



Collectieve Arbeidsovereenkomst Albemarle Catalysts Company B.V.
Looptijd: 1 april 2019 – 31 maart 2021

INHOUD

HOOFDSTUK 1 – DEFINITIES	7
---------------------------------------	----------

HOOFDSTUK 2 – ALGEMEEN	8
-------------------------------------	----------

ARTIKEL 2.1 DUUR VAN DE OVEREENKOMST	8
---	----------

ARTIKEL 2.2. ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN	8
--	----------

2.2.1. ALGEMEEN	8
------------------------------	----------

2.2.2. GESCHILLEN.....	8
------------------------	---

2.2.3. COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST	8
--	---

2.2.4. INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMST	8
--	---

ARTIKEL 2.3. ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER EN DE WERKNEMER	9
--	----------

2.3.1. ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN	9
------------------------------------	---

2.3.2. WERKZAAMHEDEN	9
----------------------------	---

2.3.3. WERKTIJDEN.....	9
------------------------	---

2.3.4. WERKEN IN DEELTIJD.....	9
--------------------------------	---

2.3.5. PASSENDE FUNCTIE VOOR PLOEGENDIENSTWERKNEMER 55+	10
---	----

2.3.6. ARBEIDSGEHANDICAPTE WERKNEMERS	10
---	----

2.3.7. BEKENDMAKINGEN.....	10
----------------------------	----

2.3.8. EENZIJDIG WIJZIGINGSBEDING.....	10
--	----

ARTIKEL 2.4. INZETBAARHEID EN ARBEIDSMARKTKANSEN: BEHOUD EN ONTWIKKELING	11
---	-----------

2.4.1. ALGEMEEN.....	11
----------------------	----

2.4.2. TAKEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN	11
---	----

2.4.3. BEOORDELINGS- EN FUNCTIONERINGSGESPREKKEN.....	11
---	----

2.4.4. SOORTEN OPLEIDINGEN	12
----------------------------------	----

2.4.5. FACILITEITEN.....	13
--------------------------	----

2.4.6. OPLEIDINGSTIJD.....	13
----------------------------	----

2.4.7. TERUGBETALINGSREGELING.....	13
------------------------------------	----

HOOFDSTUK 3 – INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMST.	15
---	-----------

ARTIKEL 3.1. AANSTELLING EN ONTSLAG	15
--	-----------

3.1.1. PROEFTIJD.....	15
-----------------------	----

3.1.2. AARD VAN HET DIENSTVERBAND.....	15
--	----

3.1.3. BEËINDIGING DIENSTVERBAND VOOR ONBEPAALE TIJD	15
--	----

HOOFDSTUK 4 – ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTERS.	16
---	-----------

ARTIKEL 4.1 ARBEIDSDUUR	16
--------------------------------------	-----------

ARTIKEL 4.2. DIENSTROOSTERS	16
--	-----------

4.2.1. ALGEMEEN.....	16
----------------------	----

4.2.2. WERKTIJDEN VOOR DE WERKNEMERS EN DE DEELTIJDWERKNEMERS WERKZAAM IN DAGDIENST	16
---	----

4.2.3. WERKTIJDEN VOOR WERKNEMERS DIE IN DE VERLENGDE DAGDIENST (DD-7) WERKZAAM ZIJN (UITGEWERKT IN BIJLAGE II).....	16
--	----

4.2.4. WERKTIJDEN VOOR WERKNEMERS EN DEELTIJDWERKNEMERS WERKZAAM IN DE VIJFPLOEGENDIENST	17
--	----

4.2.5. VASTSTELLING INDIVIDUELE ROOSTERS IN DE VIJFPLOEGENDIENST.....	17
---	----

4.2.6. INCIDENTEEL THUISWERKEN	17
--------------------------------------	----

ARTIKEL 4.3. RUSTTIJDEN	17
--------------------------------------	-----------

HOOFDSTUK 5 – FUNCTIE(S) EN INKOMEN..... 19

ARTIKEL 5.1. FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN..... 19

5.1.1. FUNCTIE-INDELING 19

5.1.2. BEROEPSPROCEDURE BIJ FUNCTIE-INDELING 19

5.1.3. SALARISINDELING 20

5.1.4. BELONING DAGDIENST 21

5.1.5. UITBETALING MAANDSALARIS 21

ARTIKEL 5.2. HERZIENING VAN HET SALARIS 21

5.2.1. JAARLIJKSE HERZIENING VAN HET SALARIS..... 21

5.2.2. HERZIENING VAN SALARISSCHAAL EN SALARIS BIJ TEWERKSTELLING IN EEN HOGER INGEDEELDE FUNCTIE..... 22

5.2.3. HERZIENING VAN SALARISSCHAAL EN SALARIS BIJ TEWERKSTELLING IN EEN LAGER INGEDEELDE FUNCTIE 23

5.2.4. WERKNEMER IN SALARISSCHAAL 8 OF HOGER 24

5.2.5. WAARNEMEN VAN EEN HOGERE FUNCTIE..... 24

5.2.6. AFWIJKENDE BEPALINGEN..... 25

5.2.7. SALARISAANPASSINGEN 25

ARTIKEL 5.3. INKOMEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID 25

HOOFDSTUK 6 – VAKANTIE, FEESTDAGEN EN ATV 26

ARTIKEL 6.1. FEESTDAGEN..... 26

6.1.1. FEESTDAGEN:..... 26

6.1.2. WERKEN OP FEESTDAGEN DOOR WERKNEMERS IN EEN VIJFPLOEGDIENST 26

ARTIKEL 6.2. VAKANTIETOESLAG 26

ARTIKEL 6.3. VAKANTIE 26

6.3.1. ALGEMEEN..... 26

6.3.2. VAKANTIERECHTEN..... 27

6.3.3. VERJARING..... 27

6.3.4. OPNAME VAKANTIERECHTEN..... 27

6.3.5. ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN VAKANTIE 28

6.3.6. BIJZONDER VERLOF EN VAKANTIE 28

ARTIKEL 6.4. ATV-RECHTEN..... 28

6.4.1. ALGEMEEN..... 28

6.4.2. OMVANG ATV-RECHT 28

6.4.3. IN-/UITDIENSTSTREDING IN DE LOOP VAN HET KALENDERJAAR..... 29

6.4.4. OPBOUW ATV BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID 29

6.4.5. GEBRUIKMAKING VAN ATV-RECHTEN 29

6.4.6. VERJARING..... 30

6.4.7. KOPEN VAN ATV-UREN 30

6.4.8. VERKOPEN VAN ATV-UREN..... 30

6.4.9. WAARDE ATV-UUR 30

6.4.10. NADERE REGELGEVING..... 31

HOOFDSTUK 7 – VERLOF 31

ARTIKEL 7.1. (BIJZONDER) VERLOF 31

7.1.1. ALGEMEEN..... 31

7.1.2. ONBETAALD VERLOF..... 31

7.1.3. BETAALD VERLOF 32

7.1.4. KORT- EN LANGDUREND ZORGVERLOF..... 32

7.1.5. AFWEZIGHEID WEGENS VAKBONDSACTIVITEITEN 33

7.1.6. SOLLICITATIE.....	33
7.1.7. PENSIONERINGSCURSUS.....	33
ARTIKEL 7.2. OUDERSCHAPSVERLOF.....	34
7.2.1. ALGEMEEN.....	34
7.2.2. VERRUIMD OUDERSCHAPSVERLOF.....	34
7.2.3. AANVRAAG OUDERSCHAPSVERLOF.....	35
7.2.4. EINDE OUDERSCHAPSVERLOF.....	35
<u>HOOFDSTUK 8 – BIJZONDERE BELONINGEN.....</u>	<u>36</u>
ARTIKEL 8.1. ALGEMEEN.....	36
ARTIKEL 8.2. UITBETALING BIJZONDERE BELONINGEN.....	36
ARTIKEL 8.3. OVERWERK.....	36
8.3.1. ALGEMEEN.....	36
ARTIKEL 8.4. OVERWERK ROOSTERVRIJE DAGEN DOOR WERKNEMERS IN EEN VIJFPLOEGENDIENST.....	37
ARTIKEL 8.5. OVERWERK DOOR WERKNEMERS DIE ZIJN INGEDEELD IN SALARISSCHAAL 8 OF HOGER.....	37
ARTIKEL 8.6. EXTRA REIS.....	37
ARTIKEL 8.7. CONSIGNATIE.....	38
8.7.1. ALGEMEEN.....	38
8.7.2. ROOSTER.....	38
8.7.3. VERGOEDING.....	38
8.7.4. AFBOUWREGELING.....	39
ARTIKEL 8.8. VERSCHOVEN TIJD.....	39
8.8.1. VERSCHOVEN UREN.....	39
8.8.2. VERSCHUIVING VAN DIENST (LETTERWISSELING).....	39
ARTIKEL 8.9. DIENSTROOSTERTOESLAG.....	39
8.9.1. DAGDIENST.....	39
8.9.2. VIJFPLOEGENDIENST.....	40
8.9.3. UITBETALING.....	40
8.9.4. SALARISSCHAAL 10 OF HOGER.....	40
ARTIKEL 8.10. OVERPLAATSING IN EEN ANDER DIENSTROOSTER.....	40
ARTIKEL 8.11. INCIDENTEEL INVALLLEN IN DE VIJFPLOEGENDIENST.....	41
ARTIKEL 8.12. TOESLAG VOOR HET VOLGENS ROOSTER WERKEN VAN 45 UUR (DAGDIENST).....	41
<u>HOOFDSTUK 9 – AANVULLENDE BELONINGEN.....</u>	<u>42</u>
ARTIKEL 9.1. EINDEJAARSUITKERING.....	42
ARTIKEL 9.2. SPECIAL RECOGNITION AWARD (SRA).....	42
<u>HOOFDSTUK 10 – PENSIOEN.....</u>	<u>43</u>
ARTIKEL 10.1. PENSIOEN.....	43
10.1.1. PENSIOENREGELING.....	43
10.1.2. KENMERKEN PENSIOENREGELING.....	43
10.1.3. PENSIOENOPBOUW.....	43
10.1.4. WERKNEMERS- EN WERKGEVERSBIJDRAGE IN DE PREMIE.....	44
10.1.5. AANVULLENDE RISICO-PENSIOENVOORZIENINGEN.....	45
10.1.6. VERVROEGDE PENSIONERING / DEELTIJD PENSIONERING.....	45
10.1.7. PENSIOENCOMMISSIE.....	46
10.1.8. OVERGANGSREGELINGEN.....	46
10.1.9. OVEREENKOMST.....	46

HOOFDSTUK 11 – OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN.....	47
ARTIKEL 11.1. SCHOLING EN VORMING JEUGDIGE WERKNEMERS.....	47
11.1.1. PARTIËLE LEERPLICHT.....	47
11.1.2. VORMING.....	47
11.1.3. VAKOPLEIDING.....	47
11.1.4. AVONDONDERWIJS.....	47
ARTIKEL 11.2. BELONING VAN INLEENKRACHTEN.....	47
ARTIKEL 11.3. VAKBONDSWERK IN DE BEDRIJVEN.....	48
BIJLAGE I SALARISSCHALEN.....	50
BIJLAGE II PROTOCOL VERLENGDE DAGDIENSTROOSTER IN HOGEDRUK-LABORATORIUM EN QUALITY CONTROL.....	51
BIJLAGE III ZIEKTEVERZUIM.....	53
BIJLAGE IV OVERLEG MET VAKVERENIGINGEN.....	54
BIJLAGE V OVERGANGSREGELING VUT-COMPENSATIE EN VOORTZETTING PENSIOENOPBOUW GEBORTEJAREN 1950 TOT EN MET 1965.....	56
BIJLAGE VI OVERGANGSREGELING UITZICHTGARANTIE PLOEGENPENSIOEN.....	58
BIJLAGE VII: PROTOCOL CAO 2019-2021.....	60
BIJLAGE VIII: STRUCTURELE VERKOOP 50 ATV-UREN (MET TOESLAG VAN 25%) CONFORM BIJLAGE VII: PROTOCOL CAO 2019-2021.....	63

CAO Albemarle Catalysts Company B.V. 1 april 2019 – 31 maart 2021

Tussen Albemarle Catalysts Company B.V.

als partij ter ene zijde

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)

en CNV Vakmensen.nl

elk als partij ter andere zijde

is de volgende cao afgesproken met een looptijd van 1 april 2019 tot en met 31 maart 2021.

Hoofdstuk 1 – Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. Werkgever: Albemarle Catalysts Company B.V.
- b. Vakverenigingen: FNV en CNV Vakmensen.nl
- c. Werknemer: elk personeelslid met standplaats in Nederland in dienst van de werkgever, die is ingedeeld in de cao behorende salarisschalen en die de pensioengerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt, met uitzondering van vakantiewerkers en stagiairs.
- d. Deeltijdwerknemer: van deeltijdarbeid is conform deze cao sprake als in de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een werknemer in voltijd. Voor de werknemer die in deeltijd werkt, geldt voor alle arbeidsvoorwaarden in deze cao een naar rato berekening, tenzij anders vermeld.
- e. Maand: een volle kalendermaand.
- f. Week: een volle kalenderweek, aanvangend op maandag.
- g. Dag: een periode van 24 uur, die aanvangt aan het begin van de eerste in de ochtend eindigende dienst. Voor locaties waarin niet in ploegendienst wordt gewerkt, vangt de dag aan te 00.00 uur.
- h. Dienstrooster: de werktijdenregeling die normaal gesproken geldt voor de werknemer. Hierin staat hoe laat de werknemer begint, eindigt, pauzeert en/ of onderbreekt.
- i. Dagdienstrooster: een werktijdenregeling die (bij voltijds) een normale arbeidsduur in de dagdienst aangeeft van (40) uur per week. De cao kent ook een verlengd dagdienstrooster.
- j. Vijfploegendienststrooster: een dienstrooster, waarin door werknemers op wisselende tijden door elkaar aflossende ploegen binnen ononderbroken bedrijfstijd in een arbeidscyclus met wisselende ochtend-, middag, en nachtdiensten arbeid wordt verricht.
- k. Arbeidsduur: het aantal uren dat de werknemers volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten. Behalve als er in de individuele arbeidsovereenkomst een lager aantal uren is afgesproken.
- l. Maandsalaris: het bruto basissalaris per maand.
- m. Maandinkomen: het maandsalaris vermeerderd met de ATV-compensatietoelage en de bijzondere beloningen zoals genoemd in deze cao.
- n. Jaarsalaris: 12 maal het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering.
- o. Jaarinkomen: 12 maal het maandinkomen vermeerderd met de vakantietoelage.
- p. Diensttijd: de periode gedurende welke een werknemer ononderbroken in dienst is geweest van de werkgever. Een ononderbroken dienstverband wordt mede geacht aanwezig te zijn bij een reeks aaneengesloten dienstbetrekkingen bij met elkaar gelieerde werkgevers, mits deze op het tijdstip van verandering van dienstbetrekking gelieerd waren.
- q. Pensioenrichtleeftijd: de volgens het pensioenreglement geldende pensioenrichtleeftijd, te weten de eerste dag van de maand waarin de 68-jarige leeftijd wordt bereikt.

Hoofdstuk 2 – Algemeen

Artikel 2.1 Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 april 2019 en eindigt op 31 maart 2021 om 24.00 uur, zonder dat enige opzegging vereist zal zijn.

Artikel 2.2. Algemene verplichtingen van partijen

2.2.1. Algemeen

Partijen verplichten zich deze overeenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen, alsmede geen actie direct of indirect te zullen voeren of steunen, die tot doel heeft deze overeenkomst te wijzigen of te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen.

De vakverenigingen staan er ieder voor zich voor in, dat zij met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden zullen bevorderen. De werkgever zal eveneens nakoming van deze overeenkomst met alle hem ten dienste staande middelen bevorderen.

2.2.2. Geschillen

- a. Partijen zullen bij een tussen hen gerezen geschil, verband houdend met de uitleg of toepassing van deze cao, geen staking of uitsluiting toepassen.
- b. 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 de 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.

2.2.3. Collectieve arbeidsovereenkomst

De werkgever zal ervoor zorgdragen, dat aan iedere werknemer de tekst van de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) wordt uitgereikt.

2.2.4. Individuele arbeidsovereenkomst

- a. De werkgever zal met elke werknemer die gedurende de looptijd van de cao in dienst treedt, individueel een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarin de collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.
- b. Over de inhoud van de bepalingen van deze individuele arbeidsovereenkomst wordt met partijen ter andere zijde overleg gepleegd.
- c. Deze zullen bevorderen dat hun leden dergelijke individuele arbeidsovereenkomsten ondertekenen.
- d. In de individuele arbeidsovereenkomst kunnen in daartoe geëigende gevallen nadere bepalingen met betrekking tot de rechten en plichten van de werknemer en de werkgever worden opgenomen.

Artikel 2.3. Algemene verplichtingen van de werkgever en de werknemer

2.3.1. Arbeidsomstandigheden

- a. De werkgever is gehouden binnen het bedrijf de belangen van de werknemers te behartigen en de orde, de hygiëne, de veiligheid en het welzijn in het bedrijf zoveel hij kan te bevorderen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt.
- b. Hij dient terzake aanwijzingen en voorschriften te geven, veiligheidsmiddelen ter beschikking te stellen en waar nodig zorg te dragen voor medische controles.
- c. De werknemer is gehouden de belangen van de werkgever te behartigen en is medeverantwoordelijk voor de orde, de hygiëne, de veiligheid en het welzijn in het bedrijf, een en ander zoals een goed werknemer betaamt.
- d. Hij dient de terzake gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen te gebruiken en zich desgevraagd medisch te laten onderzoeken door een door de werkgever of met diens instemming gekozen arts.
- e. De resultaten van dit onderzoek zullen, indien de werknemer dit verzoekt, aan diens huisarts c.q. medisch specialist ter beschikking worden gesteld.

2.3.2. Werkzaamheden

- a. De werknemer is gehouden alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk en in overeenstemming met de verstrekte voorschriften en aanwijzingen te verrichten.
- b. De werkgever is gehouden slechts die werkzaamheden op te dragen die in redelijkheid van de werknemer kunnen worden verlangd.
- c. De werknemer is gehouden tijdelijk arbeid te verrichten voor anderen dan de werkgever, tenzij de werknemer aannemelijk maakt dat inzet voor derden in een bepaalde situatie c.q. onder bepaalde omstandigheden in redelijkheid niet van hem kan worden verlangd.

