



Collectieve arbeidsovereenkomst

voor werknemers in dienst van

ARKEMA B.V., locatie Vlissingen

1 juli 2020 tot en met 30 juni 2022

RVU-regeling

1 januari 2022 tot en met 30 juni 2022

Copyright

© 2020 cao-partijen en AWWN

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

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1	Definities	4
Artikel 1a	Deeltijdwerknemer	5
Artikel 2	Algemene verplichtingen van de werkgever	5
Artikel 3	Algemene verplichtingen van de vakverenigingen.....	6
Artikel 4	Algemene verplichtingen van de werknemer	6
Artikel 5	Aanneming en ontslag	7
Artikel 6	Dienstrooster en arbeidsduur	8
Artikel 7	Functiegroepen en salarisschalen	9
Artikel 8	Toepassing van de salarisschalen	9
Artikel 9	Bijzondere beloningen.....	11
Artikel 10	Zon- en feestdagen.....	15
Artikel 11	Geoorloofd verzuim.....	15
Artikel 12	Vakantie.....	16
Artikel 13	Vakantietoeslag	18
Artikel 14	Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte	19
Artikel 15	Personeelshandboek.....	21
Artikel 16	Seniorenregeling & Tijdelijke RVU-regeling.....	21
Artikel 17	Bescherming werknemers.....	21
Artikel 17a	Calamiteitenorganisatie	22
Artikel 18	Scholing en vorming jeugd.....	22
Artikel 19	Pensioenregeling.....	22
Artikel 20	Reisgeldregeling	22
Artikel 21	Extra uitkering	23
Artikel 22	Tussentijdse wijzigingen	23
Artikel 23	Vakbondswerk binnen het bedrijf.....	23
Artikel 24	Diversen.....	23
Artikel 25	Contractduur en opzegging.....	24

BIJLAGE I	Funcielijst	25
BIJLAGE II	Schaalsalarissen	27
BIJLAGE III	Vorming en vakopleiding	29
BIJLAGE IV	Werkgelegenheid	30
BIJLAGE V	Faciliteiten i.v.m. het bondswerk binnen het bedrijf	32
BIJLAGE VI	TIJDELIJKE RVU REGELING.....	36
BIJLAGE VII	Vervallen	45
BIJLAGEVIII	EVC	45
BIJLAGE IX	Protocol Wet Poortwachter ARKEMA B.V., locatie Vlissingen	45
BIJLAGE X	Vervallen	46
BIJLAGE XI	Diversen en Protocolteksten	46

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

ARKEMA B.V., locatie Vlissingen
als partij ter ene zijde

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging (afgekort FNV) te Utrecht
CNV Vakmensen.nl te Utrecht

ieder afzonderlijk en tezamen als partij ter andere zijde,
is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Artikel 1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder

- a. de werkgever : de partij ter ene zijde;
- b. de vakvereniging : elk der partijen ter andere zijde;
- c. werknemer : de persoon (m/v) in dienst van de werkgever en werkzaam in de locatie Vlissingen, waarvan de functie is of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- d. bedrijf : de locatie Vlissingen;
- e. onderneming : de locatie Vlissingen;
- f. maand : een kalendermaand;
- g. week : een tijdvak van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt op maandagochtend om 00.00 uur. Voor de 5-ploegendiensten: een tijdvak van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de laatste op zondagavond aangevangen dienst;
- h. dienstrooster : een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- i. maandsalaris : het schaalsalaris;
- j. maandinkomen : het maandsalaris vermeerderd met alle toeslagen die een continu karakter dragen;
- k. ondernemingsraad : ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

Daar waar in deze cao wordt gesproken over 'hij' wordt tevens bedoeld 'zij'

Artikel 1a Deeltijdwerknemer

1. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst of nadere afspraken de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer, 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.
2. Op basis van de Wet Flexibel Werken (WFW) kan een werknemer, schriftelijk om aanpassing van de arbeidsduur vragen. Dit verzoek mag de werknemer 1 keer per jaar doen en hij moet dit verzoek indienen tenminste 2 maanden voor de beoogde ingangsdatum. De werkgever moet uiterlijk 1 maand voor de beoogde datum reageren op het verzoek. De werkgever kan dit verzoek afwijzen op grond van bedrijfsomstandigheden. Indien de werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur afwijst, dan zal hij de werknemer hiervan schriftelijk en gemotiveerd in kennis stellen. Indien het verzoek door werkgever geheel of gedeeltelijk wordt gehonoreerd, dan zal naast het bepaalde in lid 1 met een eventuele ploegentoeslag rekening worden gehouden in de zin dat deze naar evenredigheid wordt aangepast aan de nieuw te werken onregelmatigheid.

Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
 2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijzigingen te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 22 en 24.
 3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden welke in strijd zijn met het in deze overeenkomst of het eventuele in artikel 15 bedoelde personeelshandboek bepaalde dan wel bedrijfsarbeid te doen verrichten door derden op voorwaarden, welke per jaar en in totaliteit gezien een andere waarde hebben dan de in deze overeenkomst vastgestelde voorwaarden (Zie ook bijlage IV, 6a).
 4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst en het binnen de onderneming geldende personeelshandboek.
 5. a. In het kader van de verplichtingen, welke voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels en het ondernemingsraadreglement dient de werkgever, indien deze overweegt:
 - een fusie aan te gaan;
 - het bedrijf of een bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting ingrijpend te herzien;bij het nemen van zijn beslissingen de sociale gevolgen te betrekken. Daarbij zal de werkgever, tenzij zwaarwichtige belangen van de onderneming of van de direct bij de onderneming betrokken belanghebbenden zich daartegen verzetten, zo spoedig mogelijk de vakverenigingen, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen. Aansluitend hierop zal de werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen bespreken met de vakverenigingen en met de ondernemingsraad.
 - b. De werkgever zal behoudens indien zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten, zodra besloten is een opdracht te geven aan een extern organisatiebureau, de vakverenigingen en de ondernemingsraad hierover informeren onder mededeling van de voorgenomen opdracht aan dat organisatiebureau om de vakverenigingen en de ondernemingsraad in de gelegenheid te stellen hun visie kenbaar te maken.
6. Bij invulling van vacatures door werknemers van buiten het bedrijf wordt bij gelijke geschiktheid van kandidaten voorrang gegeven aan vrouwen die herintreden in het arbeidsproces.

7. De werkgever zal de werknemers binnen 2 maanden nadat de vakverenigingen zich ermee verenigd hebben, een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst verstrekken.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen en generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst, op een andere wijze dan omschreven in artikel 22.
3. De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze collectieve arbeidsovereenkomst en het binnen de onderneming geldende personeelshandboek.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer 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.
3. De werknemer is gehouden voor wat zijn dienst- en rusttijd betreft de bepalingen van het voor hem geldende dienstrooster in acht te nemen.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de op zijn dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht heeft genomen.
De werknemer die zich daartoe verplicht heeft, is gehouden het in het bedrijf geldende consignatieschema in acht te nemen. Deze verplichtingen gelden niet voor werknemers van 55 jaar en ouder.
5. Een ploegendienstmedewerker mag het werk slechts beëindigen als zijn aflosser aanwezig is. Ontbreekt in geval van continuarbeid te eniger tijd bij het einde van zijn werktijd werknemers aflosser, dan dient werknemer dit onmiddellijk te melden aan zijn directe chef, die zo spoedig mogelijk voor aflossing zal zorgdragen.

Werknemer is in deze situatie verplicht tot nader order, doch uiterlijk gedurende 4 uur na melding als boven bedoeld, het werk voort te zetten. Het opnemen van compensatie van het door deze situatie ontstane overwerk kan met toepassing van het gestelde in artikel 9, 4e lid onder b en dient te geschieden in overleg met directe chef van de werknemer.

6. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbowet zal de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften naleven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen gebruiken en volgens de geldende controlevoorschriften meewerken aan medische begeleiding
7. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het eventueel in het bedrijf van de werkgever geldende personeelshandboek als bedoeld in artikel 15.
8. Indien een werknemer, hetzij in loondienst bij anderen hetzij als zelfstandige, nevenwerkzaamheden verricht die naar het oordeel van de werkgever het verrichten van een goede arbeidsprestatie belemmeren, heeft de werkgever het recht de werknemer het verrichten van dergelijke werkzaamheden op straffe van ontslag te verbieden. De werknemer dient ervoor zorg te dragen dat deze nevenwerkzaamheden aan de werkgever schriftelijk (vooraf) zijn gemeld. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van een ongeval in verband met de hier bedoelde werkzaamheden, verliest elke aanspraak op bovenwettelijke uitkering c.q. aanvulling als bedoeld in artikel 14.

9. De werknemer 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.
10. De werknemer is gehouden zich periodiek volgens ter zake geldende voorschriften te laten keuren door een door de werkgever aan te wijzen arts.
11. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen waarbij van toepassing worden verklaard: deze collectieve arbeidsovereenkomst, het eventuele personeelshandboek alsmede de pensioenregeling op de grondslag van de geldende voorwaarden.

Artikel 5 Aanneming en ontslag

1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor een periode langer dan zes maanden kan een wederzijdse proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
 - a. één maand, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaar;
 - b. twee maanden, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
2. 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.

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. In alle andere gevallen eindigt:
 - a. de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:672 BW.
 - b. de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van rechtswege:
 - op de kalenderdatum of
 - op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

De werkgever deelt de werknemer uiterlijk één maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt, schriftelijk mee of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt voortgezet en bij voortzetting onder welke voorwaarden deze voortzetting zal plaatsvinden. Deze aanzegtermijn geldt niet bij een arbeidsovereenkomst met een duur van minder dan zes maanden of bij een arbeidsovereenkomst die niet op een vaste kalenderdatum eindigt.

4. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de werknemer eindigt in alle gevallen van rechtswege op de laatste dag van de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
5. Voor de werknemer voor wie na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een (nieuwe) arbeidsovereenkomst ingaat, zijn de afwijkende bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek van toepassing zijn, zoals onder meer de afwijkende ketenbepaling en de duur van de opzegtermijn.

Artikel 6

Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:

- a. Een dagdienstrooster dat een normale dagelijkse arbeidsduur van 7,5 uur omvat, dat een tijdvak van 1 week omvat en dat een normale wekelijkse arbeidsduur aangeeft van 37,5 uur.
- b. Een 2-ploegendienstrooster dat een tijdvak van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale dagelijkse arbeidsduur van 7,5 uur per dag en 37,5 uur per week aangeeft.
- c. Een 3-ploegendienstrooster dat een tijdvak van 3 aaneengesloten weken omvat en dat is gebaseerd op een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week en 8 uur per dienst.
- d. Een volledig volcontinudienstrooster op grond waarvan in een 5-ploegendienst zonder productiestops wordt gewerkt en dat een gemiddelde aangeeft van 33,6 uur per week en 8 uur per dienst.

