. en b. van dit lid bedoelde gevallen worden wettelijke vakantierechten verworven over de in de wet vastgestelde periode; en, bovenwettelijke vakantierechten uitsluitend over de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid.
De vakantierechten verworven onder de a. tot en met d. bedoelde tijdvakken vervallen indien de dienstbetrekking door de medewerk(st)er wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.

12.7 Samenloop vakantie en geoorloofd verzuim:

a. Vakantiedagen, waarop de medewerk(st)er geen arbeid heeft verricht om één van de redenen genoemd in artikel 11, lid 1, sub a, b, c, g en h gelden niet als vakantiedagen.

b. Indien één van de sub a genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie dan zal deze dag c.q. zullen deze dagen waarop die verhindering zich voordoet wel als vakantiedagen worden geteld indien de medewerk(st)er niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. Indien het in de gevallen van artikel 11, lid 1, sub a, b, c, g en h niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden.

c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de medewerk(st)er nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

De medewerk(st)er dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlof dagen zonder behoud van salaris de medewerk(st)er aanspraak kan maken.

12.8 Einde arbeidsovereenkomst:

a. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de medewerk(st)er desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzegtermijn mogen worden begrepen.

b. Indien de medewerk(st)er de hem toekomende vakantiedagen niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet-genoten dag een vergoeding worden uitbetaald, overeenkomende met de betaling die zou gelden bij een niet beëindigd dienstverband. Te veel genoten vakantiedagen worden op overeenkomstige wijze met het arbeidsloon verrekend.

c. De werkgever reikt de medewerk(st)er bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de medewerk(st)er op dat tijdstip nog toekomt

ARTIKEL 13 VAKANTIETOESLAG

13.1 Vakantietoeslagjaar

Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 augustus van enig jaar tot en met 31 juli van het daaropvolgende jaar.

13.2 Berekening

a. Aan de medewerk(st)er die ten tijde van de uitbetaling een vol jaar in dienst van de werkgever is, wordt een vakantietoeslag gegeven ten bedrage van 8% van twaalfmaal zijn maandinkomen inclusief eventuele vervangingstoeslag (naar rato van het aantal waargenomen diensten) per 1 mei van het desbetreffende vakantiejaar.

b. Voor medewerk(st)ers van 22 jaar en ouder zal de minimumvakantietoeslag € 2.351,71 bruto bedragen:

c. De medewerk(st)er, die nog geen vol jaar in dienst van de werkgever is, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de medewerk(st)er wiens dienstbetrekking in de loop van het geldende vakantiejaar eindigt of van wie de individueel overeengekomen arbeidsduur wijzigt.

d. Het bepaalde in artikel 12, lid 3, is van overeenkomstige toepassing.

e. In de vakantietoeslag is begrepen een eventuele vakantie-uitkering ingevolge de sociale verzekeringswetten.

13.3 Uitbetaling

De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt in het algemeen plaats bij de salarisuitbetaling over de maand mei, respectievelijk - indien het een medewerk(st)er betreft wiens dienstbetrekking in de loop van het geldende vakantiejaar eindigt - bij de eindafrekening.

ARTIKEL 14 UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

14.1 Indien een medewerk(st)er ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet en de Wet Arbeid en Zorg, voor zover hierna niet anders is bepaald.

14.2 Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de medewerk(st)er gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de medewerk(st)er geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

a. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**

Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de medewerk(st)er, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

b. **Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de medewerk(st)er 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de medewerk(st)er geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

c. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de medewerk(st)er, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 70% van het maandinkomen.

14.3 Suppletie loondoorbetaling tweede periode van 52 weken.

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW zal werkgever de wettelijke en aanvullende loondoorbetaling, zoals bedoeld in de leden 1 en 2, suppleren met 30% tot maximaal 100% van het maandinkomen, mits (ook) door medewerk(st)er volledig wordt voldaan aan alle eisen van Wet en regelgeving, zoals onder andere vastgelegd in de Wet verbetering Poortwachter, en alle ziekteverzuimregels respectievelijk regels voortvloeiend uit verzuimbeleid, zoals dit vigeert binnen de onderneming van werkgever. Een en ander gericht op een snelle en actieve re-integratie van de medewerk(st)er in het arbeidsproces. Van de medewerk(st)er wordt daarbij onder meer verwacht dat hij:

a) door werkgever aangeboden (tijdelijk) passende arbeid accepteert;
b) zich maximaal inspant bij noodzakelijke om- en/of bijscholing;
c) zijn volledige medewerking verleent aan alle vormen van re-integratie-activiteiten die de (bedrijfs)arts c.q. verzuimbegeleider mogelijk acht.

Of de medewerk(st)er voldoet aan de voorwaarden gesteld aan de in dit lid bedoelde suppletie zal in eerste aanleg worden getoetst tijdens het evaluatiemoment na de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW en worden vastgelegd in het voorlopige re-integratieverslag. De formele afhandeling van de toetsing vindt plaats in het Sociaal Medisch Team, die een bindend oordeel geeft. Het Sociaal Medisch Team zal gedurende de tweede wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW de re-integratieactiviteiten van medewerk(st)er blijven monitoren. Indien en voor zover hiertoe aanleiding bestaat, kan werkgever op advies van het Sociaal Medisch Team naast het vigerende sanctiebeleid de uitkering van de hier bedoelde suppletie stopzetten.

De in dit lid bedoelde suppletie van 30% zal ook worden uitbetaald aan de medewerk(st)er die naar oordeel van het Sociaal Medisch Team op het moment van toetsing geen benutbare mogelijkheden meer heeft.

14.4 Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maaninkomen dat de medewerk(st)er zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de medewerk(st)er eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan medewerk(st)er die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

14.5 Arbeidsongeschiktheid en AOW-gerechtigde leeftijd

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

14.6 Ingeval van niet-naleving van de desbetreffende voorschriften, bij misbruik en in gevallen waarin de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan eigen schuld van de medewerk(st)er kunnen de in lid 1, 2 en 3 bedoelde uitkeringen en aanvullingen worden geweigerd of gestopt.

14.7 Regres

Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de medewerker tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de medewerker de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de medewerker dit weigert, heeft hij geen recht op de in lid 1, 2 en 3 genoemde aanvullende uitkeringen.

14.8 Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (WGA) en externe re-integratie en of beëindiging van dienstverband.

Ingeval de medewerk(st)er bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (WGA):

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 éérste 104 weken arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in lid 2, 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; dan zal werkgever met inachtneming van de wet het dienstverband beëindigen. Alvorens de werkgever tot uitvoering hiervan overgaat zal hij de vakvereniging waarbij medewerk(st)er is aangesloten hier over informeren en in de gelegenheid stellen over de ontstane situatie te overleggen.

14.9 WGA-Hiaatverzekering

Binnen de onderneming van werkgever bestaat voor de medewerk(st)er de mogelijk vrijwillig deel te nemen aan een WGA-Hiaatverzekering. Bij deelname komt de premie van deze verzekering volledig voor rekening medewerk(st)er.

14.10 WGA-gedifferentieerde premie

Werkgever zal tot maximaal 0,5% van de zogenaamde WGA-gedifferentieerde premie volledig voor zijn rekening nemen. Indien en voor zover deze premie boven deze drempel uitstijgt, dan zal het meerdere c.q. het premiedeel vanaf 0,5% op grond van de verdeling de helft voor werkgever en de helft voor de medewerk(st)er worden gedragen en daarom dan de helft van dit deel van de premie op het (netto)loon van de medewerk(st)er worden ingehouden.

ARTIKEL 15 ZORGVERZEKERING

De medewerk(st)er kan deelnemen aan een door de werkgever gesloten collectieve (aanvullende) zorgverzekering.