2.3.3. Werktijden

- a. De werknemer is verplicht zich te houden aan de voor hem geldende dienst- en rusttijden.
- b. De werknemer jonger dan 55 jaar is echter, indien de werkgever dat noodzakelijk acht, gehouden ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid te verrichten.
- c. De werkgever is gehouden ervoor zorg te dragen, dat er zo weinig mogelijk arbeid wordt verricht buiten de normaal voor de werknemer geldende werktijden.
- d. De werkgever zal de ondernemingsraad periodiek informeren over de omvang van het overwerk, de redenen die dit overwerk noodzakelijk hebben gemaakt, over het aantal daarbij betrokken werknemers en de verdeling ervan over de werknemers.

2.3.4. Werken in deeltijd

- a. Een werknemer kan de werkgever verzoeken om zijn arbeidsduur per week te verminderen. Met als voorwaarde dat de werknemer ten minste 26 weken in dienst is bij de werkgever. Voor de berekening van de termijn van 26 weken worden perioden waarin arbeid wordt verricht, die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan zes maanden, samengeteld.

- b. Het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsduur wordt, behoudens onvoorziene omstandigheden, ten minste twee maanden vóór het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing door de werkgever in behandeling genomen.
- c. De werkgever wil het verzoek van de werknemer in, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
- d. De beslissing op het verzoek wordt door de werkgever schriftelijk, indien van toepassing onder opgave van de reden, aan de werknemer meegedeeld. Heeft de werkgever niet binnen één maand voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing beslist dan wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer.

2.3.5. Passende functie voor ploegendienstwerknemer 55+

- a. De werkgever zal een werknemer van 55 jaar of ouder werkzaam in ploegendienst zoveel mogelijk voorrang geven bij het vervullen van passende functies met een minder belastend dienstrooster.
- b. Afbouwregeling ploegentoeslag
Een werknemer van 55 jaar of ouder die na vijf jaar of langer onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst werkzaam is geweest en vervolgens een nieuwe passende functie krijgt met een lager percentage beloond dienstrooster.

Duur	Hoogte
1 ^e en 2 ^e maand	100%
3 ^e t/m 6 ^e maand	80%
7 ^e t/m 10 ^e maand	60%
11 ^e t/m 13 ^e maand	40%
14 ^e t/m 16 ^e maand	20%

2.3.6. Arbeidsgehandicapte werknemers

- a. De werkgever is gehouden een beleid te voeren gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de werknemer, alsmede op de bevordering van gelijke kansen van arbeidsgehandicapte en overige werknemers voor wat betreft de deelname aan de arbeid in zijn bedrijf, een en ander voor zover dit redelijkerwijs in zijn vermogen is gelegen en met inachtneming van de bij of krachtens wettelijke bepalingen aan de werkgever opgelegde verplichtingen.
- b. De werknemer is gehouden aan de uitvoering van dit beleid medewerking te verlenen, alsmede de met dit beleid verbonden belangen van de werkgever te behartigen, een en ander voor zover dit redelijkerwijs van hem kan worden verlangd. (Zie ook Bijlage III Ziekteverzuim.)

2.3.7. Bekendmakingen

De inhoud van bekendmakingen die door de werkgever worden uitgegeven langs de gebruikelijke kanalen, zoals (digitale) mededelingenborden en bedrijfsbladen, en voor de werknemer bestemd zijn, wordt geacht door de werkgever schriftelijk aan iedere werknemer persoonlijk te zijn medegedeeld.

2.3.8. Eenzijdig wijzigingsbeding

- a. De werkgever is bevoegd eenzijdig arbeidsvoorwaarden te wijzigen indien en voor zover aanpassing voortvloeit uit bepalingen in de individuele c.q. de collectieve arbeidsovereenkomst.

- b. De werkgever zal echter slechts gebruik maken van een eenzijdig wijzigingsbeding zoals bedoeld in het vorige lid, indien hij bij de betreffende wijziging van de arbeidsvoorwaarde een zodanig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Artikel 2.4. Inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen: behoud en ontwikkeling

2.4.1. Algemeen

- a. Het voortbestaan van de onderneming vraagt om voortdurende aanpassing aan veranderingen in de sociale, economische en technologische omgeving. Dit betekent dat elke actuele situatie binnen de onderneming per definitie tijdelijk is.
- b. De werkgever en de werknemer dienen zich doorlopend van deze tijdelijkheid bewust te zijn en te anticiperen op mogelijke veranderingen door voortdurende aandacht voor de inzetbaarheid van de werknemer binnen de onderneming en de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt.
- c. Inzetbaar is de werknemer die beschikt over op de arbeidsmarkt (binnen en buiten de onderneming) verlangde kennis, vaardigheden en werkhouding voor arbeid met een inkomensniveau gelijk aan zijn actuele inkomensniveau.

2.4.2. Taken en verantwoordelijkheden

- a. De werkgever en de werknemer dragen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor behoud en ontwikkeling van de inzetbaarheid van de werknemer en zijn kansen op de arbeidsmarkt.
- b. De werkgever waarborgt dat de werknemer zijn kennis, vaardigheden en werkhouding optimaal kan ontwikkelen en houdt hierbij rekening met de werkzaamheden, het rooster en arbeidsomstandigheden.
- c. Bij de vaststelling van het dienstrooster houdt de werkgever op verzoek van de werknemer rekening met de aanvangstijden van opleidingen die de werknemer volgt in het kader van met de werkgever gemaakte persoonlijke ontwikkelingsafspraken.

2.4.3. Beoordelings- en functioneringsgesprekken

- a. De werkgever ondersteunt de werknemer door jaarlijks tijdens het beoordelingsgesprek met de werknemer zijn functioneren, inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen te bespreken, hem te adviseren en zo nodig faciliteiten te verlenen en geeft daarbij bijzondere aandacht aan werknemers in de laagste functiegroepen met een achterstandspositie.
- b. De werkgever waarborgt dat de leidinggevenden over voldoende bekwaamheid beschikken om de onder lid 1 bedoelde steun aan de werknemer te verlenen, daarbij zo nodig terzijde gestaan door deskundigen.
- c. Afspraken die in het beoordelingsgesprek worden gemaakt, worden schriftelijk vastgelegd.
- d. De werkgever informeert ten minste eenmaal per jaar de ondernemingsraad over het aantal gevoerde gesprekken, per afdeling en functieniveau.

2.4.4. Soorten opleidingen

- a. Funcienoodzakelijke opleiding¹
 - i Deze opleiding is nodig voor de uitoefening van de functie en wordt in opdracht van de werkgever gevolgd.
 - ii Funcienoodzakelijke opleidingen worden in beginsel tijdens arbeidstijd gegeven.
 - iii Voor de terugbetaling van de opleidings- en studiekosten geldt het bepaalde van artikel 2.4.7.
- b. Opleiden in het kader van het ontwikkelingsplan en/of eigen initiatief
 - i De werkgever ondersteunt de werknemer door jaarlijks tijdens het beoordelingsgesprek met de werknemer zijn functioneren, inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen te bespreken, hem te adviseren en zo nodig faciliteiten te verlenen en geeft daarbij bijzondere aandacht aan werknemers in de laagste functiegroepen met een achterstandspositie.
 - ii Opleidingen voortvloeiend uit dit gesprek kunnen zowel in opdracht van de werkgever als ook op eigen initiatief van de werknemer worden gevolgd en zijn niet direct funcienoodzakelijk, maar meer algemeen van aard.
 - iii Dit soort opleidingen levert een substantiële meerwaarde voor de werknemer op.
 - iv Dit soort opleidingen draagt bij aan een verbetering van de arbeidsmarktpositie.
 - v Opleidingstijd wordt als arbeidstijd aangemerkt wanneer de opleiding noodzakelijk is voor de huidige of voorzienbare toekomstige functie van de werknemer en gevolgd wordt in opdracht van de werkgever en de opleidingstijd met de arbeidstijd samenvalt.
 - vi Indien de opleiding op eigen initiatief van werknemer en/of in onderling overleg wordt gevolgd, vindt de opleiding in de regel plaats in eigen tijd.
 - vii Voor de terugbetaling van de opleidings- en studiekosten geldt het bepaalde van artikel 2.4.7.
- c. Opleiden voor een externe functie en/of niet werk gerelateerd
 - i Dit soort opleidingen heeft veelal een algemeen karakter.
 - ii Dit soort opleidingen levert een substantiële meerwaarde voor de werknemer op.
 - iii Dit soort opleidingen draagt bij aan een verbetering van de arbeidsmarktpositie.
 - iv Opleidingen vinden in de regel plaats in eigen tijd.
 - v Voor de terugbetaling van de opleidings- en studiekosten geldt het bepaalde van artikel 2.4.7.
- d. Europees Sociaal Fonds

De werkgever verstrekt een vrijwillige bijdrage aan het Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie, teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor de publiekrechtelijke cofinanciering binnen het kader van het Europees Sociaal Fonds

¹ Noodzakelijke opleidingen zijn opleidingen die onmisbaar zijn om de functie te kunnen vervullen. Voorbeelden zijn: BNO, EHBO, NEN 3140, vorkheftruck, VCA.

2.4.5. Faciliteiten

- a. Advies bij keuze van opleiding
 - i De werknemer kan zich met betrekking tot behoud en ontwikkeling van zijn inzetbaarheid na overleg met de werkgever door een erkend instituut laten adviseren.
 - ii De in redelijkheid daarvoor gemaakte kosten worden eenmaal per drie jaar door de werkgever vergoed aan de werknemer.
- b. Vergoeding van studiekosten in het kader van de vergroting van de inzetbaarheid van de werknemer

Studiekosten, zijnde inschrijf-, les- en examengelden, kosten van leerboeken en reiskosten tot de helft van de autokostenvergoeding volgens de bij de werkgever geldende dienstreisregeling, van opleidingen die tot doel hebben de inzetbaarheid van de werknemer en zijn kansen op de arbeidsmarkt te behouden en zo nodig te versterken, worden aan de werknemer vergoed.
- c. Vergoeding van studiekosten in het kader van de functie buiten de onderneming

Is de opleiding bedoeld voor een functie buiten de onderneming, dan is het recht op vergoeding van studiekosten gebonden aan schriftelijke afspraken over inspanningen van de werknemer tot verwerving van een dergelijke functie binnen een redelijke termijn na afronding van de opleiding.
- d. Second opinion voor deelname aan opleiding

De werkgever kan verlangen dat een deskundige en onafhankelijke derde zijn oordeel geeft over de geschiktheid van de werknemer voor het volgen van de voorgenomen opleiding. De hieraan verbonden kosten komen voor rekening van de werkgever.

2.4.6. Opleidingstijd

- a. Opleidingen vinden in de regel plaats in eigen tijd.
- b. Opleidingstijd wordt als arbeidstijd aangemerkt wanneer de opleiding noodzakelijk is voor de huidige of voorzienbare toekomstige functie van de werknemer en gevolgd wordt in opdracht van de werkgever en de opleidingstijd met de arbeidstijd samenvalt.
- c. Functienoodzakelijke opleidingen worden in beginsel tijdens arbeidstijd gegeven.
- d. Indien deze opleidingen buiten werktijd plaatsvinden wordt de opleidingstijd als arbeidstijd vergoed zonder dat sprake is van overwerk.
- e. Voor het afleggen van tentamens en examens voor opleidingen die door de werkgever worden ondersteund, wordt de benodigde arbeidstijd betaald vrijgegeven.

2.4.7. Terugbetalingsregeling

- a. In geval van beëindiging van de dienstbetrekking door de werknemer tijdens of kort na het afronden van de studie is geen sprake van terugbetaling van de studiekosten door de werknemer, indien de opleiding in opdracht van de werkgever is gevolgd.
- b. In geval van beëindiging van de dienstbetrekking door de werknemer tijdens of kort na het afronden van de studie kan de werkgever terugbetaling van de studiekosten eisen van de werknemer, indien de opleiding in onderling overleg c.q. op initiatief van de werknemer is gevolgd:
 - i 100% van de studiekosten voor afronding van de studie;
 - ii 75% van de studiekosten indien de dienstbetrekking binnen 6 maanden na afronding van de studie eindigt;

- iii 50% van de studiekosten indien de dienstbetrekking binnen 12 maanden na afronding van de studie eindigt;
- iv 25% van de studiekosten indien de dienstbetrekking binnen 18 maanden na afronding van de studie eindigt.

Hoofdstuk 3 – Individuele arbeidsovereenkomst.

Artikel 3.1. Aanstelling en ontslag

3.1.1. Proeftijd

De werkgever kan met de werknemer een proeftijd overeenkomen bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd behalve als de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor minder dan 6 maanden.

Arbeidsovereenkomst	Maximale proeftijd
Een tijdelijke arbeidsovereenkomst van meer dan 6 maanden maar korter dan 2 jaar	1 maand
Een tijdelijke arbeidsovereenkomst zonder einddatum	1 maand
Een tijdelijke arbeidsovereenkomst van 2 jaar of langer	2 maanden
Een vast dienstverband	2 maanden

Indien de wetgeving in de toekomst wijzigt, zal werkgever zich conformeren aan de nieuwe wetgeving.

3.1.2. Aard van het dienstverband

- a. Een dienstverband kan worden aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan worden aangegaan met een vaste einddatum of voor de duur van een bepaald project.
- b. Indien in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

3.1.3. Beëindiging dienstverband voor onbepaalde tijd

Beëindiging dienstverband door opzegging:

- a. De werkgever zowel als de werknemer kan het dienstverband beëindigen door opzegging met inachtneming van de wettelijke termijn.
- b. Voor de werknemers die vallen in schaal 8 of hoger geldt een opzegtermijn van 3 maanden, hierdoor geldt een opzegtermijn van 6 maanden voor de werkgever, tenzij de wet een andere termijn aangeeft.
- c. Onverminderd het bovenstaande zal het dienstverband na opzegging altijd eindigen op de eerste dag van een kalendermaand.
- d. Indien de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt eindigt zijn arbeidsovereenkomst van rechtswege, zonder dat hiervoor opzegging nodig is door de werkgever.

Hoofdstuk 4 – Arbeidsduur en Dienstroosters.

Artikel 4.1 Arbeidsduur

- a. Voor de werknemers die werkzaam zijn in dagdienst, geldt een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week, vóór toepassing van de ATV-rechten.
- b. Voor de werknemer werkzaam in vijfploegendienst geldt een arbeidsduur van gemiddeld 33,6 uur per week.

Artikel 4.2. Dienstroosters

4.2.1. Algemeen

- a. De werkgever stelt vast op welke wijze de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur in een rooster, in beginsel een jaarrooster, wordt gespreid, met inachtneming van de bepalingen die in de Arbeidstijdenwet zijn begrepen, alsmede van de overige bepalingen die cao-partijen omtrent arbeidsduur en werktijden zijn overeengekomen en in deze overeenkomst zijn neergelegd.
- b. Ter bevordering van een goed overleg over roosters op afdelingen worden de volgende richtlijnen gehanteerd
 - i de locatie-/afdelingsleiding stelt randvoorwaarden met betrekking tot bedrijfstijd en vereiste bezetting van de locatie;
 - ii de leiding en de werknemers zullen ieder voorstellen met betrekking tot roosters kunnen doen;
 - iii roostervoorstellen worden zowel individueel tussen de leidinggevende en de werknemers als in werkoverleg besproken;
 - iv eventuele afwijzing van een roostervoorstel van (de) werknemer(s) wordt schriftelijk gemotiveerd.
- c. De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van zijn dienstrooster.
- d. Overplaatsing naar een ander dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.

4.2.2. Werktijden voor de werknemers en de deeltijdwerknemers werkzaam in dagdienst.

- a. Volgens rooster wordt op maximaal vijf van de eerste zes dagen van de week gewerkt.
- b. In een rooster met enkelvoudige diensten wordt in de regel gewerkt tussen 06:30 en 20.00 uur.
- c. Regelingen inzake variabele werktijden zullen in overleg met de ondernemingsraad kunnen worden getroffen.

4.2.3. Werktijden voor werknemers die in de verlengde dagdienst (DD-7) werkzaam zijn (uitgewerkt in bijlage II)

In afwijking van de vorige leden geldt voor de werknemers in het hogedruklaboratorium en Quality Control de volgende regeling.

- a. Volgens rooster van 7 dagdiensten wordt op gemiddeld vijf dagen van de week gewerkt.
- b. In dit rooster wordt gewerkt in ochtend- en middagdiensten.
- c. Indien volgens het rooster op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag moet worden gewerkt, zijn de werknemers die het voorafgaande en/of komende weekeinde hebben gewerkt of moeten werken, hiervan vrijgesteld. De gewerkte uren worden beloond als overwerk, waarbij zoveel mogelijk vooraf vrije tijd compensatie wordt verleend.

- d. Indien door omstandigheden door de werkgever roosterwisseling noodzakelijk wordt geacht, wordt (vooraf) vrije tijdcompensatie gegeven voor de eventueel te maken overuren.
- e. Op deze overgangsmomenten zal worden berekend of de gemiddelde arbeidsduur, welke bij deze roosters hoort, is behaald.
- f. De opname van ATV-uren zal geschieden volgens de locatie roosterafspraken. De opname van ATV-uren op zaterdag of zondag zal niet worden toegestaan.

4.2.4. Werktijden voor werknemers en deeltijdwerknemers werkzaam in de vijfploegendienst

- a. In de vijfploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer afwisselend in een nacht-, ochtend- en middagdienst is ingedeeld, onderbroken door roostervrije dagen.
- b. Werktijd omvat additioneel 15 minuten voor wachtoverdracht, omkleden en douchen. De werkgever heeft hiervoor de bepaling dat per kalenderjaar vijf extra diensten worden ingeroosterd teneinde voorzienbare bezettingsproblemen als gevolg van vakantieopname, opleiding/training en/of verhoogde bedrijvigheid te voorkomen, laten vervallen.
- c. Deze 5 extra diensten worden als volgt vergoed:
 - i. 0,28% per uur voor overwerk op maandag tot en met vrijdag;
 - ii. 0,56% per uur voor overwerk op zaterdag en op zondagen;
 - iii. 1,12% per uur voor overwerk op feestdagen.
- d. Een werknemer van 55 jaar of ouder kan voorafgaand aan de vaststelling van het jaarrooster het verzoek indienen vrijgesteld te worden voor extra diensten voor zover deze niet bedoeld zijn voor opleidingen, training, veiligheids- en overige instructie.
- e. De werkgever zal aan de vrijstellingsverzoeken gevolg geven, tenzij met instemming van de ondernemingsraad anders overeengekomen wordt.