2. Aantal werkdagen per dienstrooster

- a. In dagdienst wordt gewerkt op de eerste 5 werkdagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur. De begintijdstippen binnen deze begrenzing worden per afdeling vastgesteld; deze luiden als volgt:

voor kantoorpersoneel	8.30 uur;
voor productiekantoor	8.00 uur;
expeditie	7.30 uur;
afpakafdeling	zomer 7.00 uur;
	winter 7.30 uur;
Technische dienst	8.00 uur.

Over wijzigingen vindt overleg tussen partijen plaats.

- b. In 2-ploegendienst wordt op de eerste 5 werkdagen van de week gewerkt waarbij de werknemers periodiek van dienst wisselen en één der diensten respectievelijk een ochtenddienst en een middagdienst is.
 - c. In 3-ploegendienst wordt op de eerste 5 c.q. 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers periodiek van dienst wisselen en één der diensten respectievelijk een ochtenddienst en een middagdienst en een nachtdienst is.
 - d. In volcontinudienst wordt op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtenddienst, middagdienst en nachtdienst zijn ingedeeld, afgewisseld door roostervrije dagen.
3. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week waarin de overplaatsing plaatsvond.
 4. In de dagdienst en de 2-ploegendienst worden per kalenderjaar, teneinde een tot 36 uur gemiddeld per week verkorte arbeidsduur te bereiken 8 roostervrije dagen toegekend, waarvan er maximaal 4 collectief kunnen worden vastgesteld en de overige in overleg tussen de werknemer en diens chef worden vastgesteld, zo mogelijk voor de periode van een jaar.

Ingeval van arbeidsongeschiktheid op deze tevoren vastgelegde roostervrije dagen vervalt het recht hierop. Indien ingevolge bedrijfsomstandigheden alsnog op een dergelijke roostervrije dag arbeid wordt verricht, wordt ter compensatie in overleg met betrokkene vervangende vrije tijd vastgelegd.

5. Invoering/wijziging dienstrooster

- a. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen daarover met de werkgever overleg te plegen.
- b. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever de vakverenigingen daarvan tijdig in kennis stellen.

Artikel 7 Functiegroepen en salarisschalen

1. a. De functies van de werknemers worden ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst. Deze indeling zal zo nodig worden herzien waarbij gebruik wordt gemaakt van de ORBA-methode,
 - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die een schaal omvat gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op functiejaren. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
2. a. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken, die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst.
 - b. Werknemers, die de minimumleeftijd voor hun salarisschaal hebben bereikt of overschreden en 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 3 maanden, in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.

Deze inleerperiode kan met maximaal 3 maanden verlengd worden indien de werknemer nog niet beantwoordt aan de hiervoor bedoelde voorwaarden.
 - c. Werknemers, die tijdelijk een hoger ingedeelde leidinggevende functie volledig waarnemen, blijven ingedeeld in de functiegroep van hun eigen functie. De extra beloning geschiedt volgens het bepaalde in artikel 8 lid 5.
3. a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
 - b. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 - c. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven gedurende de lopende maand en de 2 daaropvolgende maanden in hun salarisschaal ingedeeld. Daarna worden zij in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld, onverminderd het bepaalde in artikel 8 lid 4c.
4. Iedere werknemer ontvangt bij plaatsing in een functiegroep schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld en van de salarisschaal waarin hij is ingedeeld. Voorts ontvangt de werknemer telkens bij toekenning van een functiejaar mededeling van het aantal toegekende functiejaren. Desgewenst kan de werknemer beschikking krijgen over zijn functieomschrijving en het daarbij behorende puntentotaal.
5. Participatiewet:

Binnen de onderneming geldt voor personen als bedoeld in de Participatiewet, met uitsluiting van artikel 7 en 8 een afwijkende beloning c.q. salarisschaal. De voor hen geldende salarisschaal wordt toegepast van 100% tot maximaal 120% van het wettelijke minimumloon.

Artikel 8 Toepassing van de salarisschalen

1. a. De maandsalarissen van de werknemers die nog niet het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt worden éénmaal per jaar opnieuw vastgesteld.

- b. Voor medewerkers die de minimumleeftijd van de salarisschaal nog niet hebben bereikt, geschiedt de salarisvaststelling per de eerste van de maand waarin hun verjaardag valt (leeftijdsschaal).
2. Werknemers die de minimum leeftijd wél hebben overschreden, ontvangen het maandsalaris dat overeenkomt met het aantal jaren dat zij na het bereiken van de minimum leeftijd ononderbroken in dezelfde salarisschaal ingedeeld zijn geweest (functiejaarschaal), een en ander behoudens het bepaalde in lid 3 a. Onder jaren wordt in deze bepaling verstaan: periodes van 12 ononderbroken kalendermaanden.
3. In afwijking van het in lid 2 bepaalde, kan aan werknemers die de daar bedoelde minimumleeftijd hebben overschreden uitsluitend in de volgende gevallen een groter aantal functiejaars worden toegekend.
 - a. Indien een werknemer in een hogere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaars toegekend als nodig zijn om de in lid 4 onder a. bedoelde salarisverhoging mogelijk te maken.
 - b. Indien een werknemer om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3 onder b. in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, zullen hem ten hoogste zoveel functiejaars worden toegekend als in verband met de in lid 4 onder b. genoemde salarisverlaging nodig zijn.
 - c. Indien een werknemer 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 functiejaars toegekend als nodig zijn om de in lid 4 onder c. bedoelde salarisvermindering te realiseren.
 - d. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaars te belonen, kunnen hem-in overeenstemming met die ervaring - functiejaars worden toegekend.
4.
 - a. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer, die de in die salarisschaal voorkomende minimumleeftijd heeft overschreden, bedraagt de verhoging van het maandsalaris de helft van het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functiejaars van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere salaris in de hogere salarisschaal.
 - b. Bij indeling in een lagere salarisschaal om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3 onder b. van een werknemer die de in die salarisschaal voorkomende minimumleeftijd heeft overschreden, bedraagt de verlaging van het maandsalaris het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functiejaars van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstvolgende salaris in de lagere salarisschaal.
 - c. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van de in artikel 7 lid 3 onder c. bedoelde omstandigheden van een werknemer die volgens de functiejaars wordt beloond, wordt hem via inschaling een maandsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke maandsalaris ligt. Indien het toekennen van functiejaars als bedoeld in lid 3 onder d. niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een aanvullend bedrag als persoonlijke toeslag. Dit bedrag maakt geen deel uit van het maandsalaris. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejaarschaal wordt dit bedrag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt. Voorts vindt afbouw plaats van de persoonlijke toeslag ter gelegenheid van algemene verhogingen van de salarisschaal ten bedrage van jaarlijks de helft van de algemene verhoging, maar maximaal 1% van het maandsalaris bij 0 jaren. Na het bereiken van de 60-jarige leeftijd wordt de eventuele persoonlijke toeslag van de werknemer niet (meer) afgebouwd, maar zal deze toeslag meegroeien met de algemene verhogingen van de salarisschaal.
5. De werknemer die in opdracht van de werkgever tijdelijk een hoger ingedeelde toezichthoudende functie volledig waarneemt, ontvangt hiervoor een toeslag op zijn maandsalaris. Deze toeslag bedraagt per volle dienst 1% van zijn eigen maandsalaris. Deze toeslag wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij indeling van zijn functie in een salarisgroep met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden. Het in dit bepaalde is alleen van

toepassing op werknemers die de in hun salarisgroep voorkomende minimumleeftijd hebben overschreden.

6. Het maandsalaris van hen, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen zal door de werkgever in afwijking van het in dit artikel en in artikel 7 bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving. Indien daarbij sprake is van een persoonlijke toeslag, dan geldt dat deze toeslag wordt aangemerkt als sociaal loon waarvoor de werknemer geen tegenprestatie hoeft te leveren.
7. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens ziekte, ongeval, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
8. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de 27e van de maand betaalbaar gesteld, of eerder indien de 27e in een weekend valt, met uitzondering van de mensen in de proeftijd. De afrekening van de variabele c.q. incidentele inkomensbestanddelen zal in principe in de maand volgend op de maand waarin de aanspraak is ontstaan, worden verrekend.

Artikel 9 Bijzondere beloningen

1. Algemeen

De maandsalarissen, bedoeld in artikel 7 en 8, worden geacht een beloning te zijn voor een normale functie vervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functie vervulling in dagdienst voortvloeit.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

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

- a. Deze toeslag bedraagt per maand voor de:
2-ploegendienst: 10% van het maandsalaris;
3-ploegendienst: 17,1% van het maandsalaris;
volledige volcontinudienst: 29% van het maandsalaris.
- b. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand aanspraak op ploegentoeslag heeft, wordt een evenredig deel van de onder a. genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
- c. De werknemer uit de dagdienst die gedurende 10 of minder diensten in een ploegendienst moet invallen wordt, indien hij voldoet aan het bepaalde in lid 4 van dit artikel, beloond volgens het onder c. respectievelijk e. van dat lid bepaalde; indien sprake is van invallen in ploegendienst gedurende 11 of meer diensten, geschiedt de beloning van meet af aan met de desbetreffende toeslag voor ploegenarbeid.

3. Afbouw ploegentoeslag

Werknemers, die anders dan door eigen toedoen worden overgeplaatst uit de ploegendienst naar een met een lagere ploegentoeslag beloond rooster, ontvangen;

- a. indien zij korter dan een half jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag tot het einde van de lopende maand;
- b. indien zij een half jaar, maar niet langer dan 3 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag gedurende de lopende en de volgende maand;
- c. indien zij langer dan 3 jaar, maar niet langer dan 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag gedurende de lopende en de

volgende maand, plus de daaropvolgende 2 maanden 80%, 2 maanden 60%, 3 maanden 40% en 3 maanden 20% van dat geldbedrag;

- d. indien zij langer dan 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag gedurende de lopende en de daaropvolgende maand plus gedurende 4 maanden 80%, 4 maanden 60%, 3 maanden 40% en 3 maanden 20% van dat geldbedrag;
- e. indien de werknemers 60 jaar of ouder zijn, mits zij ten tijde van de terugplaatsing langer dan 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: het 1e jaar 80%, 2e jaar 70%, 3e jaar 60%, 4e jaar 40% en 5e jaar 20% van de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag.
- f. In afwijking van het hiervoor in lid 3. sub leden a t/m e bepaalde geldt, wanneer een werknemer van 55 jaar of ouder op medische gronden wordt afgekeurd voor werk in ploegendienst, zal de werkgever trachten hem in een beschikbare dagdienstfunctie te plaatsen. In die dagdienstfunctie blijft de laatst betaalde ploegentoeslag in de vorm van een percentage van kracht als een individuele toeslag. Een en ander mits:
 - i. de ongeschiktheid voor de ploegendienst is vastgelegd door een verzekeringsgeneeskundige van het UWV of door de bedrijfsarts van de Arbodienst,
 - ii. de werknemer ten tijde van de afkeuring tenminste 5 jaren onafgebroken bij de werkgever in ploegendienst werkzaam is geweest,
 - iii. de werknemer bij de werkgever blijft.
- g. Bij overplaatsing in een met een hoger percentage toeslag beloond dienstrooster, bij herwaardering van de functie of bij plaatsing in een hoger ingedeelde functie zal de toeslag evenveel verminderd worden als het inkomen stijgt. Tevens zullen eventuele sociale verzekeringsuitkeringen verrekend worden. De hier bedoelde toeslag wordt aangemerkt als sociaal loon, waarvoor de werknemer geen tegenprestatie hoeft te leveren.

