

Kemira

Kemira Rotterdam B.V.

**Collectieve arbeidsovereenkomst
2021**

Inhoudsopgave

Hoofdstuk I	Algemene bepalingen, werkgelegenheid en inzetbaarheid	5
Artikel 1	Definities.....	5
Artikel 2	Deeltijdarbeid	7
Artikel 3	Algemene verplichtingen van de werkgever.....	7
Artikel 4	Algemene verplichtingen van de vakbond.....	8
Artikel 5	Algemene verplichtingen van de werknemer	8
Artikel 6	Faciliteiten van de werkgever ten behoeve van vakbondswerk	9
Artikel 7	Werkgelegenheid en belangrijke bedrijfsorganisatorische wijzigingen.....	10
Artikel 8	Inzetbaarheid en ontwikkeling van werknemers	10
Hoofdstuk II	Indiensttreding en beëindiging arbeidsovereenkomst.....	12
Artikel 9	Indiensttreding	12
Artikel 10	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	12
Hoofdstuk III	Arbeidsduur, werktijd en Dienstrooster.....	13
Artikel 11	Arbeidsduur, dienstrooster en gemiddelde werktijd	13
Artikel 12	Arbeidsduurverkorting (ADV)	14
Hoofdstuk IV	Functiegroepen en beloning	16
Artikel 13	Indeling van de functie en schaalsalaris	16
Artikel 14	Vaststellen en (jaarlijkse) herziening van maandsalaris.....	16
Artikel 15	Promotie in een hoger ingedeelde functie.....	17
Artikel 16	Indeling in lager ingedeelde functie	17
Hoofdstuk V	Vakantietoeslag en 13^e maanduitkering.....	19
Artikel 17	Vakantietoeslag	19
Artikel 18	13 ^e Maanduitkering	19
Hoofdstuk VI	Bijzondere beloning en werken op Feestdagen	21
Artikel 19	Algemeen.....	21
Artikel 20	Toeslagen voor werken in ploegendienst.....	21
Artikel 21	Tegemoetkoming verlies of verlaging ploegentoeslag.....	21
Artikel 22	Consignatie en extra opkomst.....	23
Artikel 23	Douchevergoeding.....	24
Artikel 24	Overwerk	24
Artikel 25	Meeruren.....	25
Artikel 26	Verschoven-uren	25
Artikel 27	Toeslag overplaatsing naar andere dienst en of ploeg	26
Artikel 28	Geoorloofd verzuim ten behoeve van narust bij overwerk in de nacht	26

Artikel 29	Werken op Zon- en erkende Feestdagen	26
Hoofdstuk VII	Geoorloofd verzuim en vakantiedagen	27
Artikel 30	Geoorloofd verzuim.....	27
Artikel 31	vakantiedagen	28
Hoofdstuk VIII	Arbeidsongeschiktheid	31
Artikel 32	Loondoorbetaling en aanvulling gedurende eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid.....	31
Artikel 33	Weigeren loonbetaling, aanvullingen en of toeslagen.....	32
Artikel 34	Afspraken in kader van de Wet Verbetering Poortwachter	33
Hoofdstuk IX	Diversen en Slotbepaling.....	35
Artikel 35	Verzekeringen.....	35
Artikel 36	Levensloop (vervallen).....	35
Artikel 37	Afwijkende afspraken	35
Artikel 38	Duur en (tussentijdse) wijziging van de cao en de oplossing van geschillen	36
Bijlage I	Funcielijst	37
Bijlage II	Schaalsalarissen per 1 januari 2021	38
Bijlage III	Afwijkende arbeidsvoorwaarden voor ouderen	39
Bijlage IV	Fiscale faciliteit vakbondscontributie.....	43
Bijlage V	Protocollaire afspraken tussen partijen	45

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

Kemira Rotterdam B.V. te Botlek-Rotterdam

als partij aan werkgeverszijde

en

CNV Vakmensen.nl te Utrecht,

De Unie te Culemborg,

elk afzonderlijk en tezamen als partij aan werknemerszijde,

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

© 2021 Cao-partijen en AWWN

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

Hoofdstuk I Algemene bepalingen, werkgelegenheid en inzetbaarheid

Artikel 1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst, verder te noemen cao wordt verstaan onder:

- a. *Werkgever* : de partij aan werkgeverszijde;
- b. *Vakbond* : de partijen aan werknemerszijde:
 - CNV Vakmensen.nl
 - De Unie
- c. *Werknemer* : de persoon (m/v) die krachtens een arbeidsovereenkomst in dienst van de werkgever is en van wie de functie is ingedeeld in een functiegroep in de functielijst zulks conform [artikel 13 lid 1](#) en de functie is opgenomen in de functielijst zoals vastgesteld in [bijlage I](#).

Als werknemer in de zin van deze cao wordt niet beschouwd de stagiair of de persoon die op grond van een leer/werkovereenkomst respectievelijk werkervaringsplaats binnen de onderneming van werkgever is geplaatst.
- d. *Arbeidsgehandicapte werknemer* : de werknemer die een recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de ZW, WAO, WIA / WGA of van wie op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling is vastgesteld dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid;
- e. *Maand* : een volle kalendermaand;
- f. *Week* : een volle kalenderweek, die in beginsel begint op zondag 00.00 uur. Daar waar in ploegendienst wordt gewerkt, begint de week aan het begin van de eerste op zondag eindigende dienst;
- g. *Dag* : een aaneengesloten tijdvak van 24 uur, dat begint om 00:00 uur. Daar waar in ploegendienst wordt gewerkt, begint de dag aan het begin van de eerste op die dag eindigende dienst;
- h. *Dienst* : de dagelijkse werktijd die volgens het dienstrooster wordt gewerkt. Een dienst wordt geacht te vallen op de dag waarop de meeste uren wordt gewerkt.

Incidentele afwijkingen, en of afwijkingen in verband met de reguliere overdracht van werkzaamheden van een half uur of minder, worden geacht deel uit te maken van de normale werktijd;
- i. *Dienstrooster* : een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer in beginsel zijn werkzaamheden begint, onderbreekt en beëindigt;
- j. *Volcontinu-dienstrooster* : een arbeidstijdregeling, waarbij volgens dienstrooster wordt gewerkt op alle dagen van de week;
- k. *Roostervrije dag* : een dag waarop de werknemer werkzaam in een volcontinu-rooster, volgens zijn rooster vrij van dienst is;
- l. *Adv-dag* : Een op grond van [artikel 12](#) In het voor de betreffende werknemer geldende dienstrooster ingeroosterde of vastgestelde vrije dienst;

- m. *Schaalsalaris* : het voor de voltijd werknemer op grond van zijn functie-indeling geldende (basis)schaalsalaris per maand, zoals vastgesteld in [bijlage II: schaalsalarissen](#);
- n. *Maandsalaris* : het schaalsalaris, indien en voor zover van toepassing vermeerderd met een schaaltoeslag, als bedoeld in [artikel 14 lid 5](#).
- o. *Maandinkomen* : Het maandsalaris indien en voor zover van toepassing vermeerderd met bijzondere beloning, te weten:
- a. indien en voor zover van toepassing ploegentoeslag als bedoeld in [artikel 20 lid 1](#) ;
 - b. indien en voor zover van toepassing consignatietoeslag als bedoeld in [art. 22 lid 3 en Bijlage III-D](#);
 - c. indien en voor zover van toepassing Persoonlijke Toeslag als bedoeld in [artikel 16 lid 4](#);
 - d. indien en voor zover van toepassing vermeerderd met een toeslag als gevolg van overgang 38-urige werkweek als bedoeld in [artikel 12 lid 4](#) ;
- p. *Uursalaris* : Het (basis) uursalaris bedraagt 0,58% van het maandsalaris;
- q. *Feestdagen* : de nationale feestdagen zijnde: Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag; Koningsdag, en in lustrumjaren nationale Bevrijdingsdag op 5 mei;
- Indien de overheid in enig kalenderjaar een (afwijkende) dag aanwijst voor de viering van Koningsdag en of in lustrumjaren de viering van nationale Bevrijdingsdag, dan geldt als Feestdag deze (afwijkend) vastgestelde dag:
- r. *Partner* : de echtgenoot/echtgenote of geregistreerde partner van de werknemer of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de eerste volzin is sprake, als twee ongehuwde of niet-geregistreerde personen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding of op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
- De werknemer zal werkgever schriftelijk in kennisstellen van een eventuele partner, zoals hier bedoeld en van wijzigingen betrekking hebbend op deze definitie. Werkgever kan de werknemer verzoeken om aanvullende schriftelijke informatie, waaruit blijkt dat sprake is van een partner, zoals in deze definitie wordt bedoeld;
- s. *B.W.* : Burgerlijk Wetboek;
- t. *Ondernemingsraad* : de ondernemingsraad, als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR);
- u. *Personeelshandboek* : het geheel van andere in de onderneming geldende (collectieve) regelingen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en sociaal beleid, die geen onderdeel zijn van deze cao.

*) Daar waar in deze cao wordt gesproken over “hij” of “hem”, daar wordt tevens bedoeld “zij” of “haar”.

Artikel 2 Deeltijdarbeid

1. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer, dan zijn de bepalingen van deze cao naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.
2. Op basis van de Wet Flexibel Werken (WFW) kan een werknemer, die minimaal een jaar bij een werkgever in dienst is, schriftelijk om aanpassing (vermindering) van de arbeidsduur vragen. 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 schriftelijk en gemotiveerd hiervan in kennisstellen.
3. Bij de toepassing van lid 2 wordt onder meer onder bedrijfsomstandigheden verstaan:
 - a. Voltijd arbeid, die zich naar oordeel van de werkgever op basis van inhoud van de functie en behoudt van een beheersbare (minimum) bezetting leent om in deeltijdarbeid te worden verricht, bijvoorbeeld via zogenaamde DUO-banen; en/of
 - b. Het aantal uren per week niet minder zal bedragen dan 50% van het aantal uren dat een voltijd werknemer in deze functie verricht.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever.

1. Deze cao heeft een standaardkarakter. Afwijkingen in de individuele arbeidsovereenkomsten ten voor- of nadelen van de werknemer zijn niet geldig, tenzij deze voortvloeien uit voorzieningen op grond van bijzondere omstandigheden zoals o.m. sociaal plan en deze afwijkingen schriftelijk zijn vastgesteld. Rechten en verplichtingen voortvloeiend uit bepalingen van eerdere cao's komen te vervallen. In plaats daarvan gelden de bepalingen van deze cao. De werkgever zal een exemplaar van deze cao, en bij toekomstige wijzigingen de dan geldende cao aan de werknemers beschikbaar stellen. De werknemer verstrekt verder aan de werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst.
2. De werkgever zal deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen.
3. Met verwijzing naar de Arbowet draagt werkgever zorg voor goede arbeidsomstandigheden in zijn onderneming en zal daarbij de belangen van zijn werknemers behartigen. Een en ander zoals het een goed werkgever betaamt.
4. De werkgever geeft daartoe de nodige trainingen, opleidingen, instructies, aanwijzingen en voorschriften, stelt de nodige veiligheidsmiddelen ter beschikking en zorgt voor medisch-c.q. gezondheidskundige begeleiding.
5. De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid tot periodiek medisch-gezondheidskundig onderzoek.
6. De werkgever draagt zorg voor voldoende (reserve)bezetting om bij normale bedrijfsomstandigheden te voorzien in vervanging bij afwezigheid vanwege onder meer arbeidsongeschiktheid, vakantie, opleidingen en training. Een en ander zodat de werknemer zijn vakantie en overige vrije tijdsrechten op grond van de bepalingen in deze cao kan opnemen.
7. De werkgever verplicht zich gedurende de looptijd van deze cao geen actie te voeren of te steunen, die tot doel heeft wijzigingen te brengen in deze cao, onverminderd het bepaalde in [artikel 38](#).

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de vakbond.

1. De vakbond zal deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen.
2. De vakbond zal gedurende de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst geen acties voeren of bevorderen die beoogt wijziging te brengen in deze collectieve arbeidsovereenkomst, onverminderd het bepaalde in [artikel 38](#). Verder zal de vakbond zijn medewerking aan de werkgever verlenen tot een ongestoorde voortzetting van de onderneming.
3. De vakbond zal bevorderen dat zijn leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen en deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen.

Artikel 5 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer zal deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen.
2. De werknemer zal de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. De werknemer zal alle in de onderneming geldende regels naleven. De werknemer zal alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden voor zover deze in redelijkheid van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen.
3. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
4. De werknemer is verplicht ook arbeid te verrichten op afwijkende tijden respectievelijk tijden die geheel of gedeeltelijk buiten het voor hem geldend dienstrooster vallen, voor zover de werkgever de bepalingen in de Arbeidstijdenwet (ATW) en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.
5. De werknemer is verplicht bij de arbeid de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen ter vermindering van gevaren voor de veiligheid of gezondheid van hemzelf, van anderen en de omgeving, dan wel met het oog op het welzijn in verband met de arbeid, een en ander zoals een goed werknemer betaamt.
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 waar onder verstaan periodieke medische keuringen.
7. Het is de werknemer niet toegestaan om al dan niet tegen beloning voor derden of als zelfstandige werkzaamheden te verrichten zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever. De werknemer die toestemming van de werkgever geniet, is gehouden de werkgever tijdig van te voren te informeren over de aanvangs- en eindtijden van de werkzaamheden die hij verricht voor een derde.
8. De werkgever is bevoegd een werknemer die deze bepalingen niet nakomt zonder behoud van inkomen te schorsen, zulks conform het bepaalde in het personeelshandboek zoals dit binnen de onderneming van werkgever geldt en in geval van herhaling zal de werkgever dit beschouwen als een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW.
9. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hier bedoelde werkzaamheden voor derden of als zelfstandige, verliest elke aanspraak op de bovenwettelijke aanvullingen zoals bedoeld in [artikel 32 en Bijlage III lid C-II](#).
10. Indien een werknemer bij de uitoefening van zijn functie aantoonbaar in gewetensnood komt, dan zal hij dit per omgaande aan de werkgever melden. Werkgever kan vervolgens, naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid en binnen de grenzen van de bedrijfsmogelijkheden aan werknemer een oplossing aanbieden.

