

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

Linde Gas Benelux B.V. te Schiedam en Linde Homecare Benelux B.V. te Eindhoven

als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht

CNV Vakmensen.nl te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan,

looptijd 1 juni 2023 t/m 31 augustus 2024

Inhoudsopgave CAO

	blz.
Inhoudsopgave CAO	2
HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN	4
Artikel 1 – Definities en verklaring gebruikte afkortingen	4
Artikel 2 – Algemene verplichtingen van de werkgever	5
Artikel 3 – Algemene verplichtingen van de werknemer	5
Artikel 4 – Algemene verplichtingen van de vakverenigingen	6
HOOFDSTUK 2: HET DIENSTVERBAND	7
Artikel 5 – De aanstelling	7
Artikel 6 – De aard van het dienstverband	7
Artikel 7 – Opzegtermijn van de arbeidsovereenkomst	7
HOOFDSTUK 3: ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN	8
Artikel 8 – Dienstroosters	8
Artikel 9 – Werkdagen en werktijden	9
Artikel 10 – Arbeid in ploegdienst	10
Artikel 11 – Parttime arbeid	10
Artikel 12 – ADV-dagen	11
Artikel 13 – Overlegprocedure bij overwerk	11
HOOFDSTUK 4: FUNCTIEGROEPEN EN MAANDSALARIS	12
Artikel 14 – ORBA-functiewaarderingsstelsel	12
Artikel 15 – Salarissysteem en variabele beloning	12
Artikel 16 – Verhoging functiegroep als gevolg van promotie of hergradering	13
Artikel 17 – Herplaatsing naar een lager ingedeelde functie	14
Artikel 18 – Vervanging hogere functie	15
Artikel 19 – Uitbetaling	15
HOOFDSTUK 5: VASTE TOESLAGEN	16
Artikel 20 – Ploegentoeslagen	16
Artikel 21 – Afbouwregeling ploegentoeslagen	16
HOOFDSTUK 6: BIJZONDERE BELONINGEN	17
Artikel 22 – Overwerk	17
Artikel 23 – Bijzondere toeslagen	19
HOOFDSTUK 7: DIVERSE UITKERINGEN	22
Artikel 24 – Winstuitkering	22
Artikel 25 – Vakantietoelage	22
Artikel 26 – Jubileumuitkering	23
HOOFDSTUK 8: AFWEZIGHEID	24
Artikel 27 – Vakantierecht	24
Artikel 28 – Nadere bepalingen over vakantie	25

Artikel 29 – Kort verlof	25
Artikel 30 – Zorgtakenverlof	26
Artikel 31 – Bijzonder verlof	27
Artikel 32 – Vrije uren voor oudere werknemers	27
Artikel 33 – Feestdagen	28
HOOFDSTUK 9 : ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID	29
Artikel 34A – Arbeidsongeschiktheid	29
Artikel 34B – Arbeidsongeschiktheid waarbij de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 is gelegen	30
HOOFDSTUK 10: DIVERSEN	32
Artikel 35 – Fusie, reorganisatie, sluiting en inschakeling van adviesbureaus	32
Artikel 36 – Overgangsregeling levensloop	32
Artikel 37 – Bondswerk in de onderneming	32
Artikel 38 – Overlijdensuitkering	33
Artikel 39 – Pensioen (en VPL)	34
BIJLAGEN	36
Bijlage A – A1. Onderhandelingsresultaat 15 februari 2022	36
Bijlage A – A2. Aanvullende afspraken op het door partijen getekende Onderhandelingsresultaat van 15 februari 2022.	40
Bijlage A – A3. Contouren voor de RVU-regeling Linde d.d. 15 februari 2022	41
Bijlage A – A4 Onderhandelingsresultaat 17 juni 2023	43
Bijlage B – Referentieraster ORBA-functiewaardering	43
Bijlage C – Salarisschalen vakvolwassenen	48
Bijlage D – Bezwaar- en beroepsprocedure ORBA-functiewaardering	50
Bijlage E – Systeem variabele beloning	51
Bijlage F – Cyclus 5-ploegendienstroosters	52
Bijlage G – Supplement werknemers ex-DSM	53
Bijlage H – Supplement werknemers ex-AGA GAS BV	54
Bijlage I – Reglement arbeidsvoorwaarden servicemonteurs	55
Bijlage J – Arbeidsvoorwaarden Linde Homecare Benelux B.V. / Farmadomo	57
Bijlage K – Regeling vaste reserve continudienst Botlek	58
Bijlage L – Overgangsregelingen invoering loongebouw per 1 januari 2010	60

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 – Definities en verklaring gebruikte afkortingen