De werkgever verstrekt aan de medewerk(st)er een tegemoetkoming in de kosten voor een aanvullende zorgverzekering ter grootte € 85,00 bruto. Deze tegemoetkoming maakt geen onderdeel uit van de pensioengrondslag noch van enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

ARTIKEL 16 PARTIEEL LEERPLICHTIGEN

a. Voor de medewerk(st)er, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in artikel 6 vastgestelde normale arbeidsduur voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoen.

b. Over tijd, waarop een medewerk(st)er ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en wordt het in deze cao vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid verminderd.

c. Het aantal basisvakantiedagen, vermeld in artikel 12, lid 2, sub a, zal met inachtneming van de relatie, die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.

d. Op de dag waarop een medewerk(st)er een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.

e. Ingeval een medewerk(st)er toch op één van de in d bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag).

Het werken op een z.g. schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald onder c.

ARTIKEL 17 OUDERE MEDEWERK(ST)ERS

17.1 Overwerk

Medewerker(st)ers van 55 jaar of ouder zijn ontheven van de algemene verplichting tot het verrichten van overwerk, zoals genoemd in artikel 4, lid van deze overeenkomst.

17.2 Functiewijziging

Medewerk(st)er van 55 jaar of ouder zal bij terugplaatsing in functie als gevolg van bedrijfsomstandigheden artikel 7, lid 3, sub c en artikel 8, lid 4, sub c niet worden toegepast, doch het verschil in functiesalaris wordt toegekend in de vorm van een ‘welvaartsvaste Individuele Garantie’ die uitsluitend bij promotie kan worden afgebouwd.

17.3 Ploegendienst

Medewerk(st)ers in ploegendienst van 55 jaar of ouder die

a. als gevolg van bedrijfsomstandigheden worden teruggeplaatst naar een ploegendienst met een lagere ploegentoeslag of naar een dagdienst

b. op medische gronden voor ploegendienst ongeschikt worden verklaard (waarbij het oordeel van de bedrijfsarts omtrent de ongeschiktheid voor de onderhavige ploegendienst desgevraagd bevestigd wordt door een andere, nader aan te wijzen medicus die niet in vaste relatie staat tot de werkgever) zullen in afwijking van de regeling, vermeld in artikel 9, lid 3, hun laatst betaalde percentage ploegentoeslag behouden, mits zij ten minste tien jaren daaraan voorafgaande onafgebroken bij de werkgever in ploegendienst hebben gewerkt en mits zij in de onderneming werkzaam blijven.

17.4 Seniorenregeling

Medewerk(st)ers van 58 jaar of ouder, met een dienstverband voor onbepaalde tijd en een dienstrooster en arbeidsduur volgens artikel 6, lid 1, krijgen beschikking over meer vrije tijd als geleidelijke trapsgewijze voorbereiding op hun toekomstige pensionering respectievelijk AOW-leeftijd. Indien de AOW-leeftijd van de medewerk(st)er valt tussen zijn 65Ste en 67ste jaar, bijvoorbeeld 66 jaar en 9 maanden, dan heeft de medewerk(st)er recht op een naar evenredigheid van dat betreffende jaar berekende aanspraken.

17.4.1 <u>100%-dagen</u>

Deze extra vrije dagen (wachten) met behoud van inkomen worden, per kalenderjaar, als volgt toegekend:

Leeftijd	**58**	**59**	**60**	**61**	**62**	**63**	**64**	**65**	**66**	**67**
100%-dagen (wachten)	1	2	3	3	4	8	16	16	16	16

Voor het vaststellen van de leeftijd geldt de leeftijd bij het einde van het lopende kalenderjaar.

17.4.2 <u>85%-dagen</u>

De medewerk(st)er van 60 jaar of ouder kan bovendien, indien hij dit wenst, nog een aantal extra vrije dagen opnemen met behoud van 85% van zijn normale bruto-inkomen per opgenomen extra vrije dag:

Leeftijd	**60**	**61**	**62**	**63**	**64**	**65**	**66**	**67**
85%-dagen (wachten)	12	24	24	24	36	36	36	36

Voor het vaststellen van de leeftijd geldt de leeftijd bij het einde van het lopende kalenderjaar.

Ieder kwartaal dient betrokkene in overleg met zijn chef maximaal een vierde (1/4) deel van deze extra vrije tijd in zijn dienstrooster vast te leggen.

Niet-opgenomen dagen komen te vervallen.

17.4.3 Koopdagen

Medewerk(st)er tot 55 jaar:

Iedere medewerk(st)er tot 55 jaar kan per kalenderjaar maximaal 10 vakantiedagen aankopen. Bij aankoop van vakantiedagen worden deze vakantiedagen bijgeboekt in het tijdsregistratiesysteem van werkgever o.v.v. “koopdagen”. De kosten voor deze koopdagen zijn volledig voor rekening van de medewerker. Aanspraak op de aangekochte vakantiedagen zal pas plaatsvinden wanneer alle vakantiedagen (wettelijke, bovenwettelijke) en ADV zijn ingepland. De aangekochte vakantiedagen moeten in het lopende kalenderjaar worden opgenomen.

De regeling van aankopen van vakantiedagen is hetzelfde voor fulltimers als voor parttimers, waarbij voor parttimers alles naar rato wordt berekend.

Voor het inplannen van de koopdagen geldt dezelfde procedure als voor het inplannen van de overige vakantiedagen. Medewerk(st)er dient de aanvraag in bij zijn/haar leidinggevende en de leidinggevende stuurt de aanvraag door naar HRM.nl@arkema.com.

Medewerk(st)er van 55 jaar en ouder:

a. De medewerk(st)er die 55 jaar of ouder is op 31 december van het betreffende jaar, heeft de mogelijkheid om per volledig kalenderjaar maximaal 10 koopdagen van 8 uur te kopen*. Deze extra vakantiedagen kunnen uitsluitend als volledige dagen van 8 uur worden gekocht en opgenomen. De kosten van deze dagen zijn volledig voor rekening van medewerk(st)er.
   **) noot:*
   Bij voorkeur wordt de koop gefinancierd uit loonbestanddelen die geen onderdeel zijn van de pensioengrondslag. Indien koopdagen worden gefinancierd uit loonbestanddelen die onderdeel zijn van de pensioengrondslag kan dit gevolgen hebben voor de pensioenopbouw.

b. De geldelijke tegenwaarde voor een extra vakantiedag c.q. koopdag is per uur bepaald: het uurloon (is salaris inclusief eventuele toeslagen zoals persoonlijke toeslag en of ploegentoeslag) vermeerderd met vakantietoeslag en 13de maand.

c. Deze koopdagen kan de medewerk(st)er aanwenden voor het opnemen van extra betaald verlof in het betreffende kalenderjaar of via sparen in het binnen de onderneming geldende verlofspaarregeling. In dat geval gelden de voorwaarden zoals bepaald in de verlofspaarregeling.

d. Indien de medewerk(st)er zijn koopdagen geheel of gedeeltelijk in het betreffende kalenderjaar wenst op te nemen dan geldt het navolgende:
   I) deze koopdagen worden door werkgever op het moment van de koop ingeroosterd, waarbij hij rekening houdt met de wens van de medewerk(st)er.