4. Vergoeding voor consignatie:

Werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per etmaal op maandag tot en met vrijdag 1,00%, op zaterdagen 2,00% en op zondagen, geplande atv-dagen en feestdagen 2,5% van hun maandsalaris. Een etmaal in de zin van dit lid begint om 08.00 uur op een dag en eindigt om 08.00 uur de volgende dag. In principe zal de werknemer niet vaker dan één week per vier weken geconsigneerd zijn. In geval van niet-haalbaarheid hiervan zal de werkgever andere maatregelen dan consignatie nemen. De consignatieregeling is bedoeld voor niet planbare activiteiten ten behoeve van productie en kan derhalve niet bestemd worden om voorzienbare hiaten in de bezetting op te lossen.

5. Beloningen van Overwerk

- a. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens (voltijd) dienstrooster wordt overschreden geldt de volgende regeling:
- b. De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur worden bij voorkeur gecompenseerd in vrije tijd. De werknemer kan echter kiezen (tot het hierna genoemde saldo van 75 uren) of de overschrijdingen in vrije tijd worden gecompenseerd, dan wel worden vergoed conform het onder c. hierna gestelde. Compensatie in vrije tijd is niet mogelijk op zaterdagen, zon- en feestdagen, noch wanneer de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever niet toelaten.

Een toepasselijke toeslag wordt altijd uitbetaald en kan niet worden gecompenseerd in vrije tijd. Indien een werknemer in de volcontinuïdient op een roostervrije zaterdag en/of zondag arbeid heeft verricht, kan de compenserende vrije tijd wel op een zaterdag, respectievelijk een zondag worden opgenomen.

Indien het totale saldo niet opgenomen recht op compenserende vrije tijd meer bedraagt dan 75 uur, wordt door de werkgever tot uitbetaling van het meerdere overgegaan.

c. Overwerktoeslagen:

Het inkomen voor de hier bedoelde overschrijding bedraagt, inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen, de volgende percentages van het maandsalaris.

- | | | |
|------|--|--------|
| I. | uren op maandag tot en met vrijdag: | 0,91%; |
| II. | uren op zaterdag: | 1,05%; |
| III. | uren op zondag: | 1,22%; |
| IV. | uren op feestdagen
(met uitzondering van de beide kerstdagen en nieuwjaarsdag): | 1,83% |
| V. | op beide kerstdagen en nieuwjaarsdag: | 3,94%; |
| VI. | uren op roostervrije dagen van personeel in volcontinuïdient: | |
| a. | op maandag tot en met vrijdag: | 1,22%; |
| b. | op zaterdagen: | 1,52%; |
| c. | op zondagen: | 1,83%; |
| d. | op feestdagen (met uitzondering van de beide kerstdagen en nieuwjaarsdag): | 2,44%; |
| e. | op beide kerstdagen en nieuwjaarsdag: | 4,55%; |

Het verrichten van arbeid op aan de eigen dienst voorafgaande of aansluitend en deze dienst overschrijdende uren wordt uitsluitend beloond volgens de percentages bedoeld onder de subleden c I tot en met V.

d. Waarde tijd-voor-tijd:

Opgenomen compenserende vrije tijd als bedoeld onder b. wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en wel:

- | | | |
|------|--|----------------|
| I. | voor uren opgenomen op maandag tot en met vrijdag: | 0,61% per uur; |
| II. | voor uren opgenomen op zaterdagen: | 0,91% per uur; |
| III. | voor uren opgenomen op zondagen: | 1,22% per uur. |

e. Additionele vergoedingen:

- I. Werken op roostervrije dag: (Tijdelijke) Stimulering werken op roostervrije dagen 5-ploegendiensten*:

Met ingang van 1 juli 2021 geldt voor de looptijd van de cao - daarom dat deze bepaling eindigt met ingang van 1 juli 2022 - voor werknemers werkzaam in 5-ploegendienst een extra vergoeding. Deze vergoeding geldt voor uitsluitend en alleen werknemers die zich (vrijwillig) beschikbaar stellen om op voor hen geldende roostervrije dagen bereikbaar te zijn voor het verrichten van overwerk (extra dienst van 8 uur). De wijze waarop deze beschikbaarheid kan worden aangegeven en vastgesteld, inclusief (rand)voorwaarden is vastgesteld in een uitvoeringsregeling. De vergoeding bedraagt per volledig gewerkte extra dienst op een voor de werknemer geldende roostervrije dag (overwerk) van minimaal 8 uur € 150,00 netto.

**) Partijen zullen bij de onderhandelingen over de volgende cao evalueren of bovenstaande vergoeding effectief is geweest.*

- II. Vergoedingen voorafgaand of na dienstrooster:

- a. Bij overwerk aansluitend aan een middagdienst en vooraf aan een ochtenddienst ontvangt de medewerker een vergoeding over het maandsalaris. Deze vergoeding bedraagt 1% op alle dagen van de week, inclusief feestdagen.
- b. Met ingang van 1 juli 2022 geldt: Bij overwerk aansluitend of voorafgaand aan een nachtdienst ontvangt de medewerker een vergoeding over het maandsalaris. Deze vergoeding bedraagt 2% op alle dagen van de week, inclusief feestdagen.

6. Meeruren

Wanneer de deeltijd werknemer zoals bedoeld in artikel 1.a in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende (deeltijd) dienstrooster, maar niet voldoet aan het bepaalde in dit artikel, lid 4 subleden a. tot en met c. dan worden die meer gewerkte uren aangemerkt als meeruren.

Met uitsluiting van lid 5 subleden a. tot en met c worden meeruren beloond met het voor de werknemer geldende maandsalaris, berekend per gewerkt meeruur, vermeerderd met een meerurentoeslag. Een

en ander dusdanig dat de deeltijd werknemer gelijk aan de voor hem vergelijkbare voltijd werknemer wordt beloond. Afwijkingen van de vastgestelde werktijden per dienst van een half uur of minder worden voor de toepassing van dit artikel buiten beschouwing gelaten.

7. Feestdagen

De beloning van arbeid op feestdagen welke de normale arbeidsduur volgens dienstrooster niet overschrijdt, is geregeld in artikel 10.

8. Verschoven-uren:

Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 lid 2a c.q. buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daarvoor de normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het maandsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur op maandag tot en met zaterdag 0,30%, op zondag 0,61% en op feestdagen (met uitzondering van beide kerstdagen en nieuwjaarsdag) 1,22% en op beide kerstdagen en nieuwjaarsdag 3,94% van het maandsalaris.

9. Verschoven-dienst:

Werknemers in ploegendienst, die anders dan door eigen toedoen, overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor in afwijking van het hiervoor onder punt 1 van dit lid bepaalde, per overgang een eenmalige toeslag van 1,83% van het maandsalaris. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 7 diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.

10. Verzuim-uren:

- a. De werknemer in dagdienst, die na volbrachte dagtaak overwerk moet verrichten op uren, die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de normale dienst, ontvangt voor deze uren naast en boven de beloning als geregeld in dit artikel, evenzovele uren verzuim met behoud van salaris. Als overwerk van een werknemer in een dagdienst begint op of na 6.00 uur 's ochtends ontstaat geen recht op verzuimuren.
- b. De werknemer in ploegendienst, die voorafgaande of in aansluiting op zijn roosterdienst overwerk moet verrichten gedurende meer dan 4 uur, heeft eveneens recht op doorbetaald verzuim voor de uren waarmee deze 4 overuren worden overschreden.
- c. Indien de uren niet worden opgenomen terstond na afloop van het overwerk, hetzij dat betrokkene deze uren niet wil opnemen, worden ze in het geheel niet toegekend. Als het overwerk van een werknemer in ploegendienst 4 uren of korter duurt, ontstaat evenmin recht op verzuimuren. De tijd waarin het opnemen van de verzuimuren begint, ligt tussen het begintijdstip en het eindtijdstip van de normale dienst onmiddellijk aansluitend op het overwerk.
- d. Indien overwerk wordt verricht, waarvan tenminste een half uur ligt tussen 00.00-04.00 uur, wordt de slaaptijd verlengd met 2 uur. Het totaal aantal slaapuren zal echter nooit meer bedragen dan 8.

11. Extra reis van huis naar de fabriek (haalpremie):

Regeling vanaf 1 augustus 2021:

Werknemers, die in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra reis van huis naar de fabriek moeten maken ontvangen daarvoor per opkomst een vergoeding over het maandsalaris. Deze vergoeding bedraagt: 2,00% op alle dagen van de week inclusief feestdagen, ingangsdatum 1 augustus 2021.

Regeling zoals deze geldt tot 1 augustus 2021 (vervalt met ingang van bovenstaande):

Werknemers, die in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra reis van huis naar de fabriek moeten maken ontvangen daarvoor per opkomst een vergoeding over het maandsalaris. Deze vergoeding bedraagt: 1,00% op maandag tot en met

vrijdag, 2,00% op zaterdag, zon- en feestdagen.

12. Douchvergoeding:

De werknemer die op aanwijzing van de werkgever verplicht is zich onmiddellijk na afloop van zijn werktijd volgens dienstrooster te douchen, ontvangt daarvoor een afzonderlijke vergoeding. Deze vergoeding bedraagt per roosterdienst 0,25% van zijn maandsalaris. De werknemer die zich aan deze verplichting onttrekt, verbeurt zijn aanspraak op deze vergoeding.

Artikel 10 Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, Koningsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen en de beide Kerstdagen.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten. Het tijdstip c.q. de tijdstippen waarop deze periode voor de verschillende diensten aanvangt, wordt door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld, met dien verstande dat deze periode niet eerder aanvangt dan bij het einde van de middagdienst op de dag voorafgaande aan de feestdag en niet later dan bij het begin van de ochtenddienst op de feestdag zelf.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in volcontinuïdient betreft volgens het geldende dienstrooster.
4. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdagen niet behoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.
5. Werknemers in volcontinuïdient, die volgens dienstrooster tijdens de feestdagen arbeid moeten verrichten, ontvangen over de maand waarin die feestdag (met uitzondering van beide kerstdagen en nieuwjaarsdag) valt een toeslag van 1,16% van hun maandsalaris per op die feestdag gewerkt uur. Over tijdens beide kerstdagen en nieuwjaarsdag verrichte arbeid ontvangen de werknemers een toeslag van 2,59% van hun maandsalaris per gewerkt uur.