- a. Werkgever of onderneming: Linde Gas Benelux B.V. te Schiedam en Linde Homecare Benelux B.V. te Eindhoven, hierna te noemen Linde Gas Benelux
- b. Vakverenigingen: FNV te Utrecht
CNV Vakmensen.nl te Utrecht
- c. 1. Werknemer: degene (m/v) in dienst van de werkgever met een arbeidsovereenkomst wiens functie volgens het ORBA functiewaarderingssysteem kan worden ingedeeld in de functiegroepen 1 t/m 14, de normale arbeidsduur van een fulltime werknemer in dagdienst bedraagt 40 uur.
- c. 2. Parttime werknemer: degene (m/v) in dienst van de werkgever met een arbeidsovereenkomst wiens functie volgens het ORBA functiewaarderingssysteem kan worden ingedeeld in de functiegroepen 1 t/m 14 en van wie op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeidsduur.
- De bepalingen uit deze collectieve arbeidsovereenkomst worden naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze toegepast, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.
- c. 3. Deze Collectieve arbeidsovereenkomst: hierna: 'cao'
- d. Maand: een kalendermaand.
- e. Week: een tijdvak van 7 dagen, voor de dagdienst en de 2-ploegendienst beginnend op maandag.
- f. Dag: een periode van 24 uur, die aanvangt voor de werknemer bij de aanvang van zijn dienstrooster.
- g. Arbeidsduur: het aantal uren dat de werknemer volgens het dienstrooster werkzaamheden verricht.
- h. Dienstrooster: een arbeidstijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
- i. Roostervrije dag: een dag volgens het dienstrooster, waarop werknemer is vrijgesteld van werkzaamheden.
- j. Maandsalaris: het bruto schaalsalaris, dat voor de werknemer is vastgesteld overeenkomstig [artikel 13](#) vermeerderd met de (eventueel) toegekende vaste salaristoelage.
- k. Vaste salaristoelage: een individueel als zodanig toegekend salarisdeel (FUWA, Salaristoelage/005, Salaristoelage/006 en Basis Ploeg);

l.	Maandinkomen:	het maandsalaris vermeerderd met de (eventuele) vaste toeslagen, zoals gedefinieerd onder lid n van dit artikel.
m.	Vaste toeslagen:	ploegentoeslagen en consignatievergoedingen volgens de systematiek opgenomen in de cao.
n.	Maandverdiensite:	het maandinkomen vermeerderd met de (eventuele) individueel overeengekomen Loonemolumenten.
o.	ADV-dagen:	de tijd waarop ten gevolge van arbeidsduur verkorting niet wordt gewerkt.
p.	Indelingscommissie:	de Indelingscommissie draagt zorg voor de indeling van de functies in één van de functiegroepen.
q.	Handboek HR:	de gebundelde verzameling van personeelsregelingen die in overleg met de Ondernemingsraad tot stand is gekomen alsmede, de hierin opgenomen huisregels.
r.	Uurloon:	0,58% van het maandsalaris.
s.	Overwerk:	Indien in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidsduur volgens het geldende dienstrooster, met inachtneming van <u>artikel 8.4</u> wordt overschreden.

Artikel 2 – Algemene verplichtingen van de werkgever

1. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbwet is de werkgever gehouden de belangen van de werknemer te behartigen in relatie tot de arbeidsomstandigheden, één en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever dient aanwijzingen en voorschriften te geven, zo nodig persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking te stellen en aan de werknemer de mogelijkheid te bieden tot periodiek medisch onderzoek.
2. De werkgever zal ervoor zorgdragen dat de tekst van deze cao aan iedere werknemer wordt uitgereikt, zo mogelijk binnen twee maanden na vaststelling.

Artikel 3 – Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht, op verzoek van werkgever, als werkgever de wettelijke voorschriften en bepalingen van deze cao in acht neemt, ook buiten zijn dienstrooster te werken waarbij dit door werkgever zoveel mogelijk wordt beperkt.
2. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van alles wat hem tijdens zijn arbeidsovereenkomst bekend wordt over o.a.: de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking van deze stoffen, de producten, prijzen en condities. Deze afspraak geldt ook na het einde van de arbeidsovereenkomst.
3. Zonder voorgaande schriftelijke toestemming van werkgever zal de werknemer geen betaalde nevenactiviteiten uitoefenen, op welke wijze en in welke vorm dan ook.
4. Werknemer houdt zich aan de Arbwet en gebruikt tijdens zijn werk de ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen.
5. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, als bedoeld in artikel 5 van deze cao.

Artikel 4 – Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verplichten zich deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De vakverenigingen doen er alles aan om te zorgen dat hun leden zich aan deze cao houden, voeren, of steunen geen actie om zo wijziging te brengen in deze cao. Ook werken vakverenigingen eraan mee dat de bedrijfsuitoefening van werkgever ongestoord kan doorgaan.

HOOFDSTUK 2: HET DIENSTVERBAND

Artikel 5 – De aanstelling

1. De werkgever verstrekt aan de werknemer een schriftelijke bevestiging van de aanstelling, zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen één maand na aanvang van de werkzaamheden.
2. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt verwezen naar:
 - de Nederlandse wetgeving;
 - deze cao;
 - eventueel later tussen partijen nog te sluiten collectieve afspraken;
 - het Handboek HR.