11. De werknemer is zowel tijdens de arbeidsovereenkomst als ook na de beëindiging daarvan tot absolute geheimhouding verplicht over alle bijzonderheden omtrent bedrijfsaangelegenheden van de werkgever of van aan de werkgever gelieerde ondernemingen, dat in de meest ruime zin van het woord (bijvoorbeeld omtrent bijzonderheden betreffende machinerieën, productie en productieprocessen, grondstoffen, producten, etc.). Bovendien dient de werknemer alle redelijk te achten maatregelen te treffen om te voorkomen dat personen die geen kennis behoren te dragen van bedrijfsgeheimen, in staat worden gesteld van deze bedrijfsgeheimen kennis te nemen.
12. In de individuele arbeidsovereenkomst van de werknemer zal deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing worden verklaard.

Artikel 6 Faciliteiten van de werkgever ten behoeve van vakbondswerk

1. Regeling werkgeversbijdrage

De werkgever verstrekt aan de vakbond gedurende de looptijd van de cao een bijdrage overeenkomstig de tussen: enerzijds AWWN en, anderzijds Federatie Nederlandse Vakbeweging, CNV Vakmensen.nl en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakbonden (*“AWVN-regeling”*).

2. Vakbondswerk binnen de onderneming van werkgever

- a) De werkgever erkent dat een goed functioneren van de vakbond mede afhankelijk is van contacten met en tussen de leden van de vakbond. Indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar oordeel van de werkgever toelaten, zullen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid de vakbondskaderleden in de gelegenheid worden gesteld hun vakbondswerk te verrichten.
- b) De vakbond erkent dat het vakbondswerk mede tot doel heeft bestaande en/of wettelijk voorgeschreven interne overlegstructuren, zoals ondernemingsraad en zijn wettelijke commissies te ondersteunen en het vakbondswerk de veiligheid en de voortgang van de werkzaamheden binnen de onderneming niet mag schaden.
- c) De werkgever zal de vakbond, op diens verzoek doch minimaal één maal per kalenderjaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming en het sociaal beleid met onder meer aandacht voor de werkgelegenheid (waaronder mede verstaan inhuur van uitzendkrachten en contractors binnen zijn onderneming), deeltijdarbeid, werkplekken voor werknemers met afstand op de arbeidsmarkt (zoals Wajong jongeren), ziekteverzuim en reïntegratiebeleid, opleidingsbeleid en overige aspecten van het sociaal beleid en stelt de vakbond in de gelegenheid zijn visie daarop kenbaar te maken. Tevens zal werkgever een maal per kalenderjaar aan de werknemers en vakbond het sociaal (jaar)verslag verstrekken.
- d) Met inachtneming van het bepaalde in de onder lid 1 bedoelde *“AWVN-Regeling”* faciliteert werkgever onder de voorwaarden van geen extra kosten voor hem, voor zover (fiscaal) wettelijk toegestaan het verrekenen van de kosten voor vakbondslidmaatschap met brutoloon, conform *Bijlage IV*.

Artikel 7 Werkgelegenheid en belangrijke bedrijfsorganisatorische wijzigingen

1. Bedrijfsorganisatorische wijzigingen

Het beleid van werkgever is erop gericht de werkgelegenheid in zijn organisatie te continueren. Indien dit door wijzigingen in de bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is, dan zal het streven van werkgever zijn om gedwongen ontslagen zoveel als mogelijk te voorkomen. Indien sprake is van ingrijpende wijziging in de werkgelegenheid, dan zal werkgever met inachtneming van de Wet Melding Collectief Ontslag en de Wet op de Ondernemingsraden (en voor zover aan de orde de SER-Fusiegedragsregels), de vakbond tijdig informeren over deze belangrijke wijzigingen. In deze omstandigheid wordt de vakbond in de gelegenheid gesteld zijn visie kenbaar te maken en in de gelegenheid gesteld te overleggen over maatregelen en voorzieningen ter opvang van de voor de betrokken werknemers nadelige gevolgen.

2. Uitzendarbeid

Werkgever zal een restrictief beleid voeren ten aanzien van inhuren van uitzendkrachten. Bedrijfsomstandigheden waarbij uitzendkrachten door werkgever kunnen worden ingehuurd zijn onder meer: bij piekvorming in werkzaamheden (zoals bij Shutdown en nieuwbouw, arbeidsongeschiktheid en vakantieperioden) en onderbezetting ten gevolge van (moeilijk te vervullen) vacatures en of met het oog op een wijziging in de organisatie, die om een tijdelijke overgangssituatie vraagt.

Kemira geeft het uitzendbureau de instructie dat de uitzendkracht het salaris ontvangt conform het bepaalde in de cao van Kemira. Op verzoek van de uitzendkracht en/of de vakbond zal de werkgever meewerken om te onderzoeken of de afspraken correct zijn nagekomen. Kemira zal jaarlijks een lijst van uitzendbureaus waarmee wordt samengewerkt met de vakbonden delen.

3. Vacatures

Indien binnen de onderneming van werkgever een vacature ontstaat, zal werkgever deze in eerste aanleg intern openstellen, zodat de (eigen) werknemers de gelegenheid hebben hierop te solliciteren. Mocht dit niet tot een vervulling leiden, dan zal werkgever de vacature extern bekendmaken.

4. Personen met afstand op de arbeidsmarkt

De werkgever zal zich inspannen om de positie te verbeteren van mensen met een afstand op de arbeidsmarkt, zoals Wajong jongeren, arbeidsgehandicapte personen en / of personen die om een andere reden kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt.

5. Arbeidsovereenkomsten met AOW-gerechtigden

De werkgever zal terughoudend arbeidsovereenkomsten sluiten met werknemers die AOW-gerechtigd zijn. De werkgever stelt de ondernemingsraad in kennis van de beweegredenen indien hij besluit om arbeidsovereenkomsten aan te gaan met werknemers die AOW-gerechtigd zijn.

Artikel 8 Inzetbaarheid en ontwikkeling van werknemers

1. Werken aan duurzame inzetbaarheid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer, ongeacht functie of leeftijd van de werknemer.
2. De werkgever voert een actief beleid om de vakbekwaamheid en inzetbaarheid van alle werknemers op het voor hun vereiste functieniveau te brengen en te houden.
3. De werknemer is verantwoordelijk om zijn vakbekwaamheid en inzetbaarheid op niveau te brengen en te houden.

4. De werkgever zal bevorderen dat de werkbelasting voor de werknemer zodanig is, dat hij zijn ervaring en capaciteiten zoveel mogelijk kan blijven benutten in zijn functie. Indien de mogelijkheden van de werknemer in relatie tot de gevraagde werkbelasting, niet of onvoldoende overeenkomen om binnen redelijke grenzen aan de functie-eisen te voldoen, dan zal naar een passende oplossingen worden gezocht.

Hoofdstuk II *Indiensttreding en beëindiging arbeidsovereenkomst.*

Artikel 9 *Indiensttreding*

1. Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst voor een periode langer dan zes maanden geldt een wederzijdse proeftijd, als bedoeld in artikel 7:652 BW (van maximaal twee maanden). Voor de betrokken werknemer wordt de voor hem geldende proeftijd in de individuele arbeidsovereenkomst vastgesteld.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijd;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding, dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 10 *Beëindiging van de arbeidsovereenkomst*

1. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW; dan wel, tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in *artikel 9 lid 1* waarbij de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, geldt dat in alle andere gevallen de arbeidsovereenkomst als volgt eindigt:
 - a. 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.

Werkgever zal aan de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die zes maanden of langer duurt, als bedoeld onder dit sub lid 1-a, , uiterlijk een maand voor het einde van deze arbeidsovereenkomst een schriftelijke aanzegging aan de betreffende werknemer doen, waaruit blijkt of de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de overeengekomen duur wel of niet wordt voortgezet, en in geval van voortzetting onder welke voorwaarden dit zal gebeuren.

- b. de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door schriftelijke opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:672 BW.

Werkgever zowel als de werknemer, nemen daarbij de wettelijke opzegtermijnen in acht, waarbij geldt, dat de termijn van opzegging ten minste één maand zal bedragen en dat de opzegging alleen tegen het einde van de maand kan geschieden.

2. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de werknemer eindigt in alle gevallen van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
3. 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.

Hoofdstuk III Arbeidsduur, werktijd en Dienstrooster.

Artikel 11 Arbeidsduur, dienstrooster en gemiddelde werktijd

1. De arbeidsduur van een werknemer met een voltijd dienstverband bedraagt gemiddeld 40 uur per week en 8 uur per dienst. Deze arbeidsduur is als volgt verkort:
 - a. Dagdienst, inclusief verlengde dagdienst
Voor de werknemer structureel werkzaam in een dagdienstrooster, daaronder wordt tevens verstaan een verlengd dagdienstrooster, wordt deze arbeidsduur via arbeidsduurverkortings als bedoeld in [artikel 12 lid 1](#) verkort, waardoor de gemiddelde werktijd per week 36,62 uur bedraagt;
 - b. Tweeploegendienst:
Voor de werknemer structureel werkzaam in tweeploegendienst (vroeg / laat) wordt deze arbeidsduur via arbeidsduurverkortings als bedoeld in [artikel 12 lid 1](#) verkort, waardoor de gemiddelde werktijd per week 36,62 uur bedraagt;
 - c. Drieploegendienst:
Voor de werknemer structureel werkzaam in (3) drieploegendienst wordt deze arbeidsduur via arbeidsduurverkortings als bedoeld in [artikel 12 lid 1](#) verkort, waardoor de gemiddelde werktijd per week 36,62 uur bedraagt;
 - d. Volcontinurooster 5-ploegendienst:
Voor de werknemer die structureel werkzaam is in 5-ploegendienst wordt de arbeidsduur verkort op grond van het rooster, waardoor de gemiddelde werktijd per week op jaarbasis berekend gemiddeld 33,6 uur per week bedraagt;
 - e. Volcontinurooster 6-ploegendienst
Voor de werknemer die structureel werkzaam is in 6-ploegendienst wordt de arbeidsduur verkort op grond van het rooster, waardoor de gemiddelde werktijd per week op jaarbasis berekend gemiddeld 34,67 uur per week bedraagt.
2. De bedrijfsvoering is in beginsel afgestemd op de volgende dienstroosters:
 - a. in dagdienst wordt normaliter 8 uur per dag gewerkt op maandag tot en met vrijdag binnen het tijdvak: 07.00 uur tot 18.00 uur;
 - b. in het verlengde dagdienstrooster wordt normaliter 8 uur per dienst gewerkt op maandag tot en met vrijdag binnen het tijdvak 06.00 uur tot 18.00 uur, waarbij volgens dienstrooster wordt gewerkt met afwisselende begin- en eindtijden;
 - c. in de 2-ploegendienst c.q. vroeg / laat-dienstrooster, wordt normaliter 8 uur per dienst gewerkt op maandag tot en met vrijdag, waarbij volgens dienstrooster afwisselend wordt gewerkt in de ochtend- of middagdienst;
 - d. in de 3-ploegendienst wordt normaliter 8 uur per dienst gewerkt op maandag tot en met vrijdag, waarbij volgens dienstrooster afwisselend wordt gewerkt in ochtend-, middag- of avonddienst;
 - e. in volcontinudienst 5-ploegendienst wordt normaliter 8 uur per dienst gewerkt op alle dagen van de week, waarbij volgens dienstrooster afwisselend wordt gewerkt in ochtend-, middag- of nachtdienst;
 - f. in volcontinudienst 6-ploegendienst wordt normaliter 8 uur per dienst gewerkt op alle dagen van de week, waarbij volgens dienstrooster afwisselend wordt gewerkt in ochtend-, middag- of nachtdienst.
3. Met inachtneming van de Arbeidstijdenwet (ATW) geldt voor de werknemer per dienst een onbetaalde pauze van een half uur. In afwijking van de vorige zin, geldt voor de werknemer werkzaam in 3-, 5- dan wel 6-ploegenrooster, dat de pauze gedurende de werktijd wordt genoten op het moment dat de werkzaamheden dit toelaten.

4. De werkgever zal werknemer mededelen in welk dienstrooster hij zijn werkzaamheden normaliter verricht. Indien de werkgever de werknemer structureel overplaatst naar een ander dienstrooster, dan wordt deze overgang geacht in te zijn gegaan op de eerste dienst in de betreffende week volgens het nieuwe rooster.
5. Met inachtneming van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) zal werkgever met de betrokken werknemers overleg plegen over algemene dienstroosterwijzigingen. Indien en voor zover daarbij sprake is van ingrijpende wijzigingen die invloed hebben op de ploegen-toeslag en of invoeren van arbeid op zondag, dan zal werkgever daarover met de vakbond overleggen.
6. Indien de bedrijfsomstandigheden daarom vragen, dan kan de werkgever tussentijds voor bepaalde tijd de individuele werktijden aanpassen dan wel voor bepaalde groepen voor bepaalde tijd afwijkende dienstroosters opstellen.