4.2.5. Vaststelling individuele roosters in de vijfploegendienst

- a. In december dienen de werknemers hun vakantieplannen en de werkgever de planning met betrekking tot de groepsgewijze opleiding/training gereed te hebben.
- b. Tevens dient de werkgever een verwachting ten aanzien van verhoogde bedrijvigheid uit te spreken.
- c. Van het bovenstaande kan slechts als gevolg van personele mutaties en uitsluitend voor de werknemer(s) die het betreft worden afgeweken.

4.2.6. Incidenteel thuiswerken

De werknemer heeft de mogelijkheid incidenteel thuis te werken na akkoord van de direct leidinggevende en na een eenmalige ondertekening van de verklaring van incidenteel thuiswerken. De incidentele thuiswerker is de werknemer die af en toe thuis bijvoorbeeld een vergadering voorbereidt, een rapportage schrijft of een omvangrijke activiteit dient uit te voeren die zoveel concentratie vergt, dat de werknemer er op kantoor niet aan toekomt. De randvoorwaarden en spelregels voor het incidenteel thuiswerken zijn beschikbaar bij HR.

Artikel 4.3. Rusttijden

- a. Indien een werknemer werkzaam in dagdienst arbeid heeft verricht tussen 10 uur voor de aanvang van de normale dagdienst en de aanvang van deze dagdienst, zullen, ter verzekering van voldoende rust, vanaf het begin van de dagdienst evenveel uren vrijaf worden gegeven als gewerkt zijn in de bedoelde

periode, vermeerderd met één uur per oproep. Op verzoek van de werknemer kan direct aansluitend hierop nog een uur vrijaf worden toegekend, in welk geval de extra reistoelage komt te vervallen.

- b. Het boven genoemde recht ontstaat evenwel niet wanneer:
 - i deze arbeid is aangevangen op of na 2 uren voor het begin van de normale dagdienst (ter bepaling van het begin van de dagdienst zal in geval van variabele werktijden de standaardaanvangstijd worden gebezigd);
 - ii de eerstvolgende dienst volgens dienstrooster later dan 12 uur na het beëindigen van deze arbeid begint. Wanneer de normale werktijd ten gevolge van incidenteel nachtwerk korter dan 2 uur zou zijn, behoeft de werknemer in het algemeen niet meer terug te komen.
- c. Een werknemer werkzaam in ploegendienst heeft na ten minste 12 uur onafgebroken arbeid te hebben verricht, recht op ten minste 12 uur rust.

Hoofdstuk 5 – Functie(s) en inkomen

Artikel 5.1. Functiegroepen en salarisschalen

5.1.1. Functie-indeling

- a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in een aantal functiegroepen. Indeling van de functie in de groepen geschiedt door vergelijking met referentiefuncties, die ter inzage liggen bij de HR-afdeling. Deze referentiefuncties worden met behulp van een met de vakverenigingen overeengekomen methode gewaardeerd en met de vakverenigingen afgestemd. Er zijn zoveel referentiefuncties verspreid over de verschillende niveaus en de verschillende disciplines als nodig is om een goede indeling van functies mogelijk te maken. Van elke referentiefunctie is een functieomschrijving opgesteld, die - indien nodig - aan (een vertegenwoordiging van) betrokken functievervullers en hun leidinggevendenden ter verificatie van een juiste weergave van de functie-inhoud is voorgelegd. Wijzigingen in de referentiefuncties worden aan de vakverenigingen ter toetsing voorgelegd en aan de werknemers ter kennis gebracht.
- b. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld. Van niet-rasterfuncties wordt in principe en in ieder geval desgewenst schriftelijk een beknopte functiekenmerk opgesteld. Daarin worden de belangrijkste aspecten van de functie weergegeven en bij de indelingsargumentatie wordt verwezen naar de referentiefunctie(s) waarmee vergeleken is.

5.1.2. Beroepsprocedure bij functie-indeling

Indien een werknemer van mening is dat zijn functie onjuist is ingedeeld, kan hij hiertegen in beroep gaan volgens de hieronder beschreven procedure.

- a. Overleg
Indien een werknemer van mening is, dat zijn functie onjuist is ingedeeld, dient hij allereerst in overleg te treden met zijn leidinggevende. Deze kan zo nodig de naaste hogere leidinggevende en/of de afdeling HR inschakelen. De werknemer kan inzage krijgen in de referentiefuncties die van belang zijn voor het beoordelen van de eigen functie-indeling.
- b. Indelingsbeslissing
Indien dit overleg niet leidt tot een bevredigende oplossing kan de werknemer een schriftelijke indelingsbeslissing vragen. Deze wordt binnen 14 dagen verstrekt.
- c. Intern beroep
 - i. De werknemer kan binnen drie maanden na ontvangst van de indelingsbeslissing tegen deze beslissing in beroep gaan.
 - ii. Het beroep dient schriftelijk te worden ingediend bij de afdeling HR en dient de gronden te bevatten waarom men van mening is, dat de omstreden functie ten opzichte van de gehanteerde referentiefunctie(s) onjuist zou zijn ingedeeld. Voor zover van toepassing dient betrokkene tevens in het intern beroep de datum te vermelden waarop naar zijn mening een eventuele terugwerkende kracht zou moeten ingaan. Betrokkene dient de eigen leidinggevende in kennis te stellen van het ingediende beroep. De ontvangst van het beroep wordt door de afdeling HR schriftelijk bevestigd.
 - iii. Alvorens een intern beroep in behandeling kan worden genomen, dient een volledige omschrijving van de functie, indien niet aanwezig, tot stand te

- komen en door betrokken functievervuller(s), de directe leidinggevende en naaste hogere leidinggevende ondertekend te worden. Bij verschil van mening tussen de betrokken functievervuller(s) en de directe leidinggevende, beslist de naaste hogere leidinggevende over de inhoud van de functieomschrijving.
- iv. De afdeling HR schakelt de licentiehouder in, die de functie in behandeling neemt, c.q. laat nemen. De licentiehouder analyseert de functie en kent een aantal punten toe, opdat een meer gedetailleerde vergelijking met de referentiefunctie(s) die redelijkerwijs vergelijkbaar zijn, mogelijk wordt gemaakt.
 - v. Een beslissing wordt, op basis van het advies van de licentiehouder, via de afdeling HR, schriftelijk en gemotiveerd binnen drie maanden na de datum van indiening van het schriftelijk beroep aan de betrokken werknemer medegedeeld. De beslissing bevat tevens de datum van ingang van een eventuele herziening, die niet later zal liggen dan de datum van indiening van het intern beroep.
- d. Extern beroep
Indien een werknemer niet instemt met de beslissing uit het intern beroep, kan hij binnen drie maanden na mededeling hiervan een deskundige van zijn vakvereniging, die partij is bij de cao, verzoeken in overleg te treden met de afdeling HR en de licentiehouder over de vraag of de functie juist is ingedeeld. De bezoekdatum van de externe deskundige(n) wordt in overleg met betrokkenen vastgesteld. Als de deskundigen over de functie-indeling tot overeenstemming zijn gekomen, ontvangt betrokkene schriftelijk de gezamenlijke bindende uitspraak. Indien geen overeenstemming wordt bereikt, wordt het vraagstuk met de wederzijdse standpunten voorgelegd, enerzijds aan het bevoegde management, anderzijds aan de beleidsbepalende instantie van de betrokken vakvereniging. Deze instantie kunnen voor schriftelijk advies eventueel een deskundige van de licentiehouder inschakelen. De behandelingstijd van een extern beroep is doorgaans maximaal drie maanden.
- e. Herhaald beroep
Geen beroep wordt in behandeling genomen binnen twee jaar, na schriftelijke bevestiging van een definitieve beslissing op een eerder beroep van dezelfde werknemer, tenzij in intern overleg is vastgesteld dat er duidelijke veranderingen in de functie zijn opgetreden.
- f. Overige punten
Indien bovenstaande behandelingstijden niet kunnen worden aangehouden, zullen betrokkenen daarvan schriftelijk bericht ontvangen. Indien een begeleidings- of indelingsadviescommissie aanwezig is, zal daarvoor een plaats in deze procedure worden ingeruimd en ontvangt deze commissie kopieën van de relevante stukken.

5.1.3. Salarisindeling

- a. Bij elke functiegroep hoort een salarisschaal. Per salarisschaal wordt het 100% niveau vermeld.
- b. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de salarisschaal waarin hij is geplaatst en van het hem toegekende salaris.
- c. Indeling in een salarisschaal bij indiensttreding:
 - i Een werknemer die over de kundigheden beschikt die voor de vervulling van zijn functie worden vereist, wordt in de salarisschaal ingedeeld die met

zijn functie-indeling overeenkomt. Hij ontvangt ten minste het minimum van deze salarisschaal.

- ii Een werknemer die bij zijn indiensttreding nog niet over de kundigheden beschikt die voor een volledige uitoefening van zijn functie vereist zijn en die toch bij wijze van proef, zij het met extra begeleiding, in de functie wordt tewerkgesteld, kan gedurende een vooraf individueel tussen de werkgever en hem overeen te komen tijd, die ten hoogste zes maanden zal duren, in een lagere salarisschaal dan met zijn functie overeenkomt worden ingedeeld. Indien na afloop of gedurende deze proefperiode blijkt, dat de vereiste kundigheden aanwezig zijn, zal het salaris worden toegekend overeenkomstig het in het vorige lid bepaalde. Voor werknemers die ingedeeld zijn in salarisschaal 9 of hoger geldt de beperking van zes maanden niet; de termijn wordt schriftelijk aan de werknemer medegedeeld.

5.1.4. Beloning dagdienst

Het salaris wordt geacht een beloning te zijn voor functie vervulling in dagdienst. Extra gewerkte uren en inconvenianten worden beloond volgens hoofdstuk 8.

5.1.5. Uitbetaling Maandsalaris

De vastgestelde maandsalarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand uitbetaald.

Artikel 5.2. Herziening van het salaris

5.2.1. Jaarlijkse herziening van het salaris

- a. Per 1 april van enig jaar wordt het salaris van de werknemer herzien op basis van beoordeling van de functie-uitoefening. De werknemer heeft het recht kennis te nemen van de argumenten die daaraan ten grondslag liggen. De werknemer wordt hierover geïnformeerd. Deze herziening vindt niet plaats indien een werknemer op of na 1 oktober van het daaraan voorafgaande jaar in dienst is getreden.
- b. De in het vorige lid bedoelde aanpassing van het salaris wordt afhankelijk van de beoordeling 1 tot en met 5 vastgesteld aan de hand van de hieronder opgenomen matrix.

Relatieve salarispositie	1 onaccepatabel	2 beneden verwachting	3 functioneert goed en solide	4 heeft extreem sterk jaar gehad	5 overstijgt verwachting en functie-eisen
< 90%	0%	1,5%	3,5%	5%	6% ¹
90-100% ²	0%	1%	2,5%	3,5%	4% ¹
100-120% ²	-1%	-1%	0%	1,5%	2,5% ¹

- c. De beoordeling 3 kan niet leiden tot een herziening van het salaris waarbij het 100%-niveau van de salarisschaal wordt overschreden.

¹ Het voorgenoemde maximum is niet absoluut maar geldt als richtlijn.

² Voor alle verhogingen geldt dat het percentage lager is bij het bereiken van het maximum.

- d. Een salarisverhoging passend bij de beoordeling 4 en 5 kan slechts worden toegepast indien de werkgever jegens de betreffende werknemer voldoet aan de verplichtingen met betrekking tot het voeren van beoordelingsgesprekken. De beoordeling 4 en 5 kan leiden tot overschrijding van het 100%-niveau van de salarisschalen 1 tot en met 13 met maximaal 20%. Daarbij geldt, behalve voor de werknemers die ingedeeld zijn in salarisschaal 8 of hoger, de volgende voorwaarde. Een doorgroei boven het 100%-niveau is mogelijk indien de werknemer als multi-inzetbaar wordt beoordeeld door het verrichten van werkzaamheden die uitgaan boven de in de functie vastgelegde doelen en resultaten, zoals:
 - i extra uitvoeren van delen van hoger ingedeelde ‘collega-functietaken’, waarbij een loopbaanstap om organisatorische redenen op korte termijn niet mogelijk is, doch in de toekomst aan de orde kan zijn;
 - ii persoonlijke multi-inzetbaarheid met vaardigheden die niet hebben geleid tot een hogere functie-indeling, doch waarbij er voor het bedrijf duidelijk efficiency- en effectiviteitstoename is;
 - iii langdurige uitvoering van bijzondere extra werkzaamheden met groot effect voor het bedrijf.
- e. Een salarisherziening passend bij de beoordeling 1 en 2 kan slechts worden toegepast indien de werkgever jegens de betreffende werknemer voldoet aan de verplichtingen met betrekking tot het voeren van beoordelingsgesprekken. Effectuering van de hier bedoelde salarisherziening zal eerst plaatsvinden bij de eerstvolgende collectieve salarisherziening(en).

5.2.2. Herziening van salarisschaal en salaris bij tewerkstelling in een hoger ingedeelde functie

- a. Ten gevolge van promotie
 - i Een werknemer die in een hoger ingedeelde functie wordt tewerkgesteld en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikt, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand waarin de tewerkstelling plaatsvindt.
 - ii Een werknemer die bij wijze van proef, zij het met extra begeleiding, in een hogere functie wordt tewerkgesteld, kan gedurende een vooraf individueel tussen de werkgever en de werknemer overeen te komen tijd, die ten hoogste zes maanden zal duren, in een lagere salarisschaal dan met zijn functie overeenkomt, ingedeeld blijven. Indien na afloop van of gedurende deze tijd blijkt dat de vereiste kundigheden en ervaring aanwezig zijn, wordt de betrokken werknemer met terugwerkende kracht in de met zijn nieuwe functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
 - iii De werknemers die zijn ingedeeld in salarisschaal 8 of hoger en bij wijze van proef worden tewerkgesteld in een hogere functie zullen met de werkgever schriftelijk een (proef)termijn overeenkomen. Indien na afloop van deze schriftelijk overeengekomen (proef)termijn blijkt dat de vereiste kundigheden en ervaring aanwezig zijn, wordt de betrokken werknemer met terugwerkende kracht in de met zijn nieuwe functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
- b. Ten gevolge van herclassificatie

Een werknemer wiens functie als gevolg van herclassificatie in een hogere functiegroep wordt ingedeeld, wordt met terugwerkende kracht tot de datum van aanvraag van de herclassificatie in de overeenkomende salarisschaal ingedeeld.

- c. Salarisaanpassing
Voor de eerdergenoemde indelingen in een hogere salarisschaal bedraagt de salarisverhoging ten minste de verhoging passend bij "voldoet aan functie-eisen" uitgaande van de relatieve salarispositie in de nieuwe salarisschaal. Na de hier bedoelde salarisverhoging zal het salaris ten minste het minimumsalaris van de nieuwe salarisschaal bedragen.
- d. Samenloop met herziening
Ingeval herziening van de salarisschaal samenvalt met de jaarlijkse salarisherziening, vindt eerst de salarisaanpassing plaats en daarna de herziening van de salarisschaal.

5.2.3. Herziening van salarisschaal en salaris bij tewerkstelling in een lager ingedeelde functie

- a. Door eigen toedoen
 - i De werkgever heeft de bevoegdheid om een werknemer op grond van eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op diens eigen verzoek te plaatsen in een lager ingedeelde functie, alsmede de bevoegdheid de werknemer in de daarmee overeenkomende lagere salarisschaal in te delen met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 - ii Bij deze indeling in een lagere salarisschaal zal de verlaging van het salaris ten minste de helft van het verschil tussen de minimumsalarissen van de twee betrokken salarisschalen bedragen.
- b. Een werknemer van 55 jaar of ouder die in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, behoudt zijn salaris. Algemene salarisverhogingen worden daarop volledig toegekend.
- c. Consequenties
Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden tewerkgesteld, alsmede werknemers, wier functie als gevolg van een herclassificatie in een lagere functiegroep wordt ingedeeld, blijven gedurende de lopende maand en de zes daaropvolgende maanden in hun salarisschaal ingedeeld, met dien verstande, dat hen in die periode geen periodieke verhoging kan worden toegekend. Daarna worden zij in de met hun functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld, waarbij zoveel mogelijk handhaving van het maandsalaris wordt nagestreefd.
- d. Persoonlijke toeslagen
Indien het toekennen van het 100%-niveau in de lagere salarisschaal niet voldoende is om het Maandsalaris te handhaven, kan een persoonlijke toeslag gegeven worden ter grootte van het verschil tussen het maandsalaris in de hogere salarisschaal en het 100%-niveau in de lagere salarisschaal. Deze aldus in euro's vastgestelde toeslag zal slechts worden verminderd met de verhoging die voortvloeit uit indeling van betrokkene in een hogere salarisschaal en zal bij een herstructurering van de salarisschalen zoveel mogelijk in het individuele salaris worden opgenomen. De persoonlijke toeslag wordt niet als een deel van het maandsalaris beschouwd. Verhogingen van de salarisschalen worden niet toegepast op de persoonlijke toeslag. De ploegentoeslag wordt eveneens over de persoonlijke toeslag uitgekeerd, totdat tewerkstelling volgt in een met een hoger percentage beloond dienstrooster.
- e. Afbouw ATV-compensatie

De afbouw van de 3,5% ATV-compensatie zal bij het uit de ploegendienst gaan, niet meer plaatsvinden indien de werknemer de 58-jarige leeftijd bereikt heeft.

5.2.4. Werknemer in salarisschaal 8 of hoger

Voor de werknemer die ingedeeld is in salarisschaal 8 of hoger geldt, indien hij wordt ingedeeld in een lagere salarisschaal en zijn geldende salaris hoger ligt dan het 100%-niveau van zijn nieuwe salarisschaal, het volgende. De werkgever heeft de bevoegdheid om het salaris van de werknemer jaarlijks per 1 januari met 2,5% te verlagen, totdat het 100%-niveau van de nieuwe salarisschaal is bereikt, tenzij:

- a. betrokkene op 1 januari volgend op de datum waarop een verlaging zou moeten worden toegepast, de 55-jarige leeftijd zal hebben bereikt; in dat geval blijft het salaris ongewijzigd. Algemene salarisverhogingen worden daarop volledig toegekend;
- b. de groepsverlaging plaatsvindt wegens organisatorische redenen; in dat geval blijft het salaris 2 jaar ongewijzigd gehandhaafd. Degenen van wie verwacht kan worden, dat zij door om-, her- of bijscholing te volgen weer in staat zullen zijn een functie te vervullen van hetzelfde niveau als de eerder uitgeoefende functie, zullen door de werkgever in staat gesteld worden dergelijke scholing te volgen. Mocht na 2 jaar nog geen herplaatsing in de oude salarisschaal hebben plaatsgevonden, dan heeft de werkgever de bevoegdheid het salaris van de werknemer jaarlijks per 1 januari met 2,5% te verlagen, totdat het 100%-niveau van de nieuwe salarisschaal is bereikt. De verlaging zal in totaal niet groter zijn dan het verschil tussen het 100%-niveau van de oorspronkelijke salarisschaal en het 100%-niveau van de naast lagere salarisschaal.