Artikel 6 – De aard van het dienstverband

1. Een dienstverband kan worden aangegaan voor onbepaalde of bepaalde tijd.
2. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan worden aangegaan voor:
 - bepaalde tijdsduur;
 - het verrichten van een bepaalde opdracht, een bepaald project of karwei.

Artikel 7 – Opzegtermijn van de arbeidsovereenkomst

1. Het dienstverband eindigt op één van de onderstaande wijzen:
 - beëindiging gedurende of aan het einde van een proeftijd;
 - met wederzijds goedvinden;
 - bij het bereiken door de werknemer van de AOW gerechtigde leeftijd;
 - opzegging door de werknemer of de werkgever, nadat een ontslagvergunning is verkregen;
 - ontbinding door de rechter;
 - ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van artikel 7:677 jo, 678 jo, 679 BW;
 - door overlijden van de werknemer.
2. De opzegtermijn door de werkgever in acht te nemen bedraagt:

<u>aantal jaren onafgebroken dienstverband</u>	<u>opzegtermijn in maanden</u>
0 tot 5 dienstjaren	1 maand
5 tot 10 dienstjaren	2 maanden
10 tot 15 dienstjaren	3 maanden
15 dienstjaren of langer	4 maanden

Voor de werknemer op 1 januari 1999 ouder dan 45 jaar geldt een opzegtermijn van 6 maanden.

3. De opzegtermijn door de werknemer in acht te nemen bedraagt 1 maand.

HOOFDSTUK 3: ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

Artikel 8 – Dienstroosters

1. De werknemer in dagdienst of in ploegendienst verricht zijn werkzaamheden volgens een vastgesteld dienstrooster.
2. De werkgever stelt, na overleg met de Ondernemingsraad en na daartoe verkregen instemming, het voor de werknemer geldende dienstrooster vast.
3. De voorkomende dienstroosters zijn:
 - a. Dagdienst:
 - een dagdienstrooster I dat een tijdvak van één week omvat, met een vastgestelde arbeidsduur van 40 uur per week en 8 uur per dag, exclusief pauze.
 - b. Ploegendienst:
 - een 2-ploegendienstrooster dat een tijdvak van twee aaneengesloten weken omvat, met een vastgestelde arbeidsduur van 40 uur per week en 8 uur per dienst;
 - een 5-ploegendienstrooster dat een aantal aaneengesloten weken omvat, met een gemiddelde arbeidsduur van 33,6 uur per week en 8 uur per dienst exclusief de dagelijkse werkoverdracht (zie Bijlage F voor een specificatie van de 5-ploegendienstroosters);
 - een reservistenrooster ten behoeve van onregelmatig wisselende diensten in een 5-ploegendienstrooster met een gemiddelde arbeidsduur van 33,6 uur per week en 8 uur per dienst (zie Bijlage F voor het nominale aantal diensten per maand).
4. Voor alle roosters geldt dat incidentele overschrijding van de dagelijkse arbeidsduur conform het dienstrooster, met een half uur of minder, geacht wordt deel uit te maken van de dagelijkse arbeidsduur en worden niet aangemerkt als overuren.
5. Werkoverdracht 5-ploegendienst voor- danwel na de dagelijkse diensttijd
Werkgever hecht veel waarde aan een goede overdracht van werkzaamheden;
 - In de 5-ploegendienst geldt op instructie van werkgever als onderdeel van de dagelijkse diensttijd en werkzaamheden een dagelijkse werkoverdracht dat gebeurt voor- of na de diensttijd;
 - De 5-ploegendienstwerknemers ontvangen voor het geheel van deze werkoverdracht voor- dan wel na de diensttijd (inclusief loop- en omkleedtijd) met ingang van 1 januari 2020 naast de gebruikelijke ploegentoeslag een toeslag van 2%;
 - Ten aanzien van werknemers in de 5-ploegendienst beginnen de overuren als na de overdracht als hierboven bepaald, in opdracht van werkgever het dagelijkse dienstrooster per dag en per week wordt overschreden;
 - Dit geldt ook voor het verrichten van arbeid op zaterdag en/of zondag;
 - Van overwerk kan slechts sprake zijn als dit door of namens de werkgever wordt opgedragen.
6. Voor de werknemer wiens functie conform het ORBA-functiewaarderingsstelsel zoals beschreven in deze cao ingedeeld in functiegroep 12 of hoger, geldt dat een overschrijding van de dagelijkse arbeidsduur conform het dienstrooster deel uitmaakt van de dagelijkse arbeidsduur. Deze bepaling geldt niet voor de werknemer in een 5-ploegendienst rooster.
7. Bij het opnieuw vaststellen van begin- en eindtijden in de dienstroosters voor de dagdiensten op maandag t/m vrijdag zal de aanvangstijd in beginsel niet gelegen zijn voor 07.00 uur en de eindtijd in beginsel niet gelegen zijn na 19.00 uur. Met inachtneming van het gestelde in dit lid zijn cao-partijen overeengekomen dat een dienstrooster met variabele begin- en eindtijd op de locatie bespreekbaar is.