Artikel 12 Arbeidsduurverkorting (ADV)

1. Verwerven van adv:

De werknemer werkzaam in dagdienstrooster, verlengde dagdienstrooster, 2- of 3-ploegenrooster verwerft over een volledig kalenderjaar, met inachtneming van het bepaalde in [artikel 11 lid 1 subleden a. tot en met c](#), de aan hem toekomende arbeidsduurverkorting (adv) ter grootte van 176 uur.

De werknemer die geen volledig kalenderjaar in dienst is dan wel indien sprake is van een tussentijdse aanpassing van de individuele arbeidsduur, verwerft naar evenredigheid adv. Teveel genoten adv wordt verrekend.

2. Inroosteren van adv:

De adv zoals bedoeld in lid 1 wordt door de werkgever in overleg en rekening houdend met de wensen van de werknemer als volgt in geroosterd:

- a. per kalenderjaar worden 104 uren adv in het rooster vastgesteld, zodat in het rooster van werknemer onder aftrek van 104 uur adv sprake is van een gemiddelde werktijd van 38 uur per week. Inroosteren geschiedt voorafgaand aan het betreffende kalenderjaar;
- b. het restant van 72 uur (gelijk aan 9 dagen van 8 uur) worden gedurende het kalenderjaar als volledige diensten van maximaal 8 uur dan wel in delen van minimaal 1 uur ingeroosterd.

3. In dienstrooster vaststellen van adv:

Aan de onder lid 2-a bedoelde vaststelling van adv (104 uur) in dienstrooster zijn de volgende (rand)voorwaarden verbonden:

- a. de bedrijfsvoering dient naar oordeel van de werkgever met voldoende bezetting ge waarborgd te blijven binnen de wekelijkse bedrijfstijd van minimaal 40 uur en minimaal 8 uur per dag. Voorts dient naar oordeel van de werkgever de maximale service vanuit de dagdienst aan de afdelingen waar gewerkt wordt in ploegendienst gewaarborgd te blijven.
- b. Intentie is o.m. het realiseren van een werkpatroon per week van 4 diensten van 8 uur en 1 dienst van 6 uur. Een en ander voor zover noodzakelijk via afstemming in een afdelingsoverleg, zodat de bedrijfsvoering gewaarborgd blijft.

In overleg tussen werkgever kan per werknemer van deze intentie worden afgeweken. Echter, deze eventuele afwijking is als volgt begrensd: via (structureel) inroosteren van adv wordt per betreffende week minimaal 36 uur en maximaal 40 uur - *te weten: 36, 37, 38, 39 of 40 uur* – en per dag of dienst met een minimum van 4 uur volgens rooster gewerkt, dit onverlet de mogelijkheid van werknemer om vakantie als bedoeld in [artikel 31](#) en of het restant van adv als bedoeld in lid 2-b op te nemen.

- c. Indien de hier bedoelde adv in het dienstrooster is vastgesteld en door ingrijpende wijzigingen, welke op het tijdstip van vaststellen onbekend of niet te voorzien waren de vastgestelde adv voor werknemer zou leiden tot een evident onbillijke situatie, dan kan werkgever ten gunste van de werknemer de vastgestelde adv anders inroosteren.

4. Overgangsregeling adv: per ingang kalenderjaar 2002:

Uitsluitend en alleen de werknemers als bedoeld onder [artikel 11 lid 1 subleden a. en b.](#), die tot 1 januari 2002 recht hadden op een gemiddelde werkweek van 36,6 uur en werkzaam zijn in een van de hier bedoelde dienstroosters, ontvangen ter compensatie van de overgang naar een gemiddelde werkweek van 38 uur (inclusief gewijzigde voorwaarden zoals o.m. bepaald in lid 2) een vaste toeslag ter grootte van 0,85% van het voor hun geldende maandsalaris.

5. Opnemen van resterende adv:

Aan de onder lid 2-b bedoelde opname van de resterende adv (72 uur) zijn de volgende voorwaarden verbonden:

- a. De werknemer zal per tijdvak van 6 maanden c.q. per half jaar, de hier bedoelde adv inplannen. Inplannen vindt plaats voorafgaand aan het betreffende tijdvak van 6 maanden.
- b. Inplannen van de hier bedoelde adv kan tot maximaal 5 aaneengesloten dagen c.q. diensten van 8 uur.
- c. De werknemer kan, voor zover het saldo van niet opgenomen adv toereikend is, maximaal 6 adv-dagen van 8 uur aan werkgever verkopen voor verlaging van de voor hem geldende werknemerspremie pensioen. De verlaging van de individuele werknemersbijdrage in de pensioenpremie wordt bepaald op grond van de individuele tegenwaarde in geld van de ingeruilde Adv-dagen.

6. Overige voorwaarden:

- a. Indien de werknemer vanwege arbeidsongeschiktheid verhinderd is de vastgestelde c.q. ingeplande adv te genieten, dan vervalt deze adv zonder recht op vervangende adv en zonder dat de werkgever is gehouden tot compensatie.
- b. Ingeval van arbeidsongeschiktheid langer dan zes maanden, dan geldt per ingang van de 7e maand arbeidsongeschikt dat de werknemer 12 adv-uren per volle maand (gelijk aan 1,5 adv-dag) minder verwerft als bedoeld in de leden 1 en 2, en daarom dat deze uren in mindering op zijn saldo worden gebracht.
- c. Indien en voor zover de werknemer in opdracht van werkgever ten gevolge van bijzondere bedrijfsomstandigheden op de vastgesteld c.q. ingeplande adv werkzaamheden verricht, geldt deze werktijd als overwerk conform [artikel 24](#) zonder recht op vervangende adv-uren. Werkgever is uitsluitend gehouden aan het bepaalde inzake overwerk.

Hoofdstuk IV Functiegroepen en beloning

Artikel 13 Indeling van de functie en schaalsalaris

1. De functies van de werknemers zijn of worden op basis van de functiewaarderingsmethode ORBA-PM ingedeeld in functiegroepen. Deze functiegroepen staan vermeld in *Bijlage I* van deze cao.
2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, die bestaat uit een minimum schaalsalaris, functiejaar en een maximum schaalsalaris, uitgedrukt als bruto maandsalaris. De salarisschalen zijn vastgesteld en opgenomen in *Bijlage II* van deze cao. De salarisschalen met de bruto maandsalarissen gelden bij een normale arbeidsduur en functieervulling.
3. Voor de werknemer die langdurig op het maximum van zijn maandsalaris is ingeschaald, geldt een schaaltoeslag zulks conform *artikel 14 lid 5*.
4. De werknemer ontvangt van werkgever schriftelijk mededeling in welke functiegroep zijn functie is ingedeeld, de daarbij behorende salarisschaal en zijn maandsalaris (inclusief de functiejaar waarop zijn maandsalaris is gebaseerd).

Artikel 14 Vaststellen en (jaarlijkse) herziening van maandsalaris

1. De werknemer die naar oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om zijn functie vakvolwassen te kunnen uitoefenen, ontvangt in beginsel het aanvangssalaris van de salarisschaal behorende bij de functiegroep, waarin zijn functie is ingedeeld.
Indien de werknemer naar oordeel van de werkgever in een functie elders voor de functie relevante kennis en ervaring heeft verworven, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op het aanvangssalaris in te delen kan werkgever hem binnen de betreffende salarisschaal indelen op een hoger functiejaar, doch nooit hoger dan het eindsalaris van de betreffende schaal.
2. De werknemer die bij indiensttreding of bij promotie naar een hoger ingedeelde functie nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie vakvolwassen te kunnen uitoefenen, kan door werkgever in beginsel tot maximaal 12 maanden worden ingeschaald in lagere salarisschaal dan de schaal waarin de betreffende functie is ingedeeld. De noodzakelijke kundigheden, kennis en ervaring die nodig zijn om vakvolwassen de (hogere) functie te kunnen uitoefenen, zal door werkgever in een trainingsplan worden vastgelegd met daaraan verbonden een tijdspad waarbinnen de betrokken werknemer geacht wordt zijn vakvolwassenheid te verwerven.
3. De (vakvolwassen) werknemer waarvan het voor hem geldende maandsalaris is ingeschaald in de salarisschaal behorende bij de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld en die het maximum van de schaal nog niet heeft bereikt komt in beginsel éénmaal per kalenderjaar op 1 januari in aanmerking voor een herziening van zijn schaalsalaris, tenzij in deze cao anders is bepaald. Deze herziening bestaat uit het toekennen van een functiejaar. Een en ander totdat het maximum van de schaal is bereikt.
4. Voor de werknemer die in dienst is getreden op of na 1 juli van het kalenderjaar direct voorafgaand aan 1 januari, geldt dat hij is uitgesloten van lid 3 en daarom dat hij geen recht heeft op een herziening van zijn schaalsalaris (hij krijgt geen extra functiejaar).

5. De werknemer die op 1 juli van het betrokken kalenderjaar ononderbroken meerjarig is ingeschaald op het maximum van de salarisschaal komt in aanmerking voor een schaaltoeslag als bedoeld in *Bijlage II* en zoals hieronder is vastgesteld:
 - a. vanaf 3 jaren: 1%;
 - b. vanaf 6 jaren: 2%;
 - c. vanaf 9 jaren: 3%;
 - d. vanaf 12 jaren: 4%.
6. Werkgever zal uiterlijk op de laatste doordeweekse dag van de maand het voor de werknemer geldende inkomen betaalbaar stellen.
7. Voor de werknemer geldt dat ten gevolge van afwezigheid zonder behoud van loon, militaire dienst, schorsing zonder behoud van loon of willekeurig verzuim, het loon (o.m. maandinkomen, vakantietoeslag, 13^e maand, vakantiedagen en de overige beloning genoemd in deze cao) met een evenredig deel wordt verminderd.

Artikel 15 Promotie in een hoger ingedeelde functie

1. De werknemer die wordt gepromoveerd in een hoger ingedeelde functie en die naar oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om deze functie, vakvolwassen te kunnen uitoefenen, wordt in de met deze nieuwe functie overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand direct volgend op de maand waarin de promotie heeft plaatsgevonden.
2. De werknemer krijgt bij de indeling zoals bedoeld in lid 1 een verhoging van zijn (oorspronkelijke) maandsalaris ter grootte van het verschil tussen de minimum schaalsalarissen (0-functiejaren) van de twee betrokken schalen dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag (functiejaar) in de (nieuwe) hogere schaal of schaaltoeslag. De betreffende werknemer komt binnen het tijdvak van de eerste 2 maanden gerekend vanaf de datum van promotie niet in aanmerking voor een aanpassing van zijn schaalsalaris, zoals bedoeld in *artikel 14*.

Artikel 16 Indeling in lager ingedeelde functie

1. *Door eigen toedoen, eigen verzoek of onbekwaamheid*

De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of eigen verzoek wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de met deze lager ingedeelde functie overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand direct volgend op de maand waarin de plaatsing in deze lagere functie heeft plaatsgevonden.

2. De werknemer krijgt bij de indeling zoals bedoeld in lid 1 een verlaging van zijn (oorspronkelijke) maandsalaris ter grootte van de helft van het verschil tussen de minimum schaalsalarissen (0 functiejaar) van de twee betrokken salarisschalen dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag (functiejaar) in de (nieuwe) lagere salarisschaal.
3. *Als gevolg van bedrijfsomstandigheden*

De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden door de werkgever wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de met deze lager ingedeelde functie overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld. Zodra deze indeling leidt tot daadwerkelijke inschaling in de nieuwe salarisschaal, blijft de betreffende werknemer qua betaling in zijn oorspronkelijke schaal gedurende de looptijd van de maand waarin deze plaatsing heeft plaatsgevonden en vervolgens gedurende de direct daarop volgende 2 maanden. Gedurende deze periode komt de hier bedoelde werknemer niet in aanmerking voor een salarisherziening, zoals bedoeld in *artikel 14*.