II) Indien en voor zover een ingeroosterde koopdag (extra vakantiedag) naar inzicht van werkgever door onvoorziene bedrijfsomstandigheden geheel of gedeeltelijk niet kunnen worden genoten, vervalt de aanspraak. De medewerk(st)er kan de koopdag op een ander moment in het betreffende kalenderjaar laten inroosteren; of de betreffende dag storten in de verlofspaarregeling.

e. Indien de medewerk(st)er zijn koopdagen geheel of gedeeltelijk wilt sparen in de binnen de onderneming geldende verlofspaarregeling, dan dient hij daarvoor een schriftelijk verzoek in bij werkgever, onder vermelding van het aantal dagen die hij wenst door te storten in de verlofspaarregeling.

f. Naast bovenstaande koopdagen kan de werknemer van 55 jaar en ouder, bovenwettelijke vakantiedagen die in het betreffende kalenderjaar niet zijn genoten doorstorten in de verlofspaarregeling. Daarvoor dient hij in december van het betreffende kalenderjaar een schriftelijk verzoek in bij werkgever, onder vermelding van het aantal vakantiedagen die hij wenst door te storten in de verlofspaarregeling.

17.4.4 Tijdelijke RVU regeling

Tijdens looptijd 1 januari 2025 - 31 december 2025 geldt:
De werknemers die werkzaam zijn in een functie, die op basis van de sectordefinitie aangemerkt is als zwaar beroep en die geboren zijn tussen 1 september 1954 en eind september 1961 hebben de mogelijkheid om op vrijwillige basis eerder te stoppen met werken. Een en ander conform de in bijlage VIII-cao opgenomen Tijdelijke RVU-regeling met definitie zwaar werk.
Uitsluitend en alleen aan de in bijlage VIII bedoelde Tijdelijke RVU-regelingen kunnen rechten worden ontleend.

ARTIKEL 18 PENSIOENREGELING

In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenfonds waarvan het deelne(e)m(st)erschap, met inachtneming van het gestelde in de statuten en reglementen, voor de medewerk(st)ers met een dienstverband verplicht is.

Wijzigingen in de pensioenregeling, welke betrekking hebben op de hoogte van de pensioenuitkeringen, zullen onderdeel vormen van het gebruikelijke arbeidsvoorwaardenoverleg tussen partijen; de uit dit overleg voortvloeiende overeengekomen wijzigingen zullen eerst rechtskracht krijgen nadat het bestuur van het pensioenfonds hiervan door de werkgever in kennis is gesteld.

De medewerk(st)ersbijdragepremie bedraagt in beginsel 2% van de pensioengrondslag. De werkgeversbijdrage is gemaximeerd tot 16% van de (vaste) salarissom. Indien en voor zover deze 16% wordt overschreden, dan geldt dat de kosten in verband met de overschrijding via een extra premie door werkgever en door medewerk(st)er worden gedragen, waarbij de werkgever 2/3 en de medewerk(st)er 1/3 voor zijn rekening neemt.

ARTIKEL 19 UITKERING BIJ DIENSTJUBILEUM

De medewerk(st)er, die onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, heeft recht op de volgende eenmalige belastingvrije uitkering ter gelegenheid van een dienstjubileum bij
- 25 jaar: eenmaal het bruto maandsalaris;
- 40 jaar: eenmaal het bruto maandsalaris.

Er geldt een hardheidsclausule voor ‘uitzonderlijke’ onrechtvaardigheden.

ARTIKEL 20 PERSONEELSHANDBOEK

Het geheel van de in de onderneming geldende nadere regels ten aanzien van o.m. de arbeidsvoorwaarden, arbeidstijden (dienstroosters), arbobeleid en sociaal beleid.

ARTIKEL 21 MEDEWERK(ST)ERS VAN DERDEN

21.1 De werkgever draagt in zijn onderneming aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een cao, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de medewerk(st)ers in zijn dienst plegen te worden verricht; één en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande medewerk(st)ersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.

21.2 In dat geval zal de werkgever alleen dan overgaan tot het uitbesteden van werkzaamheden door middel van het inschakelen van bonafide onderaannemers, wanneer dit noodzakelijk is voor werkzaamheden die betrekking hebben op:
- Deeltaken;
- specialistische functies;
- nieuwbouw;

alsmede, ten aanzien van werkzaamheden welke naar hun aard door de medewerk(st)ers in zijn dienst plegen te worden verricht, bij piekbelastingen.

ARTIKEL 22 WERKGELEGENHEID

Algemeen

De werkgever streeft naar behoud en zo mogelijk verbetering van de kwaliteit en kwantiteit van de werkgelegenheid. Het ondernemingsbeleid is er in dit kader op gericht aan de medewerk(st)ers een zo groot mogelijke zekerheid te bieden ten aanzien van de werkgelegenheid in de onderneming.

Voor zover de orderpositie van de onderneming niet in ernstige mate wordt aangetast en zich geen onvoorziene ongunstige economische ontwikkelingen voordoen, zullen in dit contractjaar geen gedwongen ontslagen plaatsvinden, welke een nadelige invloed op de werkgelegenheid in de onderneming zullen hebben en zal het natuurlijk verloop in reële functies worden opgevangen.

Indien de orderpositie van de onderneming wel in ernstige mate wordt aangetast of zich wel ongunstige economische ontwikkelingen voordoen, die bij het afsluiten van het contract niet voorzien waren, en de werkgever meent tot maatregelen te moeten overgaan, welke een nadelige invloed op de werkgelegenheid in de onderneming zullen hebben, zal hij in overleg met de vakvereniging de daaruit voor de desbetreffende medewerk(st)ers resulterende gevolgen regelen.

Indien de werkgever meent wegens slapte in het bedrijf of wegens reorganisatie tot overplaatsing van een aantal medewerk(st)ers te moeten overgaan, zal hij – indien mocht blijken dat daardoor de ontplooiingsmogelijkheden voor bepaalde medewerk(st)ers in gevaar komen- in overleg met de vakorganisatie zorgdragen dat de inkomenspositie van die medewerk(st)ers wordt gehandhaafd en de ontplooiingsmogelijkheden zoveel mogelijk worden gewaarborgd.

Vacaturebeleid

Bij het vervullen van vacatures zal voorrang worden gegeven aan reeds in dienst zijnde medewerk(st)ers. De werkgever zal vacatures, waarvoor externe werving moet plaatsvinden, melden bij het UWV.

Bijzondere groepen

De werkgever zal bij de verdeling van de werkgelegenheid op evenwichtige wijze rekening houden met de belangen van de zwakkeren op de arbeidsmarkt. Het aantal van deze medewerk(st)ers zal ten minste 5% bedragen van het totale personeelsbestand.

Kwaliteit van de arbeidsplaats

De werkgever zal blijvende aandacht besteden aan zowel de fysieke als de psychische aspecten van de arbeid; hieronder wordt o.a. verstaan: veiligheid, welzijn, milieu, gezondheid, de inhoud van taken, de werkomstandigheden en andere zaken, die in de sociale sfeer liggen.

Ter bevordering van de ontplooiingsmogelijkheden van de medewerk(st)er in zijn functie en van zijn mobiliteit zal deelname aan gerichte interne en externe cursussen worden gestimuleerd.

Bespreking werkgelegenheidsaspecten

De werkgever zal de vakvereniging, buiten de cao-onderhandelingen om eenmaal per jaar mondeling en schriftelijk inlichten over de algemene gang van zaken in de onderneming. De werkgever zal de vakvereniging eenmaal per jaar mondeling en schriftelijk inlichten over voorgenomen belangrijke investeringen, alsmede andere investeringsplannen, waarvan de realisering consequenties heeft voor de werkgelegenheid in de onderneming, voordat hij aan de desbetreffende instanties de voor die vergunning vereiste gegevens toezendt.

De informatie zal tevens de overwegingen bevatten die aan de voorgenomen plannen ten grondslag liggen, alsmede een schatting van de te verwachten invloed op de werkgelegenheid.