Ten minste 14 kalenderdagen voor de inwerkingtreding van het gewijzigde dienstrooster wordt de werknemer hiervan in kennis gesteld. Indien dit in verband met de aard van de arbeid onmogelijk is,

moeten de rusttijden in ieder geval 28 dagen van tevoren worden meegedeeld en minimaal 4 dagen van tevoren de begin- en eindtijden van de arbeid.

8. Indien de werkgever voornemens is de arbeidsduur per dag structureel te wijzigen, waardoor de arbeidsduur meer zal gaan bedragen dan 8½ uur, pleegt hij over dit voornemen, ten aanzien van de voorwaarden, overleg met de vakverenigingen.

Artikel 9 – Werkdagen en werktijden

1. In het dagdienstrooster I wordt op de eerste vijf dagen van de week gewerkt, met een begintijd vanaf 07.00 en een eindtijd tot 19.00 uur.
2. In een 2-ploegdienstrooster wordt op de eerste vijf dagen van de week gewerkt, in één van de volgende roosters:
 - rooster I per week afwisselend ochtend- en middagdiensten.
3. In een 5-ploegdienstrooster wordt op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer regelmatig van dienst wisselt en één van de diensten een ochtenddienst, een middagdienst of een nachtdienst is, onderbroken door roostervrije dagen.
4. Een vaste reserve voor de 5-ploegdienst is uitsluitend die werknemer die het gehele jaar door gehouden is in te vallen in een 5-ploegdienstrooster, indien daaraan behoefte bestaat.
5. Werktijden ploegdienstroosters:
 - 2 ploegdienst I (Intern transport/Productie, locatie Dieren):

ochtenddienst:	06.30 uur - 15.00 uur
middagdienst:	14.30 uur - 23.00 uur
 - 2 ploegdienst I (Productie LGT, locatie Eindhoven):

ochtenddienst:	06.00 uur - 14.30 uur
middagdienst:	14.30 uur - 23.00 uur
 - 5 ploegdienst (Productie, locatie IJmuiden):

ochtenddienst:	06.00 uur - 14.00 uur
middagdienst:	14.00 uur - 22.00 uur
nachtdienst:	22.00 uur - 06.00 uur
 - 5 ploegdienst (Productie, locatie Botlek):

ochtenddienst:	07.30 uur - 15.30 uur
middagdienst:	15.30 uur - 23.30 uur
nachtdienst:	23.30 uur - 07.30 uur
 - reservistendienst (Productie, locatie Botlek):

dagdienst:	07.30 uur - 16.00 uur
ochtenddienst:	07.30 uur - 15.30 uur
middagdienst:	15.30 uur - 23.30 uur
nachtdienst:	23.30 uur - 07.30 uur

6. Op basis van het Arbeidstijdenbesluit Vervoer mag de gemiddelde werkweek over een periode van 16 weken maximaal 48 uur bedragen. Incidenteel is een werkweek van meer dan 48 uur mogelijk, maar deze meerdere uren moeten in de daaropvolgende weken worden gecompenseerd. Het Arbeidstijdenbesluit Vervoer is van toepassing op de functie MMT-A / Bezorger ZTV.

Artikel 10 – Arbeid in ploegendienst

1. Indien een werknemer in dagdienst op verzoek van werkgever en volgens de regels van deze cao in een ploegdienststrooster wordt verzocht te gaan werken, is de werknemer gehouden in ploegen te werken. En gelden de ploegentoeslagen.
2. Deze verplichting geldt niet voor:
 - de werknemer van 55 jaar of ouder die in de onderneming sinds zijn 50e verjaardag niet meer in ploegdienst heeft gewerkt;
 - de werknemer die een beroep doet op zijn gezondheid; bij verschil van mening dient een medische verklaring te worden overlegd.
3. Bij overplaatsing vanuit een ploegdienst naar een dagdienst is een afbouwvergoeding van toepassing; zie hiervoor [artikel 21](#) afbouwregeling ploegentoeslagen.