4. De werknemer die als gevolg van een bedrijfsomstandigheid in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, zoals bedoeld in lid 3, krijgt via inschaling een salaris toegekend dat gelijk is aan zijn (oorspronkelijke) maandsalaris, dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag respectievelijk functiejaar in de lagere schaal, behorende bij de nieuwe functie.
Indien en voor zover het toekennen van functiejaar niet toereikend is respectievelijk het maximum (inclusief schaaltoeslag) van de nieuwe schaal lager is dan het oorspronkelijke maandsalaris, dan zal het verschil (het tekort) worden omgezet in een persoonlijke toeslag, dat wil zeggen (bevroren) vast bedrag en daarom dat dit bedrag niet mee stijgt met algemene verhogingen van de schaalsalarissen.
Deze persoonlijke toeslag wordt vervolgens afgebouwd met de helft van de algemene verhogingen, met een afbouw per jaar van maximaal 1% van het schaalsalaris bij 0-functiejaar. Indien sprake is van een (her)indeling in een hoger ingedeelde functie, wordt de persoonlijke toeslag op dat moment evenveel afgebouwd als het maandsalaris stijgt.
Een en ander dusdanig totdat de persoonlijke toeslag is afgebouwd.
5. Arbeidsgehandicapte werknemer in de zin van art. 2 lid 3 wet REA :
De werkgever zal in beginsel bij de indeling van een arbeidsgehandicapte werknemer in een lagere salarisschaal, het schaalsalaris zodanig vaststellen dat deze gelijk is aan de indeling van een niet-arbeidsgehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie. De werkgever kan, indien de omstandigheden dit naar zijn oordeel rechtvaardigen, naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid een afwijkend schaalsalaris vaststellen. Bij de toepassing van dit lid zal rekening worden gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

Hoofdstuk V Vakantietoeslag en 13^e maanduitkering

Artikel 17 Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar valt samen met het kalenderjaar.
2. De werknemer die gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest, verwerft over dit volledige jaar een vakantietoeslag, ter grootte van 8% van het (basis) jaarinkomen, zijnde 12 maal het maandinkomen zoals in dat jaar wordt verdiend.
Werkgever zal de uitbetaling van de vakantietoeslag als brutobedrag betaalbaar stellen bij de loonbetaling van de maand mei van het betreffende jaar.
3. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
4. Indien voor een werknemer gedurende het kalenderjaar o.m. als gevolg van een andere indeling in functiegroepen en of ander dienstrooster, een wijziging optreedt in het maandinkomen, dan wordt de onder lid 2 bedoelde toeslag naar evenredigheid toegekend. Voorts geldt voor de werknemer die niet gedurende het gehele kalenderjaar in dienst van de werkgever is, of de werknemer waarbij gedurende het kalenderjaar sprake is van een tijdelijke of structurele wijziging in zijn individueel overeengekomen arbeidsduur (daaronder tevens verstaan onbetaalde afwezigheid), dat dan de onder lid 2 bedoelde toeslag naar evenredigheid wordt toegekend op basis van de feitelijke arbeidsduur. Een eventueel verschil zal worden verrekend.
5. Voor de berekening bij het bepaalde in lid 4 wordt een werknemer, die voor of op de 15^e 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 15^e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste dag van de maand direct volgend op de betreffende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten.
In afwijking van de vorige zin geldt: i) indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd; of, ii) als sprake is van de onder lid 4 bedoelde functiewijziging, onbetaalde afwezigheid, wijzigingen in arbeidsduur en of dienstrooster, dat dan de werknemer een (zuiver) evenredig deel van de vakantietoeslag heeft verworven.

Artikel 18 13^e Maanduitkering

1. De werknemer die gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest, verwerft over dit volledige jaar een zogenaamde 13^e maanduitkering. Deze uitkering is gelijk aan het voor hem geldende maandinkomen in de maand december van het betreffende kalenderjaar.
2. In de 13^e maanduitkering zijn begrepen eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
3. De werknemer die uit dienst treedt voorafgaand aan de maand december van het betreffende kalenderjaar en die minimaal 6 maanden feitelijk werkzaam is geweest, ontvangt bij de eindafrekening een evenredig deel van de 13^e maanduitkering. Bij de berekening wordt dan uitgegaan van zijn laatst verdiende maandinkomen.
De werknemer die gedurende het kalenderjaar in dienst treedt en daarom in de maand december geen volledig jaar in dienst is, ontvangt in afwijking van lid 1 een evenredig deel van de 13^e maanduitkering.
4. Indien voor een werknemer gedurende het kalenderjaar o.m. als gevolg van een andere indeling in functiegroepen en of ander dienstrooster, een wijziging optreedt in het maandinkomen, dan wordt de onder lid 2 bedoelde toeslag naar evenredigheid toegekend. Voorts geldt voor de werknemer waarbij gedurende het kalenderjaar sprake is van een tijdelijke of structurele wijziging in zijn individueel overeengekomen arbeidsduur

(daaronder tevens verstaan onbetaalde afwezigheid), dat dan de onder lid 2 bedoelde toeslag naar evenredigheid wordt toegekend op basis van de feitelijke arbeidsduur.

5. Voor de berekening bij het bepaalde in lid 3 wordt een werknemer, die voor of op de 15^e 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 15^e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste dag van de maand direct volgend op de betreffende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten.

Voor de berekening bij het bepaalde in lid 4 geldt dat de werknemer een (zuiver) evenredig deel van de 13^e maanduitkering heeft verworven.

Hoofdstuk VI *Bijzondere beloning en werken op Feestdagen*

Artikel 19 Algemeen

1. Het maandsalaris wordt geacht de beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een volle kalendermaand. Bijzondere beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan, dan normaliter uit een volledige functievervulling in dagdienst voortvloeit. Incidentele afwijkingen, en of afwijkingen in verband met de reguliere overdracht van werkzaamheden van een half uur of minder, worden geacht deel uit te maken van de normale werktijd.

Tenzij in het betreffende artikel anders is bepaald worden de in dit hoofdstuk bedoelde toeslagen bepaald als percentage van het voor de werknemer geldende maandsalaris.

Artikel 20 Toeslagen voor werken in ploegendienst

1. De werknemer die structureel in een (vast) dienstrooster in een ploegendienst werkzaam is, komt in aanmerking voor een toeslag. Deze ploegentoeslag is gebaseerd op een van onderstaande dienstroosters en wordt per volledig gewerkte kalendermaand bepaald als percentage van het voor de werknemer geldende maandsalaris, te weten: voor de werknemer werkzaam in:
 - a. verlengde dagdienstrooster: 10%;
 - b. 2-ploegendienst (vroeg/laat): 15%;
 - c. 3 ploegendienst (vroeg/ laat /nacht): 20,0%;
 - d. volcontinu 5 ploegendienst: 28,5%;
 - e. volcontinu 6 ploegendienst: 28,5%.

Indien en voor zover slecht gedurende een deel van een maand in ploegendienst is gewerkt, wordt de toeslag naar evenredigheid over het aantal gewerkte diensten toegekend.

2. Voor de werknemer die normaliter werkzaam is in dagdienst en die in opdracht van werkgever incidenteel, dan wel in verband met werkzaamheden voor een beperkte tijd arbeid verricht op onregelmatige uren zoals bedoeld in lid 1 en anders dan overwerk als bedoeld in [artikel 24](#), geldt dat werkgever over deze periode op basis van lid 1 subleden a tot en met d en de door betreffende werknemer gewerkte onregelmatige uren naar evenredigheid een toeslag berekent en vaststelt. Deze (incidentele) toeslag wordt per maand berekend en uitgekeerd en maakt geen onderdeel uit van het vast salaris, vakantietoeslag, 13^e maanduitkering, de pensioengrondslag noch van enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.
3. De werknemer zoals bedoeld in lid 1, die wel of niet op eigen verzoek door werkgever in een lager beloonde ploegendienst of dagdienst wordt geplaatst, verliest met verwijzing naar [artikel 21](#), met ingang van de dag van overplaatsing zijn oorspronkelijke toeslag.

Artikel 21 Tegemoetkoming verlies of verlaging ploegentoeslag

1. De werknemer als bedoeld in [artikel 20 leden 1 en 3](#), zijn ploegentoeslag geheel of gedeeltelijk verliest, ontvangt van werkgever een tegemoetkoming in de vorm van een afbouwtoeslag voor dit toeslagverlies. Deze afbouwtoeslag maakt geen deel uit van de vakantietoeslag, 13^e maanduitkering, pensioengrondslag noch van enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

2. De tegemoetkoming c.q. afbouw ploegentoeslag is gebaseerd op het aantal jaren die de werknemer onafgebroken werkzaam is geweest in het (oorspronkelijke) dienstrooster.
Het afbouwpercentage is gebaseerd op het verschil tussen enerzijds de oorspronkelijke ploegentoeslag en anderzijds geen of de lagere (nieuwe) ploegentoeslag. Het verschil wordt als nominaal geldbedrag vastgesteld en blijft bij de hieronder bepaalde afbouw als grondslag ongewijzigd.
3. De hoogte van de tegemoetkoming in het toeslagverlies is gebaseerd op de tijd waarin de werknemer direct voorafgaand aan de overplaatsing aaneengesloten (hogere) ploegendiensttoeslag heeft ontvangen en een daaraan verbonden staffel, waarmee het toeslagverlies aflopend en volledig wordt afgebouwd:

a. Tot maximaal 3 maanden:

Uitsluitend gedurende de looptijd van de betreffende maand het volledige toeslagverlies;

b. Vanaf 3 maanden tot maximaal 1 jaar:

- 1) gedurende de looptijd van de betreffende maand; en
- 2) de direct daarop volgende maand het volledige toeslagverlies.

c. Vanaf 1 jaar tot maximaal 3 jaren:

- 1) gedurende de looptijd van de betreffende maand 100%;
- 2) de direct daarop volgende maand 100%;
- 3) de direct daarop volgende maand 80%;
- 4) de direct daarop volgende maand 60%;
- 5) de direct daarop volgende maand 40%;
- 6) de direct daarop volgende maand 20%, van het toeslagverlies.

d. vanaf 3 jaren tot maximaal 5 jaren:

- 1) gedurende de looptijd van de betreffende maand 100%;
- 2) de direct daarop volgende 2 maanden 100%;
- 3) de direct daarop volgende 2 maanden 80%;
- 4) de direct daarop volgende 2 maanden 60%;
- 5) de direct daarop volgende 2 maanden 40%;
- 6) de direct daarop volgende 2 maanden 20%, van het toeslagverlies.

e. vanaf 5 jaren en langer*:

- 1) gedurende de looptijd van de betreffende maand 100%;
- 2) de direct daarop volgende 3 maanden 100%;
- 3) de direct daarop volgende 3 maanden 80%;
- 4) de direct daarop volgende 3 maanden 60%;
- 5) de direct daarop volgende 3 maanden 40%;
- 6) de direct daarop volgende 3 maanden 20%, van het toeslagverlies.

*) voor de werknemer van 60 jaar en ouder en de arbeidsgehandicapte werknemer van 55 jaar en ouder, zie [bijlage III-C](#).

4. Bij (her)plaatsing in een hoger beloonde ploegendienst, promotie zoals bedoeld in [artikel 15](#) en of via functiewaardering de functie hoger wordt ingedeeld, dan zal deze tegemoetkoming evenveel verminderd worden als het inkomen stijgt. De in dit artikel bedoelde tegemoetkoming c.q. afbouwtoeslag van verlies of verlaging van de ploegentoeslag is bedoeld ter opvang van het –gedeeltelijke – verlies aan ploegentoeslag c.q. inkomen, derhalve dat nooit meer aan toeslagverlies wordt uitgekeerd dan de werknemer aan feitelijk (nieuw) inkomen verliest.

Artikel 22 Consignatie en extra opkomst

1. Onder consignatie wordt in deze cao verstaan de uren die de werknemer binnen een tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende diensten verplicht is beschikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden in opdracht van de werkgever zo spoedig mogelijk aanwezig te zijn en de bedongen arbeid binnen de onderneming van werkgever te verrichten. De werknemer die in opdracht van de werkgever is geconsigneerd dient zich gedurende het tijdvak van consignatie op de daartoe door de werkgever voorgeschreven wijze bereikbaar te houden opdat hij bij een oproep onmiddellijk beschikbaar is.
2. De werknemer die in opdracht van de werkgever buiten zijn dienstrooster is geconsigneerd, als bedoeld in lid 1, ontvangt voor elk dag consignatie een toeslag die als percentage over het voor hem geldende maandsalaris wordt bepaald:
 - a. maandag tot en met vrijdag: 1%;
 - b. zaterdag en zondag: 2,5%;
 - c. feestdagen: 3%.

In afwijking van [artikel 2](#) geldt dat de deeltijdwerknemer die gelijk aan een voltijd werknemer wordt geconsigneerd, de voor hem geldende percentuele vergoeding wordt berekend over het voor hem geldende voltijd basis maandsalaris.

3. De in lid 2 bedoelde consignatietoeslag maakt in beginsel geen deel uit van het (vast) maandinkomen, tenzij de werknemer minimaal 10 jaar ononderbroken in opdracht van de werkgever conform lid 1 geconsigneerd is geweest en daarvoor een toeslag als bedoeld in lid 2 heeft ontvangen. Indien de werknemer* aan deze voorwaarden voldoet, dan wordt 25% van de voor hem geldende consignatietoeslag als vast bestanddeel van zijn maandinkomen aangemerkt.
Indien de werkgever de werknemer daarna niet langer consigneert, dan geldt in beginsel dat het verworven vast bestanddeel in het maandinkomen behouden blijft, tenzij de werknemer op eigen verzoek of toedoen niet meer wordt geconsigneerd en hij daardoor iedere aanspraak op dit lid verliest.

**) voor de werknemer van 55 jaar en ouder, zie [bijlage III-D](#).*

4. De werknemer die als gevolg van zijn consignatie in opdracht van werkgever een extra opkomst (extra reis van huis naar onderneming) moet maken, ontvangt per opkomst een extra vergoeding, die als percentage over het voor hem geldende maandsalaris als volgt wordt bepaald:
 - a. per extra opkomst op maandag tot en met vrijdag : 1%
 - b. per extra opkomst op zaterdag : 1,5%;
 - c. per extra opkomst op een zondag of Feestdagen : 2 %.

Artikel 23 Douchevergoeding

In de onderneming van werkgever geldt voor een door de werkgever vastgestelde groep werknemers een zogenaamde douchegeldvergoeding, die wordt toegekend voor extra vervuilende omstandigheden in het productieproces waarbij de betrokken werknemer in eigen tijd gebruikt maakt van de daarvoor ter beschikking gestelde douchefaciliteiten. Deze vergoeding bedraagt € 59,00 bruto.