Informatie

Ter beoordeling van de uitvoering van de werkgelegenheidsparagraaf zal eenmaal per jaar, buiten de cao-onderhandelingen om, aan de vakvereniging schriftelijk informatie worden verstrekt over:

- het personeelsverloop en de vervanging daarvan;
- de verhouding tussen eigen en vreemd personeel;
- het aantal arbeidsplaatsen onderverdeeld in salarisgroep en het aantal periodieken, in soort ploegendienst etc.;
- overwerk;
- vervroegd uittreden;
- deeltijdarbeid;
- bijzondere groepen;
- leeftijdsbewust personeelsbeleid.

ARTIKEL 23 INSCHAKELEN VAN ORGANISATIEBUREAUS

De werkgever zal – tenzij naar zijn oordeel zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten – zodra besloten is een opdracht te geven aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming, waaraan voor de betrokken medewer(st)ers gevolgen zijn verbonden, de vakvereniging en de Ondernemingsraad hierover tijdig inlichten en in de gelegenheid stellen hierover hun visie kenbaar te maken.

De procedure met betrekking tot de invoering van een dergelijk onderzoek alsmede de wijze van informatie aan de betrokken medewerk(st)ers, vormen een punt van overleg in de Ondernemingsraad.

ARTIKEL 24 FUSIE, SLUITING OF REORGANISATIE

In het kader van de verplichtingen welke voortvloeien uit respectievelijk de SER- besluit fusiegedragsregels en de Wet op de Ondernemingsraden, zal de werkgever – indien hij overweegt een fusie aan te gaan ofwel het bedrijf of een bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting ingrijpend te herzien – bij het nemen van beslissingen ter zake tevens betrekken de daaraan verbonden sociale gevolgen.

Daarbij zal de werkgever – zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit naar zijn oordeel mogelijk maakt en behoudens indien zwaarwichtige belangen van de onderneming of van de direct daarbij betrokken belanghebbenden zich daartegen naar zijn oordeel verzetten- de vakverenigingen, de Ondernemingsraad en de betrokken medewerk(st)ers inlichten omtrent de overwogen maatregelen. De werkgever zal voorts de vakverenigingen en de Ondernemingsraad in de gelegenheid stellen hierover, alsmede over de daaruit voor de betrokken medewerk(st)ers voortvloeiende sociale gevolgen, hun visie kenbaar maken.

ARTIKEL 25 BESCHERMING VAN MEDEWERK(ST)ERS

De werkgever erkent het recht van de medewerk(st)er op een veilige arbeidsplaats. Hij kan niet volledig garant zijn dat de medewerk(st)er geen schade aan persoon en goed lijdt. Hij treft echter de nodige maatregelen teneinde deze veilige arbeidsplaats te verwezenlijken.

De werkgever is verplicht de medewerk(st)er op de hoogte te stellen van de te onderkennen specifieke gevaren, welke in hun arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheidsmaatregelen welke terzake worden getroffen.

De werkgever ziet toe op de naleving van de veiligheidsvoorschriften.

De werkgever zal ten sterkste bevorderen, dat onderzoek wordt gedaan naar de toxische (w.o. mutagene) eigenschappen van stoffen welke in de onderneming in het productieproces worden gebruikt en waarvan redelijkerwijze mag worden aangenomen dat deze stoffen gevaar voor de gezondheid van de medewerk(st) zouden kunnen opleveren.

De werkgever draagt zorg voor periodieke medische keuringen van de medewerk(st)ers.

De medewerk(st)er heeft het recht een opdracht niet uit te voeren indien niet voldaan is aan de bedrijfsveiligheidsvoorschriften of wanneer zich daarbij een situatie voordoet, die een ernstig onmiddellijk gevaar voor zijn leven of gezondheid oplevert, dat van hem in redelijkheid niet kan worden geëist, dat hij deze opdracht uitvoert. Hij dient hiervan onmiddellijk de chef of diens plaatsvervang(st)er in kennis te stellen.

De werkgever zal ernaar streven gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerk(st)ers in dienst te houden. Ten behoeve van (her-)plaatsing van gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerk(st)ers zal de werkgever onderzoek verrichten naar functies die geschikt zijn of geschikt gemaakt kunnen worden voor vervulling door gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

ARTIKEL 25A KWALITEIT ARBEIDSPLAATS, VEILIGHEID, GEZONDHEID, WELZIJN EN MILIEU

De werkgever zal op basis van zijn veiligheids-, gezondheids-, welzijn- en milieubeleid (VGWM beleid); onder meer aan de hand van VGWM-jaarplannen die hij met de Ondernemingsraad bespreekt, aandacht besteden aan de kwaliteit van de arbeidsplaats en een doelmatig milieubeheer, en indien nodig, maatregelen nemen ter verbetering.

De werkgever zal zorgen voor de noodzakelijke voorlichtings- en trainingsactiviteiten gericht op veiligheid, gezondheid en milieu in de onderneming, en de daarvoor vereiste in- en externe deskundigheid ter beschikking stellen. De medewerk(st)ers zullen, teneinde in de onderneming overeenkomstig hun capaciteiten volwaardig en verantwoord te kunnen functioneren, medewerken aan het ontwikkelen van hun vakkennis en –bekwaamheden.

De werkgever zal planmatig in- en externe veiligheids- en milieurisico’s inventariseren en kwantificeren, daarop de nodige maatregelen treffen ter vermijding van onaanvaardbare risico’s en plannen dienaangaande inbrengen in het overleg met de Ondernemingsraad. Tevens zal dienaangaande overleg met de vakverenigingen plaatsvinden.

Bij de aanpak ter beperking van milieurisico’s zullen primair oplossingen aan de bron worden gezocht.

Het Sociaal Jaarverslag met daarin opgenomen veiligheid, gezondheid, milieu en welzijn zal voor alle medewerk(st)ers ter beschikking komen, met de Ondernemingsraad worden besproken en aan de vakvereniging worden toegezonden.

De werkgever zal de bewustwording en het gedrag van medewerk(st)ers op het gebied van veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu voortdurend en intensief bevorderen. De medewerk(st)ers zullen handelen overeenkomstig het VGWM-beleid en de specifieke voorschriften met betrekking tot veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu. Dit laat onverlet het recht van de medewerk(st)er indien hij dit wenst zich te laten vertegenwoordigen door zijn vakvereniging.

De medewerk(st)ers kunnen te allen tijde aangelegenheden die de veiligheid, de gezondheid en het milieu betreffen bespreken met hun directe chef, en, indien nodig, met de hoofden van de onafhankelijke deskundige diensten, dan wel deze onderwerpen inbrengen in het interne vertegenwoordigend overleg.

ARTIKEL 26 BEDRIJFSLEDENGROEP/AFDELING

26.1 Aan bestuursleden van de bedrijfsledengroep van de vakvereniging zal, gedurende de tijd dat iedere persoon een bestuursfunctie bekleedt, qua geest dezelfde ontslagbescherming worden verleend als ten behoeve van Ondernemingsraadleden, zoals vastgelegd is in de Wet op de Ondernemingsraden. Het aantal bestuursleden waarvoor deze ontslagbescherming geldt, wordt bij de benoeming van een bestuur door de vakvereniging met de werkgever overeengekomen. Voor wijziging van dit aantal is ook overeenstemming met de werkgever nodig.

26.2 De werkgever zal ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming de in het protocol (bijlage IV) vermelde faciliteiten geven.