5.2.5. Waarnemen van een hogere functie

- a. Waarneming korter dan 6 maanden
De werknemer die een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomt. De werknemer ontvangt per waargenomen dienst een toeslag, indien niet reeds bij de functie-indeling rekening is gehouden met waarneming in andere functies.
- b. Waarneming langer dan 6 maanden
Wanneer de noodzaak van waarneming van een hogere functie door dezelfde waarnemer naar verwachting langer zal gaan duren dan zes maanden zal de afdeling HR de waarnemer schriftelijk meedelen of de waarnemer wel of niet mag rekenen op een definitieve benoeming in de waargenomen functie. Voor het geval hij niet benoemd zal worden dient de reden hiervan aan de waarnemer bekend te worden gemaakt.
- c. Waarnemingstoelage

De waarnemingstoelage bedraagt:

Situatie	Toeslag
De waargenomen functie is één schaal hoger ingedeeld.	0,25%
De waargenomen functie is twee schalen hoger ingedeeld.	0,375%
De waargenomen functie is drie of meer schalen hoger ingedeeld.	0,50%

Deze percentages worden verhoogd met de dienstroostertoeslag van het rooster waarin de waar te nemen functie wordt verricht.

- d. Maximum aan toeslagen per maand
Per maand worden die hierboven omschreven toeslagen over ten hoogste 20 diensten toegekend.
- e. In afwijking van de vorige leden wordt, bij waarneming van een functie die hoger is ingedeeld dan de hoogste in deze overeenkomst vermelde schaal, de toeslag door de werkgever naar redelijkheid vastgesteld.

5.2.6. Afwijkende bepalingen

Het salaris van een voor de vervulling van zijn functie mindervalide werknemer kan door de werkgever, in afwijking van het in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving. Voor zover een werknemer tijdens het dienstverband mindervalide is geworden, geschiedt vaststelling van het salaris desgewenst in overleg met zijn vakvereniging.

5.2.7. Salarisaanpassingen

- a. Op 1 september 2019 worden de salarisschalen en de individuele salarissen verhoogd met 3 %.
 - b. Op 1 september 2020 worden de salarisschalen en de individuele salarissen verhoogd met 3 %.
- Daarnaast ontvangt de werknemer in september 2019 een eenmalige uitkering van 1.000 euro (bruto)

Artikel 5.3. Inkomen bij arbeidsongeschiktheid

- a. Een werknemer heeft gedurende het eerste arbeidsongeschiktheidsjaar recht op een loondoorbetaling van 100%. Gedurende het tweede arbeidsongeschiktheidsjaar wordt het loon voor 70% doorbetaald. Als de werknemer zijn volledige medewerking verleent aan de uitvoering van de Wet Verbetering Poortwachter, wordt het loon aangevuld met 30% tot een totaal van 100%.
- b. De werkgever is in aansluiting op het onder lid 1 bepaalde bereid gedurende de loongerelateerde periode de werknemer 70% van het laatstverdiende salaris te garanderen, met inachtneming van de verplichtingen die uit de Wet Verbetering Poortwachter voortvloeien.

Hoofdstuk 6 – Vakantie, Feestdagen en ATV

Artikel 6.1. Feestdagen

6.1.1. Feestdagen:

- Nieuwjaarsdag
- Beide paasdagen
- Hemelvaartsdag
- Beide pinksterdagen
- Koningsdag
- Beide kerstdagen.
- In de jaren dat op 5 mei het lustrum van de bevrijding wordt gevierd, geldt deze dag als feestdag.

Op feestdagen wordt, behalve door een werknemer in vijfploegendienst, normaliter niet gewerkt.

6.1.2. Werken op feestdagen door werknemers in een vijfploegendienst

- a. Een werknemer in vijfploegendienst die volgens zijn rooster op een feestdag arbeid verricht, heeft voor een dienst van 8 uur recht op een toeslag van 6,16% van het maandinkomen. Desgewenst kan deze werknemer tegen inlevering van 5,04% van het maandinkomen een (8-uurs) dienst vrijaf reserveren, die hij in overleg met de werkgever kan opnemen. Kiest hij voor een vrije dag, dan wordt de resterende toeslag van 1,12% van het maandinkomen uitbetaald.
- b. Uitbetaling van de toeslag van 6,16% resp. van 1,12% geschiedt aan het einde van de maand volgende op die waarin het recht op de toeslag is ontstaan.

Artikel 6.2. Vakantietoeslag

- a. Het vakantietoeslagjaar is gelijk aan het kalenderjaar.
- b. Uitbetaling van de vakantietoeslag van 8% vindt plaats in de maand april, waarbij de uitbetaling het karakter van een voorschotbetaling heeft, voor zover het de nog niet verstreken kalendermaanden betreft.
- c. Vakantietoeslag wordt berekend over de door de werknemer in het vakantiejaar verdiende of te verdienen maandsalarissen. Eveneens wordt vakantietoeslag berekend over de volgende in het vakantiejaar aan de werknemer toegekende of toe te kennen bijzondere beloningen en persoonlijke toeslagen:
 - i. bijzondere beloningen als bedoeld in hoofdstuk 8
 - ii. persoonlijke toeslagen als bedoeld in artikel 5.2.3.d
- d. Er geldt een minimumvloer in de vakantietoeslag. Deze is gebaseerd op het maximumbedrag van salarisschaal 4.
- e. Er wordt geen vakantietoeslag opgebouwd gedurende perioden waarover de werknemer geen recht heeft op salaris.

Artikel 6.3. Vakantie

6.3.1. Algemeen

In dit artikel wordt onder 'dagen' tevens verstaan 'diensten'. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.

6.3.2. Vakantierechten

- a. De basisvakantierechten bedragen 184 uur per vakantiejaar, waarvan 160 uur wettelijk.
- b. Extra vakantiedagen:

Salarisschaal	Extra vakantiedagen met behoud van salaris
Salarisschaal 6 en 7	Recht op 1 extra vakantiedag (8 uur) per vakantiejaar
Salarisschaal 8 en hoger	Recht op 2 extra vakantiedagen (16 uur) per vakantiejaar

- c. Seniorenuren
De werknemer die ouder is dan 50 jaar (peildatum 1 januari) en die werkzaam is in de ploegdienst, heeft (met ingang van 1 januari 2008) recht op 1 extra vakantiedag (8 uur) per vakantiejaar.
- d. Degene die na 1 januari in dienst treedt of vóór 31 december de dienst verlaat, heeft dat jaar recht op een aantal vakantie-uren dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal kalenderdagen dat hij in dat jaar in dienst is. Het aantal vakantie-uren wordt naar boven afgerond op hele uren.

6.3.3. Verjaring

- a. De wettelijke vakantierechten vervallen 6 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest om de vakantie op te nemen.
- b. Bovenwettelijke vakantierechten verjaren vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

6.3.4. Opname vakantierechten

- a. Aaneengesloten vakantie
Als regel dient de werknemer in elk vakantiejaar voor een periode van ten minste 14 aaneengesloten kalenderdagen vakantie op te nemen.
- b. De werknemer kan van zijn vakantiedagen éénmaal per jaar aanspraak maken op een aaneengesloten vakantie van 21 kalenderdagen.
- c. Voor het opnemen van vakantierechten is toestemming van de leidinggevende vereist.
- d. Bij het aanvragen zal de wet worden gevolgd.
- e. Collectieve vakantiedagen
De werkgever kan ten hoogste 3 dagen als collectieve vakantiedagen aanwijzen, welke aanwijzing bij de aanvang van het kalenderjaar met instemming van de ondernemingsraad geschiedt.
- f. Opname vakantiedagen
De werknemer kan zijn resterende vakantiedagen opnemen in dag(delen) of in uren.
- g. De werknemer kan de overblijvende vakantiedagen opnemen op het tijdstip, dat door de werknemer wordt gewenst, mits tijdig kenbaar gemaakt, tenzij zwaarwichtige redenen zich hiertegen verzetten. De leidinggevende zal toestemming moeten verlenen voor het opnemen van deze vakantiedagen/uren.
- h. Opname vakantiedagen ploegdiensten
 - i. Afwezigheid ten gevolge van het opnemen van vakantie door een werknemer werkzaam in ploegdienst dient in beginsel door de eigen

ploeg, al dan niet met inschakeling van reservepersoneel, te worden opgevangen. Indien hierdoor problemen ontstaan, geldt onderstaande bepaling:

- ii. Een werknemer die in een vijfploegendienst is ingedeeld, kan op niet meer dan drie zondagen van 8 uur, drie zaterdagen en drie nachten vakantie opnemen, met dien verstande, dat dit laatste aantal meer dan drie kan zijn indien en voor zover drie nachten niet voldoende zijn om een aaneengesloten vakantie van ten hoogste 21 kalenderdagen op te nemen.

6.3.5. Arbeidsongeschiktheid en vakantie

- a. Tijdens arbeidsongeschiktheid vindt volledige opbouw plaats van de wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen voor zover er voor de werkgever een loondoorbetalingsverplichting bestaat. Wanneer de zieke/ arbeidsongeschikte werknemer op vakantie gaat, worden de opgenomen vakantiedagen ook afgeschreven.
- b. Als de werknemer tijdens zijn vakantie buiten diens opzet ziek wordt of een ongeval krijgt, behoudt hij het recht op zijn gemiste vakantie-uren, mits er sprake is van controleerbare arbeidsongeschiktheid en de in de onderneming van de werkgever geldende controlevoorschriften zijn nageleefd.

6.3.6. Bijzonder verlof en vakantie

Indien er zich een situatie voordoet waarbij recht op loondoorbetaling bestaat tijdens de opgenomen vakantiedagen en de vakantie daarvoor is onderbroken, behoudt de werknemer het recht op gemiste vakantiedagen tot een maximum van het aantal dagen waarop de werknemer recht heeft op zijn verlof.

Artikel 6.4. ATV-rechten

6.4.1. Algemeen

- a. Naast de vakantierechten verwerft de werknemer over de tijd dat hij in dienst van de werkgever werkzaam is ATV-rechten overeenkomstig het bepaalde in dit artikel.
- b. ATV kan niet worden gelijkgesteld met vakantie als bedoeld in art. 7:634 e.v. BW.
- c. ATV-rechten worden toegekend in uren. Alle ATV-rechten zijn door werknemer vrij opneembaar of kunnen worden ingeroosterd.
- d. ATV-compensatie vijfploegendienst
Werknemers werkzaam in de vijfploegendienst hebben recht op een toeslag van 3,5% op het salaris. De werknemer heeft jaarlijks de mogelijkheid om deze 3,5% aan ATV-compensatie uit te ruilen voor 61 uur aan ATV.
- e. Het ATV-jaar in dit artikel is gelijk aan het kalenderjaar.

6.4.2. Omvang ATV-recht

- a. Het ATV-recht bedraagt per jaar 192 uur voor de werknemer die niet werkzaam is in de vijfploegendienst.
- b. Bij wijziging van omstandigheden in de loop van het jaar die van belang zijn voor de ATV-rechten en ATV-compensatietoepassing van 6.4.2a zal het in 6.4.3 bepaalde op overeenkomstige wijze worden toegepast.

6.4.3. In-/uitdiensttreding in de loop van het kalenderjaar

De in één jaar op te bouwen ATV-rechten worden aan het begin van het jaar als voorschot op de ATV-rekening geboekt. Degene die na 1 januari in dienst treedt of vóór 31 december de dienst verlaat, heeft dat jaar recht op een aantal ATV-uren dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal kalenderdagen dat hij in dat jaar in dienst is. Het aantal ATV-uren wordt naar boven afgerond op hele uren.

6.4.4. Opbouw ATV bij arbeidsongeschiktheid

- a. Niet werken wegens arbeidsongeschiktheid geeft geen recht op opbouw van ATV.
- b. In afwijking van het vorige lid behoudt een werknemer tijdens volledige arbeidsongeschiktheid recht op ATV over maximaal 60 geregistreerde ziektedagen in een kalenderjaar indien en voor zover voor de werknemer het zogenoemde tweede ziektejaar nog niet is ingetreden.
Bij aanvang van het volgende kalenderjaar wordt de korting over de meerdere ziektedagen verrekend met het voorschot ATV-uren voor dat jaar, dan wel met het saldo aan ATV-uren op 31 december daaraan voorafgaand. In geval van beëindiging van het dienstverband vindt afrekening bij einde van het dienstverband plaats. De hiervoor genoemde aantallen ziekte- en kalenderdagen zijn onafhankelijk van het voor de werknemer geldende deeltijdpercentage.
- c. Voor het aantal geregistreerde ziektedagen blijft zwangerschaps- en bevallingsverlof zoals bedoeld in de Wet arbeid en zorg buiten beschouwing.
- d. Verlaging van ATV-opbouw wegens gedeeltelijk werken in verband met gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt achterwege gelaten indien en voor zolang de werknemer in geval van volledige arbeidsongeschiktheid recht op normale ATV-opbouw zou hebben gehad.

6.4.5. Gebruikmaking van ATV-rechten

- a. Van ATV kan gebruik worden gemaakt door inroosteren, incidenteel aanwijzen en opnemen in dag(del)en en in uren, onder de voorwaarde dat het aanwijzen van ATV in halve of hele diensten geschiedt.
- b. Voor het inroosteren zijn de bepalingen van art. 4.2 van deze cao van toepassing. De bepalingen van 6.3.4. alsmede 6.3.5 tot en met 6.3.6 worden overeenkomstig toegepast voor zover in de tekst van de volgende artikelleden niet anders wordt aangegeven. Aan het gecombineerd gebruik maken van vakantie- en ATV-rechten kunnen echter geen zelfstandige of andere rechten worden ontleend.
- c. Roostermatige inzet van ATV door de Werknemer
De werknemer kan de ATV roostermatig inzetten voor verlaging van de (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur. De werkgever zal daaraan meewerken, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen dit verhinderen.
- d. Inroosteren van ATV door de Werkgever
De werkgever kan, tot een maximum van 88 ATV-uren per jaar, de ATV-rechten van de werknemer roostermatig inzetten voor verlaging van diens (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur. Het roostermatig inzetten van meer ATV-uren kan alleen in overleg met de werknemer, tenzij er sprake is van een werkgelegenheidsbelang. De toeslag op het roostermatig inzetten van ATV door de werkgever bedraagt 10% in tijd.
- e. Aanwijzen van ATV-dagen
De werkgever kan de werknemer incidenteel opdragen van zijn ATV-recht gebruik te maken. De incidenteel aangewezen ATV-dagen en de roostermatig

ingezette ATV-uren hebben betrekking op het maximaal geldende ATV-volume van dat jaar, minus de in dat jaar vrij opgenomen ATV-uren. De toeslag op incidenteel aangewezen ATV-uren door de werkgever bedraagt 10% in tijd.

f. Opnemen van ATV door Werknemer

De werknemer kan gebruikmaken van ATV-rechten voor incidenteel vrijaf of voor een aaneengesloten periode vrijaf. Als regel dient de werknemer in elk vakantiejaar voor een periode van ten minste 14 aaneengesloten kalenderdagen vakantie op te nemen, de werknemer kan ervoor kiezen om hiervoor zijn ATV-uren op te nemen.

6.4.6. Verjaring

- a. Het aan het einde van het jaar resterende saldo aan ATV-uren gaat mee naar het volgende jaar.
- b. Indien en voor zover het saldo aan ATV-uren aan het einde van enig jaar de 192 basis uren in het volgende kalenderjaar te verwerven aantal ATV-uren overtreft vindt uitbetaling plaats met de eerstvolgende salarisbetaling.
- c. Indien een werknemer in de loop van het jaar overgaat naar een situatie waarin de werknemer jaarlijks minder ATV-uren opbouwt, dan wordt direct bij de overgang het vorige lid overeenkomstig toegepast.

6.4.7. Kopen van ATV-uren

- a. De werknemer kan per jaar, in overleg met de werkgever en indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten maximaal 80 ATV-uren kopen, ongeacht het tegoed aan ATV. De werknemer die niet in vijfploegendienst werkzaam is, heeft het recht om daarnaast per jaar 24 uur aan ATV te kopen om deze uren roostermatig inzetten om zijn arbeidsduur te kunnen verlagen tot ca. 36 uur per week.
- b. Als een werknemer ATV-uren koopt wordt vooraf vastgesteld op welke datum deze uren worden opgenomen.
- c. Per door de werknemer gekocht ATV-uur zal inhouding plaatsvinden ter hoogte van de ATV-uur waarde. De inhouding vindt plaats uiterlijk in de maand die volgt op de maand waarin het gekochte ATV is opgenomen.

6.4.8. Verkopen van ATV-uren

- a. ATV-rechten die door de werknemer zijn verworven en waarvan vaststaat dat zij niet door de werkgever in het rooster van de werknemer zullen worden ingezet, kunnen door de werknemer aan de werkgever in verkoop worden aangeboden. De werkgever is niet verplicht van dit aanbod gebruik te maken. Het verkoopaanbod dient ten minste twee maanden voor de gewenste maand van uitbetaling te worden gedaan.
- b. De werkgever kan de werknemer verzoeken ATV die niet in het rooster van de werknemer worden ingezet aan de werkgever te verkopen. De werknemer is niet verplicht aan dit verzoek te voldoen.
- c. Per aan de werkgever verkocht ATV-uur zal uitbetaling plaatsvinden ter hoogte van de ATV-uren waarde.

6.4.9. Waarde ATV-uur

De waarde van een ATV-uur bedraagt $1,08 \times (0,63\%$ van het maandinkomen). Daarbij is het voor de werknemer in de maand van afrekening geldende maandinkomen bepalend, zonder rekening te houden met het toepasselijke deeltijdpercentage.

6.4.10. Nadere regelgeving

Regelgeving die met betrekking tot de uitvoering van de ATV-regeling noodzakelijk is of blijkt, zal door de werkgever eerst na overleg met vakverenigingen worden vastgesteld.