Artikel 24 Overwerk

1. Van overwerk is dan pas sprake indien de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid verricht, waardoor de normale arbeidstijd, zoals bedoeld in [artikel 11](#) wordt overschreden, te weten:
 - a. voor de werknemer met een voltijd dienstverband de uren boven het voor hem geldende dienstrooster (inclusief eventuele adv-uren als bedoeld in [artikel 12](#));
 - b. voor een deeltijdwerknemer, zoals bedoeld in [artikel 2](#) is eerst sprake van overwerk indien hij meer uren heeft gewerkt, dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft (inclusief eventuele adv-uren als bedoeld in [artikel 12](#)) en daardoor tevens de normale arbeidsduur van een voltijd dienstverband wordt overschreden.

2. A. Overwerkvergoeding

De werknemer die op grond van lid 1 overwerk heeft gemaakt, ontvangt hiervoor een overwerkvergoeding. De hier bedoelde overwerkvergoeding bedraagt per gewerkt overuur de volgende percentages van het voor de werknemer geldende maandsalaris: per gewerkt overuur op:

- a. maandag tot en met zaterdag: 0,87 %;
- b. zondag: 1,16 %;
- c. een Feestdag: 1,74 %.

B. Vergoeding voor overuren op roostervrije dagen (uitsluitend 5-ploegendienst)

Uitsluitend voor de werknemer werkzaam in volcontinu c.q. 5-ploegendienstrooster en voor zover hij overuren maakt op een volgens zijn dienstrooster geldende roostervrije dag, dan geldt – in afwijking van bovenstaande vergoedingen - per gewerkt overuur op een roostervrije dag de volgende percentages van het voor de werknemer geldende maandsalaris: per gewerkt overuur op:

- a. maandag tot en met vrijdag: 1,16 %;
- b. zaterdag: 1,45 %;
- c. zondag: 1,74 %;
- c. een Feestdag 2,32 %.

Zonder uitzondering zijn de vermelde percentages in dit lid 2, inclusief de uurwaarde van de compensatie-uren als bedoeld in lid 3:

3. A. Tijd-voor-tijd:

De werknemer die conform lid 1 overuren heeft verworven kan deze uren - bij voorkeur - uiterlijk binnen 60 kalenderdagen gerekend vanaf de dag dat ze zijn ontstaan, alleen op maandag tot en met vrijdag, niet zijnde feestdagen als compensatie-uren ("tijd-voor-tijd") vrij nemen. In afwijking van de vorige zin geldt uitsluitend voor de werknemer werkzaam in volcontinu c.q. 5-ploegendienst, voor zover hij overuren heeft gewerkt op een roostervrije dag vallend op zaterdag of zondag, dat dan de werkgever er naar streeft hem in de gelegenheid te stellen een gelijk aantal compensatie-uren op een andere zaterdag of zondag op

te nemen. De werknemer kan nooit meer compensatie-uren opnemen dan het aantal over-uren die hij heeft gewerkt.

Het tijdstip van opnemen van deze compensatie-uren wordt door de werkgever vastgesteld overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij de bedrijfsomstandigheden zich naar oordeel van de werkgever daartegen verzetten. Indien en voor zover deze compensatie uren niet zijn opgenomen uiterlijk binnen de termijn van 60 kalenderdagen, dan geldt dat het in dit lid bedoelde recht op "tijd-voor-tijd" vervalt en uitsluitend nog aan lid 2 rechten kunnen worden ontleend.

B. Verrekening "tijd-voor-tijd" met overwerkvergoeding in lid 2:

Voor de werknemer die gebruikmaakt van de in lid 3 bedoelde compenserende vrije tijd, geldt dat per opgenomen uur compenserende vrije tijd de in lid 2 bepaalde vergoeding wordt verminderd met een percentage van het voor hem geldende maandsalaris: per compenserende vrije uur die valt op:

- a. maandag tot en met vrijdag: 0,58%;
- b. zaterdag: 0,87%;
- c. zondag: 1,16%.

Artikel 25 Meeruren

1. Wanneer de deeltijd werknemer zoals bedoeld in [artikel 2](#) in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster, maar daardoor niet meer uren werkt als een voor hem vergelijkbare voltijd werknemer, dan worden deze meer gewerkte uren boven zijn dienstrooster tot het niveau aan uren waarop de voltijd werknemer recht heeft op overwerk aangemerkt als meeruren.
2. Met uitsluiting van [artikel 24](#) (overwerktoeslag) worden meeruren als bedoeld in lid 1, per gewerkt uur beloond met 0,58% van het voor de werknemer geldende schaalsalaris per maand, vermeerderd met een meerurentoeslag per gewerkt uur. Een en ander dusdanig dat de deeltijd werknemer voor deze meer gewerkte uren gelijk wordt beloond als een voltijd werknemer.

Artikel 26 Verschoven-uren

1. Onder verschoven uren wordt in deze cao verstaan, de uren die de werknemer werkzaam in ploegendienst, in opdracht van werkgever werkt op tijden die vallen buiten de tijdstippen van het voor hem geldende dienstrooster dan wel vallen buiten de tijdstippen waarop de wisseling van de ploeg plaatsvindt, zonder dat de normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden, zonder dat sprake is van overwerk als bedoeld in [artikel 24](#) noch sprake is van een toeslag overplaatsing andere dienst en of ploeg als bedoeld in [artikel 27](#).
2. De werknemer die in opdracht van werkgever werkzaamheden verricht op verschoven uren zoals bedoeld in lid 1, ontvangt per gewerkt uur een toeslag. Deze toeslag is bepaald op grond van het voor de werknemer geldende maandsalaris en bedraagt per verschoven-uur vallend op:
 - a. maandag tot en met zaterdag: 0,29%;
 - b. zondag: 0,58%;
 - c. Feestdagen: 1,16%.

Artikel 27 Toeslag overplaatsing naar andere dienst en of ploeg

1. Van “overplaatsing” is in deze cao sprake als de werknemer werkzaam in ploegendienst in opdracht van de werkgever wordt overgeplaatst naar een andere dan zijn eigen dienst c.q. ploeg, zonder dat sprake is van overwerk als bedoeld in [artikel 24](#) noch sprake is van verschoven-uren als bedoeld in [artikel 26](#).
2. De werknemer ontvangt per “overplaatsing” zoals bedoeld in lid 1, éénmalig een toeslag van 1,74% van het voor hem geldende maandsalaris. Bij terugplaatsing in zijn oorspronkelijke dienst wordt deze toeslag uitsluitend dan opnieuw betaald indien de betreffende werknemer minimaal 5 of meer diensten in de andere ploeg of dienst heeft gewerkt.

Artikel 28 Geoorloofd verzuim ten behoeve van narust bij overwerk in de nacht

1. Voor de werknemer werkzaam in dagdienst die na eerder op die dag (binnen dit etmaal) zijn eigen dienst heeft gewerkt en in opdracht van werkgever in de onderneming in verband met overwerk extra uren heeft gewerkt tussen het tijdvak van 22.00 uur en aanvang van zijn eerst volgende eigen dienst (op etmaal aansluitende dag), dan wordt hij in de gelegenheid gesteld niet eerder met zijn normale dagdienst te beginnen dan nadat hij zoveel uren (rust) geoorloofd heeft verzuimd als het aantal hier bedoelde gewerkte overuren. De in dit artikel bedoelde geoorloofde verzuimuren zijn met behoud van inkomen.
2. In afwijking van lid 1 geldt voor de werknemer werkzaam in dagdienst, als hij op of na 04.00 uur in opdracht van werkgever in de onderneming overwerk verricht, dat in deze omstandigheid geen sprake is van geoorloofd verzuim, tenzij de som van deze overuren en de daarop volgende dienst van 8 uur meer bedraagt dan 12 uren. In dat geval geldt dat de werknemer na 12 uur werk te hebben verricht, vrij van dienst is. Het eventuele restant aan te werken uren volgens zijn eigen dienst, geldt dan als geoorloofd verzuim.
3. De verzuimuren kunnen uitsluitend worden genoten tussen aanvang en het einde van de dienst, direct volgend op het moment waarop het recht is ontstaan (binnen het etmaal van ontstaan). Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

Artikel 29 Werken op Zon- en erkende Feestdagen

1. Op zon- en in deze cao erkende feestdagen wordt in beginsel niet gewerkt, tenzij het werkzaamheden in volcontinu 5- of 6-ploegdienstrooster betreft of dit gezien de bedrijfsomstandigheden noodzakelijk is. De werknemer die op een feestdag vrijgesteld is van werk, behoudt zijn loon.
2. Voor de werknemer werkzaam in een volcontinu 5- of 6-ploegdienstrooster, die volgens zijn rooster op een feestdag werkt, ontvangt per gewerkt uur een toeslag van 1,16% van het voor hem geldende maandsalaris. Deze toeslag wordt bepaald op grond van het maandsalaris van de betreffende maand waarin de Feestdag valt.
3. Indien de werknemer werkzaam in volcontinu 5- of 6-ploegdienst volgens zijn dienstrooster een roostervrije dag heeft die samenvalt met een op een doordeweeks vallende feestdag, dan ontvangt hij een compensatie ter grootte van 4,64% van het voor hem geldende maandsalaris.

Hoofdstuk VII Geoorloofd verzuim en vakantiedagen

Artikel 30 Geoorloofd verzuim

1. De werknemer kan voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden doorbetaald verlof opnemen, als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet Arbeid en Zorg, mits de werknemer zo mogelijk tenminste *één dag* van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling plaats.
Tenzij in dit artikel anders is bepaald, wordt onder doorbetaald verlof verstaan, dat de werknemer zijn maandinkomen behoudt.

Het recht op doorbetaald verlof bestaat in ieder geval:

- a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie tot een maximum van vijf diensten bij overlijden van de partner, kind of een pleegkind behorend tot het gezin van de werkgever;
 - b. gedurende een dag of dienst bij overlijden en gedurende een dag of dienst bij begrafenis of crematie van een van zijn ouders, schoonouders, niet tot het gezin behorende eigen kind, pleegkind van de werknemer of kind van de partner anders dan bedoeld onder sublid b, of tot het gezin behorende broer, zus, zwager of schoonzus;
 - c. gedurende een dag of dienst bij begrafenis of crematie van een kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster of grootouder van werknemer;
 - d. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen. Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats;
 - e. gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.
2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste *één week* van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling plaats.
 - a. gedurende één halve dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee aaneengesloten dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap, te weten de dag van het huwelijk of geregistreerd partnerschap en de daarop volgende werkdag;
 - b. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, tot gezin behorend pleegkind, kleinkind, broer, zuster, zwager en schoonzuster van de werknemer;
 - c. gedurende één dag of dienst bij 25-, 40- of 50-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, zijn ouders of schoonouders;
 - d. gedurende één dag of dienst bij 25-, 40- of 50 jarig dienstjubileum van werknemer;
 - e. gedurende één dag of dienst bij grote professie of priesterwijding van kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzus van de werknemer;

3. Binnen de onderneming van werkgever wordt de Wet Arbeid en Zorg onverkort gevolgd.
4. Binnen de onderneming van werkgever wordt de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) onverkort gevolgd. Aanvullend geldt, indien en voorzover gewenst kan de werknemer de wettelijke uitkering bij aanvullend geboorteverlof aanvullen via uitruil van zijn verlofrechten. Werknemer en werkgever zullen daarover onderling afspraken maken en deze schriftelijk vastleggen.
Werkgever zal gedurende de periode van (aanvullend) geboorteverlof de pensioenopbouw voortzetten.
5. Op verzoek van de werknemer kan werkgever (HRM) naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid met de werknemer een (onbetaalde) verlofregeling treffen ten behoeve van sterfensbegeleiding of rouwverwerking.
6. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten en met inachtneming van het bepaalde in [artikel 6 lid 2](#) op verzoek van de vakbond waarvan de betrokken werknemer lid is, aan deze werknemer betaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:
 - a. als officieel afgevaardigde deelnemen aan –statutaire – bijeenkomsten van de vakbond met een maximum van 3 dagen per kalenderjaar;
 - b. het deelnemen aan een door de vakbond georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst, niet zijnde een opleiding tot vakbondsfunctionaris, kan werkgever op uitdrukkelijk verzoek van het hoofdbestuur van de vakbond en voor zover noodzakelijk na overleg met de vakbond, besluiten tot het verlenen van geoorloofd verzuim alsmede het aantal maximum diensten.
7. De werknemer die op professionele basis begeleiding geeft aan een gehandicapt persoon, kan in overleg met de werkgever daarvoor maximaal 3 dagen of diensten per kalenderjaar onbetaald verlof opnemen.

Artikel 31 vakantiedagen

1. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
2. De werknemer verwerft over een volledig kalenderjaar een wettelijk recht op vakantie met behoud van het voor hem geldende maandinkomen van vier keer de gemiddelde arbeidsduur per week (zijnde 20 dagen bij een voltijd arbeidsovereenkomst).
3. Naast de vakantiedagen zoals bedoeld in lid 2, verwerft de werknemer* over een volledig kalenderjaar een bovenwettelijk recht op vakantie met behoud van het voor hem geldende maandinkomen. Deze dagen worden toegekend op 1 januari van het betreffende jaar, waarbij als peildatum voor vaststelling van aantal dagen de leeftijd op 1 januari van het betreffende jaar geldt. Aantal bovenwettelijke dagen:

a. vanaf 18 jaar tot 40 jaar:	5 vakantiedagen van 8 uur;
b. vanaf 40 jaar tot 45 jaar:	6 vakantiedagen van 8 uur;
c. vanaf 45 jaar tot 50 jaar:	7 vakantiedagen van 8 uur;
d. vanaf 50 jaar tot 55 jaar:	8 vakantiedagen van 8 uur;
e. vanaf 55 jaar en ouder is:	9 vakantiedagen van 8 uur.