ARTIKEL 27 MINNELIJKE OPLOSSING VAN GESCHILLEN EN TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

Minnelijke oplossing van geschillen

27.1 Partijen zullen bij een tussen hen en of tussen werkgever en een of meerdere werknemers gerezen geschil verband houdend met de uitleg of toepassing van deze cao en of daarbij behorende loonvoorwaarden, geen collectieve actie of uitsluiting toepassen.

27.2 Partijen noch werknemers zullen geen tussen hen gerezen geschil aan de rechter voorleggen voordat partijen gezamenlijk hebben geprobeerd een oplossing te vinden. Daarvoor zal de partij die van mening is dat de andere partij deze cao niet op de juiste wijze heeft uitgelegd, toegepast of niet heeft nageleefd, aan de andere partij binnen twee maanden, eventueel nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk en beargumenteerd verzoeken de uitleg of toepassing te herzien of de bepalingen van de cao in acht te nemen. Een dergelijk verzoek verplicht de partijen tot overleg over een gezamenlijke oplossing, tenzij het verzoek onmiddellijk wordt ingewilligd. Indien dit overleg tot een oplossing leidt, zal deze bindend zijn.

27.3 Pas wanneer twee maanden nadat het geschil bij de andere partij op de omschreven wijze is aangebracht en geen oplossing tot stand is gekomen, kan het geschil aan de rechter worden voorgelegd.

Tussentijdse wijzigingen

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

27.5 Als één van de partijen bijzondere omstandigheden als bedoeld in lid 4 aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partijen bij schriftelijk verzoekt een wijziging van deze collectieve arbeidsovereenkomst te overwegen, zijn partijen tot gezamenlijk overleg hierover verplicht.

ARTIKEL 28 BIJDRAGE AAN VAKBONDEN

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

ARTIKEL 29 CONTRACTDUUR

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2025 en eindigt van rechtswege op 31 december 2026, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen januari 2026 en getekend te Rotterdam oktober 2026.

Arkema B.V., locatie Rotterdam Vondelingenplaat
gevestigd te Vondelingenplaat-Rotterdam

Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)
gevestigd te Utrecht

CNV
Gevestigd te Utrecht

BIJLAGE I FUNCTIES EN FUNCTIEGROEPEN

Gedurende de looptijd van deze cao worden functies hernieuwd beschreven en gewaardeerd. Indien dit tot een andere indeling leidt, dan treedt de nieuwe indeling in de plaatst voor de hier vermelde functie indeling.
Als bedoeld in artikel 7, lid 1a van de cao voor Arkema B.V., locatie Rotterdam:

Functiegroep I (0 t/m 19 ORBA-punten)
- Leerling Operator

Functiegroep II (19 ½ t/m 39 ORBA-punten)

Functiegroep III (39 ½ t/m 59 ORBA-punten)

Functiegroep IV (59 ½ t/m 79 ORBA-punten)
- Heftruckchauffeur

Functiegroep V (79 ½ t/m 99 ORBA-punten)

Functiegroep VI (99 ½ t/m 119 ORBA-punten)
- 2e Operator Production

Functiegroep VII (119 ½ t/m 139 ORBA-punten)
- 1e Operator Production
- Operator Dayshift
- Magazijnbeheerder

Functiegroep VIII (139 ½ t/m 159 ORBA-punten)
- Allround Operator Production
- QC Analist
- Material Planner
- Transport Planner
- Allround Mechanisch Monteur

Functiegroep IX (159 ½ t/m 179 ORBA-punten)
- Supply Planner
- Planner/Werkvoorbereider
- Allround E&I Monteur
- Senior Operator Production
- Technical Sales Service Engineer
- HSE medewerker

Functiegroep X (179 ½ t/m 199 ORBA-punten)
- Supervisor QC
- Supervisor Supply Chain
- Teamleader Production
- HSEQ Officer

Functiegroep XI (200 t/m 219 ORBA-punten)
- Assistant Operations

Functiegroep XII (220 t/m 244 ORBA-punten)

- Maintenance Coördinator
- Reliability Engineer
- Process Engineer
- Production Engineer
- Project Engineer E&I
- Maintenance Supervisor
- E&I Engineer

Functiegroep XIII (245 t/m 269 ORBA-punten)

- Engineering Supervisor

Functiegroep XIV (270 t/m/ 299 ORBA-punten)

BIJLAGE II SALARISSCHALEN

A. Salarisschalen per 1 januari 2025 (inclusief verhoging van 4%)

GROEP	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV
0 functiejaren	€ 3.115	€ 3.181	€ 3.251	€ 3.320	€ 3.418	€ 3.600	€ 3.806	€ 4.021	€ 4.244	€ 4.505	€ 4.971	€ 5.606	€ 6.332	€ 7.280
1 functiejaren	€ 3.132	€ 3.206	€ 3.283	€ 3.355	€ 3.466	€ 3.654	€ 3.868	€ 4.082	€ 4.321	€ 4.601	€ 5.081	€ 5.729	€ 6.483	€ 7.482
2 functiejaren	€ 3.156	€ 3.228	€ 3.313	€ 3.392	€ 3.509	€ 3.715	€ 3.925	€ 4.156	€ 4.403	€ 4.693	€ 5.195	€ 5.847	€ 6.634	€ 7.681
3 functiejaren	€ 3.174	€ 3.252	€ 3.344	€ 3.429	€ 3.560	€ 3.769	€ 3.989	€ 4.215	€ 4.480	€ 4.779	€ 5.305	€ 5.974	€ 6.784	€ 7.878
4 functiejaren	€ 3.191	€ 3.283	€ 3.372	€ 3.468	€ 3.604	€ 3.828	€ 4.048	€ 4.289	€ 4.561	€ 4.871	€ 5.413	€ 6.094	€ 6.939	€ 8.079
5 functiejaren	€ 3.213	€ 3.304	€ 3.409	€ 3.507	€ 3.656	€ 3.880	€ 4.109	€ 4.355	€ 4.640	€ 4.962	€ 5.522	€ 6.215	€ 7.094	€ 8.277
6 functiejaren	€ 3.228	€ 3.332	€ 3.437	€ 3.545	€ 3.712	€ 3.932	€ 4.169	€ 4.419	€ 4.722	€ 5.057	€ 5.633	€ 6.340	€ 7.245	€ 8.474
7 functiejaren	€ 3.246	€ 3.359	€ 3.468	€ 3.590	€ 3.763	€ 3.994	€ 4.229	€ 4.485	€ 4.803	€ 5.144	€ 5.745	€ 6.464	€ 7.392	€ 8.670
8 functiejaren	€ 3.282	€ 3.382	€ 3.497	€ 3.624	€ 3.808	€ 4.050	€ 4.290	€ 4.555	€ 4.883	€ 5.238	€ 5.847	€ 6.585	€ 7.544	€ 8.875
9 functiejaren		€ 3.418	€ 3.526	€ 3.660	€ 3.864	€ 4.106	€ 4.352	€ 4.625	€ 4.964	€ 5.324	€ 5.960	€ 6.703	€ 7.695	€ 9.064
10 functiejaren			€ 3.560	€ 3.699	€ 3.902	€ 4.148	€ 4.396	€ 4.671	€ 5.017	€ 5.417	€ 6.069	€ 6.828	€ 7.847	€ 9.261
11 functiejaren										€ 5.471	€ 6.173	€ 6.953	€ 7.999	€ 9.469
12 functiejaren											€ 6.237	€ 7.072	€ 8.151	€ 9.664
13 functiejaren												€ 7.141	€ 8.300	€ 9.865
14 functiejaren													€ 8.384	€ 9.960

Salarisschalen per 1 januari 2026 (inclusief verhoging van 3%)