Artikel 11 Geoorloofd verzuim

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 14 bepaalde van toepassing.
2. In afwijking van het bepaalde in hoofdstuk 4 Wet arbeid en zorg en artikel 7:628 BW, geldt in de volgende gevallen waarin de werknemer de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, dat aan de werknemer over de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof het maandinkomen wordt doorbetaald, mits hij zo mogelijk tenminste één dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde, van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. de plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont:
 - a. van de dag van overlijden tot en met de dag der begrafenis, bij overlijden en begrafenis van de echtgenote of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer;
 - b. gedurende twee dagen of diensten bij overlijden of begrafenis van één zijner ouders óf pleegouders of niet onder a. genoemde kinderen;
 - c. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders der echtgenote, kleinkinderen, pleegkinderen, broers, zusters, schoonouders, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters;
 - d. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk;
 - e. gedurende één dag of dienst bij huwelijk één zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders, schoonouders, zwagers en schoonzusters;

- f. gedurende één dag of dienst bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer, alsmede gedurende één dag of dienst bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van diens ouders en schoonouders;
 - g. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum verzuim van twee dagen of diensten, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld en krachtens de wet persoonlijke opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderiving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen;
 - h. gedurende één dag of dienst bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - i. gedurende één dag of dienst bij de Grote Professie van kinderen, pleegkinderen, broers, zusters van de werknemer en gedurende één dag of dienst bij Priesterwijding van een zoon, pleegzoon of broer van de werknemer;
 - j. gedurende een door de werknemer naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2,5 uur voor het noodzakelijke bezoek aan dokter c.q. specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het salaris plaats.
 - k. indien een werknemer als officieel afgevaardigde voor een statutaire landelijke vergadering van een van de vakverenigingen is aangewezen, dan zal de werkgever hem op verzoek van het hoofdbestuur van deze vakvereniging verzuim met behoud van salaris toekennen, indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid naar zijn oordeel toelaten. Als regel zal dit verzuim 3 dagen per jaar niet overschrijden.
2. Indien een werknemer voor het bijwonen van een door een der vakverenigingen georganiseerde vormings- en scholingsbijeenkomst wenst te verzuimen, zal de werkgever, indien de bedrijfsomstandigheden dat verzuim naar zijn oordeel toelaten, op een daartoe strekkend verzoek van het hoofdbestuur van die vakvereniging overwegen en ter zake met die vakvereniging overleggen of en in hoeverre verzuim kan worden toegekend. Indien verzuim kan worden toegekend, zal het normale maandinkomen over de toegekende dagen worden doorbetaald. Als regel wordt aan een werknemer ten hoogste éénmaal per 2 jaar verzuim met behoud van salaris als hier bedoeld, toegekend. Op vormings- en scholingsbijeenkomsten, die dienen ter opleiding van vakverenigingsfunctionarissen, is het hier bepaalde niet van toepassing.
3. Voor zover hierboven niet anders is bepaald wordt binnen de onderneming van werkgever de Wet Arbeid en Zorg en Wet Invoering Extra Geboorteverlof (onverkort) gevolgd.

Artikel 12 Vakantie

1. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
2. De werknemer verwerft gedurende een volledig kalenderjaar:
 - a. een wettelijk recht op vakantie met behoud van salaris van vier keer de gemiddelde arbeidsduur per week (zijnde 20 dagen bij een voltijd arbeidsovereenkomst).
 - b. een bovenwettelijk recht op vakantie met behoud van salaris van respectievelijk:
 - 5 dagen of diensten indien de werknemer 19 jaar of ouder is;
 - 6 dagen of diensten indien de werknemer 40 jaar of ouder is;
 - 7 dagen of diensten indien de werknemer 45 jaar of ouder is;
 - 8 dagen of diensten indien de werknemer 50 jaar of ouder is;
 - 9 dagen of diensten indien de werknemer 55 jaar of ouder is;
 - 10 dagen of diensten indien de werknemer 60 jaar of ouder is.
 De peildatum voor de vaststelling van vorenstaande leeftijd is steeds 1 januari van het betreffende kalenderjaar.
 - c. De aaneengesloten vakantie duurt 2 kalenderweken, echter met de mogelijkheid tot het nemen van 3 aaneengesloten kalenderweken tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet. De desbetreffende werknemer dient het verzoek om 3 aaneengesloten kalenderweken tijdig voor

te leggen. Dit kan betekenen dat de werknemers tot doorstaan van een halve dienst bereid moeten zijn.

- d. De werknemer die na 1 januari van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is getreden heeft recht op een evenredig deel van vorengenoemde vakantie voor elke maand in het vakantiejaar dat hij in dienst van de werkgever werkzaam is. Hetzelfde geldt voor de werknemer die voor het einde van het vakantiejaar uit de dienst van de werkgever treedt. De berekening van een maand dienstverband geschiedt volgens het bepaalde in lid 3 van dit artikel.
- e. De niet-leerplichtige werknemer, die bij aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt, heeft per vakantiejaar recht op 20 wettelijke en 5 bovenwettelijke vakantiedagen.

3. Berekening aantal dagen vakantie.

Voor de berekening van het aantal dagen vakantie wordt een werknemer die vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

4. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten.

De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever een verklaring te overleggen waaruit blijkt hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

5. Tijdstip der vakantie

- a. De aaneengesloten vakantie wordt als regel, gegeven in de periode van 1 mei tot 1 oktober, op het door de werkgever na overleg met de werknemer vast te stellen tijdstip.
- b. De overige vakantiedagen worden in beginsel opgenomen gedurende het kalenderjaar waarin ze worden verworven op een tijdstip dat door de werkgever na overleg met de werknemer wordt vastgesteld.

6. Na 2 jaar volledige arbeidsongeschiktheid worden niet-opgenomen vakantiedagen uitbetaald.

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

- a. volledige arbeidsongeschiktheid;
- b. zwangerschap en bevallingsverlof;
- c. hij, met toestemming van de werkgever deelneemt aan bijeenkomst die wordt georganiseerd door de vakvereniging waarvan hij lid is;
- d. andere redenen genoemd in artikel 7:635 BW.
In de onder a. en b. bedoelde gevallen wordt slechts:
 - I. wettelijke vakantierechten verworven over de wettelijk vastgestelde periode waarin geen arbeid wordt verricht
 - II. bovenwettelijke vakantierechten verworven over uitsluitend de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid.

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

- a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen genoemd in lid 7 alsmede in artikel 11 lid 2 sub a, b, c, en i gelden niet als vakantie.
- b. Indien de werknemer tijdens zijn vakantie ziek wordt, dient hij dit zo spoedig mogelijk door te geven aan werkgever, zulks conform de regels zoals deze binnen de onderneming gelden. De werknemer komt in aanmerking voor doorbetaling van zijn salaris tijdens ziekte, indien hij per

omgaand door een medische verklaring zijn ziekte aantoont, waardoor hij zijn vakantie niet kan genieten. In dat geval zullen geen vakantiedagen worden afgeschreven van zijn tegoed.

9. Vakantie bij ontslag

- a. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen zal hem voor elke niet genoten dag een bedrag worden uitbetaald dat berekend wordt naar evenredigheid. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met de eindafrekening verrekend.
- c. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

10. Uitvoeringsbepalingen

- a. De werknemer die volgens rooster op zaterdag of zondag moet werken, kan in zijn vakantie 4 zaterdagen c.q. 4 zaterdagen en 4 zondagen opnemen. De werknemer die volgens rooster in de nacht van zondag op maandag moet werken, kan in zijn vakantie 4 maal de nacht van zondag op maandag opnemen.
- b. De werknemer behorende tot het personeel van de 3- resp.4-ploegendienst kan ten hoogste 5 respectievelijk 7 dagen van zijn vakantie laten samenvallen met zijn nachtdienst.
- c. De werkgever kan bepalen dat de werknemer, behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor vakantie een bepaalde termijn vóór de gewenste datum indienen.

11. Verjaring

- a. De wettelijke vakantierechten vervallen conform de wet
- b. De bovenwettelijke vakantiedagen vervallen vijf jaren na de laatste dag van het vakantiejaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Artikel 13 Vakantietoeslag

1. De werknemer heeft per vol vakantiejaar dienstverband recht op een vakantietoeslag van 8% van zijn jaarinkomen (= 12 x zijn maandinkomen over juli van het lopende kalenderjaar). Het bepaalde in dit artikel wordt toegepast met inachtneming van de desbetreffende wettelijke voorschriften.
2. De werknemer die in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt of wiens dienstbetrekking in de loop van het vakantiejaar eindigt, heeft recht op een evenredig deel van de vakantietoeslag.

Artikel 14 Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte

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

1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer die ten tijde van het volledige arbeidsongeschiktheid worden 2 maanden in dienst is gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, die ten tijde van het volledig arbeidsongeschikt worden 2 maanden in dienst is boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen bij de eerste drie ziekmeldingen binnen een jaar.

3. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

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

4. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling van 30% van het maandinkomen indien de werknemer zich houdt aan de geldende voorschriften en al het mogelijke doet om reïntegratie te bewerkstelligen.

5. Arbeidsongeschikt en AOW-gerechtigde leeftijd

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

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

7. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
- a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
 - f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot reïntegratie;
loondoorbetalingen én de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - h. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
 - i. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;

Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag. Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.

8. Na eerste periode van 104 weken gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid:

Zulks conform de Wet verbetering Poortwachter is het streven gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemers binnen de organisatie van werkgever te reïntegreren. Daarbij zal werkgever zich maximaal inspannen om de restcapaciteit van betrokken werknemer te benutten.

Ingeval de werknemer bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid:

- a. niet binnen de onderneming van werkgever herplaatsbaar blijkt te zijn en sprake is van externe herplaatsing en dientengevolge beëindiging van het dienstverband; dan wel
- b. na afloop van de periode van éérste 104 weken arbeidsgeschiktheid, zoals hierboven bedoeld, 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 reïntegratie;

zal werkgever de vakorganisatie waar betrokken werknemer bij is aangesloten in de gelegenheid stellen over de dan ontstane situatie te overleggen. Werkgever zal daarna definitief besluiten en over gaan tot bemiddeling inzake externe herplaatsing (ad a) en of beëindiging van het dienstverband (ad b), met in achtneming van de geldende Wet en regelgeving.