**) voor de werknemer van 55 jaar en ouder geldt een (aanvullende) zgn. seniorenregeling, zie [bijlage III-E](#).*

4. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, dan wel op grond van zijn individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur is gewijzigd, heeft recht op een evenredig deel van de onder leden 2 en 3 bedoelde vakantie. In beginsel heeft de werknemer dan recht op 1/12 van de in de leden 2 en 3 bedoelde vakantie.
Voor de berekening van het aantal dagen vakantie wordt een werknemer, die voor of op de 15^e 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 15^e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste dag van de maand direct volgend op de betreffende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking op de vorige zin geldt indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd dan de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie heeft.
5. De werknemer dient in beginsel alle aan hem toekomende vakantiedagen op te nemen in het vakantiejaar waarin ze worden verworven. Het tijdstip van de vakantie wordt door de werkgever vastgesteld overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij de bedrijfsomstandigheden zich naar het oordeel van de werkgever daartegen verzetten.
6. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad collectieve vakantiedagen van 8 uur per dag of dienst inroosteren:
 - a. maximaal 4 dagen of diensten;
 - b. Op grond van bedrijfsomstandigheden gewenste collectieve aaneengesloten vakantieperiode voor één of meerdere afdelingen tot maximaal 3 kalenderweken.Indien een werknemer ten gevolge van zijn kort dienstverband voor de (collectieve) vakantie zoals bedoeld onder subleden a. en b. onvoldoende vakantiedagen heeft verworven, dan zal werkgever met hem een afspraak maken over de verrekening, daarbij naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid rekeninghoudend met het belang van de werknemer.
7. De werknemer heeft recht op een aaneengesloten vakantie binnen een tijdvak van 3 opeenvolgende kalenderweken, mits de werknemer over voldoende saldo aan vakantie beschikt.
Indien en voor zover één of meer in deze cao erkende Feestdag(en) met de hier bedoelde aangesloten vakantieperiode samenvallen, dan zal over deze Feestdag(en) geen vakantiedag worden afgeboekt. Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar oordeel van de werkgever toestaan, kan de aaneengesloten vakantie met het betreffend aantal Feestdagen worden verlengd.
8. Een verzoek voor een aaneengesloten vakantie zoals bedoeld in lid 7, dient minimaal twee weken voor de eerste dag van de gewenste aaneengesloten vakantie door werknemer bij werkgever te worden ingediend. Het verzoek voor het opnemen van 1 vakantiedag, dient minimaal drie dagen van te voren te worden ingediend.
Een eenmaal door werkgever toegekende en vastgestelde vakantiedag kan slecht - bij uitzondering - om dringende bedrijfsomstandigheden door werkgever worden ingetrokken. Zodra dit gebeurt zal de betreffende dag of uren worden teruggeboekt in het saldi van de werknemer.
9. 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. andere redenen genoemd in artikel 7: 635 BW.In de onder a. en b. bedoelde gevallen worden wettelijke vakantie-rechten verworven over de in de wet vastgestelde periode, en bovenwettelijke vakantie-rechten slechts over de laatste zes maanden waarin geen arbeid wordt verricht.

10. Indien de werknemer op een vastgestelde vakantiedag 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 maandinkomen tijdens ziekte, indien hij per omgaande aannemelijk kan maken dat hij arbeidsongeschikt is. In dat geval zullen geen vakantiedagen worden afgeschreven van het tegoed. Werkgever kan op verzoek van werknemer en op grond van lid 5 vervolgens een vervangende vakantiedag vaststellen.
11. Indien en voor zover een vastgestelde vakantiedag samenvalt met (uitsluitend) geoorloofd verzuim als bedoeld in *artikel 30 leden 1,2, 10 of 11*, dan zal geen vakantiedag worden afgeschreven van het tegoed, mits de werknemer vooraf aan deze dag de werkgever in kennis heeft gesteld dat zich een van deze bedoelde omstandigheden op de betreffende vakantiedag kan voordoen. Indien de werknemer deze mededeling naar redelijkheid niet vooraf had kunnen doen, dan zal hij dit gemotiveerd direct na afloop van de betreffende dag berichten. Indien een van de bedoelde omstandigheden zich onvoorzien voordoet op een vastgestelde vakantiedag, dan blijft deze dag als vakantiedag aangemerkt. Werkgever kan vervolgens op verzoek van werknemer en op grond van lid 5, voor een eventueel niet opgenomen vakantiedag een vervangende vakantiedag vaststellen.
12. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar oordeel van de werkgever toelaten en met inachtneming van het bepaalde in lid 5 in de gelegenheid worden gesteld de hem nog eventueel toekomstige vakantierechten op te nemen.
Een eventueel tekort of overschot aan vakantierechten bij het einde van de arbeidsovereenkomst, zal bij de eindafrekening worden verrekend. Aan de werknemer zal een verklaring worden uitgereikt waaruit blijkt hoeveel vakantiedagen zijn uitbetaald.
13. Indien werkgever met een (nieuwe) werknemer een arbeidsovereenkomst aangaat, dan kan deze werknemer aanspraak maken op vakantie zonder loon gedurende het tijdvak waarover hij blijkens een verklaring van zijn vorige werkgever nog recht op vakantie-uren had.
14. Indien de werknemer de vakantierechten niet binnen 3 maanden (uiterlijk op 31 maart) direct volgend op het einde van het vakantiejaar waarin ze zijn verworven heeft opgenomen, is de werkgever gerechtigd tijdstippen vast te stellen waarop de werknemer deze vakantie zal opnemen. Werkgever zal ten behoeve van het vaststellen van deze vakantiedagen overleg voeren met de betreffende werknemer en rekeninghouden met diens voorkeuren voor tijdstippen.
15. De werkgever zal aan het eind van het kalenderjaar, het door werknemer eventuele saldi aan te veel opgenomen vakantierechten verrekenen met het maandinkomen.
16. Niet opgenomen wettelijke vakantiedagen vervallen zulks conform het daarover bepaalde in de wet. Bovenwettelijke vakantiedagen vervallen na 5 jaar.

Hoofdstuk VIII Arbeidsongeschiktheid

Artikel 32 Loondoorbetaling en aanvulling gedurende eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid

1. Wetgeving:

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

2. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken:

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

3. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

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

4. 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 Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

5. Aanvulling gedurende de periode vanaf week 53 tot en met week 104.

Gedurende de periode vanaf week 53 tot en met week 104 weken als bedoeld in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer een aanvulling op de loonbetalingen als bedoeld in de lid 4, te weten:

- a) in de periode vanaf week 53 tot en met week 78 een extra aanvulling tot 95% van het maandinkomen;
- b) in de periode vanaf week 79 tot en met week 104 een extra aanvulling tot 90% van het maandinkomen.

6. Arbeidsongeschiktheid en werken

De werknemer die tijdens de periode van 104 weken als bedoeld in artikel 7:629 BW deels werkt, ontvangt per gewerkt uur een aanvulling tot 100%. Over de resterende uren ontvangt hij het evenredige deel van het maandinkomen, zoals dit voortvloeit uit toepassing van de leden 1 tot en 5 van dit artikel.

Voor de werknemer die in het kader van reïntegratie op basis van arbeidstherapie werkzaam is, geldt dit lid dienovereenkomstig.

7. 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. Indien op grond van een algemene maatregel van bestuur de periode van 13 weken wordt aangepast, dan geldt die aangepaste periode.
- c) Indien bij algemene maatregel van bestuur (AMvB) de periode van 13 weken wordt gewijzigd, geldt per ingangsdatum van de AMvB de gewijzigde periode.

8. Maandinkomen:

In afwijking van het bepaalde in [artikel 1 lid o.](#) (definitie maandinkomen) wordt voor de toepassing van dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

- 9. De in dit artikel bedoelde betalingen en aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt dan wel na afloop van de perioden, zoals bedoeld in dit artikel.
- 10. Voor de werknemer zoals bedoeld in dit artikel, geldt in afwijking van [artikel 16 lid 5](#), als hij na afloop van de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid intern wordt gereïntegreerd in een passende functie welke lager is ingedeeld dan zijn (eigen) oorspronkelijke functie, hij dan met ingang van de maand volgend op de maand waarin deze reïntegratie heeft plaatsgevonden in de met deze nieuwe functie overeenkomende salarisschaal wordt ingedeeld. Bij deze indeling wordt hem een salaris toegekend dat tezamen met de voor hem geldende sociaal verzekeringsuitkeringen gelijk is aan zijn (oorspronkelijke) maandinkomen. Indien en voor zover het toekennen van functie jaren niet toereikend is respectievelijk het maximum (inclusief schaaltoeslag) van de nieuwe schaal tezamen met de voor hem geldende sociale verzekeringsuitkeringen lager is dan het oorspronkelijke maandinkomen, dan zal het eventuele verschil (het tekort) via een extra toeslag door werkgever worden aangevuld tot maximaal zijn oorspronkelijke maandinkomen als bedoeld in lid 7. Deze toeslag is in beginsel een nominaal bevroren bedrag, die een bestanddeel is van het voor betrokken werknemer geldend maandinkomen. Bij herindeling in een hogere schaal wordt deze toeslag evenveel verminderd als het salaris stijgt.

Artikel 33 Weigeren loonbetaling, aanvullingen en of toeslagen

- 1. De werkgever heeft het recht om o.m. de in [artikelen 16, 32 en Bijlage III](#) bedoelde loondoorbetaling, aanvullingen en of toeslagen te weigeren en of op te schorten ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden of arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij valse informatie heeft verstrekt;
 - b. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd en of zonder deugdelijke grond zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
 - c. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - d. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
 - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot reïntegratie;

- f. zonder deugdelijke grond zijn aanvraag voor een WIA/WGA-uitkering niet dan wel later indient dan wettelijk is voorgeschreven.

Indien de werknemer op grond van voormelde geen recht heeft op loonbetaling, aanvullingen en/of toeslag, heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag, 13^e maanduitkering, vakantiedagen en overige beloningen als bedoeld in deze cao.

2. Regres:

Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie aan werkgever verstrekken. Indien de werknemer dit weigert, heeft hij geen recht op de in [artikelen 16, 32 en Bijlage III](#) genoemde aanvullingen en of toeslagen.

Artikel 34 Afspraken in kader van de Wet Verbetering Poortwachter

1. Verplichtingen werkgever en (arbeidsgehandicapte) werknemer:

Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is de werkgever conform de wet verplicht zich in eerste aanleg in te spannen om de betrokken werknemer zijn werkzaamheden te laten hervatten in de eigen functie, rekening houdend met zijn beperkingen en voor zover mogelijk benutting van zijn verdien capaciteit. Daarbij zal maximaal gebruik worden gemaakt van de wettelijke reïntegratie-instrumenten.

Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, zal de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen zijn onderneming.

Indien herplaatsing in een passende functie binnen zijn onderneming niet mogelijk is zal de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een passend functie buiten zijn onderneming. Werkgever zal een aanbod tot passende arbeid, zowel in een functie binnen zijn onderneming alsmede in een functie bij een andere onderneming schriftelijk aan werknemer kenbaar maken.

De betreffende werknemer is verplicht om actieve medewerking te verlenen gericht op het doen slagen van een interne of externe reïntegratie.

2. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de (arbeidsgehandicapte) werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit o.m. de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, reïntegratieverslag, aanvraag WIA/WGA-uitkering en vervolgtraject en eventuele mogelijkheden voor aanvraag van een persoonsgebonden budget.

3. De werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer reïntegratiebedrijven, die ondersteuning kunnen bieden in zake het in dit artikel bedoelde reïntegratieproces. Eventueel kunnen de reïntegratiediensten ook door de Arbo-dienst van de werkgever worden geleverd. Bij de keuze van een reïntegratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan bescherming van de persoonsgegevens van de arbeidsgehandicapte werknemer, de wijze waarop maatwerk per arbeidsgehandicapte werknemer mogelijk is en andere kwaliteitseisen die redelijkerwijs aan het reïntegratiebedrijf kunnen worden gesteld.

4. Deskundigheidsadvies c.q. second opinion bij aanbod passende functie:

- a. De wet biedt de werknemer de mogelijkheid om bij het UWV een deskundigheidsadvies respectievelijk second opinion aan te vragen, indien hij een aanbod voor een passende functie niet accepteert. Dit verzoek dient binnen 10 doordeweekse dagen bij het UWV te worden ingediend. Verder kan de werknemer verzoeken om een vertrouwenspersoon of individuele ondersteuning door de vakbond waarbij hij is aangesloten.

b. Gedurende het tijdvak tussen de onder sublid a bedoelde aanvraag en de uitspraak, behoudt de werknemer aanspraak op loon en overige arbeidsvoorwaarden zoals genoemd in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

5. Aanvulling maandinkomen ex artikel 32 lid 7 bij externe (proef) plaatsing in lager beloonde functie:

Indien de werknemer onder behoud van zijn dienstverband (op basis van detachering) wordt gereïntegreerd in een voor hem passende functie buiten de onderneming van werkgever, geldt voor hem onder aftrek van zijn nieuw (extern) inkomen het bepaalde in [artikel 16 lid 5](#), het zij tot maximaal 156 weken gerekend vanaf de 1^e ziekte dag zoals bedoeld in [artikel 32](#).