GROEP	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV
0 functiejaren	€ 3.208	€ 3.277	€ 3.348	€ 3.419	€ 3.521	€ 3.709	€ 3.920	€ 4.141	€ 4.372	€ 4.641	€ 5.120	€ 5.774	€ 6.522	€ 7.498
1 functiejaren	€ 3.226	€ 3.302	€ 3.382	€ 3.456	€ 3.570	€ 3.764	€ 3.984	€ 4.204	€ 4.450	€ 4.739	€ 5.234	€ 5.901	€ 6.678	€ 7.706
2 functiejaren	€ 3.251	€ 3.324	€ 3.412	€ 3.493	€ 3.615	€ 3.826	€ 4.043	€ 4.280	€ 4.536	€ 4.833	€ 5.351	€ 6.022	€ 6.833	€ 7.911
3 functiejaren	€ 3.269	€ 3.349	€ 3.445	€ 3.532	€ 3.667	€ 3.882	€ 4.109	€ 4.342	€ 4.614	€ 4.922	€ 5.464	€ 6.153	€ 6.988	€ 8.114
4 functiejaren	€ 3.287	€ 3.382	€ 3.473	€ 3.572	€ 3.712	€ 3.942	€ 4.169	€ 4.418	€ 4.698	€ 5.017	€ 5.575	€ 6.277	€ 7.147	€ 8.322
5 functiejaren	€ 3.309	€ 3.403	€ 3.511	€ 3.612	€ 3.766	€ 3.996	€ 4.233	€ 4.485	€ 4.780	€ 5.111	€ 5.688	€ 6.401	€ 7.307	€ 8.526
6 functiejaren	€ 3.324	€ 3.432	€ 3.540	€ 3.651	€ 3.824	€ 4.050	€ 4.294	€ 4.552	€ 4.863	€ 5.209	€ 5.802	€ 6.530	€ 7.462	€ 8.728
7 functiejaren	€ 3.343	€ 3.460	€ 3.572	€ 3.697	€ 3.876	€ 4.114	€ 4.355	€ 4.619	€ 4.947	€ 5.299	€ 5.917	€ 6.658	€ 7.613	€ 8.930
8 functiejaren	€ 3.381	€ 3.484	€ 3.602	€ 3.732	€ 3.922	€ 4.171	€ 4.419	€ 4.692	€ 5.030	€ 5.395	€ 6.022	€ 6.783	€ 7.770	€ 9.141
9 functiejaren		€ 3.521	€ 3.631	€ 3.770	€ 3.980	€ 4.229	€ 4.483	€ 4.764	€ 5.113	€ 5.484	€ 6.138	€ 6.904	€ 7.926	€ 9.336
10 functiejaren			€ 3.667	€ 3.810	€ 4.019	€ 4.272	€ 4.528	€ 4.811	€ 5.167	€ 5.580	€ 6.251	€ 7.033	€ 8.083	€ 9.539
11 functiejaren										€ 5.636	€ 6.359	€ 7.162	€ 8.239	€ 9.753
12 functiejaren											€ 6.424	€ 7.284	€ 8.395	€ 9.954
13 functiejaren												€ 7.355	€ 8.549	€ 10.161
14 functiejaren													€ 8.636	€ 10.259

B. Participatiewet:

Voor personen (m/v) als bedoeld in de Participatiewet geldt in afwijking van bovenstaande een separate salarisschaal van 100% tot maximaal 120% van het wettelijke minimumloon.

BIJLAGE III FISCALE FACILITEIT BETAALDE VAKBONDS-CONTRIBUTIE

De ‘’Fiscale faciliteit betaalde vakbondscontributie’’ wordt tijdens de looptijd van de cao gecontinueerd.

Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van de vakvereniging partij bij deze cao

Artikel 1

De werknemer kan bij werkgever een verzoek indienen tot verlaging van zijn bruto looncomponenten ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde lidmaatschapskosten aan een vakvereniging die partij is bij deze cao. In beginsel zal werkgever dit verzoek inwilligen in ruil voor anders uitgekeerd brutoloon, tenzij de ruimte in de werkkostenregeling zich hiertegen verzet. Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op deze faciliteit.

Artikel 2

1. De medewerk(st)er dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient hij het “Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van de vakvereniging’’ volledig in te vullen en te ondertekenen. (Alleen het originele en ondertekende formulier wordt geaccepteerd)
2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de vakvereniging, dient de medewerk(st)er 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 medewerk(st)er op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke Wet- en regelgeving.
4. Indien door de medewerk(st)er is voldaan aan het gestelde in lid 2 wordt de vergoeding zoals bedoeld in artikel 1 door de werkgever aan de medewerk(st)er 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 medewerk(st)er. Werkgever aanvaardt geen aansprakelijkheid over het gebruik van deze (fiscale) mogelijkheid.

(voorbeeld)

DECLARATIEFORMULIER VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPS-KOSTEN VAN de vakvereniging.

Door de medewerk(st)er uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever

Ondergetekende, ... (naam medewerk(st)er)

Burgerservicenummer: .....

a. is ter zake van zijn arbeidsovereenkomst bij ARKEMA B.V locatie Rotterdam. lid van ..... (naam vakvereniging) 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 de vakvereniging voor medewerk(st)ers werkzaam bij ARKEMA B.V locatie Rotterdam;

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 vakvereniging in betreffende kalenderjaar): ..... euro;

d. verklaart afstand te doen van een deel van zijn bruto loon 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 bruto loon sociale verzekeringen en arbeidsvoorwaardelijke berekeningsgrondslagen;

g. Verklaart zich bewust te zijn dat hij zulks conform artikel 4 van het reglement hij bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een eventuele naheffing bij de werkgever voor rekening van hem komt en dat werkgever hier geen aansprakelijkheid aanvaardt;

h. als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen overlegt als bedoeld in artikel 2, lid 2 van het reglement.

Datum: .....

Handtekening: .....

BIJLAGE IV PROTOCOL BETREFFENDE FACILITEITEN BEDRIJFSLEDENGROEPEN/-AFDELINGEN (CAO ARTIKEL 26))

De bedrijfsledengroepen of - afdelingen kunnen voor hun vakbondswerk in de onderneming beschikken over de volgende faciliteiten:

1. Ten behoeve van de ledenvergaderingen, welke in de regel buiten werktijd zullen plaatsvinden, kunnen zij – in overleg met de afdeling Human Resources – over een geschikt lokaal beschikken.

2. In overleg met de afdeling Human Resources kunnen zij eveneens over een lokaal beschikken voor het houden van kader- en bestuursvergaderingen, welke eveneens in de regel buiten werktijd zullen plaatsvinden. Onder kaderleden worden verstaan de leden van het bestuur en de bondsleden die zitting hebben in de bedrijfsoverlegorganen.

3. Voor het houden van een spreekuur om klachten etc. van leden op te nemen kan het bestuur – in overleg met de afdeling Human Resources – beschikken over een geschikt lokaal. In de regel zal het spreekuur eenmaal per week, binnen werktijd, op een nader overeen te komen vaste dag plaatsvinden en per maand niet meer dan zes uren in beslag nemen.

4. Binnen redelijke grenzen en mits de normale werkzaamheden op dat moment daardoor niet dreigen te stagneren, kunnen de voorzitter en/of de secretaris van de bedrijfsledengroep of –afdeling in werktijd contact hebben met vakbondsfunctionarissen.

5. Via de afdeling Human Resources kan het bestuur in voorkomende gevallen en binnen redelijke grenzen gebruik maken van de publicatieborden in de onderneming en van de vermenigvuldigingsapparatuur.

6. Het bestuur van een BLG of – afdeling ontvangt een exemplaar van alle algemene mededelingen aan het personeel, alsmede van de agenda en het bulletin van de ondernemingsraadvergaderingen.