Artikel 15 Personeelshandboek

1. De werkgever is bevoegd een personeelshandboek (z.g. reglement van Orde/huisregels) in te voeren, houdende nadere regelingen ten aanzien van de werkzaamheden in het bedrijf.
2. Wijzigingen in het personeelshandboek (z.g. reglement van orde/huisregels) zullen met inachtneming van het gestelde in de Wet op de Ondernemingsraden door de werkgever worden aangebracht, onverminderd het recht van de vakverenigingen daaromtrent overleg met de werkgever te plegen.

Artikel 16 Seniorenregeling & Tijdelijke RVU-regeling

1. Seniorenregeling:

Werknemers van de volgende leeftijd kunnen op basis van vrijwilligheid extra vrije tijd opnemen tegen 85% van het per dag herleide maandinkomen:

- bij 58 jaar 1 dienst per kwartaal;
- bij 59 jaar 2 diensten per kwartaal;
- bij 60 jaar 3 diensten per kwartaal;
- bij 61 jaar 4 diensten per kwartaal;
- bij 62 jaar 6 diensten per kwartaal;
- bij 63 jaar 7 diensten per kwartaal;
- bij 64 jaar 8 diensten per kwartaal.

Uitsluitend voor de werknemers geboren voor 1 september 1961 geldt vanaf 65 jaar tot aan de voor hun geldende AOW-leeftijd, 8 diensten per kwartaal.

De vaststelling van deze vrije tijd geschiedt in onderling overleg met de werkgever. Niet-opgenomen vrije tijd vervalt per desbetreffend kwartaal. Ter vaststelling van de leeftijd van de betrokken werknemer geldt als peildatum steeds de eerste dag van het desbetreffende kalenderkwartaal. Aan werknemers die gebruik gaan maken van de pensioenregeling zal de gelegenheid worden geboden deel te nemen aan een pensioneringscursus, tezamen met zijn/haar echtgeno(o)t(e) c.q. duurzame levensgezel(lin).

De afwezigheid met behoud van salaris mag in totaal maximaal 5 dagen duren. De kosten van de cursus zijn voor rekening van de werkgever.

2. Tijdelijke RVU-regeling:

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

Artikel 17 Bescherming werknemers

1. De onderneming erkent het recht van de werknemers op veiligheid bij de arbeid en treft daartoe in de onderneming alle passende maatregelen, die nodig zijn ter uitvoering van wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en milieu en schenkt alle passende aandacht aan de bedrijfsvoorschriften ter zake veiligheid, gezondheid en milieu, alsmede aan de naleving van deze voorschriften door haar medewerkers.
2. De werknemer moet onverwijld de werkgever informeren als zijns inziens een onveilige situatie zich voordoet.
Een onveilige situatie kan bijvoorbeeld optreden, indien:
 - De nodige beschermingsmiddelen ontbreken;
 - geen voldoende veiligheidsvoorschriften gelden, resp. naleving van deze voorschriften praktisch niet plaats vindt;

- als gevolg van de werkzaamheden van de werknemer schade aan andere medewerkers wordt toegebracht.
Wanneer de conclusie van een daartoe ingesteld onderzoek is, dat de werksituatie van de betrokken werknemer in strijd is met de desbetreffende veiligheidsvoorschriften, dan kan de werknemer, zolang geen maatregelen zijn getroffen ter opheffing van deze strijdigheid, niet worden verplicht in die werksituatie arbeid te blijven verrichten.
- 3. De werknemer heeft het recht, het werk te onderbreken en de onderbreking voort te zetten, indien en zolang als naar zijn redelijk oordeel onmiddellijk dreigend ernstig gevaar voor personen aanwezig is, teneinde de desbetreffende procedures in werking te kunnen stellen. Deze procedures zijn vastgesteld in het Veiligheidsboek.

Artikel 17a Calamiteitenorganisatie

1. De leiding stelt een programma ten behoeve van de calamiteitentraining vast.
2. Calamiteitentrainingen vinden zo veel als mogelijk binnen het werkrooster plaats. Indien dit naar het oordeel van de werkgever in verband met de bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is, kunnen op jaarbasis maximaal 4 dagen - 32 uren - buiten rooster worden aangewend voor deze trainingen.
Bij de inroostering van deze dagen/uren wordt, zoveel als redelijkerwijs mogelijk is, rekening gehouden met de wensen van de betreffende ploeg.
Desgewenst worden daartoe per ploeg keuzemogelijkheden geboden. Indien op deze wijze geen overeenstemming over de inroostering ontstaat, vindt overleg met de Ondernemingsraad plaats.
3. Op jaarbasis kunnen vier dagen buiten de normale werktijden worden besteed als z.g. brandweerdagen; teneinde weer de normale arbeidsduur op jaarbasis te bereiken, worden deze dagen uitsluitend in evenveel tijd gecompenseerd.

Artikel 18 Scholing en vorming jeugd

In aanvulling op de algemene wettelijke bepalingen ten aanzien van scholing van werknemers, wordt aan jeugdige werknemers tot en met 18 jaar, indien en voor zover zij deelnemen aan vakonderwijs dan wel aan cursussen van erkende vormingsinstituten, maximaal 1 dag per week vrijaf met behoud van salaris gegeven; een en ander conform bijlage III.

Artikel 19 Pensioenregeling

- a) In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling waarvan het deelnemerschap voor de werknemer op de grondslag van het gestelde in het reglement voor de werknemers verplicht is. Wijzigingen in de pensioenuitkering resp. de werknemersbijdrage in de pensioenpremie zullen niet worden doorgevoerd dan na overleg met de vakverenigingen.
- b) De werkgeversbijdrage is gemaximeerd tot 16% van de salarissom. Indien en voor zover deze 16% wordt overschreden, dan geldt dat de kosten van deze overschrijding via een extra premie door werkgever en werknemer worden gedragen, waarbij de werkgever 2/3 en de werknemer 1/3 voor zijn rekening neemt.

Artikel 20 Reisgeldregeling

In het bedrijf van de werkgever bestaat een regeling tegemoetkoming in reiskosten woon-, werkverkeer. Gedurende arbeidsongeschiktheid wordt deze tegemoetkoming niet uitbetaald.

Artikel 21 Extra uitkering

Werknemers die het gehele betreffende kalenderjaar in dienst zijn, hebben recht op een extra-uitkering, gelijk aan het salaris over de maand december inclusief ploegentoeslag en eventuele persoonlijke toeslag. Voor een dienstverband gedurende minder dan het kalenderjaar wordt de extra-uitkering naar rato berekend. Bij uitdiensttreding vóór 1 december wordt een evenredig deel betaald bij vertrek, berekend naar het maandsalaris in de maand van vertrek. Bij wisseling gedurende het jaar in parttime-percentage, bij wisseling in dienstrooster met andere ploegentoeslag en in verband met afbouw ploegentoeslag vindt berekening naar rato plaats.

Artikel 22 Tussentijdse wijzigingen

1. 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.
2. Als één van de partijen bijzondere omstandigheden als bedoeld in lid 1 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 23 Vakbondswerk binnen het bedrijf

Ter regeling van het vakbondswerk binnen het bedrijf zullen faciliteiten worden vastgesteld. Deze regeling wordt neergelegd in bijlage V van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 24 Diversen

1. WGA-Hiaatverzekering

Binnen de onderneming van werkgever bestaat voor de werknemer de mogelijk vrijwillig deel te nemen aan een WGA-hiaatverzekering. Bij deelname komt de premie van deze verzekering volledig voor rekening werknemer.

3. WGA-gedifferentieerde premie

Werkgever heeft de mogelijkheid een deel van de gedifferentieerde WGA-premie te verhalen op het nettoloon van de werknemer. Partijen zijn overeengekomen, dat gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst werkgever van dit recht geen gebruik zal maken.

4. Werkgeversbijdrage zorgverzekering

De werknemer kan deelnemen aan een door de werkgever gesloten collectieve ziektekostenverzekering.

Werkgever zal uitsluitend aan de werknemer die deelneemt aan de, in de vorige volzin bedoelde collectieve (aanvullende) zorgverzekering een tegemoetkoming verstrekken van € 35,00 bruto per maand.

Eigen risico:

Werkgever zal het eigen risico van de zorgverzekering tot maximaal € 385,00 bruto aan de werknemer vergoeden, als sprake is van een bedrijfsongeval. Of sprake is van een bedrijfsongeval is ter beoordeling van de sitemanager en/of HR-manager.

Artikel 25 Contractduur en opzegging

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2020 en eindigt van rechtswege op 30 juni 2022, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist. Deze cao vervangt de vorige tussen partijen afgesloten cao met werkingsduur vanaf 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2020, derhalve dat nawerking van de vorige cao-en hierbij worden uitgesloten.

Aldus overeengekomen ter respectievelijke woonplaatsen:

Partij ter ene zijde:

ARKEMA B.V.

locatie Vlissingen

Site Manager locatie Vlissingen

Partijen ter andere zijde:

Federatie Nederlandse Vakbeweging
(FNV)

te Utrecht

Bestuurder

CNV Vakmensen.nl

Voorzitter

BIJLAGE I Functielijst

A. Functielijst

<u>Functiegroep</u>	<u>Groepsgrenzen</u>	<u>Functienaam</u>
A	0 - 24,5 pt	Onbezet
B	25 – 49,5 pt	Onbezet
C	50 – 74,5 pt	Afpakker
D	75 – 94,5 pt	Leerling Operator
E	95 – 114,5 pt	Supply Chain Operator 2 ^{de} Operator
F	115 – 134,5 pt	1 ^{ste} Operator Allround Supply Chain Operator
G	135 – 154,5 pt	Analist A
		Supply Chain Planner Allround Operator E&I Technician Hoofd Supply Chain Operator
H	155 – 174,5 pt	Analist B Hoofd Operator Supply Chain Coördinator Magazijnbeheerder/Werkvoor- bereider
I	175 – 194,5 pt	Coop. Foreman Mechanical Coop. Foreman E&I

B. Procedure inzake herwaardering van de functie

1. Indien een werknemer van mening is dat de omschrijving van de door hem beklede functie niet meer maatgevend is voor de inhoud van de functie, kan hij een aanvraag indienen voor herwaardering van de functie.
 - a. De werknemer dient zijn aanvraag tot herwaardering van de functie schriftelijk in bij de afdeling Human Resources, waarbij de directe chef voor gezien parafeert.
 - b. De reden tot herwaardering van de functie dient zoveel mogelijk door argumenten zoals uitbreiding werkzaamheden, niet meer maatgevend zijn van functieomschrijving etc. te worden ondersteund.
 - c. De afdeling Human Resources bevestigt schriftelijk de datum van ontvangst van de aanvraag tot herwaardering van de functie van de werknemer.
 - d. De afdeling Human Resources onderzoekt of er aanleiding bestaat tot herwaardering van de functie; indien dat het geval is, zal de functie- omschrijving worden aangepast. Na goedkeuring van de aangepaste functieomschrijving door de betrokken functievervuller en zijn directe chef, wordt de functie door het organisatiebureau van de AWWN gewaardeerd.
 - e. Indien de betrokken werknemer van mening is dat hij geen genoegen kan nemen met het resultaat van de behandeling door de afdeling Human Resources van zijn verzoek tot herwaardering van de functie, kan hij gebruik maken van de beroepsprocedure, benoemd in bijlage I c.