De in dit lid bedoelde betalingen en aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met werkgever eindigt.

Hoofdstuk IX Diversen en Slotbepaling

Artikel 35 Verzekeringen

1. WGA-Hiaatverzekering:
Binnen de onderneming van werkgever geldt in beginsel voor de werknemer een (collectieve) zogenaamde WGA-Hiaatverzekering, gericht op het afdekken van het risico van eventuele inkomensterugval bij minder dan 50% benutten van de restverdiencapaciteit (70% maal het arbeidsongeschiktheidspercentage maal (maximum dagloon – WML). De werkgever draagt de volledige (100%) premielast voor deze verzekering. De werknemer kan via een afstandsverklaring van deze verzekering afzien.
2. WIA-Excedentverzekering:
Binnen de onderneming van werkgever geldt een WIA-excedentverzekering voor de werknemer met een jaarinkomen hoger dan het maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen waaraan deelname door de werknemer verplicht is. De werkgever draagt de volledige (100%) premielast voor deze verzekering.
3. WGA-gedifferentieerde premie:
De werkgever zal tot maximaal 0,5% van de zogenaamde WGA-gedifferentieerde premie volledig voor zijn rekening nemen. Indien deze premie boven deze overeengekomen drempel van 0,5% uitstijgt, dan zal dat deel van de premielast zoals bedoeld in de wet voor de helft door werkgever en voor de andere helft door werknemer worden gedragen en daarom dat dan het deel dat boven de drempel van 0,5% uitkomt voor 50% op het loon van de werknemer wordt ingehouden.
4. Zorgverzekering:
Binnen de onderneming van werkgever bestaat een collectieve zorgverzekering. De werknemer kan deelnemen aan deze door de werkgever gesloten collectieve zorgverzekering.
5. Ongevallenverzekering:
Binnen de onderneming van werkgever geldt voor werknemers een ongevallenverzekering. De werkgever draagt de volledige (100%) premielast voor deze verzekering.

Artikel 36 Levensloop (vervallen)

1. De levensloopregeling biedt de werknemer de mogelijkheid om te sparen voor verlof dat hij op een later, in overleg met werkgever te bepalen tijdstip kan opnemen. De voorwaarden betreffende het sparen in de levensloopregeling zijn neergelegd in het reglement levensloopregeling.
2. De onder lid 1 bedoelde regeling is met ingang van 1 januari 2012 vervallen. Uitsluitend en alleen de werknemer die op grond van (fiscale) wet en regelgeving gebruik kan maken van de door de overheid vastgestelde overgangsregeling, kan gebruik blijven maken van deze voorziening. De hier bedoelde overgangsregeling eindigt met ingang van 1 november 2021.

Artikel 37 Afwijkende afspraken

1. In het kader van een binnen de onderneming geldende collectieve à la carte-stelsel (o.m. zoals bedoeld in bijlage IV) kan worden afgeweken van bepalingen in deze cao, in de zin dat loon op een andere wijze dan in geld kan worden genoten. Het loon in geld zal echter nimmer lager zijn dan het minimumbedrag, zoals bepaald in de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (WML), het aantal wettelijke vakantiedagen dan wel andere door de wet gestelde minimum rechten.
2. Voor de persoon als bedoeld in de participatiewet geldt binnen de onderneming een afwijkende bezoldiging. Werkgever zal voor de persoon zoals bedoeld in de participatiewet conform advies van de Stichting van de Arbeid een bezoldiging c.q. loonschaal hanteren van 100% tot 120% WML.

Artikel 38 Duur en (tussentijdse) wijziging van de cao en de oplossing van geschillen

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari 2021 en eindigt op 31 december 2021 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.
Deze cao vervangt de vorige tussen partijen afgesloten cao met werkingsduur vanaf 1 april 2019 tot en met 31 december 2020, derhalve dat nawerking van de vorige cao-en hierbij worden uitgesloten.
2. 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.
3. Als één van de partijen bijzondere omstandigheden als bedoeld in het tweede lid aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partijen bij aangetekend schrijven verzoekt een wijziging van deze collectieve arbeidsovereenkomst te overwegen, zijn partijen tot gezamenlijk overleg hierover verplicht.
4. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen 2 maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze cao met inachtneming van een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.
5. Partijen zullen bij een tussen hen gerezen geschil verband houdend met de uitleg of toepassing van deze cao, geen staking of uitsluiting toepassen. Zij zullen geen tussen hen gerezen geschil aan de rechter voorleggen voordat zij gezamenlijk hebben geprobeerd een oplossing te vinden. Daarvoor zal de partij die van mening is dat de andere partij deze cao niet op de juiste wijze heeft uitgelegd, toegepast of niet heeft nageleefd, aan de andere partij binnen een maand nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk en beargumenteerd verzoeken de uitleg of toepassing te herzien of de bepalingen van deze cao in acht te nemen. Een dergelijk verzoek verplicht de partijen tot overleg over een gezamenlijke oplossing, tenzij het verzoek onmiddellijk wordt ingewilligd. Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil bij de andere partij op de omschreven wijze is aangebracht geen oplossing tot stand is gekomen, kan het geschil aan de rechter worden voorgelegd.
6. In afwijking op lid 2 zullen partijen vanuit hun gezamenlijke verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat deze cao niet in strijd is met doel en strekking van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid en de bepalingen in deze cao die (eventueel) hiermee strijdig zijn vaststellen. Indien en voor zover sprake is van strijdigheid zullen partijen in overleg treden ten einde de betreffende bepalingen te schrappen dan wel te wijzigen. Een en ander dusdanig dat daarbij recht blijft worden gedaan aan de belangen van de werknemers. Voor leeftijdsonderscheidende bepalingen, zie o.m. [artikel 31 lid 3 en bijlage III](#)

Aldus tussen partijen vastgesteld en ondertekend te Rotterdam, namens:

Kemira Rotterdam B.V.

CNV Vakmensen.nl

De Unie

	Operations, Maintenance, EHSQ	Logistics, Sales, Finance, HR, IT Support
9 (170-189)	Head Technician MRO- beheerder Nederland	Teamleader Despatch office Teamleader Warehouse Sr. Despatch Officer Sr. Order Scheduler EMEA West Jr. Application Specialist Polymers One site IT Coordinator Central Europe Sales Assistant
8 (150-169)	Lead Technician All-round Technician WTB All-round Technician EITD	Secretary B Personnel Administrator Order Scheduler EMEA West
7 (130-149)	Process Technician Technician WTB Technician EITD Laborant MRO Medewerker	Secretary A
6 (110-129)	MFS Technician Cyrez MFS Technician	
5 (90-109)		
4 (70-89)		
3 (50-69)		
2 (30-49)		
1 (0-29)		

Bijlage II Schaalsalarissen per 1 januari 2021

A. Schaalsalarissen per 1 januari 2021 (incl. verhoging met 2,5 %)

		Basis Salaris								
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
Functiejaar	0	€ 2.414	€ 2.467	€ 2.519	€ 2.587	€ 2.676	€ 2.810	€ 3.008	€ 3.241	€ 3.370
	1	€ 2.475	€ 2.495	€ 2.545	€ 2.621	€ 2.718	€ 2.858	€ 3.066	€ 3.312	€ 3.439
	2	€ 2.506	€ 2.518	€ 2.568	€ 2.655	€ 2.753	€ 2.906	€ 3.127	€ 3.370	€ 3.574
	3	€ 2.523	€ 2.545	€ 2.604	€ 2.693	€ 2.805	€ 2.948	€ 3.186	€ 3.436	€ 3.648
	4	€ 2.552	€ 2.571	€ 2.634	€ 2.729	€ 2.845	€ 2.989	€ 3.231	€ 3.507	€ 3.716
	5	€ 2.575	€ 2.598	€ 2.668	€ 2.760	€ 2.888	€ 3.037	€ 3.297	€ 3.574	€ 3.785
	6	€ 2.598	€ 2.632	€ 2.704	€ 2.807	€ 2.936	€ 3.086	€ 3.355	€ 3.642	€ 3.858
	7			€ 2.738	€ 2.851	€ 2.977	€ 3.130	€ 3.420	€ 3.715	€ 3.929
	8						€ 3.171	€ 3.476	€ 3.786	€ 4.009
9									€ 4.082	

B. Personen als bedoeld in de Participatiewet:

Voor personen als bedoeld in de Participatiewet, zie artikel 37 lid 2

Bijlage III **Afwijkende arbeidsvoorwaarden voor ouderen**

A. Arbeids- en rusttijden (verplicht overwerk)

De werknemer van 55 jaar en ouder kan, o.m. in afwijking van het bepaalde in [artikel 5 lid 4](#) niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk, zoals bedoeld in [artikel 24](#).

In afwijking van de vorige volzin, geldt niettemin dat de oudere werknemer zoals bedoeld in dit lid, aanwezig dient te zijn voor training, scholing en of werkoverleg buiten de voor hem geldende roostertijden. Indien hij daarvoor overwerk maakt, dan wordt dit in deze omstandigheid als een normale uitoefening van zijn functie beschouwd. Het betreffende overwerk wordt vervolgens vergoed conform [artikel 24](#).

Voor het overige blijven alle bepalingen in [artikelen 5 en 24](#) onverkort op werknemer van toepassing.

B. Indeling in lager ingedeelde functie:

I) Als gevolg van bedrijfsomstandigheden: Voor de werknemer van 55 jaar en ouder die ten gevolge van bedrijfsomstandigheden door werkgever wordt geplaatst in een lager in gedeelde functie, zoals bedoeld in [artikel 16 lid 3 en 4](#), geldt in afwijking van [artikel 16 lid 4](#), dat de eventueel voor hem geldende persoonlijke toeslag, niet wordt afgebouwd en over deze persoonlijke toeslag algemene verhogingen worden toegekend.

II) Op grond van medische-arbeidsdeskundige beoordeling

Voor de werknemer van 55 jaar en ouder en in dienst van werkgever, die ten gevolge van een medisch-arbeidsdeskundige beoordeling door werkgever in een lagere ingedeelde functie, zoals bedoeld in [artikel 16 lid 3](#), geldt in afwijking van [artikel 16 lid 4](#), dat hij wordt ingeschaald in de met deze lager ingedeelde functie overeenkomende lagere salarisschaal. Bij deze inschaling zal rekening worden gehouden met eventuele uitkeringen op grond van sociaal verzekeringswetten (zoals WIA/WGA). Indien en voor zover het nieuwe schaalsalaris vermeerderd met een sociaal verzekeringsuitkering lager is dan zijn oorspronkelijke maandsalaris, dan zal werkgever dit verschil als persoonlijke toeslag aanvullen tot maximaal zijn oorspronkelijke maandinkomen als bedoeld in [artikel 32 lid 7](#). Deze aanvullende (persoonlijke) toeslag wordt gezien als sociaal loon, waarvoor de werknemer geen tegenprestatie hoeft te leveren. Werkgever zal vervolgens over het nieuwe schaalsalaris en de eventuele persoonlijke toeslag de algemene verhogingen toekennen.

III) Voor het overige blijven alle bepalingen in [artikel 16](#) onverkort op werknemer van toepassing.

C. Tegemoetkoming verlies of verlaging ploegentoeslag

I: afwijking artikel 21 lid 3-a voor werknemer van 60 jaar en ouder:

In afwijking van [artikel 21 lid 3-a](#), geldt voor de werknemer die op het tijdstip waarop hij aanspraak kan maken op de afbouwregeling ploegentoeslag, de leeftijd van 60 jaren of ouder heeft bereikt en minimaal 5 jaren onafgebroken in zijn (oorspronkelijke) dienstrooster met de (hogere) ploegentoeslag werkzaam is geweest:

- 1) gedurende de looptijd van de betreffende maand 100%;
- 2) de direct daarop volgende 4 maanden 100%;
- 3) de direct daarop volgende 9 maanden 80%;
- 4) de direct daarop volgende 9 maanden 60%;
- 5) de direct daarop volgende 9 maanden 40%;
- 6) de direct daarop volgende 9 maanden 20%, van het toeslagverlies.

II: afwijking van artikel 21 lid 3 arbeidsgehandicapte werknemer van 55 jaar en ouder:

Wanneer de (arbeidsgehandicapte) werknemer zoals bedoeld in [artikel 32 lid 9](#) die op het tijdstip waarop hij aanspraak kan maken op de afbouwregeling ploegentoeslag, de leeftijd van 55 jaar en ouder, waarbij – met inachtneming van o.m. het bepaalde in [artikel 34](#) – op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling is vastgesteld dat hij in verband met ziekte, gebrek of belemmering niet meer in zijn (oorspronkelijke) ploegendienstrooster werkzaam kan zijn, dan zal werkgever zich inspannen om hem in een passende functie in dagdienst te plaatsen. In afwijking van [artikel 21 lid 3](#) geldt, dat hij zijn (oorspronkelijke) ploegentoeslag als percentage over zijn maandsalaris behoudt, mits:

- a. de ziekte, het gebrek of de belemmering is vastgesteld door de medisch- arbeidskundige dienst van werkgever;
- b. de werknemer minimaal 10 jaar onafgebroken bij werkgever in ploegendienst werkzaam is geweest;
- c. de werknemer feitelijk werkzaam en in dienst van werkgever blijft.