Hoofdstuk 7 – Verlof

Artikel 7.1. (Bijzonder) Verlof

7.1.1. Algemeen

Waar in dit artikel gesproken wordt over partners wordt daaronder mede verstaan gehuwden, echtgenoten, geregistreerde partners en duurzaam samenwonenden. Duurzaam samenwonen houdt in, duurzaam met een andere persoon een gezamenlijke huishouding voeren.

7.1.2. Onbetaald Verlof

In de hierna genoemde gevallen kan de werknemer onbetaald verlof opnemen. De werknemer is vrij om voor de duur van het verlof vakantie- en/of ATV-uren op te nemen.

Situatie	Hoeveel vrije dagen?
Calamiteitenverlof	
Zeer bijzondere persoonlijke of onvoorziene omstandigheden worden zoals: <ol style="list-style-type: none"> de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont ; de noodzakelijke begeleiding bij spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten werktijd om te plannen arts- of ziekenhuisbezoek van personen, bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg¹; noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag van de personen bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg. 	<ol style="list-style-type: none"> Naar redelijkheid en billijkheid te bepalen tijdsduur, tenminste voor de duur van de bevalling. De begeleiding die noodzakelijk is in deze situatie. De begeleiding die noodzakelijk is in deze situatie.
Situatie	
Trouwen, feest en jubileum	
Ondertrouw van de werknemer	½ dag.
Huwelijk van de werknemer	2 aaneengesloten dagen of diensten.
Huwelijk van: (pleeg/adoptie) kinderen (klein)kinderen (schoon)broers (schoon)zusters (schoon)ouders	1 dag of dienst.
Huwelijksfeest van de werknemer; 25-, 40 jaar.	1 dag of dienst.
Huwelijksfeest van (groot-,schoon-)ouders; 40-, 50- en 60-jaar.	1 dag of dienst.

Dienstjubiläum van de werknemer; 25- en 40 jaar.	1 dag of dienst.
Dienstjubiläum van (groot-,schoon-)ouders; 25- en 40 jaar.	1 dag of dienst.
Verhuizing	
Binnen of buiten de gemeente.	1 dag of dienst

7.1.3. Betaald verlof

In de hierna genoemde gevallen kan de werknemer verlof opnemen.

Situatie	Hoeveel vrije dagen?
Geboorte	
Geboorteverlof	Naast het verlof i.v.m. bevalling als bedoeld onder calamiteitenverlof sub a. heeft de werknemers wiens partner is bevallen, recht op doorbetaald geboorteverlof. Dit verlof bedraagt 1 x arbeidsduur per week. Het verlof dient te worden opgenomen binnen 4 weken na de geboorte. De werknemer kan deze verlofdagen naar eigen inzicht opnemen.
Overlijden en begrafenis/crematie	
Partner Kind(eren)/ pleegkind(eren) (schoon)ouder(s)	Vanaf de dag van overlijden tot en met de dag der begrafenis of crematie.
Grootouders (van werknemer en partner) kleinkinderen (schoon)broers (schoon)zusters Schoonzoon-of dochter	Gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis of crematie.
(Tand-/huis-)arts & specialistenbezoek	Voor zover het niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden en voor zover de werknemer niet bij derden aanspraak op vergoeding van het gedeerde inkomen zou kunnen doen gelden.
Noodzakelijk bezoek (tand-/huis-)arts	De benodigde tijd.
Specialisten	De benodigde tijd.
Polikliniek	De benodigde tijd.
Vervulling wettelijke verplichting	
Indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden, en onder aftrek van de vergoeding van salarisderiving die hij van derden ontvangt, althans zou hebben kunnen ontvangen;	Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten.

7.1.4. Kort- en langdurend zorgverlof

- In de hierna genoemde gevallen kan de werknemer verlof opnemen. Het behoud van salaris is afhankelijk van de gebeurtenis.
- Indien er geen recht op loondoorbetaling bestaat staat het de werknemer vrij om voor de duur van het verlof vakantie- en/of ATV-uren op te nemen.

Verlof	Het recht	Duur	Inkomen
Kortdurend	Een werknemer kan kortdurend zorgverlof opnemen als een thuiswonend ziek kind of zieke (levens)partner met wie je samenwoont, moet worden verzorgd of	Per periode van 12 maanden kan een werknemer maximaal 10 dagen kortdurend zorgverlof krijgen. Het verlof is gelijk aan ten hoogste 2 keer het aantal uren van de	De werkgever betaalt tijdens het kortdurend zorgverlof ten minste 70% van het loon van de werknemer door. Dit kan worden aangevuld tot het reguliere inkomen over

	voor het verzorgen van ouders.	werkweek van de werknemer.	de verlofperiode door (extra) verkoop van verlof - en/of bovenwettelijke vakantierechten. Als verrekenprijs daarbij zal de in art. 6.4.9. aangegeven waarde worden gehanteerd.
Langdurend	Indien een werknemer voor langere tijd voor kind, (levens)partner of ouder moet zorgen, die levensbedreigend ziek is, is er de mogelijkheid tot langdurend zorgverlof.	De werknemer kan in een periode van 12 opeenvolgende weken de helft minder werken. Er geldt een maximum per jaar van 6 keer de wekelijkse arbeidsduur.	Een werknemer gaat in deze situatie tijdelijk in deeltijd werken, zodat de werknemer wel een deel van zijn inkomen behoudt. De werknemer kan ook gebruik maken van zijn vakantie- en/of verlofrechten.

7.1.5. Afwezigheid wegens vakbondsactiviteiten

- a. De werkgever zal voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen.
- b. Het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever gestelde lijst.
- c. Het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst. Het verzoek om vrijaf voor één der onder a. en b. van dit lid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en minimaal twee weken voordat een activiteit plaatsvindt bij de werkgever worden ingediend.
- d. Kaderleden mogen per jaar in totaal 2 uur per lid aan vakbondsactiviteiten onder arbeidstijd besteden. De vakbonden geven hiertoe jaarlijks het aantal leden met peildatum van 1 januari aan de werkgever door. De secretarissen van beide kadergroepen zullen per kwartaal een overzicht van de bestede tijd aan HR verstrekken.
- e. De benodigde tijd voor activiteiten in het kader van het bondswerk in de bedrijven komt ten laste van de daarvoor beschikbaar gestelde uren.

7.1.6. Sollicitatie

Wanneer op initiatief van de werkgever is bepaald, dat de werknemer het bedrijf zal verlaten, zal in geval van sollicitatie gedurende de daarvoor benodigde tijd bijzonder verlof met behoud van salaris worden toegestaan.

7.1.7. Pensioneringscursus

De mogelijkheid bestaat om in het jaar, voorafgaande aan de pensionering, maximaal vijf dagen betaald verlof op te nemen, voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering.

Artikel 7.2. Ouderschapsverlof

7.2.1. Algemeen

De werknemer heeft recht op het wettelijk ouderschapsverlof als bedoeld in de Wet arbeid en zorg. Het ouderschapsverlof kan worden opgenomen vóór de achtste verjaardag van het te verzorgen kind. Indien de werknemer arbeid buiten Nederland verricht op een expat-assignment is er geen recht op ouderschapsverlof.

7.2.2. Verruimd ouderschapsverlof

Naast het wettelijk ouderschapsverlof biedt deze cao een verruimde mogelijkheid tot het opnemen van voltijd ouderschapsverlof voor de verzorging van kinderen tot acht jaar: werknemers kunnen 24 kalendermaanden voltijd ouderschapsverlof opnemen. In deze 24 maanden zit het wettelijk ouderschapsverlof begrepen – alleen als er nog geen wettelijk ouderschapsverlof voor het betreffende kind is opgenomen kan de werknemer kiezen voor deze verruimde mogelijkheid. Dit zogenaamde cao-ouderschapsverlof bedraagt altijd 24 maanden aaneengesloten, en is altijd voltijd. De volgende regelingen zijn voorts verbonden aan opname van dit cao-ouderschapsverlof:

- a. Het voltijd cao-ouderschapsverlof houdt in dat de werknemer de dienstbetrekking met de werkgever beëindigt en de werkgever zich verplicht tot wederindienstneming na afloop van de periode van cao-ouderschapsverlof op vergelijkbaar niveau als voor aanvang van het voltijd cao-ouderschapsverlof.
- b. De werknemer is verplicht gedurende de periode van voltijd cao-ouderschapsverlof zijn vakdeskundigheid bij te houden voor zover dit redelijkerwijs van hem verlangd kan worden. De werkgever zal de werknemer gedurende de periode van ouderschapsverlof tegemoetkomen in kosten die zijn verbonden aan het bijhouden van zijn vakdeskundigheid als ware de dienstbetrekking voortgezet.
- c. De tussen de werkgever en de werknemer, met inachtneming van het in dit artikel bepaalde, gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd in de vorm van een overeenkomst tot beëindiging en hervatting van de dienstbetrekking. Gedurende het voltijd cao-ouderschapsverlof bestaan tussen de voormalige werkgever en de voormalige werknemer geen andere rechten en plichten dan welke in bedoelde overeenkomst zijn geregeld of daaruit wettelijk voortvloeien.
- d. De werknemer dient ten minste zes maanden vóór het einde van de cao-ouderschapsverlofperiode schriftelijk zijn terugkeer aan de werkgever te bevestigen.
- e. De werkgever verplicht zich de betreffende werknemer in het tijdvak van drie maanden vóór tot uiterlijk drie maanden ná het gewenste moment van terugkeer, op vergelijkbaar niveau als voor aanvang van het ouderschapsverlof te werk te stellen. De tewerkstelling hoeft niet noodzakelijkerwijs in de oorspronkelijke functie te geschieden. Indien tewerkstelling bij een andere vestiging van de werkgever wordt aangeboden, zal daarbij rekening gehouden worden met het in algemene zin voor soortgelijke werknemers aanvaardbaar zijn van de reisafstand.
- f. De werknemer heeft het recht het eerste aanbod tot wedertewerkstelling te weigeren. Bij weigering van het tweede redelijke aanbod vervalt de verplichting van de werkgever.

7.2.3. Aanvraag ouderschapsverlof

- a. Het ouderschapsverlof dient ten minste twee maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk te zijn aangevraagd onder opgaaf van de gewenste periode, het gewenst aantal uren verlof per week en/of het gewenst aantal uren over een bepaald tijdvak.
- b. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de door de werknemer gewenste wijze van invulling van het ouderschapsverlof op grond van een zwaarwegend bedrijfsbelang wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.
- c. De werkgever stemt in met een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten, als gevolg van onvoorziene omstandigheden, tenzij een zwaarwegend bedrijfsbelang zich hiertegen verzet. Indien de werkgever instemt met het verzoek wordt het recht op het verlof opgeschort. De werkgever spant zich in één kalendermaand na het verzoek gevolg te geven aan het verzoek.

7.2.4. Einde ouderschapsverlof

- a. Na afloop van het ouderschapsverlof keert de werknemer terug in dezelfde functie in dezelfde omvang als voor ingang van de totale ouderschapsverlofperiode.
- b. De afspraken met betrekking tot het ouderschapsverlof worden schriftelijk vastgelegd en maken alsdan deel uit van de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer.

Hoofdstuk 8 – Bijzondere beloningen

Artikel 8.1. Algemeen

- a. Onder bijzondere beloningen in deze cao worden ook begrepen:
 - i. Waarnemingstoelage van een hogere functie;
 - ii. Feestdagtoelage door werknemers in een vijfploegendienst;
 - iii. Herziening van salaris bij tewerkstelling in een lager ingedeelde functie door bedrijfsomstandigheden en herclassificatie.
- b. Indien en voor zover extra gewerkte uren volgens dit hoofdstuk worden beloond, bedraagt de beloning per uur 0,63% van het voltijd maandsalaris dat is verhoogd met de ATV-compensatietoelage. Voltijd maandsalaris wil zeggen dat het betreffende deeltijdpercentage buiten beschouwing blijft.
- c. De in dit hoofdstuk genoemde inconveniënten toelagen worden toegekend in de vorm van een percentage van het maandsalaris dat is verhoogd met de ATV-compensatietoelage. Met maandsalaris wordt het voltijd maandsalaris bedoeld, tenzij de beloning een vaste toelage betreft of sprake is van de 2,8% aan sprongtoelage bij een letterwisseling of de 2,8% toelage voor het incidenteel invallen in ploegendienst.
- d. Andere toelagen dan in dit hoofdstuk zijn vermeld, worden niet toegekend. Eventuele onkostenvergoedingen, zoals voor reizen, wassen, kleding e.d., worden niet als bijzondere beloningen in de zin van dit hoofdstuk aangemerkt.

Artikel 8.2. Uitbetaling bijzondere beloningen

- a. Een extra gewerkt uur dat voor beloning in aanmerking komt, kan, naar keuze door de werknemer, worden uitbetaald of worden ingehaald. Indien werknemers werkzaam in een vijfploegendienst extra gewerkte uren willen inhalen op een zaterdag resp. op een zon- of feestdag, zal per ingehaald uur bovendien 0,28% resp. 0,56% van het maandsalaris dat is verhoogd met de verlofcompensatietoelage worden verrekend. Bij keuze voor uitbetaling vindt uitbetaling plaats aan het einde van de maand volgende op die waarin het recht daarop is ontstaan. Kiest de werknemer voor het inhalen van het extra gewerkte uur, maar geschiedt dit inhalen niet binnen zes maanden na de maand waarin het extra uur is gewerkt, dan verliest hij het recht om het uur in te halen en wordt in de maand volgend op de termijn van zes maanden het uur alsnog uitbetaald.
- b. Uitbetaling van inconveniëntietoelagen vindt plaats aan het einde van de maand volgende op die, waarin het recht daarop is ontstaan.

Artikel 8.3. Overwerk

8.3.1. Algemeen

- a. Onder overwerk wordt verstaan, werk dat wordt verricht met overschrijding van de volgens dienstrooster voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd met meer dan een half uur, in opdracht van de werkgever.
- b. Indien er sprake is van overwerk komt het totale verschil tussen de op die dag gewerkte uren en de op die dag volgens dienstrooster te werken uren voor de in onder 8.1.b. vermelde beloning in aanmerking, waarbij het aantal uren overwerk per maand naar boven op een heel kwartier wordt afgerond. Indien wordt voldaan aan artikel 8.6.c (extra reis), is dat lid eveneens van toepassing.
- c. De toelage voor overwerk bedraagt:
 - 0,28% per uur voor overwerk op maandag tot en met vrijdag;

- 0,56% per uur voor overwerk op zaterdag en op zondagen;
 - 1,12% per uur voor overwerk op feestdagen.
- d. In afwijking van het bepaalde onder c. bedraagt de toeslag voor een deeltijdwerker 0,14% per uur voor overwerk op maandag tot en met vrijdag, voor zover de totaal gewerkte tijd per dag niet meer dan 8 uur bedraagt.
- e. Dit geldt eveneens voor een werknemer in een vijfploegendienst die overwerkt in aansluiting op zijn normale werktijd.

Artikel 8.4. Overwerk roostervrije dagen door werknemers in een vijfploegendienst

- a. Indien een werknemer in vijfploegendienst in opdracht van de werkgever arbeid heeft verricht op een dag, waarop hij volgens voor het voor hem geldende dienstrooster geen arbeid behoefde te verrichten is er sprake van overwerk op roostervrije dagen.
- b. Gemaakte overwerkuren naar boven op een heel kwartier per maand afgerond komen voor de onder 8.1. van deze bijlage vermelde beloning in aanmerking.
- c. De toeslag voor overwerk op roostervrije dagen bedraagt:
- 0,53% per uur voor overwerk op maandag t/m vrijdag
 - 0,80% per uur voor overwerk op zaterdagen
 - 1,06% per uur voor overwerk op zondagen
 - 1,59% per uur voor overwerk op feestdagen
- d. Indien wordt voldaan aan de eisen van een extra reis is dat artikel eveneens van toepassing.

Artikel 8.5. Overwerk door werknemers die zijn ingedeeld in salarisschaal 8 of hoger

- a. Overwerk door werknemers die zijn ingedeeld in salarisschaal 8 of 9 wordt betaald voor zover het aantal overuren meer is dan 8 op jaarbasis (kalenderjaar). Overwerk door werknemers die zijn ingedeeld in salarisschaal 10 of hoger wordt niet beloond. In geval van langdurig, voorzienbaar regelmatig terugkerend overwerk zal, in tegenstelling tot het bepaalde in de eerste volzin van dit subliem, een beloningsregeling worden getroffen waarbij kan worden bepaald dat de extra vakantierechten van deze cao worden verminderd. Deze vermindering kan maximaal 16 uur bedragen.

Artikel 8.6. Extra reis

- a. Indien een werknemer op een dag, vaker dan zijn dienstrooster aangeeft, naar het bedrijf moet komen voor het verrichten van werkzaamheden, ontvangt hij hiervoor een toeslag.
- b. Deze toeslag bedraagt:
- 0,56% per keer op maandag tot en met vrijdag;
 - 1,68% per keer op zaterdag, zon- en feestdagen,
 - 1,68% op alle roostervrije dagen voor werknemers in de vijfploegendienst.
- c. Indien er sprake is van een extra reis wordt voor de berekening van overwerk ten minste één uur in acht genomen.

Artikel 8.7. Consignatie

8.7.1. Algemeen

- a. Van consignatie is sprake, indien de werknemer zich in opdracht van de werkgever buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden beschikbaar en bereikbaar houdt. Een consignatieperiode duurt 24 uur en neemt een aanvang op het tijdstip waarop de dagdienst begint. Dit tijdstip bepaalt tevens het begin van een consignatieperiode op zaterdag, zondag of op een feestdag.
- b. In functies waar ten behoeve van de goede gang van zaken in het bedrijf consignatie noodzakelijk is, is deze verplicht. Deze verplichting geldt niet voor de werknemers van 55 jaar en ouder.
- c. Een geconsigneerde werknemer dient er voor zorg te dragen dat hij te allen tijde bereikbaar is en dient zich te onthouden van activiteiten of handelingen die hem verhinderen, bij een oproep tot het verrichten van de bedongen arbeid, aan deze oproep gevolg te geven.

8.7.2. Rooster

Bij voorzienbare noodzakelijke consignatie van de werknemers gedurende langere of onbepaalde tijd wordt, bij aanvang van het kalenderjaar en het gehele jaar betreffende, een rooster opgesteld. Daarbij zal de werkgever ernaar streven de werknemer niet vaker dan eenmaal per vier weken voor ten hoogste één week te consigner.

8.7.3. Vergoeding

- a. De op grond van het rooster te ontvangen consignatietoeslag wordt zo mogelijk uitbetaald in de vorm van een gemiddelde toeslag per maand.