De eventueel uit de herwaardering van de functie voortvloeiende salarisconsequenties zullen ingaan op de datum van indiening van de aanvraag tot herwaardering van de functie.

C. Beroepsprocedure inzake de door middel van functiewaardering vastgestelde functieniveaus

1. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de door middel van functiewaardering tot stand gekomen indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:
 - a. De werknemer die meent bezwaren te hebben tegen de indeling van zijn functie of gebruik maakt van de procedure genoemd in punt b 1 e. van bijlage I, dient zijn bezwaren schriftelijk in bij de afdeling Human Resources binnen twee maanden na de schriftelijke mededeling aan de betrokken werknemer van het vastgestelde functie- niveau c.q. de datum van beantwoording door de afdeling
Human Resources van zijn verzoek tot herwaardering van de functie.
 - b. De afdeling Human Resources bevestigt schriftelijk de datum van ontvangst van de klacht van de werknemer.
 - c. De klacht wordt door het AAVN onderzocht, waarbij contact zal worden opgenomen met de werknemer en zijn directe chef.
 - d. Het AAVN stuurt haar bevindingen van het onderzoek schriftelijk aan de afdeling Human Resources, die op haar beurt de werknemer en zijn directe chef schriftelijk op de hoogte stelt. Deze mededeling aan de werknemer dient te geschieden binnen 3 maanden na de in lid c 1 b. genoemde datum.
2. De betrokken werknemer kan eventueel bezwaar tegen de in lid c 1 d genoemde bevindingen, binnen 2 maanden na ontvangst van de mededeling ter zake, voorleggen aan de functiedeskundige van zijn vakvereniging. Deze neemt, in samenspraak met een deskundige van het AAVN, het bezwaar in behandeling en stelt ter plaatse een onderzoek in. De gezamenlijke deskundigen overleggen met de betrokkenen en doen een bindende uitspraak, waarvan zowel de werknemer als de afdeling Human Resources schriftelijk op de hoogte worden gesteld.
3. De eventueel uit de bindende uitspraak van deskundigen voortvloeiende salarisconsequenties zullen ingaan op de datum van indiening van de klacht c.q. de datum van indiening van het verzoek tot herwaardering van de functie.

BIJLAGE II Schaalsalarissen

A. Preambule schaalsalarissen:

Per 1 juni 2001 is aan de salarisschalen een extra stap van 1% toegevoegd, toe te kennen aan werknemers die drie jaar op het vóór 1 juni 2001 geldende maximum beloond zijn geweest. Deze stap komt niet in mindering op de persoonlijke toeslagen die reeds voor 1 januari 2001 werden toegekend conform artikel 8 lid 4 van deze cao.

Met ingang van 1 januari 2012 geldt daarenboven voor de werknemer, die – op 1 januari van het betreffende kalenderjaar – drie volle jaren of langer is ingeschaald geweest op het maximum (inclusief de hierboven bedoelde 1%) van de voor hem feitelijk geldende salarisschaal, hij dan in aanmerking komt voor een extra uitloop van 0,75% van zijn (basis) maandsalaris.

Berekening van nieuwe salarisschalen in de toekomst zal geschieden vanuit een schaduw-schaal in Eurocenten, teneinde cumulatie van grotere afrondingsverschillen te voorkomen.

B. Schaalsalarissen per 1 juli 2020

(inclusief verhoging met 1,5% en vervolgens met € 35,00 bruto verhoging)

Leeftijdsschaal								
Groep	B	C	D	E	F	G	H	I
16 jaar	€ 894	€ 924	€ 961	€ 1.009	€ 1.063	€ 1.099	€ 1.169	€ 1.275
17 jaar	€ 1.122	€ 1.156	€ 1.202	€ 1.258	€ 1.330	€ 1.375	€ 1.463	€ 1.592
18 jaar	€ 1.342	€ 1.388	€ 1.442	€ 1.510	€ 1.593	€ 1.652	€ 1.751	€ 1.909
19 jaar	€ 1.566	€ 1.618	€ 1.682	€ 1.764	€ 1.861	€ 1.927	€ 2.045	€ 2.228
20 jaar	€ 1.792	€ 1.849	€ 1.924	€ 2.015	€ 2.126	€ 2.203	€ 2.338	€ 2.546
21 jaar	€ 2.037	€ 2.102	€ 2.163	€ 2.265	€ 2.390	€ 2.477	€ 2.630	€ 2.868
22 jaar	€ 2.276	€ 2.353	€ 2.401	€ 2.518	€ 2.537	€ 2.587	€ 2.749	€ 2.994
Functiejarenschaal								
Groep	B	C	D	E	F	G	H	I
Minimum leeftijd	23	23	23	23	23	23	23	23
0 functiejaren	€ 2.315	€ 2.397	€ 2.448	€ 2.564	€ 2.652	€ 2.745	€ 2.914	€ 3.173
1 functiejaar	€ 2.356	€ 2.448	€ 2.494	€ 2.612	€ 2.704	€ 2.804	€ 2.974	€ 3.240
2 functiejaren	€ 2.395	€ 2.495	€ 2.539	€ 2.663	€ 2.753	€ 2.865	€ 3.033	€ 3.305
3 functiejaren	€ 2.440	€ 2.542	€ 2.585	€ 2.711	€ 2.804	€ 2.924	€ 3.090	€ 3.371
4 functiejaren	€ 2.482	€ 2.592	€ 2.634	€ 2.762	€ 2.858	€ 2.981	€ 3.151	€ 3.440
5 functiejaren	€ 2.523	€ 2.639	€ 2.681	€ 2.810	€ 2.910	€ 3.036	€ 3.209	€ 3.504
6 functiejaren			€ 2.724	€ 2.863	€ 2.961	€ 3.097	€ 3.272	€ 3.571
7 functiejaren			€ 2.771	€ 2.913	€ 3.012	€ 3.157	€ 3.331	€ 3.640
8 functiejaren					€ 3.065	€ 3.211	€ 3.392	€ 3.706
9 functiejaren					€ 3.116	€ 3.272	€ 3.456	€ 3.771
10 functiejaren						€ 3.331	€ 3.508	€ 3.837
11 functiejaren							€ 3.569	€ 3.904
12 functiejaren							€ 3.629	€ 3.970
13 functiejaren							€ 3.690	€ 4.036
14 functiejaren								€ 4.102
na 3 jaar max +0,75%	€ 2.541	€ 2.658	€ 2.793	€ 2.933	€ 3.139	€ 3.354	€ 3.717	€ 4.133

C. *Schaalsalarissen per 1 juli 2021*

(inclusief verhoging met 1,5% en vervolgens met € 40,00 bruto verhoging)

Leeftijdsschaal								
Groep	B	C	D	E	F	G	H	I
16 jaar	€ 921	€ 952	€ 990	€ 1.039	€ 1.095	€ 1.132	€ 1.205	€ 1.314
17 jaar	€ 1.156	€ 1.191	€ 1.239	€ 1.296	€ 1.370	€ 1.417	€ 1.507	€ 1.640
18 jaar	€ 1.383	€ 1.430	€ 1.486	€ 1.556	€ 1.641	€ 1.702	€ 1.804	€ 1.967
19 jaar	€ 1.613	€ 1.667	€ 1.733	€ 1.817	€ 1.917	€ 1.985	€ 2.107	€ 2.296
20 jaar	€ 1.846	€ 1.905	€ 1.983	€ 2.076	€ 2.191	€ 2.269	€ 2.408	€ 2.623
21 jaar	€ 2.098	€ 2.165	€ 2.229	€ 2.334	€ 2.462	€ 2.552	€ 2.710	€ 2.955
22 jaar	€ 2.345	€ 2.424	€ 2.474	€ 2.594	€ 2.614	€ 2.665	€ 2.832	€ 3.084

Functiejarenschaal								
Groep	B	C	D	E	F	G	H	I
Minimum leeftijd	23	23	23	23	23	23	23	23
0 functiejaren	€ 2.389	€ 2.473	€ 2.524	€ 2.643	€ 2.731	€ 2.826	€ 2.997	€ 3.261
1 functiejaar	€ 2.432	€ 2.524	€ 2.572	€ 2.691	€ 2.785	€ 2.886	€ 3.059	€ 3.329
2 functiejaren	€ 2.471	€ 2.573	€ 2.617	€ 2.743	€ 2.834	€ 2.948	€ 3.119	€ 3.395
3 functiejaren	€ 2.516	€ 2.620	€ 2.663	€ 2.791	€ 2.886	€ 3.008	€ 3.177	€ 3.462
4 functiejaren	€ 2.559	€ 2.671	€ 2.714	€ 2.844	€ 2.941	€ 3.065	€ 3.238	€ 3.532
5 functiejaren	€ 2.601	€ 2.719	€ 2.761	€ 2.892	€ 2.994	€ 3.122	€ 3.297	€ 3.597
6 functiejaren			€ 2.805	€ 2.946	€ 3.046	€ 3.184	€ 3.361	€ 3.665
7 functiejaren			€ 2.853	€ 2.996	€ 3.097	€ 3.244	€ 3.421	€ 3.735
8 functiejaren					€ 3.151	€ 3.299	€ 3.482	€ 3.802
9 functiejaren					€ 3.202	€ 3.361	€ 3.547	€ 3.868
10 functiejaren						€ 3.421	€ 3.601	€ 3.935
11 functiejaren							€ 3.663	€ 4.003
12 functiejaren							€ 3.724	€ 4.070
13 functiejaren							€ 3.785	€ 4.137
14 functiejaren								€ 4.204
na 3 jaar max +0,75%	€ 2.619	€ 2.738	€ 2.875	€ 3.017	€ 3.226	€ 3.444	€ 3.813	€ 4.235

D. *Participatiewet:*

Voor de persoon (m/v) als bedoeld in de participatiewet geldt in afwijking van bovenstaande binnen de onderneming een afwijkende bezoldiging. Zie daarvoor artikel 7 lid 5.

BIJLAGE III Vorming en vakopleiding

Als bedoeld in artikel 18 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor werknemers werkzaam bij ARKEMA, locatie Vlissingen.