7. Het bestuur van een BLG of – afdeling ontvangt eenmaal per jaar van de afdeling Human Resources een volledige naamlijst van alle in de onderneming werkzame medewerk(st)ers alsmede periodiek de mutaties daarop.

BIJLAGE V PROTOCOL BETREFFENDE INTEGRATIE – CAO

Overeengekomen is dat de cao zal gelden tot aan het z.g. managersniveau; in beginsel zal de cao van toepassing zijn op alle medewerk(st)ers (tot aan functiegroep XV), maar de huidige concrete arbeidsvoorwaarden, geldende tussen de onderneming en de medewerk(st)ers in de salarisgroepen X en hoger, blijven onverminderd van kracht en wijziging daarvan kan slechts plaatsvinden nadat tussen alle betrokken partijen overeenstemming zal zijn bereikt over de alsdan in de cao-tekst op te nemen afspraken/ regel; met name geldt dat voor de onderwerpen salarisbeleid en de toepassing van de salarisschalen, alsmede voor een al dan niet vergoeden van overwerk en/of consignatie.

Alle bestaande verschillen tussen de huidige in de cao-tekst vastgelegde arbeidsvoorwaarden en de individuele arbeidsvoorwaarden van eenieder in de functiegroepen X en hoger blijven in concreto en in detail van kracht totdat partijen algehele overeenstemming hebben bereikt over de uiteindelijke inhoud en vorm van die specifieke arbeidsvoorwaarden.

BIJLAGE VI: BEVALLINGS- EN OUDERSCHAPSVERLOF

Degene die gebruik maakt van het recht op bevallings- en ouderschapsverlof zal na afloop hiervan in haar/ zijn oorspronkelijke functie of een gelijkwaardige functie worden geplaatst.

BIJLAGE VII: PROTOCOL WET VERBETERING POORTWACHTER

Met betrekking tot de Wet Verbetering Poortwachter zijn de partijen het volgende overeengekomen:

- Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte medewerk(st)er een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de medewerk(st)er.
- De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de medewerk(st)er een second opinion aan te vragen bij het UWV. De medewerk(st)er dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De medewerk(st)er kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een medewerk(st)er van de afdeling Human Resources, een medewerk(st)er van de Arbodienst(bedrijfsmaatschappelijk werk) of door een eigen vertrouwenspersoon.
- De medewerk(st)er is in geval van verzuim wegens arbeidsongeschiktheid verplicht om in redelijkheid zijn volledige medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op intern of externe re-integratie.
- Indien de medewerk(st)er een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en tevens binnen 10 dagen via een rechtskrachtige een aanvraag voor een second opinion heeft ingediend bij het UWV en de werkgever daarover schriftelijk heeft geïnformeerd, dan zal de werkgever maximaal 4 werken, gerekend vanaf de dag dat het passend werk door de medewerk(st)er is geweigerd, het maandinkomen tot 100% blijven doorbetalen. Indien het UWV tot het oordeel komt, dat deze weigering op onterechte gronden is geschied, dan kan de medewerk(st)er per omgaande alsnog het aanbod tot passend werk aanvaarden. Indien de medewerk(st)er het aanbod tot passend werk blijft afwijzen, dan zal de werkgever met inachtneming van de hierbij geldende wettelijke bepalingen de doorbetaling en aanvulling stopzetten en overgaan tot beëindiging van het dienstverband.
- Bij bemiddeling naar een definitieve plaatsing bij een andere werkgever kunnen de werkgever en de medewerk(st)er overleg voeren over de condities waaronder dit plaatsvindt.
- Indien een medewerk(st)er binnen 104 weken gerekend vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid in het kader van re-integratie buiten de werkmaatschappijen zoals genoemd in deze cao wordt herplaatst, dan zal de werkgever bij de beëindiging van het dienstverband de medewerk(st)er de aanvulling zoals bedoeld in artikel 14 voor de resterende periode toekennen.

- De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de medewerk(st)er 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 WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
- De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer re-integratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van de medewerk(st)ers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden aangeleverd 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 medewerk(st)er en andere kwaliteitseisen.

BIJLAGE VIII: TIJDELIJKE RVU REGELING (“SECTORDEFINITIE ZWAAR WERK”) TOT EN MET 31 DECEMBER 2025

De ondergetekenden HIERNA PARTIJEN:

1. Arkema B.V., vestiging Rotterdam, hierna te noemen werkgever, statutair gevestigd aan Tankhoofd 10, 3196 KE Vondelingenplaat (Rotterdam) rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw Chantal Diepenheim-Duursma in de functie van Site Manager;

   Hierna te noemen: de werkgever;

en

2. Vakorganisatie FNV, statutair gevestigd te Utrecht aan het adres Hertogswetering 159 (3543 AS), rechtsgeldig vertegenwoordigd door Egbert Schellenberg in de functie van bestuurder FNV industrie;

   CNV Vakmensen.nl, statutair gevestigd te Utrecht aan het adres Tiberdreef 4, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer Piet Fortuin in de functie van Voorzitter;

NEMEN HET VOLGENDE IN AANMERKING:

- 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 Arkema B.V., locatie Rotterdam. 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 maximale drempelbedrag vrijgesteld van RVU-boete dat werknemer zal ontvangen en werknemer en werkgever vastleggen in de vaststellingsovereenkomst. Jaarlijkse indexatie zal in dit bedrag worden meegenomen.
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 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025 op uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal 3 maanden voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt; en
   b. 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
   c. tenminste 20 jaar een van de functies genoemd onder c heeft uitgeoefend; en
   d. in het kader van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst werknemer geen beroep doet op een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW).

   Toelichting bij onderdeel b: 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 1 januari 2022 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. 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. De werknemer kan bij de afdeling HR een verzoek indienen om gebruik te maken van de faciliteit die werkgever in deze omstandigheden aanbiedt.

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 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 totaal bedrag zoals bedoeld in lid 3 gedeeld door het aantal maanden 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 arbeidsduur ten opzichte van een voltijds dienstverband.

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 het kader van de beëindiging van deze overeenkomst een in 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 aanvraag in bij de werkgever/HR. In onderling overleg met leidinggevende en HR kan een korte aanvraagperiode in acht worden genomen.
2. De aanvraag wordt ingediend bij de werkgever/HR 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 de bedrijfsomstandigheden zich daar tegen verzetten dan kan het verzoek door de werkgever gemotiveerd (schriftelijk) worden afgewezen, en vervolgens wordt via onderling overleg tussen werkgever en werknemer overeenkomen dat de werknemer op een ander (later) tijdstip zal deelnemen aan de regeling.
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 uitkeringsrechtigde verstrekt onverwijld uit eigen beweging informatie aan de werkgever over het aanvaarden van een dienstbetrekking en/of het verrichten van werkzaamheden als zelfstandige na de uittredingsdatum en/of het ontvangen van een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW). 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

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.

1. 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 teveel 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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 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 tegemoet komt 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 – Arbeidsplaatsen

De werkgever heeft niet de intentie om de werkdruk te verhogen door het toepassen van de RVU regeling.

Artikel 11 - 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 12 – 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 of Commissie wenden met het verzoek om een advies.

Artikel 13 – 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, bedrijfsregelingen en/of anderszins.

Bijlage bij TIJDELIJKE RVU REGELING ("sectordefinitie zwaar werk")

Toelichting bij artikel 2 lid 1 Tijdelijke RVU Regeling: 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. (Bron: Rapportage sectoranalyse chemie).