Dagen	Periode	Toeslag
Maandag t/m vrijdag	24 uur	0,70%
Zaterdag en zondag	24 uur	2,75%
Feestdagen	24 uur	3,30%

- b. Het bepaalde in overwerk, extra reis en verschoven uren van dit hoofdstuk is, indien en voor zover voldaan wordt aan het daarin bepaalde, van toepassing.
- c. Als de werknemer wordt geconsigneerd op een verplichte vrije dag dan wordt dit behandeld als een opkomst op een roostervrije dag en dient de werknemer bij een extra opkomst overwerk en reiskosten vergoed te krijgen.

8.7.4. Afbouwregeling

Duur consignatierooster	100%	80%	60%	40%	20%	0%
6 maanden t/m 3 jaar werkzaam in consignatiedienst	1 ^e maand	X	X	X	X	X
4 t/m 5 jaar werkzaam in consignatiedienst	1 ^e maand	2 ^e en 3 ^e maand	4 ^e en 5 ^e maand	6 ^e maand	7 ^e maand	8 ^e maand
6 jaar of langer werkzaam in consignatiedienst	1 ^e maand	2 ^e t/m 5 ^e Maand	6 ^e t/m 9 ^e Maand	10 ^e t/m 12 ^e Maand	13 ^e t/m 15 ^e Maand	16 ^e maand
Werknemer ouder dan 55 jaar die langer dan 5 jaar werkzaam is in consignatiedienst en op eigen verzoek eruit gaat.	1 ^e maand	2 ^e t/m 5 ^e maand	6 ^e t/m 9 ^e maand	10 ^e t/m 12 ^e maand	13 ^e t/m 15 ^e maand	16 ^e maand

Artikel 8.8. Verschoven tijd

8.8.1. Verschoven uren

Er is sprake van verschoven uren, indien een werknemer in dagdienst arbeid heeft verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden, zonder dat hij daarbij zijn normale dagelijkse arbeidsduur heeft overschreden. Een zodanige verschuiving, die leidt tot een afwijking van een uur of minder van zijn normale dienstrooster komt niet voor beloning in aanmerking. Indien deze verschuiving leidt tot een afwijking van meer dan een uur van zijn dienstrooster worden de van zijn dienstrooster afwijkende uren naar boven afgerond op hele kwartieren) en heeft de werknemer recht op een toeslag van:

- 0,84% per uur voor uren aanvangende gedurende de eerste zes uren van de dag;
- 0,28% per uur voor de overige uren.

Indien en voor zover voldaan wordt aan het in artikel 8.6. extra reis is dat lid eveneens van toepassing.

8.8.2. Verschuiving van dienst (letterwisseling)

Indien een werknemer in ploegendienst anders dan door eigen toedoen binnen eenzelfde dienstrooster in een andere dienst wordt tewerkgesteld, zal de werkgever ernaar streven dat niet ten gevolge van die verschuiving minder of ongelijkwaardige roostervrije diensten worden genoten dan zonder die verschuiving het geval zou zijn geweest. Voor een verschuiving als hier bedoeld ontvangt de werknemer een "sprongtoeslag" van 2,8%. Indien hij binnen 14 dagen na deze verschuiving wordt teruggeplaatst in zijn oorspronkelijke (voorlaatste) dienst, wordt deze toeslag niet opnieuw uitgekeerd. Een werknemer kan per maand voor de hier bedoelde verschuiving niet meer dan tweemaal de toeslag van 2,8% ontvangen. Indien en voor zover voldaan wordt aan het in artikel extra reis is dat lid eveneens van toepassing.

Artikel 8.9. Dienstroostertoeslag

8.9.1. Dagdienst

- Hun toeslag is gebaseerd op onderstaande beloning per dienst, rekenkundig afgerond op 0,25%.
 - per ochtendienst maandag t/m vrijdag: 0,45%
 - per middagdienst maandag t/m donderdag: 0,55%
 - per middagdienst op vrijdag: 0,72%
 - per nachtdienstmaandag t/m vrijdag: 1,45%
 - per zaterdagdienst: 2,18%

- b. Daarnaast bestaat er recht op een toeslag van:
- 0,14% voor elk 10e uur van een dienst bij inroostering van 10 uursdiensten;
 - 0,34% voor elk op basis van vrijwilligheid ingeroosterd uur op zaterdag, voor zover hiermee bij de vaststelling van de dienstroostertoeslag nog geen rekening is gehouden.
- c. Worden in het kader van toepassing van art. 4.2.4
- 3 nachtdiensten vervangen, dan resteert 88% van de toeslag;
 - 4 nachtdiensten vervangen, dan resteert 84% van de toeslag;
 - 5 nachtdiensten vervangen, dan resteert 80% van de toeslag

8.9.2. Vijfploegendienst

- a. De dienstroostertoeslag bedraagt 28,5% voor het werken in een vijfploegendienst
- b. Worden in het kader van toepassing van art. 4.2.4.
- 4 nachtdiensten vervangen, dan resteert 88% van de toeslag;
 - 5 nachtdiensten vervangen, dan resteert 85% van de toeslag;
 - 6 nachtdiensten vervangen, dan resteert 82% van de toeslag;
 - 7 nachtdiensten vervangen, dan resteert 80% van de toeslag.

8.9.3. Uitbetaling

De dienstroostertoeslagen worden tegelijk met het maandsalaris uitbetaald. Voor het werken in ploegendienst wordt geen dienstroostertoeslag betaald, indien dit werken uitsluitend plaatsvindt in het kader van een opleiding.

8.9.4. Salarisschaal 10 of hoger

Voor de werknemers die zijn ingedeeld in salarisschaal 10 of hoger is dit artikel niet van toepassing, tenzij het werken in ploegendienst uitsluitend plaatsvindt in het kader van een opleiding.

Artikel 8.10. Overplaatsing in een ander dienstrooster

- a. Algemeen
Van een overplaatsing in een ander dienstrooster is sprake indien het in de bedoeling ligt de werknemer definitief in het nieuwe dienstrooster te werk te stellen.
- b. Overplaatsing van een dagdienstwerknemer naar de vijfploegendienst
Indien een dagdienstwerknemer wordt overgeplaatst naar een ploegendienst, ontvangt hij vanaf het begin van de eerste volle week ploegendienst na de overplaatsing de dienstroostertoeslag van zijn nieuwe dienstrooster. Indien hij in de loop van de week wordt overgeplaatst, wordt hij gedurende de rest van de week beloond als dagdienstwerknemer en zijn derhalve de artikelen overwerk, extra reis en verschoven uren op hem van toepassing.
- c. Overplaatsing van een vijfploegendienst naar de dagdienst
Een werknemer die naar een met een lager percentage beloond dienstrooster wordt overgeplaatst, ontvangt met ingang van de dag van overplaatsing de dienstroostertoeslag van het nieuwe dienstrooster. Indien de werknemer echter wordt overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster ten gevolge van reorganisatie resp. vermindering of beëindiging van de productieactiviteiten van zijn afdeling resp. van bedrijfssluiting, en een bepaalde periode, zoals hieronder aangegeven, onafgebroken in dezelfde

ploegdienst werkzaam is geweest, gelden de bepalingen van de onderstaande tabel.

Situatie	Afbouwregeling
Een werknemer die gedurende drie maanden onafgebroken in de vijfploegdienst geplaatst is geweest.	Een werknemer ontvangt gedurende driekwart maand zijn vijfploegdiensttoeslag.
Een werknemer die langer dan een half jaar onafgebroken in de vijfploegdienst geplaatst is geweest.	Een werknemer ontvangt in de maand waarin de overplaatsing plaatsvindt en in de daaropvolgende maand nog de toeslag van de vijfploegdienst.
Een werknemer die langer dan drie jaar, doch korter dan vijf jaar onafgebroken in de vijfploegdienst geplaatst is geweest.	- 1 ^e en 2 ^e maand: 100% toeslag - 3 ^e en 4 ^e maand: 80% toeslag - 5 ^e en 6 ^e maand: 60% toeslag - 7 ^e maand: 40% toeslag - 8 ^e maand: 20%
Een werknemer die langer dan vijf jaar onafgebroken in de vijfploegdienst geplaatst is geweest.	- 1 ^e en 2 ^e maand: 100% toeslag - 3 ^e t/m 6 ^e maand: 80% toeslag - 7 ^e t/m 10 ^e maand: 60% toeslag - 11 ^e t/m 13 ^e maand: 40% toeslag - 14 ^e t/m 16 ^e maand: 20% toeslag

- d. Tijdelijke overplaatsing van een ploegdienstwerknemer naar de dagdienst
- i Indien een ploegdienstwerknemer tijdelijk wordt overgeplaatst naar de dagdienst, blijft hij gedurende de tijdelijke overplaatsingsperiode ingedeeld in dezelfde salarisschaal met behoud van de ploegentoeslag (28,5%).
 - ii Tijdens de tijdelijke overplaatsingen is de ploegdienstwerknemer werkzaam in de dagdienst wat inhoudt dat hij gemiddeld 8,5 uur per dag, inclusief een half uur pauze, dient te werken. Gedurende de tijdelijke overplaatsingsperiode vervalt de ATV-compensatie van 3,5%, maar in plaats daarvan wordt het verschil in uren tussen de dagdienst en de vijfploegdienst als ATV-uren gecompenseerd.
 - iii Dit betekent dat elk uur die hij meer dan de arbeidsduur van gemiddeld 33,6 uur per week in de vijfploegdienst werkt, uitgekeerd zal worden. De waarde van deze uren bedraagt 1,08 x (0,63% van het maandinkomen inclusief 28,5% ploegentoeslag).

Artikel 8.11. Incidenteel invallen in de vijfploegdienst

Een dagdienstwerknemer die incidenteel in de vijfploegdienst invalt, wordt beloond volgens de bepalingen in de artikelen overwerk, extra reis en verschoven uren.

Artikel 8.12. Toeslag voor het volgens rooster werken van 45 uur (dagdienst)

Indien een werknemer volgens rooster feitelijk 45 uur heeft gewerkt ontvangt hij een toeslag van 0,14% van het maandsalaris per uur voor het 39ste tot en met het 45ste uur.

Hoofdstuk 9 – Aanvullende beloningen

Artikel 9.1. Eindejaarsuitkering

- a. De eindejaarsuitkering bedraagt 7,5%.
- b. De eindejaarsuitkering wordt berekend over het door de werknemer in het kalenderjaar verdiende jaarinkomen.
- c. Uitbetaling van de eindejaarsuitkering vindt plaats in de maand december.
- d. Er wordt geen eindejaarsuitkering opgebouwd gedurende perioden waarover de werknemer geen recht heeft op salaris.

Artikel 9.2. Special Recognition Award (SRA)

Wanneer een werknemer zich jegens de onderneming bijzonder verdienstelijk maakt kan de werkgever hem daarvoor een extra incidentele beloning toekennen.

Hoofdstuk 10 – Pensioen

Artikel 10.1. Pensioen

10.1.1. Pensioenregeling

In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling. Per 1 januari 2016 heeft de werkgever deze ondergebracht bij Stichting Pensioenfonds PGB (Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven) middels een overeenkomst van 5 jaar. Voor het einde van de overeenkomst tussen PGB en de werkgever (in het eerste kwartaal van 2020) zullen cao-partijen deze uitvoerder evalueren en opnieuw bezien wat voor de vervolgperiode de beste pensioenoplossing is voor de organisatie en haar werknemers.

10.1.2. Kenmerken pensioenregeling

- a. De pensioenregeling is een voorwaardelijk geïndexeerde fiscaal maximale middelloonregeling met de volgende kenmerken:
 - Opbouwpercentage OP: 1,875%
 - Partnerpensioen (PP): 70% van het OP (opbouwbasis)
 - Wezenpensioen (WzP): 20% van het PP (opbouwbasis)
 - Franchise: fiscaal minimum (2019: € 13.785,-)
 - Maximum pensioengevend Jaarsalaris: € 107.593,- (bedrag 2019)
 - Premievrijstelling bij invaliditeit: PVI: volledige premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid meeverzekerdHet volledige reglement specifiek voor de werkgever is gepubliceerd op de site van PGB.
- b. Iedere werknemer, tenzij anders bepaald in het pensioenreglement, neemt deel aan de pensioenregeling met inachtneming van het gestelde in de statuten en de reglementen van zoals die door PGB zijn vastgelegd.

10.1.3. Pensioenopbouw

- a. Het pensioengevend salaris is 12 maal het maandsalaris plus de vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, de vaste ploegentoeslag en eventuele andere vaste toeslagen. Het pensioengevend salaris wordt jaarlijks vastgesteld per 1 januari. Het pensioengevend salaris is conform het fiscaal maximaal toegestane maximum (€ 107.593 in 2019).
- b. Werknemer zal naar verwachting een uitkering krijgen van de overheid volgens de AOW: de AOW-uitkering. Bij de berekening van het bedrag waarover pensioen wordt opgebouwd, wordt hiermee rekening gehouden. Dit deel heet de 'franchise'. De franchise is 10/7,5 van de AOW-uitkering van een gehuwde met een partner die de AOW-leeftijd heeft bereikt, inclusief vakantietoeslag. Cao-partijen spreken af dat de hoogte van de franchise gelijk is aan het jaarlijkse gestelde fiscale minimum.
- c. De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend salaris minus de franchise. PGB stelt de pensioengrondslag vast op basis van de bedragen die gelden op 1 januari van enig jaar.
- d. De werkgever zal voor werknemers met een bruto jaarsalaris boven het fiscale maximum (€ 107.593,- en hoger gebaseerd op een fulltime dienstverband in 2019) een bijdrage in de premie voor een netto spaarfaciliteit aanbieden. De bijdrage wordt voor de betreffende werknemer berekend over het deel van het inkomen boven de € 107.593,- (2019) per 1 januari en is gebaseerd op de volgende leeftijdsafhankelijke (4%) staffel, staffel 3, zoals beschreven in het staffelbesluit van 17 december 2014.

indien de leeftijd van de deelnemer per 1 januari in volle jaren		bedraagt de door de werkgever beschikbaar te stellen premie over het
tenminste gelijk is aan	maar minder is dan	Pensioengevend salaris boven de € 107.593 (in 2019)
15	20	4,6%
20	25	5,3%
25	30	6,4%
30	35	7,7%
35	40	9,3%
40	45	11,3%
45	50	13,6%
50	55	16,5%
55	60	20,0%
60	65	24,3%
66	68	28,0%

- e. De bijdrage wordt maandelijks bij het salaris uitbetaald. Deze bijdrage zal ook worden toegekend aan nieuw instromende werknemers met een bruto jaarsalaris van € 107.593 (zowel van binnen als buiten de werkgever).
- f. De werkgever zal een collectieve netto spaarfaciliteit aanbieden aan de betreffende werknemers. Het staat deze werknemers vrij om zelf een keuze te maken om mee te doen aan deze collectieve regeling. De werknemers mogen deze compensatie ook aanwenden voor een ander (3e pijler) product, extra aflossing van hypotheek of andere bestedingen.

10.1.4. Werknemers- en werkgeversbijdrage in de premie

- a. De werknemer is een inkomensafhankelijke bijdrage in de pensioenpremie verschuldigd. De werknemersbijdrage bedraagt 6% van de pensioengrondslag. De pensioengrondslag voor de premieafdracht (pensioengevend salaris minus franchise) wordt per 1 januari van enig jaar vastgesteld.
- b. De deelnemersbijdrage is bestemd voor (toekomstige) indexatie en indien nodig voor de inkoop van pensioenaanspraken. De deelnemersbijdrage voor toeslagverlening wordt evenwichtig verdeeld zodat een evenwichtige indexatie van de opgebouwde pensioenaanspraken bij PGB en de tot en met 31 december 2015 opgebouwde pensioenen bij Nationale Nederlanden ontstaat.
- c. Hiertoe bestaat een pensioencommissie die cao-partijen jaarlijks adviseert over de indexatie van de pensioenrechten die vanaf 2006 door de deelnemers zijn opgebouwd of ingebracht.
- d. De werknemersbijdrage voor de verplichte verzekering van het ANW-hiaatpensioen is per 1 januari 2006 gesteld op € 6,80 per maand, ongeacht het voor de werknemer geldende deeltijdpercentage (ANW = Algemene nabestaandenwet).
- e. De bijdragen van artikel 10.1.4.a, 10.1.4.b en 10.1.4.d worden ingehouden bij de maandelijks salarisbetaling.
- f. De werkgever betaalt de totale pensioenpremie, inclusief kosten (en eventueel eigen bijdrage van de werknemers), aan PGB te betalen met een minimum van 26% en een maximum van 30% van de som van de pensioengrondslagen zoals deze geldt op 1 januari van enig jaar.

- g. Indien de premie van PGB in enig jaar hoger is dan het voor de werkgever vastgestelde maximum premiepercentage, dan zal het verschil tussen beiden zoveel mogelijk worden aangevuld vanuit de deelnemersbijdrage aan de pensioenregeling. Indien de premie van PGB in enig jaar hoger is dan het voor de werkgever vastgestelde maximum premiepercentage, en de aanvulling met de deelnemersbijdrage aan de pensioenregeling ontoereikend dan gaan cao-partijen in overleg.
- h. Indien de premie van PGB in enig jaar lager is dan het voor de werkgever vastgestelde minimum premiepercentage, dan gaan cao-partijen in overleg waarbij partijen binnen de fiscale mogelijkheden deze premiemarge zullen aanwenden ter verbetering van de pensioenregeling.

10.1.5. Aanvullende risico-pensioenvoorzieningen

Naast de pensioenen, die zijn ondergebracht bij PGB, heeft de onderneming voor haar personeel vier aanvullende dekkingen afgesloten bij een verzekeringsmaatschappij. De aanvullende dekkingen betreffen: een ANW-hiaatpensioen, een aanvullend partnerpensioen op risicobasis (ter dekking van het gemis aan partnerpensioen tussen 2001 en 2006), een WGA-gatverzekering (een arbeidsongeschiktheidsdekking voor het salarisdeel tot het maximumdagloon) en een WIA-excedentverzekering (een arbeidsongeschiktheidsdekking voor het salarisdeel boven 261 maal het maximumdagloon). De basis voor de WIA-excedentverzekering is het pensioengevend salaris (WIA is Wet Werk en Inkomen naar arbeidsvermogen en een WGA-uitkering is onderdeel van de WIA en staat voor ‘Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten-uitkering’).