- a. Vorming niet-leerplichtige werknemers, tot en met de leeftijd van 18 jaar worden in de gelegenheid gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van twee halve dagen of één dag per week met behoud van salaris deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten. Deelnemende werknemers, die tijdens enig cursusjaar de 19-jarige leeftijd bereiken, kunnen het betreffende cursusjaar voltooien. Indien voor het deelnemen aan een cursus reiskosten moeten worden gemaakt zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven. Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingsinstituten een werk-kamp wordt georganiseerd, kan de betreffende werknemer daaraan in beginsel deelnemen.
- b. Vakopleiding

Werknemers tot en met de leeftijd van 20 jaar, die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen worden in de gelegenheid gesteld met behoud van salaris, hetzij een opleiding te volgen binnen het kader van het leerlingstelsel, hetzij met toestemming van de werkgever een vakopleiding die niet onder het leerlingstelsel valt, te volgen gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie. Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, worden de betreffende werknemers in de gelegenheid gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten afhankelijk van de afstand. Wanneer gedurende drie avonden van de week onderwijs wordt gevolgd, zal worden nagegaan of het redelijk is de betrokkene binnen de onderneming één ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken. Indien van een werknemer regelmatig blijkt, dat hij bovenstaande faciliteiten niet aanwendt voor het volgen van onderwijs respectievelijk het maken van huiswerk verbonden aan de vorming en vakopleiding, zulks ter beoordeling van de werkgever in overleg met de cursusleiding, kan de werkgever de genoemde faciliteiten intrekken. Cumulatie van A en B vindt niet plaats.

BIJLAGE IV Werkgelegenheid

1. De werkgever richt zich in al zijn beleidsvormen op de levensvatbaarheid en de continuïteit van de onderneming op lange termijn. In dit kader stelt de werkgever zich mede ten doel de kwaliteit en kwantiteit van de werkgelegenheid te handhaven. Binnen dit uitgangspunt is het beleid van de werkgever erop gericht de werknemer zoveel als redelijkerwijs in zijn vermogen ligt op langere termijn in zijn onderneming werkgelegenheid te bieden.
2. De werkgever zal de vakverenigingen twee maal per jaar – waarvan één maal tijdens de jaarlijkse cao-onderhandelingen - informeren omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming waarbij in het bijzonder aandacht zal worden besteed aan de werkgelegenheid.
3. Indien zich bijzondere omstandigheden voordoen, waardoor de werkgever overweegt maatregelen te treffen, die een nadelige invloed hebben op de werkgelegenheid, zal hij hier niet toe besluiten dan na diepgaand overleg met de vakverenigingen en de ondernemingsraad. In dit overleg zal aan de orde komen de aard en de omvang van de noodzakelijk geachte maatregelen en de sociale gevolgen die hieruit voortvloeien voor de werknemers. Indien de werkgever besluit, na dit overleg met de vakverenigingen en de ondernemingsraad, dat vermindering van het aantal werknemers noodzakelijk is, zal hij trachten dit zoveel mogelijk door middel van natuurlijk verloop en overplaatsing binnen het bedrijf te laten geschieden.
4. Ter bevordering van bovengenoemde continuïteit zal de werkgever een vacaturebeleid voeren, waarbij bij vacatures in het algemeen eerst in aanmerking komen de werknemers in dienst van de werkgever, mits deze voldoen aan de gestelde opleidings- en functie-eisen. Daarna zal worden overgegaan tot externe werving. Bij externe vervulling zal ter bevordering van de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt de werkgever de desbetreffende vacatures aanmelden bij het UWV WERKbedrijf. en deze na vervulling afmelden.
5. De werkgever zal in zijn aanstellingsbeleid er naar streven rekening te houden met de belangen van de "zwakke groeperingen" op de arbeidsmarkt. Mede met het oog hierop zal bij de vacaturemelding aan het desbetreffende UWV WERKbedrijf worden aangegeven in hoeverre vacatures kunnen worden vervuld door bovengenoemde groeperingen resp. in welke mate deeltijdarbeid mogelijk is.
6. Ingeleende arbeidskrachten
 - a. Werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht. Werkgever laat als regel evenmin toe, dat deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere periode dan 6 maanden worden verricht. Onder "geleende arbeidskracht" wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon die werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen vast dienstverband heeft aangegaan. Het totaal van de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskracht zal niet meer dan 10% - op jaarbasis berekend -, boven dat van eigen werknemers in een vergelijkbare functie liggen. De uitlener zal van e.e.a. op de hoogte worden gesteld en zich hiermee akkoord dienen te verklaren. Wanneer vaststaat dat het totaal van arbeidsvoorwaarden van ingeleende arbeidskrachten meer dan 10% ligt boven dat van de vergelijkbare eigen werknemers, zal de werkgever van deze ingeleende arbeidskracht geen gebruik maken respectievelijk het gebruik beëindigen, tenzij in overleg met de vakvereniging dit verschil in arbeidsvoorwaarden tot ten hoogste 10% wordt teruggebracht. Aannemingscontracten betreffende bedrijfsvreemde arbeid vallen niet onder deze regel.

- b. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, zal daarover periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
 - naam en adres van de uitlener(s);
 - aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
 - de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten;
 - het aantal ingeleende arbeidskrachten.
7. Partijen zijn overeengekomen dat de directie de OR zal informeren over het aantal arbeidsplaatsen, ingenomen door medewerkers met een WAO/WGA-uitkering. Tevens zal deze informatie aan de vakverenigingen worden gegeven.

BIJLAGE V

Faciliteiten i.v.m. het bondswerk binnen het bedrijf

A. Algemeen

1. De hierna opgesomde faciliteiten hebben een limitatief karakter. Slechts uitvoerende maatregelen van huishoudelijke aard kunnen volgens de geldende "huisregels" nader worden vastgesteld.

Contacten

Spreekkamer

- 2.1 ARKEMA b.v., locatie Vlissingen stelt gedurende één uur per week aan de voorzitter van de bedrijfsledengroep of diens plaatsvervanger een spreekkamer ter beschikking om contact te onderhouden met individuele leden van zijn bedrijfsledengroep.
- 2.2 Deze contacten dienen in de regel buiten roostertijd van de voorzitter resp. diens plaatsvervanger plaats te vinden, met uitzondering van spoedeisende zaken.
- 2.3 Indien om organisatorische redenen dan wel ingeval van spoedeisende zaken contact binnen roostertijd van de voorzitter of diens plaatsvervanger onvermijdelijk is, dient voorafgaand overleg met de directe chef te worden gepleegd.

Vergaderkamer

- 3.1 ARKEMA B.V., locatie Vlissingen stelt aan het bestuur van de bedrijfsledengroep een vergaderkamer ter beschikking voor onderlinge beraadslaging. Tijdig tevoren wordt bij de HRM een aanvraag gedaan voor het gebruik van een vergaderkamer.
- 3.2 Deze vergadering dient in de regel buiten roostertijd plaats te vinden voor zover dit met de roostertijden van betrokkenen uitvoerbaar is.
- 3.3 Voor de onder punten 2 en 3 genoemde aan het B.B.B. te besteden tijd geldt de faciliteit genoemd onder punt 9.
- 3.4 De vergaderkamer dient tijdig overeenkomstig de desbetreffende "huisregels" bij de daartoe bevoegde functionaris te worden aangevraagd.
- 3.5 In de spreekkamer, resp. vergaderkamer of in de naaste omgeving hiervan, wordt per bedrijfsledengroep een afsluitbare opbergruimte ter beschikking gesteld.

Contacten districtsbestuurders-, voorzitter resp. lid bedrijfsledengroep

- 4.1 ARKEMA B.V., locatie Vlissingen stelt de districtsbestuurder van een vakvereniging in de gelegenheid met de voorzitter van de bedrijfsledengroep resp. diens plaatsvervanger individueel contact te onderhouden. Bij dringende aangelegenheden is dit contact ook mogelijk met een lid van de bedrijfsledengroep.
- 4.2 Dit gesprek dient tijdig van tevoren bij de daartoe aangewezen functionaris te worden gevraagd.

Gebruik van communicatiemiddelen

Telefoon

5. De voorzitter van de bedrijfsledengroep kan ten behoeve van de uitoefening van zijn functie binnen redelijke grenzen gebruik maken van de bedrijfstelefoon.

Publicatieborden

- 6.1 Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan voor zakelijke, huishoudelijke mededelingen, waaronder te verstaan convocaties, bestuursmutaties, agenda's en spreekuur, gebruik maken van één of meer publicatieborden, afhankelijk van de "huisregels".
- 6.2 De aanvraag om van deze borden gebruik te maken en de wijze van verspreiding van de te publiceren mededelingen dienen plaats te vinden volgens de "huisregels" van de vestiging die voor alle bedrijfs- publicatieborden gelden.
- 6.3 Op genoemde mededelingen moet duidelijk zichtbaar zijn van welke bedrijfsledengroep de publicatie uitgaat.

Reproductieapparatuur

7. Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan binnen redelijke grenzen overeenkomstig de desbetreffende "huisregels" gebruik maken van de reproductie- apparatuur voor stukken die bestemd zijn voor de publicatieborden.

Informatie

- 8.1 ARKEMA B.V., locatie Vlissingen zal aan iedere districtsbestuurder een exemplaar zenden van alle bedrijfsmededelingen die van de zijde van de onderneming op de publicatieborden verschijnen.
- 8.2 Tevens zal ARKEMA B.V., locatie Vlissingen een exemplaar van het bedrijfsorgaan (personeelsblad) aan iedere districtsbestuurder toezenden.

Tijd

- 9.1 Ter bevordering van het vakbondswerk binnen het bedrijf zal voorlopig van tevoren door ARKEMA B.V., locatie Vlissingen geen begrenzing worden aangegeven van de totaal beschikbare tijd die aan het vakbondswerk binnen het bedrijf kan worden besteed.
- 9.2 Alle tijd die aan het vakbondswerk zal worden besteed, dient volgens de "huisregels" te worden geregistreerd en binnen redelijke grenzen te blijven.
- 9.3 De beslissing of bepaalde tijd aan het vakbondswerk kan worden besteed, dient te worden getoetst aan de vraag of de bedrijfswerkzaamheden normaal voortgang kunnen vinden.

Ledenadministratie

10. ARKEMA B.V., locatie Vlissingen is bereid na te gaan op welke wijze zij éénmaal per jaar haar medewerking kan verlenen om de ledenadministratie van de vakverenigingen up-to-date te houden. Om het principe te handhaven dat de privacy van de individuele medewerker niet wordt geschaad, zal dit echter niet gebeuren door het toezenden van een lijst met namen en adressen van de betreffende medewerkers.

Bescherming van bestuursleden van bedrijfsledengroepen

11. ARKEMA B.V., locatie Vlissingen zal ervoor zorgdragen dat, evenmin als iedere andere ARKEMA-medewerker die een functie bekleedt binnen de interne overlegstructuur, benadeeld wordt in zijn positie als werknemer in de onderneming, ook een bestuurslid van een bedrijfsledengroep, in de uitoefening van die functie, geen benadeling ondervindt in zijn positie als werknemer.

B. Fiscale faciliteit betaalde vakbondscontributie

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

Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie partij bij deze cao

Artikel 1

De medewerk(st)er kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het bruto loon ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie partij bij deze cao. De werkgever zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een onkostenvergoeding gelijk aan de op de voormelde bruto looncomponent* ingehouden bedrag, zoals nader bepaald in dit reglement.