Artikel 11 – Parttime arbeid

1. De werknemer die dit kenbaar maakt, zal in overleg met de werkgever zo mogelijk in de gelegenheid worden gesteld om in parttime te gaan werken. De werknemer moet dan wel minimaal 26 weken bij de werkgever in dienst zijn.
2. Werkgever volgt hierin de regels van de toepasselijke Wet flexibel werken.
3. De werknemer die in parttime wil gaan werken zal hiertoe ten minste twee maanden vóór het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk een verzoek indienen bij werkgever. Daarin staat in ieder geval vermeld:
 - het tijdstip van ingang;
 - de gewenste omvang van de aanpassing van de arbeidsduur per week, of, als de arbeidsduur over een ander tijdvak is overeengekomen, over dat tijdvak;
 - de gewenste arbeidsplaats; of
 - de gewenste spreiding van de werktijd van de uren over de week, of het anderszins overeengekomen tijdvak.
4. Bij afwijzing van het verzoek zal de werkgever dit schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer laten weten, op zijn laatst één maand vóór de voorgestelde datum van ingang parttime werken.

Een afschrift hiervan zal aan de Ondernemingsraad worden gezonden, tenzij de werknemer hiertegen bezwaar maakt.

5. Indien de werkgever op het verzoek om in parttime te mogen werken afwijzend beslist, kan de werknemer binnen drie weken in beroep gaan bij de Beroepscommissie van de Ondernemingsraad. Alvorens advies wordt uitgebracht, zullen beide partijen worden gehoord; de Beroepscommissie brengt binnen drie weken advies uit.

Indien de werkgever het advies van de Beroepscommissie niet wenst te volgen, dient hij dit schriftelijk binnen drie weken te motiveren en vervolgens binnen 3 weken met de vakverenigingen af te stemmen.

Artikel 12 – ADV-dagen

1. De werknemer werkzaam in de dienstroosters dagdienst I, 2-ploegendienst, ontvangt 104 uur adv op jaarbasis; ten gevolge waarvan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur 38 uur bedraagt.
2. Het aantal ADV-dagdelen bedraagt 26. In overleg met de Ondernemingsraad is de ADV-regeling vormgegeven.
3. De werkgever kan per locatie per kalenderjaar, in overleg met de Onderdeelcommissie van de Ondernemingsraad, afspraken maken over het aantal aan te wijzen collectieve ADV-dagen. Het aantal dagen bedraagt per kalenderjaar 0, 1, 2 of 3 dagen. De overige ADV-dagen worden individueel, na overleg met de werknemer, vastgesteld. De directie zal erop toezien dat de afspraken met betrekking tot collectieve ADV-dagen worden nageleefd.
4. Bij afwezigheid door ziekte of anderszins, op een vooraf geplande ADV-dag, bestaat er binnen het kalenderjaar recht op een vervangende ADV-dag.
5. Indien in opdracht van de werkgever gewerkt moet worden op een vastgestelde adv dag, wordt in overleg met de betreffende werknemer een vervangende ADV-dag vastgesteld. De arbeid op de oorspronkelijk vastgestelde ADV-dag geldt niet als overwerk.
6. Indien een collectieve ADV-dag samenvalt met een dag waarop de parttime werknemer werkt, wordt de arbeidsduurverkorting naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur afgeboekt. Indien de collectieve ADV-dag samenvalt met een dag waarop de parttime werknemer niet werkt, wordt geen ADV-dag afgeboekt.
7. ADV-dagen die gepland zijn in het laatste kwartaal van enig jaar en die door bedrijfsomstandigheden of bijzondere persoonlijke omstandigheden niet zijn opgenomen door de werknemer, kunnen in het eerste kwartaal van het daaropvolgende jaar alsnog ingepland worden. Na het eerste kwartaal komen deze dagen te vervallen.
8. De regeling ADV-dagen geldt niet voor de werknemer werkzaam in de 5-ploegendienst en de reservistendienst. Ook de parttime werknemer die bij de instelling van ADV-dagen gekozen heeft met inachtneming van wetgeving voor uitbetaling van ADV-dagen is uitgesloten van deze regeling.

Artikel 13 – Overlegprocedure bij overwerk

1. De werkgever zal tijdig overleg plegen met de vakverenigingen wanneer hij structureel overwerk wil laten verrichten:
 - voor één of meerdere periode(n) langer dan zes maanden;
 - voor één of meerdere periode(n) langer dan vier weken, meer dan 45 uur per week.
2. Indien het gestelde onder lid 1 van dit artikel in acht is genomen, is de werknemer verplicht tot overwerk.

Deze verplichting geldt niet voor:

- de werknemer die jonger is dan 18 jaar;
- de werknemer van 55 jaar of ouder;
- de werknemer die een beroep doet op zijn gezondheid;
- bij verschil van mening dient een medische verklaring te worden overlegd;
- de werknemer die in parttime werkt.

HOOFDSTUK 4: FUNCTIEGROEPEN EN MAANDSALARIS

Artikel 14 – ORBA-functiewaarderingssysteem

1. De functie van de werknemer kan op basis van het ORBA-functiewaarderingssysteem worden ingedeeld in één van de functiegroepen 1 t/m 14.
2. De indeling van functies geschiedt met behulp van het Linde referentieraster door een daartoe opgeleide indelingscommissie. De indeling van de functies door de indelingscommissie leidt tot een van de functiegroepen van de CAO. Het referentieraster is opgenomen in [Bijlage B](#).
3. Aan de hand van de definitieve functieomschrijving wordt iedere functie gewogen en wordt het niveau van de functie bepaald. Deze functiewaardering leidt tot indeling in een functiegroep.
4. Indien de werknemer het niet eens is met de indeling van zijn functie is een beroep mogelijk conform de Bezwaar en beroepsprocedure ORBA-functiewaardering. Deze procedure is beschreven in [Bijlage D](#).