Werkgever zal bij de betaling van het nieuwe maandinkomen de eventuele uitkeringen op grond van sociaal verzekeringswetten in mindering brengen. Een en ander dusdanig dat het nieuwe maandsalaris vermeerderd met deze sociale uitkeringen, vervolgens door werkgever via een toeslag wordt aangevuld tot het (oorspronkelijke) maandinkomen. Toekomstige algemene verhogingen van de schaalsalarissen hebben uitsluitend betrekking op het nieuwe maandinkomen en de toeslag.

III) Voor het overige blijven alle bepalingen in [artikel 21](#) onverkort op werknemer van toepassing.

D. Consignatietoeslag.

Voor de werknemer van 55 jaar of ouder die minimaal 10 jaar ononderbroken op grond van een consignatierooster, zoals bedoeld in [artikel 22 lid 1](#), in opdracht van werkgever geconsigneerd is geweest en daarvoor een toeslag heeft genoten, geldt in afwijking van [artikel 22 lid 3](#), dat hij de voor hem geldende consignatietoeslag voor een deel of als geheel volgens onderstaande staffel als vast bestanddeel van zijn maandinkomen verwerft.

Staffel: leeftijd versus vast bestanddeel consignatietoeslag in maandinkomen:

Leeftijd	Percentage van consignatietoeslag, verworven als vast bestanddeel maandinkomen.
55 jaar	: 40%
56 jaar	: 50%
57 jaar	: 60%
58 jaar	: 70%
59 jaar	: 80%
60 jaar	: 90%
Vanaf 61	: 100%

Voor het overige blijven alle bepalingen in [artikel 22](#) onverkort op werknemer van toepassing.

E Seniorenregeling:

I) Seniorendagen:

De werknemer vanaf 58 tot en met 64 jaar verwerft over een volledig kalenderjaar, aanvullend aan het genoemde in [artikel 31](#), extra bovenwettelijke vakantiedagen c.q. seniorendagen zoals hieronder bepaald, te weten: voor de werknemer die met ingang van het betreffende kalenderjaar de leeftijd heeft van:

<i>leeftijd</i>	<i>Standaard</i>	<i>Uitsluitend voor werknemers werkzaam in volcontinu c.q. 5-ploegendienst</i>
58 jaar	2 dagen van 8 uur	4 dagen van 8 uur
59 jaar	3 dagen van 8 uur	5 dagen van 8 uur
60 jaar	4 dagen van 8 uur	6 dagen van 8 uur
61 jaar	5 dagen van 8 uur	7 dagen van 8 uur
62 jaar	6 dagen van 8 uur	8 dagen van 8 uur
63 jaar	7 dagen van 8 uur	9 dagen van 8 uur
64 jaar	8 dagen van 8 uur	10 dagen van 8 uur

II) 85% Dagen:

- De werknemer vanaf 55 tot en met 64 jaar kan op zijn verzoek, tegen betaling extra vrije dagen opnemen (85% dagen). Indien de werknemer van deze voorziening gebruik maakt, ontvangt hij in afwijking van zijn normale betaling per opgenomen dag van 8 uur, slechts 85% van het over deze dag berekende inkomen. Het maximaal aantal dagen dat de werknemer per kalenderjaar kan kopen, bedraagt:

<i>leeftijd</i>	<i>Extra (85%) vrije dag c.q. dienst van 8 uur</i>
55 jaar	1 dag
56 jaar	2 dagen
57 jaar	3 dagen
58 jaar	4 dagen
59 jaar	5 dagen
60 jaar	6 dagen
61 jaar	8 dagen
62 jaar	12 dagen
63 jaar	24 dagen
64 jaar	36 Dagen

- Indien en voor zover de werknemer op grond van zijn leeftijd aanspraak kan maken op meerdere dagen zoals bedoeld in lid 1, dan geldt dat hij deze dagen evenredig over de kwartalen van het betreffende kalenderjaar opneemt. In beginsel worden deze dagen vooraf per kwartaal vastgesteld c.q. ingeroosterd. Indien de werknemer deze vastgestelde dagen niet aan het eind van het betreffende kwartaal heeft opgenomen dan vervallen deze dagen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.
- Gebruikmaken van deze regeling heeft geen gevolgen voor de opbouw van pensioenrechten, ploegentoeslag, opbouw vakantierechten noch voor de opbouw van de vakantietoelage en eindejaarsuitkering.
- Het tijdstip van de 85% dag wordt door werkgever vastgesteld overeenkomstig het bepaalde in [artikel 31](#).

III) *Overgangsdregeling:*

Hangende de uitkomsten van de werkgroep “Duurzame inzetbaarheid”, geldt gedurende de looptijd van deze cao dat de werknemers die ouder zijn dan 64 jaar het niveau aan dagen, als bedoeld onder I) en II) behouden die ze hadden op hun 64^{ste} levensjaar.

F Ouderenbeleid:

I) Leeftijdsplan:

Werkgever en werknemer zullen minimaal 2 jaar, met ingang van 1 januari 2021 minimaal 4 jaar voorafgaand aan de pensioen richtleeftijd van werknemer, een zogenaamd leeftijdsplan opstellen waarin schriftelijk wordt vastgesteld hoe, via actiepunten invulling wordt gegeven aan de resterende dienstjaren voorafgaand aan het pensioen van werknemer.

II) Mentorschap:

Werkgever streeft ernaar om de kennis, ervaring en vaardigheden van de oudere werknemer die minimaal 3 maanden voor zijn pensioenleeftijd staat, zo veel als mogelijk over te dragen aan zijn opvolger en of jongere collega's. Voor zover de bedrijfsomstandigheden en de functie van de werknemer dit toelaten, zal betreffende werknemer daarvoor in de rol van coach respectievelijk mentor worden ingezet, onder de voorwaarden dat hierbij duidelijke afspraken gelden over het opnemen van zijn eventueel openstaand saldi aan vrije tijdsrechten.

Indien afspraken worden gemaakt over een rol van mentor, dan zullen vooraf en schriftelijk de daarbij horende taken en verantwoordelijkheden alsmede de tijdsbesteding en de wijze van begeleiding van de betreffende mentee worden vastgesteld.

III) Financiële (pensioen)advies:

- a. De werknemer wordt desgewenst de mogelijkheid geboden om 5 jaar voorafgaand aan zijn pensioendatum zich te laten adviseren door een financieel adviseur. Doel van deze faciliteit is dat de werknemer, met in achtneming van het pensioenreglement onafhankelijk advies krijgt over de aspecten en gevolgen van zijn opgebouwd pensioen in relatie tot zijn financiële omstandigheid. Indien gewenst kan de werknemer in dit gesprek tevens persoonlijk advies ontvangen omtrent de RVU-regeling.
- b. De werknemer kan van de onder lid 1 aangeboden faciliteit (éénmalig) gebruikmaken vanaf 5 jaar direct voorafgaand aan zijn pensioendatum. De werknemer kan daarbij kiezen uit een van de twee (2) onafhankelijke financiële adviseurs. Informatie hierover is bij HRM beschikbaar. Werkgever zal vakbonden informeren over de adviseurs.
- c. Werkgever stelt na verzoek en keuze van werknemer voor het hier bedoelde advies, een vergoeding ter beschikking van maximaal € 750,00. Indien dit bedrag niet of niet volledig wordt gebruikt, dan kan de werknemer geen aanspraak maken op het resterende bedrag. De gemachtigde van werknemer (financieel adviseur) zendt daartoe een op naam van werknemer gestelde nota aan werkgever en werkgever zal deze nota rechtstreeks aan gemachtigde van de werknemer betalen. Eventuele meerkosten komen voor rekening van de werknemer.

Bijlage IV **Fiscale faciliteit vakbondscontributie**

Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een vakbond

I. Artikel 1

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van zijn brutoloon ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een vakbond 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 vakantie-toeslag of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag)*

II. 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 vakbond" volledig in te vullen en te ondertekenen.
Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de vakbond, 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. De kaderleden van de vakbonden zullen zorgen voor de communicatie, verzamelen van de individuele declaratieformulieren en het faciliteren van dit fiscale voordeel.
2. 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.
3. 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 maart volgend op het betreffende kalenderjaar waarin de contributie is betaald.

III. Artikel 3

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

IV. 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 LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN VAKBOND

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(naam wg) lid van (naam vakbond) 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 vakbond voor werknemers werkzaam bij(naam wg);
- 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 vakbond in betreffende kalenderjaar): euro;
- d. verklaart afstand te doen van een deel van zijn brutoloon in de maand maart volgend op het kalenderjaar waarin de contributie is betaald met een geldswaarde ter grootte van het hierboven onder c. aangegeven bedrag;
- e. verklaart zich bewust te zijn van het feit dat door vergoeding van de kosten een tijdige declaratie bij zijn werkgever nodig is (uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar);
- f. verklaart zich er van bewust te zijn dat het afzien van een deel van het salaris gevolgen kan hebben voor het brutoloon sociale verzekeringen en arbeidsvoorwaardelijke berekeningsgrondslagen;
- g. Verklaart zich bewust te zijn dat hij zulks conform artikel 4 van het reglement hij bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een eventuele naheffing bij de werkgever voor rekening van hem komt en dat werkgever hier geen aansprakelijkheid aanvaardt.
- h. als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen overlegt als bedoeld in artikel 2, lid 2 van het reglement.

Datum:

Handtekening:

Bijlage V **Protocollaire afspraken tussen partijen**

1. Participatiewet:

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

2. Tijdelijke RVU regeling:

Kemira zal in 2021 uitvoering geven aan een tijdelijke RVU-regeling. Via deze regeling krijgen werknemers werkzaam in zware beroepen en geboren tussen 1 september 1954 en eind september 1961 de mogelijkheid om op vrijwillige basis eerder te stoppen met werken. Kemira heeft een concept regeling uitgewerkt en aan vakbonden verstrekt.

In ogeschouw nemen artikel 5 lid 1 van de concept RVU-regeling (“De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering hij minimaal zes maanden vóór de uittredingsdatum een daartoe strekkende aanvraag bij werkgever/HR moet indienen”), geldt dat de werknemer een dergelijke aanvraag kan indienen op het moment dat overeenstemming bestaat over de nieuwe cao. Als een werknemer dit doet, dan geldt vanaf deze datum respectievelijk datum indienen dat de termijn van minimaal zes maanden gaat tellen.

De concept RVU-regeling wordt definitief gemaakt als duidelijk is wat voor de sector chemie onder meer onder zware beroepen wordt verstaan. Als de regeling wordt vastgesteld zal tevens worden gesproken over hoe de zorgvuldigheid wordt gewaarborgd, indien onverhoopt een verzoek van een werknemer op zwaarwichtige bedrijfsbelangen niet of niet onmiddellijk kan worden gehonoreerd.

Voor Kemira is van belang dat de eventuele overheidssubsidie voor Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (DIEU) niet in gevaar komt en de definitieve afspraken voldoen aan de fiscale regels zoals bedoeld voor deze tijdelijke regeling. Op basis van de uitkomsten van de lopende sectoranalyse wordt de regeling in overleg met vakbonden definitief vastgesteld. De verwachting is dat medio 2021 duidelijkheid bestaat.

Zodra de sectorregels vastgesteld zijn zal Kemira vakbonden uitnodigen. De RVU regeling wordt, na overeenstemming daarover en na definiëring van het zwaar beroep, onderdeel van de cao en zal van toepassing zijn, onder de voorwaarden van de regeling.

Als de regeling is vastgesteld zal Kemira zorgen dat de betreffende werknemers vooraf geïnformeerd worden over de betekenis van deze regeling.

Kemira zal voor het uitvoeren van de RVU regeling zorgdragen voor een garantstelling van de holding of een bankgarantie.

3. Duurzame inzetbaarheid:

Partijen zijn overeengekomen een nader te vormen paritaire werkgroep met een verkennende opdracht:

- a) Onderzoeken of animo bestaat om de huidige senioredagen (85% en 100% dagen) gedeeltematig of geheel om te vormen naar zogenaamde 80-90-100% en of 60-80-100 regelingen
- b) Daarbij zullen verder operationele verkenningen en berekeningen worden gemaakt op basis van personeelsopbouw en bezetting (vervulling van vrijkomende formatie) in relatie tot de generatiepact opties
- c) De financiële bijdrage van de werkgever en de werknemer alsmede de voor- en nadelen van deze regelingen verder uit te werken.

- d) Als alternatief scenario wenst Kemira een voorstel uit te werken voor het verschuiven cq herverdelen van de huidige senioredagen zoals in de Kemira Rotterdam B.V. CAO 2019-2020 beschreven (85% en 100% dagen).
 - e) De uitkomsten van de werkgroep zal als advies ingebracht worden bij de volgende cao-onderhandelingen.
 - f) In overleg met de Ondernemingsraad zal hiernaast onderzocht en geïnventariseerd worden welke andere inspanningen noodzakelijk zijn om de duurzame inzetbaarheid van de werknemers te verbeteren en welke investeringen (o.a. ergonomische) daarvoor gewenst zijn. De uitkomsten van deze inventarisatie zullen ingebracht worden in de relevante ov-vergadering.
 - g) Partijen zullen afspraken maken over externe begeleiding in het proces en of bij verkennen en maken van berekeningen.
- 4. Thuiswerkregeling:**
Kemira zal met de ondernemingsraad een thuiswerkregeling bespreken en vakbonden informeren over de uitkomst.
- 5. Vertrouwenspersonen:**
Kemira zal met de ondernemingsraad de positie van vertrouwenspersonen evalueren. Indien en voor zover daaruit blijkt dat behoefte is aan een regeling, dan zal met de ondernemingsraad een afspraak worden gemaakt.