**) Aanbevolen wordt te verrekenen met loonbestanddelen die geen onderdeel zijn van het vaste salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag)*

Artikel 2

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

Artikel 3

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

Artikel 4

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

(voorbeeld)

DECLARATIEFORMULIER VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE

Door de werknemer uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever
Ondergetekende, (naam werknemer)

Burgerservicenummer:

- a. is ter zake van zijn arbeidsovereenkomst bij ARKEMA B.V., locatie Vlissingen lid van
(naam werknemersorganisatie) en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;
- b. verklaart akkoord te gaan met het gestelde in het Reglement Vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij ARKEMA B.V., locatie Vlissingen;
- c. verklaart dat de kosten voor het betreffende kalenderjaar die krachtens dit reglement voor vergoeding in aanmerking komen als volgt bedragen:
kosten voor lidmaatschap van de onder a. genoemde werknemersorganisatie in betreffende kalenderjaar): euro;
- d. verklaart afstand te doen van een deel van zijn 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:

C. Slotbepaling

Daar het verlenen van vorenstaande faciliteiten normale verhoudingen veronderstelt, kunnen deze faciliteiten geheel of gedeeltelijk worden ingetrokken bij het ontstaan van conflicten of dreigende conflicten.

BIJLAGE VI TIJDELIJKE RVU REGELING

De ondergetekenden HIerna PARTIJEN:

1. Arkema B.V. , vestiging Vlissingen, hierna te noemen werkgever, statutair gevestigd aan de Europaweg Zuid 2, 4389 PD Ritthem, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer Frank Kloek 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 Wilbert Verbeek 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 Vlissingen. 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 30 juni 2022 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 30 juni 2022 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 uitkeringsgerechtigde 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 chemicalieën, vallen van trappen en uitschieten van gereedschap.
	Hulpoperator (verpakking)	14.07.23	19			Zwaar ongeacht werktijden door: uitoefenen kracht bij bepaalde handelingen, o.a. verplaatsen van volle zakken. Afwisselend staand en zittend werken, soms met gedwongen houding en beweging (heftruck). Hinder van temperatuurverschillen (binnen/buiten), tocht, vuil machinelawaai en onaangename stoffen. Kans op letsel door rijden met heftruck, vallen van goederen en werken met agressieve stoffen.
	Machineoperator (verpakkinglijn)	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 uitoefening van de werkzaamheden (afwisselend). Hinder van lawaai van machines en warmte van krimpunnel. Kans op letsel door in aanraking komen met beegende machinedelen, glasscherven.

niet zwaar
 enigszins zwaar
 zwaar werk

minimaal 20 jaar de functie hebben uitgeoefend.



Kader normfuncties zwaar werk in de chemie (2)

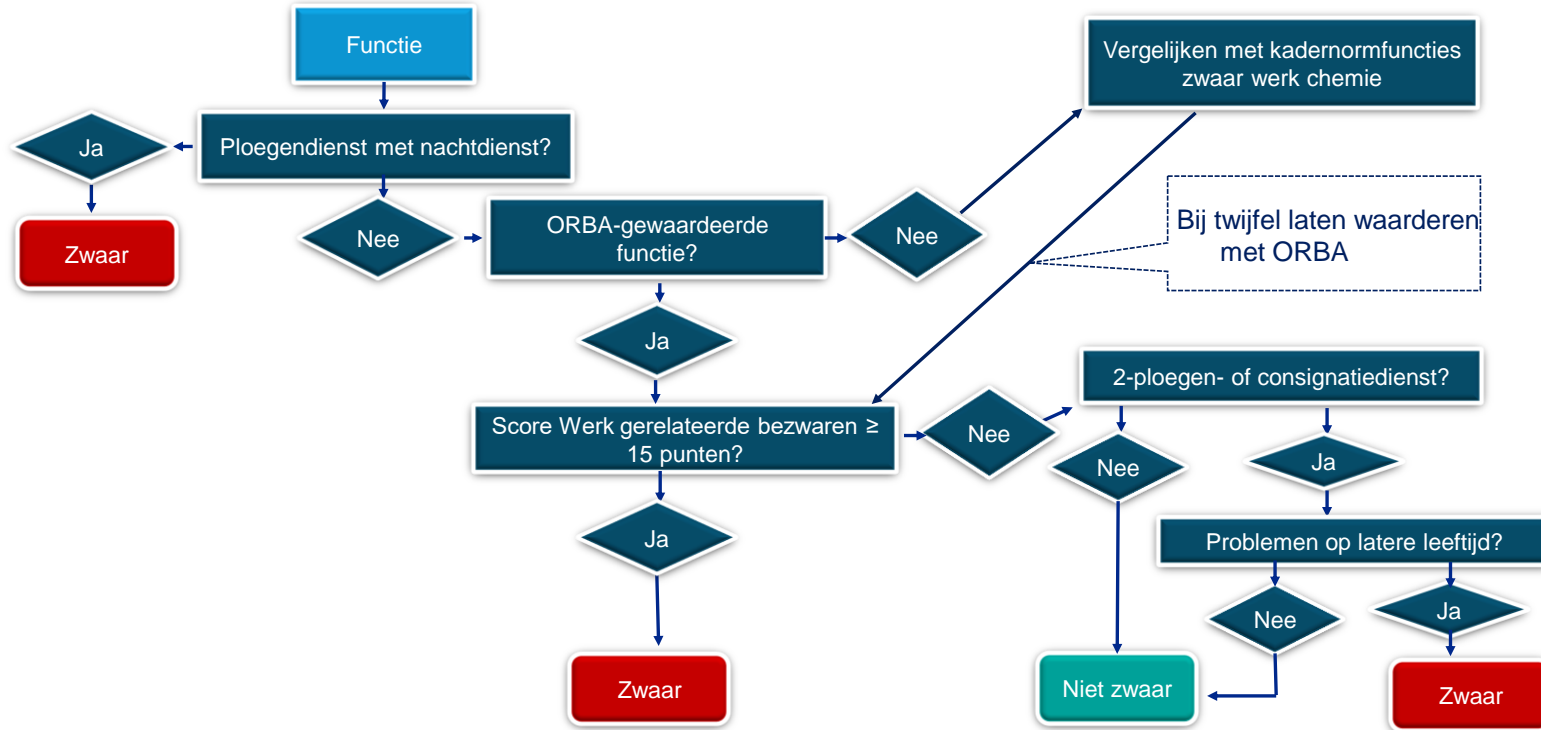
Proces	Functie	Functie nummer	Punten Werkgerelateerde Bezwaren ≥ 15	Functie in ploegen dienst met nachtdienst	Functie in 2-ploegendienst of met consignatie	Toelichting
Logistiek	Heftruckchauffeur (grondstoffenmagazijn)	10.05.11	13			Alleen zwaar in combinatie met ploegendienst met nachtdienst of 2 ploegendienst/consignatie 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.

40

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



BIJLAGE VII Vervallen

BIJLAGE VIII EVC

Indien een werknemer op zijn verzoek in het kader van een intern opleidingstraject gebruik wenst te maken van de mogelijkheid via EVC vrijstelling te krijgen van modules in een beroepsopleiding, zullen hierover individueel afspraken worden gemaakt.

BIJLAGE IX Protocol Wet Poortwachter ARKEMA B.V., locatie Vlissingen

In het kader van de Wet Poortwachter, heeft ARKEMA B.V., locatie Vlissingen een aanvulling gemaakt op het ziekteverzuimbeleid. In hoofdlijnen houdt dit beleid in dat re-integratie-inspanningen in eerste instantie gericht zijn op herplaatsing in de oorspronkelijke functie. Indien wordt vastgesteld dat herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, zal worden gezocht naar een andere passende functie binnen het bedrijf. Zodra is vastgesteld dat er intern geen andere mogelijkheden zijn, zal extern worden gezocht. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een gespecialiseerd reïntegratiebureau.

De werkgever zal binnen de eerste 24 maanden van de arbeidsongeschiktheid positief meewerken aan de mogelijkheden tot proefplaatsing en in deze periode indien gewenst betrokken medewerker in dienst houden en een aanvulling op inkomen elders verstrekken tot het niveau van het ARKEMA-inkomen.

Met betrekking tot de second opinion onderschrijven partijen het uitgangspunt dat de kosten voor de second opinion voor rekening komen van de aanvrager. Indien de aanvrager op grond van de second opinion gelijk krijgt dan worden de kosten van de aanvraag achteraf door de werkgever vergoed.

Werkgever zal gedurende de periode van de second opinion het loon resp. de aanvulling op de WGA/WIA conform de cao doorbetalen gedurende maximaal een maand.

BIJLAGE X Vervallen

BIJLAGE XI Diversen en Protocolteksten

A. Stage / werkervaringsplaatsen

Werkgever is bereid gedurende de looptijd van de cao 4 stage en of werkervaringsplaatsen aan te bieden, mits:

- a. er sprake is van een aanbod van stagiaires en of leerlingen;
- b. de bedrijfsomstandigheden een kwalitatieve begeleiding kunnen waarborgen.

Werkgever zal vakbonden over de voortgang informeren.

B. MDIEU (Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden) c.q. Fit over de Finish:

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

- a. wat hebben werknemers nodig om gemotiveerd, bekwaam en (fysiek en mentaal) vitaal te kunnen blijven werken;
- b. hoe ontwikkelt de organisatie zich en wat vraagt dit nu en in de toekomst van werknemers? Hierbij zal aansluiting worden gezocht bij de sectoranalyse Chemie (MDIEU) die op centraal niveau door werkgevers en vakbonden wordt ontwikkeld. In dit perspectief zijn tussen partijen de volgende afspraken gemaakt:

I Minder werken voorafgaand aan de AOW-leeftijd:

Partijen hebben vastgesteld dat binnen de bezetting en operationele omstandigheden het vormen van een generatiepact niet realistisch is. Partijen hebben de intentie uitgesproken om opties te verkennen, die toekomstige ouderen in de gelegenheid stellen om voorafgaand aan hun AOW-leeftijd minder belastend te werken. In dit perspectief is overeengekomen dat uitsluitend voor de werknemers geboren voor 1 september 1961, de seniorendagen zoals bedoeld in artikel 16 cao op het niveau van 64 jaar toegekend blijven tot aan de voor hun geldende AOW-leeftijd.

II Gezonde roosters:

Partijen onderschrijven dat ploegenwerknemers zich bewust zijn van het belang om te werken in zgn. "gezonde roosters". Partijen hebben over en weer de bereidheid uitgesproken mee te denken en voor zover gewenst aan de betrokken werknemers voorlichting te geven over de betekenis van werken in gezonde roosters. Werkgever is bereid met de ondernemingsraad en betrokkenen de dialoog hierover te blijven voeren.