Kader normfuncties zwaar werk in de chemie (1)

Proces	Functie	Functie nummer	Punten Werkgerelateerde 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 chemicalieen, 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.
	Machineoperator (verpakkingslijn)	14.07.24	11			Alleen zwaar in combinatie met ploegendienst met nachtdienst of 2 ploegendienst/consignatie of zwaardere werkgerelateerde bezwaren dan: krachtsuitoefening bij het opheffen van bepaalde storingen, verplaatsen van verpakkingsmateriaal. Inspannende houdingen (staan, bukken, reiken) bij de uitoefing van de werkzaamheden (afwisselend). Hinder van lawaai van machines en warmte van krimptunnel. Kans op letsel door in aanraking komen met beegende machinedelen, glasscherven.

niet zwaar
enigszins zwaar
zwaar werk

39

minimaal 20 jaar de functie hebben uitgeoefend.

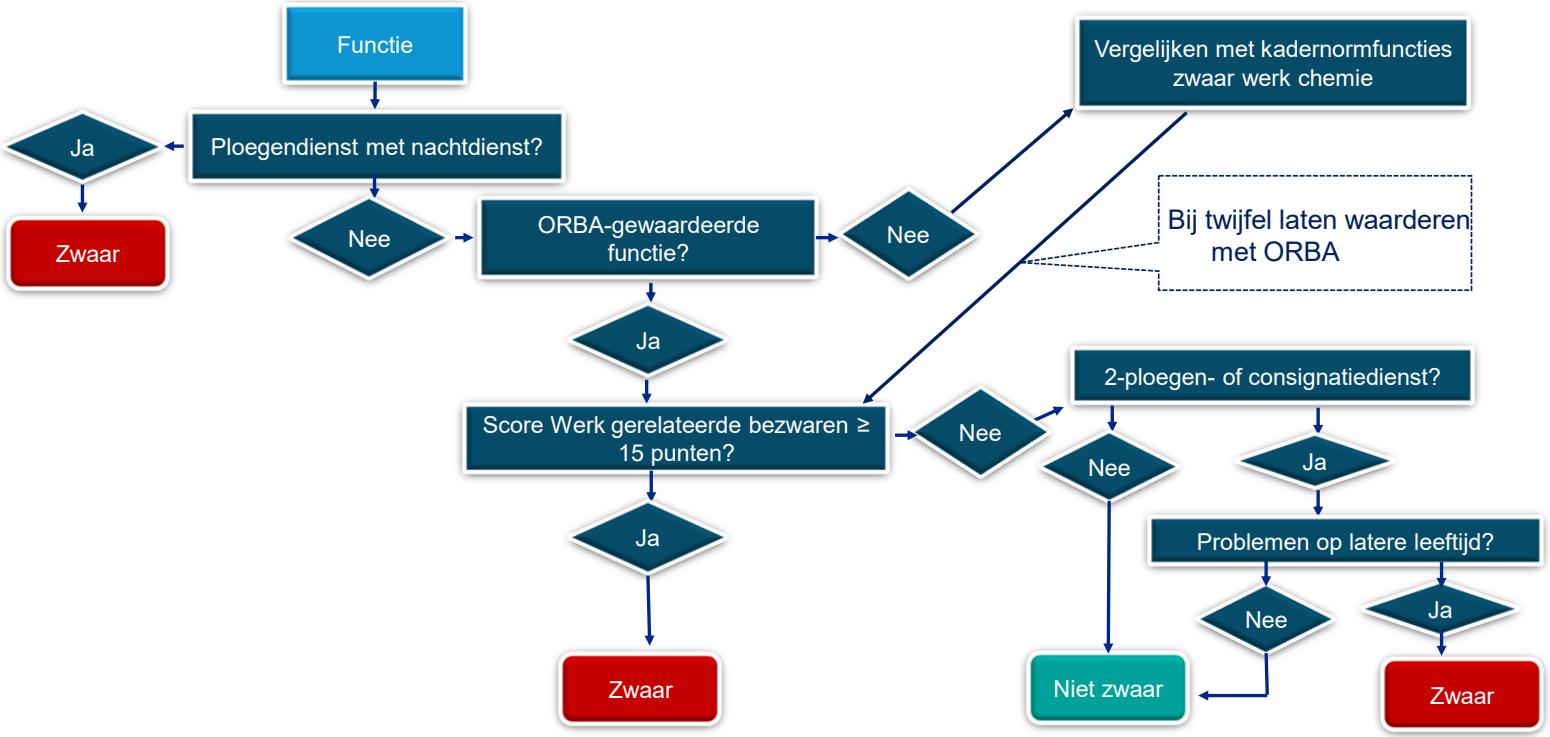
Kader normfuncties zwaar werk in de chemie (2)

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

niet zwaar
enigszins zwaar
zwaar werk

minimaal 20 jaar de functie hebben uitgeoefend.

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



BIJLAGE IX PROTOCOLAFSPRAKEN 2025-2026

1. RVU

Arkema staat welwillend tegenover het invoeren van een RVU-regeling. Dit vraagt echter nadere uitwerking en daarvoor zullen partijen in overleg treden in het 1e kwartaal van 2026.

Werkgever en de vakbonden zullen zo snel mogelijk, maar uiterlijk 1 april 2026, een RVU-regeling vaststellen, met als vertrekpunt het door TNO gevalideerde Chemiemodel. Dit model is gebaseerd op de Chemie sectoranalyse 2021.

Bij de vaststelling van de RVU-regeling voor Arkema worden de functies vergeleken met de normfuncties uit het Chemiemodel.
De partijen komen tevens overeen dat de 'nieuwe regeling' moet voldoen (en blijvend moet voldoen) aan:

1. 'Dubbele vrijwilligheid'; de werknemer kan een verzoek doen tot deelname aan de RVU-regeling op basis van vrijwilligheid. De werkgever toetst het verzoek en beoordeelt of de medewerker voldoet aan de criteria en of er bezwarende bedrijfsomstandigheden zijn welke de continuïteit van de organisatie in gevaar kunnen brengen.

2. Compliancy; de regeling moet – in alle opzichten en te allen tijde – in lijn zijn met geldende wet- en regelgeving (ook na het 'ijkmoment' in 2028). Zodra de RVU-regeling van Arkema niet meer compliant is (b.v. door aanpassing van de fiscale drempelvrijstelling), zullen de sociale partners (vakbonden FNV/CNV en werkgever) in overleg treden zodat de regeling weer voldoet aan de wet en regelgeving. Zolang hierover geen overeenstemming bereikt is, zullen nieuwe verzoeken niet worden ingewilligd.

BIJLAGE X PROTOCOLAFSPRAKEN 2024

1. Wajong jongere / participatiewet

Werkgever zal zich blijven inspannen om te kunnen voldoen aan de participatiewet en zal vakbonden over de voortgang blijven informeren.

2. Verplichte trainingsdagen

Partijen hebben gesproken over de bezwarende effecten van kortdurende trainingen op roostervrije dagen. Partijen zijn het eens dat dit een onwenselijke situatie is, die via een andere planning nagenoeg voorkomen kan worden. Partijen hebben afgesproken dat in vervolg de jaarplanning van (verplichte) opleidingen, als mede afwijkingen en of aanvullende opleidingen en trainingen met de Ondernemingsraad worden besproken.

3. Eigen regie en ontwikkeling werknemers

Partijen onderschrijven het belang dat werknemers zich meer bewust worden om in kader van de eigen ontwikkeling zelf regie te nemen. Binnen de onderneming kan daarvoor een beroep worden gedaan op (financiële) ondersteuning. Werkgever zal de leidinggevenden instrueren persoonlijke ontwikkelingsgesprekken te voeren, ten einde iedereen te stimuleren zich verder te ontwikkelen.