Artikel 15 – Salarissysteem en variabele beloning

1. De salarissen worden toegekend op basis van een salarissysteem, waaraan functiewaardering en prestatiebeoordeling ten grondslag liggen.
2. Bij elke functiegroep behoort een salarisgroep die is opgenomen in de salarisschaal. Het geheel van salarisgroepen vormt de salarisschaal. Er is één salarisschaal binnen de onderneming:
 - salarisschaal voor vak volwassenen ([Bijlage C](#)).
3. Indien een nieuwe werknemer in dienst treedt, ontvangt hij het maandsalaris behorende bij 0 treden. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders bruikbare ervaring in die functie heeft verkregen, kunnen hem een zodanig aantal treden worden toegekend, dat deze in overeenstemming zijn met elders verkregen ervaring.
4. Met ingang van 1 juni 2023 zijn de salarisschalen voor niet vak volwassenen komen te vervallen
5. **Salarisschaal voor vakvolwassenen**
De salarisschaal voor vakvolwassenen is van toepassing op de werknemer die de maximumleeftijd, behorende bij de betreffende salarisgroep van de salarisschaal niet vakvolwassenen, heeft bereikt. De salarisschaal voor vakvolwassenen is onderverdeeld in de salarisgroepen 1 t/m 14 en bestaat uit vaste herkenbare treden waarbij beoordeling wordt toegepast. De groepen kennen minimaal 13 en maximaal 38 treden.

De salarisschaal voor vakvolwassenen kan worden doorlopen aan de hand van de uitkomsten van de beoordeling. De medewerkers met een score 1, die na een half jaar verbetering laten zien in hun functioneren kunnen alsnog in aanmerking komen voor een verhoging van 1 trede.

De salarisschaal voor vakvolwassenen kent een standaard maximum en een persoonlijk maximum. Het persoonlijk maximum is te herkennen aan de grijze achtergrond. Het persoonlijk maximum is te bereiken vanaf het standaard maximum. De werknemer dient minimaal één jaar op dit standaard maximum te staan, waarna doorgroei naar het persoonlijk maximum mogelijk is. De beoordelingskoppeling tot aan het standaard maximum is als volgt:

- categorie 1: 0 trede
- categorie 2: 1 trede
- categorie 3: 2 treden
- categorie 4: 3 treden
- categorie 5: 4 treden

Tussen het standaard en persoonlijk maximum is de beoordelingskoppeling als volgt:

- Categorie 1,2,3: 0 trede
- Categorie 4: 1 trede
- Categorie 5: 1 trede

Jaarlijks per 1 april worden de individuele maandsalarissen van de werknemers verhoogd met het door de beoordeling bepaalde aantal treden, voor zover deze uitloop binnen de betreffende salarisgroep nog mogelijk is.

6. De beoordelingsniveaus genoemd in lid 4 en 5 van dit artikel maken deel uit van het beoordelingssysteem, dat is opgenomen in het Handboek HR.
7. Beloning uitzendkrachten
De beloning van uitzendkrachten zal plaatsvinden conform de CAO van Linde Gas Benelux.
8. Op de salarisschalen worden de algemene loonsverhogingen toegepast.
9. Variabele beloning
Linde Gas Benelux kent een systeem van variabele beloning dat wordt gebruikt voor toekenning van een eenmalige beoordelingsafhankelijke toeslag, gebaseerd op de uitkomst van de beoordelingsgesprekken over het voorgaande kalenderjaar. De regeling is opgenomen in bijlage E.

Artikel 16 – Verhoging functiegroep als gevolg van promotie of hergradering

1. Promotie
Als de werknemer een hoger ingedeelde functie gaat vervullen, in vergelijking met zijn huidige functie, wordt de volgende procedure gehanteerd met betrekking tot de vaststelling van het nieuwe maandsalaris:
 - In de nieuwe salarisgroep vindt inschaling plaats op het eerstvolgende hogere bedrag.
 - Het bedrag wordt vervolgens verhoogd met twee treden.
2. Hergradering als gevolg van een nieuwe functiewaardering
Als de functie van de werknemer als gevolg van hergradering in een andere functiegroep wordt ingedeeld, wordt de volgende procedure gehanteerd met betrekking tot de vaststelling van het nieuwe maandsalaris:
 - In de nieuwe salarisgroep vindt inschaling plaats op het eerstvolgende hogere bedrag.
 - Indien de hergradering per 1 januari plaatsvindt worden vervolgens de consequenties als gevolg van de beoordeling in de nieuwe salarisgroep geëffectueerd.
 - Indien de hergradering op een andere datum plaatsvindt wordt het eerstvolgende hogere bedrag in de nieuwe schaal genomen.