10.1.6. Vervroegde pensionering / deeltijd pensionering

- a. Een werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft het recht om tussen 55 en de AOW-gerechtigde leeftijd gebruik te maken van vervroegde pensionering en/of deeltijd pensionering. De werknemer kan van dit recht slechts eenmaal gebruik maken onder de volgende voorwaarden:
 - i. Het verzoek tot vervroegde en/of deeltijd pensionering moet schriftelijk aan de werkgever worden gedaan,
 - 3 maanden vóór de gewenste ingangsdatum bij volledige pensionering;
 - 6 maanden vóór de gewenste ingangsdatum bij deeltijd pensionering.
 - ii. Bij volledige pensionering wordt het dienstverband beëindigd en de arbeidsovereenkomst verbroken, waarna de werknemer de status van gepensioneerde heeft.
 - iii. Bij deeltijd pensionering wordt de arbeidsovereenkomst gewijzigd in een deeltijdovereenkomst voor de resterende arbeidsduur, met dienovereenkomstige rechten en plichten.
 - iv. Deeltijd pensionering geschiedt in overleg met de werkgever, waarbij:
 - de resterende arbeidsduur ten minste 40% dient te bedragen van de geldende arbeidsduur voor overigens vergelijkbare werknemers in volledige dienst van de werkgever;
 - de resterende arbeidsduur op verantwoorde wijze ten dienste van de onderneming moet kunnen worden aangewend, wat plaatsing in een ander rooster en/of in een andere functie tot gevolg kan hebben;
 - de werkgever beslist over de inroostering van de resterende arbeidsduur, rekening houdend met redelijke belangen van de werknemer;

- de werkgever en de werknemer ernaar streven om middels afspraken de gehele periode van 55 tot de AOW-gerechtigde leeftijd te overzien.
- b. Bovenstaande leden zullen in overleg met PGB, als pensioenuitvoerder, mogelijk moeten worden aangepast. Daarbij zal zo dicht mogelijk worden aangesloten bij hetgeen in deze leden is opgenomen.

10.1.7. Pensioencommissie

- a. Cao-partijen hebben een pensioencommissie geïnstalleerd die cao-partijen die tijdens het periodiek overleg ieder halfjaar zal adviseren over allerhande pensioenaangelegenheden, minimaal de volgende onderwerpen:
- i de indexatie van de pensioenrechten die vanaf 2006 door de deelnemers zijn opgebouwd (of ingebracht);
 - ii ontwikkelingen van de regeling van de Werkgever bij PGB regeling voor de werkgever;
 - iii algemene wettelijke ontwikkelingen aangaande pensioen.
- b. De commissie is paritair samengesteld en komt jaarlijks tenminste 2 keer bijeen. Cao-partijen hebben een reglement opgesteld waarin de opdracht van deze commissie is vastgelegd als ook waarin de werkwijze van de commissie is beschreven.
- c. De maatstaf voor indexatie is vanaf 1 januari 2016 voor alle actieve en inactieve deelnemers de stijging van de Consumentenprijsindex ‘alle huishoudens’, bekeken over de periode september-september (ambitie). De pensioencommissie kan op basis van haar moverende redenen afwijken van deze ambitie.

10.1.8. Overgangsregelingen

Voor werknemers die reeds op 31 december 2000 in dienst waren, zijn in verband met de per 1 januari 2001 gewijzigde pensioenregeling de hierna genoemde overgangsregelingen getroffen, die als bijlage in de cao zijn opgenomen:

- Overgangsregeling VUT-compensatie en voorzetting pensioenopbouw geboortejaren 1950 tot en met 1965. (Bijlage V);
- Overgangsregeling uitzichtgarantie ploegenpensioen. (Bijlage VI).

10.1.9. Overeenkomst

Partijen komen overeen dat indien er sprake is van:

- contract wijziging met PGB, of;
- een sterk veranderde fiscale beoordeling, of;
- substantieel gewijzigde toetsingscriteria van de DNB (De Nederlandsche Bank); het totale pensioenreglement, inclusief indexatie afspraken ter beoordeling voor wordt gelegd aan sociale partners. Daarbij is steeds het uitgangspunt dat door partijen gestreefd wordt naar pensioenresultaten die in lijn zijn met een fiscaal maximale, geïndexeerde middelloonregeling.

Hoofdstuk 11 – Overige arbeidsvoorwaarden

Artikel 11.1. Scholing en vorming jeugdige werknemers

11.1.1. Partiële leerplicht

Voor een partieel leerplichtige werknemer gelden de volgende bijzondere bepalingen:

- i De normale wekelijkse arbeidsduur wordt verminderd met het aantal hele of halve dagen of diensten gedurende welke de werknemer geen arbeid mag verrichten teneinde te voldoen aan de wettelijke leerplicht. Deze vermindering blijft op dezelfde wijze en in gelijke mate van kracht gedurende de periode waarin de werknemer niet feitelijk aan de leerplicht voldoet, bijvoorbeeld wegens vakantie van de onderwijsinstelling.
- ii Een partieel leerplichtige werknemer wordt op basis van de verminderde arbeidsduur gelijkgesteld met de werknemers die niet de volledige werktijd, welke in het bedrijf van de werkgever gangbaar is, werkzaam zijn.

11.1.2. Vorming

Een niet-leerplichtige werknemer die jonger is dan 19 jaar wordt in de gelegenheid gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van twee halve dagen of één dag per week met behoud van loon, deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten. Een deelnemende werknemer die tijdens enig cursusjaar de 19jarige leeftijd bereikt, kan het betreffende cursusjaar voltooien. Indien voor het deelnemen aan de cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven.

11.1.3. Vakopleiding

Een niet-leerplichtige werknemer die jonger is dan 21 jaar en die aan de daarvoor te stellen eisen voldoet, wordt in de gelegenheid gesteld om, met behoud van loon en gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie, hetzij een opleiding te volgen binnen het kader van de beroepsbegeleidende leerweg, hetzij met toestemming van de werkgever een vakopleiding te volgen die niet onder het leerlingstelsel valt.

11.1.4. Avondonderwijs

Voor zover de vorming of vakopleiding via avondonderwijs wordt genoten, wordt de betreffende werknemer in de gelegenheid gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten. Wanneer gedurende drie avonden per week onderwijs wordt gevolgd, zal worden nagegaan of het redelijk is de betrokkene binnen de onderneming één ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.

11.1.5. Intrekken faciliteiten

Indien van een werknemer regelmatig blijkt, dat hij bovenstaande faciliteiten niet aanwendt voor het volgen van onderwijs, respectievelijk het maken van huiswerk verbonden aan de vorming en vakopleiding, dit ter beoordeling van de werkgever in overleg met de cursusleiding, kan de werkgever de genoemde faciliteiten intrekken.

Artikel 11.2. Beloning van inleenkrachten

- a. Inleenkrachten onder de werkingssfeer van de cao voor uitzendkrachten worden beloond op basis van de geldende salarisschalen voor de werknemers van de onderhavige cao, inclusief de daarbij behorende bepalingen ten aanzien van leeftijd, inschaling, individuele en collectieve herziening. De salarissen volgens

de hiervoor genoemde salarisschalen zullen voor inleenkrachten worden herleid naar een uurloontabel exclusief vakantietoeslag, gebaseerd op een arbeidsduur van 40 uur per week.

- b. Voor het werken in ploegendienst heeft de inleenkracht, in plaats van de volgens de cao voor uitzendkrachten geldende tijdzonetoeslag, recht op dienstroostertoeslag volgens het in de onderhavige cao aangegeven percentage.
- c. Overwerk door inleenkrachten wordt beloond volgens de onderhavige cao.
- d. Tegemoetkoming in de reiskosten voor woon-/werkverkeer van inleenkrachten geschiedt op basis van de geldende regeling voor de werknemers op wie de onderhavige cao van toepassing is.
- e. Voor ingeleende vakantiewerkers met een maximale inleenperiode van drie maanden mag worden afgeweken van op onderhavige cao gebaseerde beloning.

Artikel 11.3. Vakbondswerk in de bedrijven

De werkgever erkent, dat het functioneren van de vakverenigingen afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn in het werk van de vakverenigingen met betrekking tot de onderneming. Op grond hiervan zal hij mogelijkheden scheppen voor het functioneren van het bondswerk in de bedrijven voor zover dit met het oog op bovengenoemde betrokkenheid nodig is. Deze mogelijkheden zijn of zullen worden neergelegd in een afzonderlijke overeenkomst ter uitvoering van deze bepaling, binnen de grenzen van de overeenkomsten, die tussen de werkgever enerzijds en de vakverenigingen anderzijds zijn of zullen worden gemaakt.

Aldus overeengekomen op 5 september 2019. Na uitwerking van teksten definitief vastgesteld op 3 november 2020, te Amsterdam:

Namens werkgever

Albemarle Catalysts Company B.V.:

A. Quist
(Bestuurder/ Managing Director)

.....

Namens werknemersverenigingen

FNV:

E. Laassal
(Bestuurder)

.....

CNV Vakmensen.nl

P. Böeseken
(Bestuurder)

.....

P.F. Fortuin
(Voorzitter)

Bijlage I Salarisschalen

Met ingang van 1 september 2019 zijn de salarisschalen van 1 april 2019 en de individuele salarissen structureel met 3% verhoogd als volgt.

Salarisschaal - Nederland	Salarisschaal - wereldwijd	Maandsalaris	Midpoint
1	8	2739	38.159,75
2	9	2875	40.054,50
3	10	3020	42.074,64
4	11	3238	45.111,82
5	12	3514	48.957,05
6	13	3855	53.707,86
7	14	4228	58.904,50
8	15	4756	66.260,59
9	16	5356	74.619,79
10	17	6162	85.848,98
11	18	7087	98.736,08
12	19	8159	113.671,19
13	20	9391	130.835,41

Met ingang van 1 september 2020 worden de salarisschalen van 1 september 2019 en de individuele salarissen structureel met 3% verhoogd als volgt.

Salarisschaal - Nederland	Salarisschaal - wereldwijd	Maandsalaris	Midpoint
1	8	2822	39.316,10
2	9	2962	41.267,58
3	10	3111	43.342,45
4	11	3336	46.477,15
5	12	3620	50.434,84
6	13	3971	55.324,97
7	14	4355	60.674,86
8	15	4899	68.253,86
9	16	5517	76.863,84
10	17	6347	88.426,40
11	18	7300	101.703,60
12	19	8404	117.085,52
13	20	9673	134.764,23

Bijlage II Protocol verlengde dagdienstrooster in hogedruk-laboratorium en Quality Control

1. In het hogedruklaboratorium wordt gewerkt met een dienstrooster van 7 dagdiensten per week met een bezetting van 4 werknemers, waarbij gemiddeld 5 diensten per week worden gewerkt.
2. Het rooster omvat in principe:

	ma	di	wo	do	vr	za	zo
1	d	d	d	-	d	d	d
2	d	-	d	d	d	-	-
3*	d	d	d	d	d	-	-
4	d	d	d	d	d	-	-

*(geconsigneerd op za en zo)

3. Het volgens rooster werken op een feestdag, vallend op zaterdag of zondag, wordt volgens de cao beloond met:
 - a. 0,28% per uur op zaterdag;
 - b. 0,56% per uur op zondag.

Indien volgens het bovenstaande rooster op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag gewerkt moet worden, zijn zij die het voorafgaande en/of komende weekeinde gewerkt hebben of moeten werken hiervan vrijgesteld (resp. de nrs 1 en 2). Het werk wordt dan verricht door de volgende werknemer in het rooster (hier dus de nr. 3). De gewerkte uren worden in dit geval beloond als overwerk, waarbij zoveel mogelijk vooraf vrije tijd compensatie wordt verleend.

4. Indien door omstandigheden roosterwisseling moet plaatsvinden, zal getracht worden (vooraf) vrije tijd compensatie te geven voor de eventueel te maken overuren.
5. De overgang van het vijfploegdienstrooster naar het verlengde dagdienstrooster zal als volgt geschieden:
 - van vijfploegdienstrooster naar verlengde dagdienstrooster, steeds inclusief het werken op alle dagen van de week.
6. De afbouw van de vijfploegdienstroostertoeslag zal in principe op het overgangsmoment naar het verlengde dagdienstrooster in werking treden (zie de cao). (Voor het reservepersoneel wordt het jaar 1985 genomen voor de berekening van de gemiddelde toeslag).
7. Op deze overgangsmomenten zal berekend worden of de gemiddelde arbeidsduur, welke bij de dienstroosters hoort, is behaald.
8. Indien roostermatig gebruik gemaakt wordt van een consignatieregeling is de bepaling uit de cao van toepassing (consignatie) (2,75% per periode van 24 uur op zaterdagen en zondagen; 3,30% per periode van 24 uur op feestdagen).

9. De opname van ATV-dagen zal geschieden volgens de locatie-roosterafspraken.
De opname van ATV-dagen op zaterdag of zondag zal niet worden toegestaan.

10. Betalingsregeling:

Betaling van de toeslagen. Hierbij is afgesproken dat de maandelijkse toeslag 9% zal bedragen. Deze 9% is een gemiddelde van:

- a. de toeslag verbonden aan het verlengde dagdienstrooster en
- b. de toeslag voor de consignatieregeling voor de zaterdagen, de zondagen en de eventuele feestdagen.

Deze samengevoegde toeslag zal als een vaste toeslag per maand worden betaald.

Bijlage III Ziekteverzuim

Overwegende dat

- de oorzaken van ziekteverzuim zowel binnen als buiten de arbeidssituatie zijn gelegen en dat een beleid gericht op het voorkomen en beperken van ziekteverzuim specifieke verantwoordelijkheden oplegt aan zowel de werkgever als aan de werknemer,
- het voorkomen en beperken van ziekteverzuim - en daarmee tevens het beperken van de kans op langdurige arbeidsongeschiktheid - een zwaarwegend belang is van alle bij de cao betrokken partijen, ongeacht de feitelijke of relatieve omvang van het ziekteverzuim binnen de onderneming,

zijn partijen overeengekomen in de cao het volgende vast te leggen:

Gezondheid- en ziekteverzuimbeleid

Met instemming van de ondernemingsraad is door de werkgever een gezondheid- en ziekteverzuimbeleid opgesteld. Doel van dit beleid is om binnen de wettelijke kaders een goed en volledig gezondheidsbeleid bij de werkgever toe te passen. Voorkomen en beperken van uitval als gevolg van ziekte staan centraal.

Overleg

Het door de werkgever gevoerde en te voeren beleid tot beperking van ziekteverzuim en van de kans op langdurige arbeidsongeschiktheid zal, met inachtneming van hetgeen terzake wettelijk is bepaald, onderwerp zijn van regelmatig overleg met de Ondernemingsraad. Het overleg over de hoofdlijnen van dit beleid en arbeidsvoorwaarden als onderdeel van dit beleid is voorbehouden aan cao-partijen.

Bijlage IV Overleg met Vakverenigingen

De werkgever, alsmede de tot haar behorende concernonderdelen, enerzijds,

- onderkende dat het behoud, en waar mogelijk uitbreiding en verbetering in de kwaliteit van werkgelegenheid, van groot belang is voor de werknemers en voor de gemeenschap,
- overwegende dat - hoewel een garantie voor arbeidsplaatsen niet binnen de macht van de onderneming ligt - in de redelijkheid verwacht mag worden, dat bij eventuele noodzakelijke vermindering van werkgelegenheid gedwongen ontslag zoveel mogelijk wordt voorkomen, althans tot het uiterste wordt beperkt,

en

de vakverenigingen anderzijds,

verklaren zich ten aanzien van het werkgelegenheidsbeleid op de volgende afspraken te baseren:

1. **Periodiek overleg**

Tussen de werkgever en de vakverenigingen zal periodiek overleg plaatsvinden m.b.t. specifieke onderwerpen. Welke onderwerpen voor overleg in aanmerking komen worden door de sociale partners vastgesteld.

2. **Reorganisatie**

- 2.1 Indien de leiding van een concernonderdeel voornemens heeft waarvan mag worden verwacht dat daarvan een duidelijke en voorzienbare invloed op de werkgelegenheid uitgaat, zal daarover in een zo vroeg mogelijk stadium een gesprek plaatsvinden met de vakverenigingen, waarbij alle ter zake doende informatie wordt verstrekt, de motivering van de voornemens wordt gegeven en zo nodig overleg zal worden gepleegd over de begeleiding door de vakverenigingen van de eventuele uitvoering van de voornemens.
- 2.2 Indien de ontwikkelingen het noodzakelijk maken om de bestaande omvang van de werkgelegenheid belangrijk in te krimpen, dan zullen de vakverenigingen daarover worden geïnformeerd. Er zal naar worden gestreefd gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te vermijden en de inkrimping in de eerste plaats te doen geschieden door natuurlijk verloop.
- 2.3 Onder gedwongen collectief ontslag, genoemd in 2.2. wordt verstaan ontslag wegens overtolligheid, terwijl betrokkenen niet het verwijt treft, dat zij het ontslag zelf onvermijdelijk maken door het weigeren van een redelijk aanbod tot herplaatsing of anderszins tekortschieten in medewerking.

3. **Ingeleende arbeidskrachten**

- 3.1 Onder "ingeleende arbeidskrachten" wordt verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van, respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever, zonder met hem een dienstverband te hebben aangegaan.

3.2 Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die bij de werkgever moeten worden verricht en die een doorlopend karakter dragen, door eigen personeel worden uitgevoerd. Met uitzondering van specialistische werkzaamheden, piekwerkzaamheden en in incidentele gevallen. Er zal alleen gebruik worden gemaakt van personeel van derden, indien daardoor de positie van het eigen personeel niet in gevaar wordt gebracht.

In de volgende gevallen kan personeel van derden worden ingeschakeld:

- bepaalde specialistische werkzaamheden;
- incidentele piekbelasting;
- uitzonderlijke pieken in het ziekteverzuim;
- onvervulde vacatures voor bepaalde tijd;
- reorganisaties.

3.3 De werkgever draagt in de onderneming, zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad, aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.

3.4 Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de Ondernemingsraad.

Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:

- naam en adres van de uitlener(s);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- het aantal ingeleende arbeidskrachten;
- de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten.

Bijlage V Overgangsregeling VUT-compensatie en voortzetting pensioenopbouw geboortejaren 1950 tot en met 1965

1. Doel

De overgangsregeling voortzetting pensioenopbouw en VUT-compensatie is in 2001 getroffen in verband met de afschaffing van de vutregeling. Voor die werknemers die door de overgang en gezien hun leeftijd, onvoldoende pensioenjaren kunnen opbouwen is een overgangsregeling getroffen die voorziet in opbouw van ouderdomspensioen gedurende de prepensioenperiode (62 tot 65 jaar).