Artikel 17 – Herplaatsing naar een lager ingedeelde functie

1. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden

Voor de werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden wordt overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie is onderstaande regeling van toepassing:

- a. De werknemer wordt met ingang van de eerste van de maand na overplaatsing ingedeeld in de met de lagere functiegroep overeenkomende salarisgroep.
- b. Indien het oorspronkelijke maandsalaris lager is dan het maximummaandsalaris in de nieuwe salarisgroep, wordt het naastliggende hogere maandsalaris in de nieuwe salarisgroep toegekend. De werknemer blijft recht houden op de eventueel nog openstaande treden in de betreffende salarisgroep.
- c. Indien het oorspronkelijke maandsalaris hoger is dan het maximummaandsalaris in de nieuwe salarisgroep, wordt het oorspronkelijke maandsalaris gehandhaafd.
- d. Op de bedoelde maandsalarissen genoemd in de leden 1b en 1c van dit artikel worden de algemene loonsverhogingen toegepast.

2. Wegens onbekwaamheid

Voor de werknemer die wegens onbekwaamheid wordt overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie is onderstaande afbouwregeling van toepassing:

- a. Voor de werknemer beneden de 45 jaar, die een functie gaat verrichten welke is ingedeeld in een lagere salarisgroep, blijft gedurende de periode die door de werkgever voor hem als opzegtermijn in acht zou moeten worden genomen, indien hij het dienstverband had willen beëindigen, het maandsalaris gehandhaafd dat hij verdiende in de functie die hij tot dusverre uitoefende.
- b. Voor de werknemer van 45 jaar of ouder is het genoemde onder lid a van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat de periode van afbouw wordt verdubbeld.
- c. Bovendien blijft voor de werknemer, die een functie gaat verrichten welke ten opzichte van zijn vorige functie:
 1. één salarisgroep lager is ingedeeld, zijn maandsalaris gedurende nog twee maanden gehandhaafd, indien het onafgebroken dienstverband vijf jaren bedroeg;
 2. twee salarisgroepen lager is ingedeeld, het voorgaande genoemd bij lid 2 sub c, punt 1 is van overeenkomstige toepassing; daarna geldt gedurende één maand voor hem het maandsalaris dat behoort bij de salarisgroep die één groep lager ligt dan die, waarin zijn vorige functie was ingedeeld.
- d. Meer dan twee salarisgroepen lager is ingedeeld, het voorgaande genoemd bij lid 2 sub c, punt 1 is van overeenkomstige toepassing; daarna geldt gedurende één maand voor hem het maandsalaris dat behoort bij de salarisgroep die twee groepen lager ligt dan die, waarin zijn vorige functie was ingedeeld.
- e. Na afloop van bovengenoemde afbouwregeling wordt de werknemer ingedeeld in de lagere salarisgroep.
- f. Bij indeling in een lagere salarisgroep bedraagt de verlaging het verschil tussen het huidige maandsalaris en het naastliggende lagere schaaalaris in de nieuwe salarisgroep. De werknemer blijft recht houden op de eventueel nog openstaande treden in de betreffende nieuwe salarisgroep.
- g. Op het bedoelde maandsalaris genoemd in lid e van dit artikel worden de algemene loonsverhogingen toegepast.
- h. Voor de werknemer van 57½ jaar of ouder die een functie gaat verrichten welke is ingedeeld in een lagere salarisgroep, zal het oorspronkelijke maandsalaris worden gehandhaafd.

3. Op eigen verzoek

Voor de werknemer die op eigen verzoek wordt overgeplaatst in een lager ingedeelde functie is de gehele tekst van lid 2 van d. artikel van overeenkomstige toepassing.

Artikel 18 – Vervanging hogere functie

1. De werknemer die tijdelijk een functie volledig waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn functie, blijft ingedeeld in de functiegroep die met zijn functie overeenkomt.
2. Bij langdurige en volledige vervanging, zijnde meer dan één maand aaneengesloten, wordt met ingang van de maand van de aanvang van de vervanging een toeslag toegekend ten bedrage van het verschil tussen het (gefingeerde) promotiesalaris en het huidige maandsalaris.
3. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer waarbij het vervangingsaspect reeds deel uitmaakt van de uitgeoefende functie.

Artikel 19 – Uitbetaling

1. Uitbetaling van het maandelijks inkomen vindt uiterlijk plaats op de laatste dag van de maand.
2. Bij in- of uitdiensttreding, anders dan op de eerste of de laatste van de maand, wordt een evenredig deel van het maandelijks inkomen betaald.
3. Uitbetaling van de bijzondere beloningen, zoals beschreven in de [artikelen 22](#) en [23](#), vindt plaats één maand na de maand waarin de bijzondere beloningen zijn ontstaan.