De overgangsregeling VUT-compensatie is getroffen in verband met de afschaffing van de vutregeling. Het doel van deze regeling is voor een bepaalde groep werknemers een inkomensperspectief te bieden voor de periode van 62 tot 65 jaar.

Aanpassing van beide regelingen is noodzakelijk in verband met de eisen van de Wet VPL met ingang van 1 januari 2006.

2. Rechthebbenden (deelnemer 2000)

Werknemers die:

- geboren zijn op of na 1 januari 1950 en vóór 1 januari 1966;
- vanaf 31 december 2000 ononderbroken in dienst zijn geweest;
- ten minste de tien jaren voor hun 60^{ste} verjaardag ononderbroken in dienst zijn geweest;
- onderworpen zijn aan Nederlandse loonheffing.

3. Werkgeversaanvulling pensioenopbouwjaren

Rechthebbenden verkrijgen tussen het 52^{ste} en 62^{ste} levensjaar een storting in de levensloop volgens tabel 5.4 onder andere ter vervanging van de werkgeversaanvulling pensioenopbouwjaren.

4. Werkgeversaanvulling VUT-compensatie

4.1 Rechthebbende verkrijgen tussen het 52^{ste} en 62^{ste} levensjaar een storting in de levensloop volgens tabel 5.4 onder andere ter vervanging van de werkgeversaanvulling VUT-compensatie.

4.2 Indien een werknemer niet is onderworpen aan Nederlandse loonheffing wordt, indien daartoe aanleiding is, in plaats van de onder 4.1 genoemde storting, een passende vervangende aanspraak overeengekomen.

5. Werkgeversstorting levensloop

5.1 Beide werkgeversaanvullingen (3.1. en 4.1) zijn actuariael herrekend naar een contante kapitaalwaarde en vervolgens vertaald naar stortingen in de levensloop waarbij rekening gehouden is met een rente winst van 4% op deze stortingen. Per geboortjaar leidt dit tot onderstaande stortingen (zie tabel 5.4) per geboortjaar. Deze stortingen gelden als supplement op reeds opgebouwde pre-pensioen én additionele ouderdomspensioen actuariael teruggebracht naar leeftijd 62 jaar.

5.2 In het bedrijf van de werkgever bestaat een levenslooplegument.

5.3 De werkgever hanteert voor het bepalen van de hoogte en duur van de werkgeversbijdrage onderstaande bepalingen en geboortejarentabel:

a. deelnemers 2000 geboren tussen 1950 en 1965:

de werkgeversstortingen zullen maandelijks geschieden gedurende tien (10) jaar. De stortingen zullen aanvangen in januari van het jaar dat de deelnemer zijn 52^{ste}

verjaardag viert en stoppen na de storting van december in het jaar dat de deelnemer 61 jaar wordt met inachtneming van de bepalingen in artikel 4.1 van het reglement levensloopregeling Albemarle Catalysts Company B.V.

- b. deelnemers 2000 geboren in 1955:
de werkgeversstorting op de individuele levenslooptrekening zullen met inachtneming van de bepalingen in artikel 4.1 van het reglement levensloopregeling Albemarle Catalysts Company B.V. voor maximaal 12% plaatsvinden. Het resterende deel van het toegezegde stortingspercentage zal worden uitgekeerd als (bruto) vergoeding (en telt niet mee als pensioeninkomen).
- c. Deelnemers 2000 geboren in 1950 tot en met 1954:
de werkgeversstortingen zullen aanvangen per januari 2006 en doorlopen tot en met juni van het jaar waarin de betreffende deelnemer 2000 62 jaar wordt. Deelnemers 2000 behorende tot deze groep geboren voor 1 juli zullen in het jaar dat ze 62 jaar worden de restante stortingen van dit jaar ontvangen bij de laatste salarisbetaling als actieve werknemer met inachtneming van de bepalingen in artikel 4.1 van het reglement levensloopregeling Albemarle Catalysts Company B.V. Indien een werknemer vallend onder de omschrijving deelnemer 2000 niet wenst mee te doen aan de levensloopregeling en/of het fiscaal niet meer mogelijk is om werkgeversstortingen in de levensloopregeling te storten, dan zullen deze stortingen worden uitgekeerd als (bruto) vergoeding (en telt niet mee als pensioeninkomen).
- d. Indien de werkgeversstortingen zijn aangevangen voor deelnemer 2000 en deze deelnemer neemt verlof op direct voor de pensioendatum gebruikmakend van het opgebouwde saldo zoals beschreven in artikel 6 van het reglement levensloopregeling Albemarle Catalysts Company B.V., dan zullen de “gemiste” stortingen gedurende deze (levensloop) verlofperiode gelijkmatig verdeeld worden over de resterende periode met in achtneming van de bepalingen in artikel 4.1 van het reglement levensloopregeling Albemarle Catalysts Company B.V..

5.4 Tabel levensloopstortingen door de werkgever voor deelnemer 2000

Geboortejaar	Storting per jaar als % van het basissalaris
1950	30,6
1951	24,5
1952	20,9
1953	15,3
1954	14
1955	13,4
1956	11,9
1957	11,3
1958	10,7
1959	10,1
1960	9,5
1961	8
1962	7,4
1963	6,8
1964	6,2
1965	5,7

Bijlage VI Overgangsregeling uitzichtgarantie ploegenpensioen

1. Doel

Per 1 januari 2001 is de pensioenregeling die voorziet in versnelde opbouw van ploegenpensioen in een korte periode (40- tot 60-jarige leeftijd) vervangen door een nieuwe pensioenregeling waarin de werknemers reeds vanaf aanvang dienstverband, ongeacht de leeftijd, tot aan de Pensioenrichtleeftijd over de vaste ploegendiensttoeslag pensioen opbouwen op dezelfde wijze als over het salaris. In verband hiermee is een overgangsregeling getroffen die de werknemers een uitzichtgarantie biedt op ploegenpensioen rekening houdend met hetgeen op basis van de oude pensioenregeling kon worden opgebouwd.

2. Begrip vaste ploegendiensttoeslag

Voor toepassing van deze regeling is de definitie van vaste ploegendiensttoeslag zoals gegeven in het hoofdstuk pensioenopbouwfactoren van het pensioenreglement 2001 bepalend.

3. Rechthebbenden

De werknemers die op 31 december 2000 in ploegendienst werkzaam zijn en vanaf 31 december 2000 ononderbroken in dienst zijn tot de eerste van de maand volgend op die waarin de 60-jarige leeftijd wordt bereikt.

4. Uitzichtgarantie ploegenpensioen

- 4.1 Rechthebbenden verkrijgen op de pensioenrichtleeftijd uitzicht op een werkgeversaanvulling ingaande op de eerste van de maand volgende op die waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt.
- 4.2 De hoogte van de uitzichtgarantie op ploegenpensioen wordt bepaald door de gemiddelde vaste ploegendiensttoeslagen (op basis van de definitie in het pensioenreglement 2000) over de periode gelegen tussen de datum van aanvang van de ploegendienst, maar niet eerder dan vanaf de 1e januari volgend op de 40e verjaardag en de 1e januari volgend op de 60e verjaardag te vermenigvuldigen met het betreffende garantiepercentage uit onderstaande tabel. Bij de berekening van de gemiddelde toeslag wordt rekening gehouden met de indexering op basis van artikel 14 van het tot en met 31.12.2000 geldende pensioenreglement.
 - a. De werkgeversaanvulling bedraagt maximaal de berekende uitzichtgarantie minus het conform de nieuwe pensioenregeling opgebouwde pensioen over de vaste ploegendiensttoeslag en minus het maximum van de uitkomsten van artikel 10.2.6. en 10.2.7. sub 2 van het pensioenreglement.

Tabel

Leeftijd op 31.12.2000	Garantiepercentage
60 en ouder	volledige 20 jr. opbouw, geen garantie nodig
59	82,5
58	83,25
57	83,75
56	84,5
55	85
54	85,75
53	86,25
52	87
40 t/m 51	88
39	86
38	84
37	82
36	80
35	79
34	78
33	77
32	76
31	75
30	74

- 4.3 Voor rechthebbenden die eerst na het bereiken van de 40-jarige leeftijd in ploegendienst zijn gaan werken wordt het garantiepercentage gecorrigeerd. Voor elk vol jaar dat later met het in ploegendienst werken wordt aangevangen wordt het garantiepercentage met 1/20 gekort. Voor een gedeelte van een jaar vindt evenredige korting plaats.
- 4.4 Het bepaalde in het vorige lid wordt overeenkomstig toegepast ingeval rechthebbenden vóór het bereiken van de 60-jarige leeftijd het werken in ploegendienst hebben beëindigd.

BIJLAGE VII: Protocol cao 2019-2021

Protocollaire afspraken behorende bij de looptijd van deze cao:

Aantrekkelijkheid als werkgever

ACC zal een pilotprogramma starten ingaande oktober 2019 waarbij alle huidige en nieuwe medewerkers op basis van vrijwilligheid de keuze krijgen om jaarlijks 50 ATV-uren structureel te verkopen met een toeslag van 25% op de waarde van de verkochte uren.

De waarde van een ATV-uur bedraagt $1,08 \times (0,63\% \text{ van het maandinkomen}) \times 1,25$ met de peildatum van 1 januari van het jaar waarover de werknemer kiest de uren te verkopen. Medewerkers die deze uren verkopen kunnen kiezen voor een eenmalige uitbetaling in januari of een maandelijkse uitbetaling van een twaalfde van het totaal in twaalf gelijke delen. De uitbetaling is niet pensioengevend, er wordt geen vakantiegeld/eindejaarsuitkering over berekend en wordt ook niet meegerekend in de waarde van het uurloon.

Na een proefperiode van 2 jaar zal een evaluatie plaatsvinden. Er zal dan worden bekeken of ACC door gaat met deze regeling. Indien na evaluatie wordt besloten de verkoop van uren te continueren kunnen alle werknemers (ongeacht of zij aan de proefperiode hebben mee gedaan) vrijwillig beslissen of ze willen instappen op de regeling die op dat moment wordt aangeboden. Dit betekent dat de medewerkers die aan de proefperiode mee doen op dat moment de mogelijkheid krijgen om opnieuw op vrijwillige basis te kiezen of ze verder willen gaan met de regeling of willen stoppen.

Het verkopen van uren kan alleen plaatsvinden vanuit opgebouwde ATV-rechten en niet vanuit aangekochte uren.

Pensioen

Het pensioencontract met PGB eindigt op 31 december 2020. Een nieuw contract moet worden opgesteld, hetgeen in samenspraak met medezeggenschappartners zal plaatsvinden. Dit betekent dat een pensioenwerkgroep moet worden opgericht die zich zal bezighouden met de voorbereiding en verkenning van een nieuw of herziening van het huidig pensioencontract.

De pensioenwerkgroep zal bestaan uit 2 leden namens ACC, 2 namens de vakorganisaties, 2 leden namens de OR en 1 gezamenlijke adviseur afkomstig van AON. AON is door Albemarle Corporation aangewezen als adviseur. De specifieke adviseur van AON zal door de leden van de pensioenwerkgroep gezamenlijk worden gekozen. De looptijd van de pensioenwerkgroep is tot 1 januari 2021. De pensioenwerkgroep neemt afspraken voortkomend uit het Pensioenakkoord mee voor zover zijn overeengekomen tijdens de looptijd van de pensioenwerkgroep.

Part-time werken in de ploegendienst

De bestaande werkgroep heeft de mogelijkheden onderzocht en wordt beëindigd. Een nieuwe werkgroep wordt opgestart om vervolg te geven aan dit onderwerp. Er zal een stuurgroep komen waar alle cao partijen in vertegenwoordigd zijn die hier een rol in gaan spelen. De Stuurgroep zal een nieuwe opdracht voor de nieuwe werkgroep opstellen met daarbij een aantal mogelijkheden die door de nieuwe werkgroep worden onderzocht en waarop wordt geadviseerd. De ambitie is om part-time werken in de ploegendienst in de komende twaalf maanden in te voeren.

Werkgroepen

Gedurende de looptijd zullen de bovenstaande twee werkgroepen actief zijn. De werkgroepen, zullen aan de huidige Stuurgroep rapporteren die bestaat uit namens Albemarle: Dru Manuel, Eelco Vogt, Ingrid Baldé, Marc Nicolas, namens FNV Esam Laassal, Marion ten Boer, Trevor Rowe en namens CNV Peter Böeseke, Tosca Langereis en Pieter Schreuder.

Duurzame inzetbaarheid

Het onderwerp Persoonlijk Duurzaamheidsbudget (PDB) zal anders vorm krijgen. ACC gaat aan de slag met het Loopbaan Reflectie programma van Lee, Hecht, Harrison (LHH). Dit programma wordt beschikbaar gesteld aan alle medewerkers en krijgt een looptijd van 2 jaar vanaf 1 maand na het van kracht worden van deze UvO. Een eventuele verlenging is mogelijk om alle medewerkers die zich hiervoor hebben aangemeld in staat het stellen het programma af te ronden. Deelname is vrijwillig. Ook leidinggevenden worden in dit proces betrokken. Naast het basisprogramma kunnen medewerkers ook kiezen voor een optie over Welzijn en Vitaliteit en medewerkers vanaf 55 jaar hebben de keuze deze optie uit te ruilen voor een financiële scan.

Werkdruk

Er is een combinatie gemaakt van de aanbevelingen van het onderzoek van “Zorg van de Zaak” en de resultaten van het Employee Engagement Survey van ACC. De resultaten van beide onderzoeken zijn aan de medewerkers gecommuniceerd. Vervolgens zullen focusgroepen worden gevormd voor een verdieping van de gevonden resultaten en de te nemen acties waarbij de prioriteiten van beide onderzoeken aan de orde komen op de volgende thema’s: Algemene vraag, Employee Value proposition/Aantrekkelijkheid Albemarle, Ethics and Integrity*, Job responsibilities, Leadership*, Operating Efficiently, Performance Management, Sterke punten van onze GBU, Werkbelastings onderzoek*. Aanbevelingen van het onderzoek van “Zorg van de Zaak” komen bij de thema’s met * aan de orde. In het eerstvolgend Periodiek Overleg zal ACC een update geven aan de vakorganisaties over de uitkomsten van deze focusgroepen en de maatregelen die zullen worden genomen.

Regeling thuiswerken

Het voorstel van de werkgroep Thuiswerken heeft geleid tot een wijziging van de bestaande regeling en deze wordt per 1^e van de maand volgend op de instemming van de Ondernemingsraad. Aangezien dit een regeling is, zal de Ondernemingsraad op de gebruikelijke wijze voor de invoering van de wijziging worden betrokken. Dit onderwerp wordt voortaan met de Ondernemingsraad besproken.

Cao tekst

Partijen hebben elkaar niet kunnen vinden voor het opschonen van de cao-tekst. Dit onderwerp wordt doorgeschoven naar een later tijdstip.

Onbetaald verlof

De mogelijkheid om gedurende een langere periode onbetaald verlof (sabbatical) op te nemen bestaat formeel binnen ACC niet maar wordt in de praktijk al wel toegepast. Dit wordt nu geformaliseerd. Zowel de inhoud als het proces van aanvraag van deze regeling zal voortaan met de Ondernemingsraad worden afgestemd en in het Personeelshandboek worden vastgelegd. Het eerstvolgende tekstvoorstel aan de Ondernemingsraad voor deze regeling zal worden gedeeld met de vakorganisaties.

Participatiewet

Partijen spreken tijdens de looptijd van de cao de intentie af om 2 garantiebannen in te vullen, mits een match mogelijk is.

Tijdsbesteding kaderleden vakbondsoverleg

De kaderleden zullen per jaar in totaal 2 uur per lid aan vakbondsactiviteiten onder arbeidstijd mogen besteden. De vakbonden geven jaarlijks het aantal leden met peildatum van 1 januari aan Albemarle door. De secretarissen van beide kadergroepen zullen per kwartaal een tijdsoverzicht aan HR verstrekken.

Solidariteitsbijdrage/Internationale vakbondsprojecten

Bij een akkoord van de uitkomst van onderhandelingen zal ACC een bedrag van maximaal € 5.000 per project per vakorganisatie gedurende de looptijd van deze cao sponsoren. Per vakorganisatie is het volgende afgesproken:

- FNV, samen met FNV is gekozen voor het recycling project in India;
- CNV Vakmensen, CNV zal in overleg met ACC kenbaar maken voor welk project wordt gekozen.

Overige afspraken

Werkgeversbijdrageregeling

De zogenoemde AWWN-regeling wordt gedurende de looptijd van de cao gecontinueerd.

WGA-premie

De werkgever zal gedurende de looptijd van de cao afzien van het recht om het werknemersdeel van de WGA-premie te verhalen.

Vakbondscontributie

De werkgever is bereid gedurende de looptijd van de cao de vakbondscontributie fiscaal te faciliteren voor zover en voor zolang dit wettelijk is toegestaan.

BIJLAGE VIII: Structurele verkoop 50 ATV-uren (met toeslag van 25%) conform Bijlage VII: Protocol cao 2019-2021

Om mee te doen aan de structurele verkoop van 50 ATV-uren moet de keuze hiervoor voorafgaand aan het betreffende jaar schriftelijk worden vastgelegd. Dit gebeurt door middel van een formulier. De volgende afspraken gelden:

1. HR dient het verzoek uiterlijk 31 december voorafgaand aan het jaar van deelname te ontvangen. Medewerkers hebben 2 keuzemomenten, namelijk uiterlijk 31 december 2019 voor het jaar 2020 en uiterlijk 31 december 2020 voor het jaar 2021.
2. Medewerkers maken een keuze voor eenmalige uitbetaling in januari of maandelijkse uitbetaling in 12 gelijke termijnen.
3. Bij uitdiensttreding (op eigen verzoek) in een jaar waarin 50 ATV-uren met toeslag zijn verkocht, zal de verleende toeslag van 25% over de maanden na uitdiensttreding worden ingehouden op de eindafrekening.
4. Bij een maandelijkse structurele uitbetaling onder deze regeling zal de uitbetaling van de ATV-toeslag van 25%, conform bijlage VII, worden belast volgens de reguliere maantabel. In alle andere gevallen bij verkoop/koop zal de tabel bijzondere beloningen worden toegepast.
5. Voor een medewerker die van deze regeling gebruik heeft gemaakt, is het in het betreffende jaar niet mogelijk om ATV-uren te kopen.

De verkoop van ATV-uren, zowel structureel als incidenteel, leidt tot een hoger belastbaar inkomen en kan derhalve invloed hebben op (toekomstige) inkomensafhankelijke regelingen (uitkeringen, toeslagen, etc.).