HOOFDSTUK 5: VASTE TOESLAGEN

Artikel 20 – Ploegentoeslagen

1. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris betaald. Deze toeslag bedraagt per maand:
 - voor een 2-ploegendienst 15,8%
 - voor een 5-ploegendienst 29,0%
2. Voor arbeid in de reservistendienst in het 5-ploegendienstrooster, op de locatie Botlek, geldt een toeslag van 36,0% per maand.

Artikel 21 – Afbouwregeling ploegentoeslagen

1. Indien de werknemer op initiatief van de werkgever wordt overgeplaatst van een vaste ploegendienst naar de dagdienst wordt, afhankelijk van de periode gedurende welke men het laatst onafgebroken in een vaste ploegendienst heeft gewerkt, een afbouwregeling toegepast. Gedurende een aantal maanden leidt deze afbouwregeling tot een afnemend percentage van het laatstverdiende maandsalaris waarover ploegentoeslag is uitgekeerd, volgens onderstaande tabel.

2. Bij een ploegentoeslag van 15,8% na een onafgebroken ploegendienst van minstens: bedraagt de afbouwvergoeding:

3 maanden	gedurende 1 maand 8,9%
6 maanden	gedurende 1 maand 15,8% en 1 maand 8,9%
1 jaar	gedurende 1 maand 15,8%, 1 maand 8,9% en 1 maand 4,45%
2 jaar	gedurende 2 mnd. 15,8%, 2 mnd. 8,9% en 2 mnd. 4,45%.

vervolgens per jaar volledige ploegendienst verlenging van de periode van afbouw met 1 maand extra, met een maximumafbouw van:

10 jaar (en meer) gedurende 10 mnd. 15,8%, 10 mnd. 8,9% en 10 mnd. 4,45%

3. Bij een ploegentoeslag van 29,0% na een onafgebroken ploegendienst van minstens: bedraagt de afbouwvergoeding:

3 maanden	gedurende 1 maand 16,3%
6 maanden	gedurende 1 maand 29,0% en 1 maand 16,3%
1 jaar	gedurende 1 mnd. 29,0%, 1 mnd. 16,3% en 1 mnd. 8,15%
2 jaar	gedurende 2 mnd. 29,0%, 2 mnd. 16,3% en 2 mnd. 8,15%.

vervolgens per jaar volledige ploegendienst verlenging van de periode van afbouw met 1 maand extra, met een maximumafbouw van:

10 jaar (en meer) gedurende 10 mnd. 29,0%, 10 mnd. 16,3% en 10 mnd. 8,15%.

4. Bij een ploegentoeslag van 36,0% na een onafgebroken ploegendienst van minstens: bedraagt de afbouwvergoeding:

3 maanden	gedurende 1 maand 20,2%
6 maanden	gedurende 1 maand 36,0% en 1 maand 20,2%
1 jaar	gedurende 1 mnd. 36,0%, 1 mnd. 20,2% en 1 mnd. 10,1%
2 jaar	gedurende 2 mnd. 36,0%, 2 mnd. 20,2% en 2 mnd. 10,1%.

vervolgens per jaar volledige ploegendienst verlenging van de periode van afbouw met 1 maand extra, met een maximumafbouw van:

10 jaar (en meer) gedurende 10 mnd. 36,0%, 10 mnd. 20,2% en 10 mnd. 10,1%.

HOOFDSTUK 6: BIJZONDERE BELONINGEN

Artikel 22 – Overwerk

1. Het maandsalaris wordt geacht een beloning te zijn voor een normale functie vervulling in het geldende dienstrooster. Indien in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidsduur volgens het geldende dienstrooster, met inachtneming van artikel 8.4 wordt overschreden, is er sprake van overwerk.
2. Voor een parttime werknemer is sprake van overwerk, indien de parttime werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster, waarmee de normale arbeidsduur van een 'fulltime' werknemer wordt overschreden.
3. 5-ploegendienst
 - 3.1. Bij overwerk in een 5-ploegendienst, niet aansluitend op een normale dienst, kunnen per half jaar ten hoogste 13 extra diensten worden opgedragen, waarvan ten hoogste één sneldienst per twee weken. Onder 'sneldienst' wordt verstaan: een dienst die niet later begint dan acht uren nadat de vorige dienst is beëindigd.
 - 3.2. Indien de werknemer op verzoek van werkgever een dienst overneemt waarbij de rusttijd tussen het einde van zijn oorspronkelijke roosterdienst (zijnde een nachtdienst) en de aanvang van de over te nemen dienst minder dan 8 uur bedraagt, heeft de werknemer recht op een extra vrije nachtdienst (hierna te noemen EVN).
 - 3.3. Indien de werknemer in 5-ploegendienst die volgens zijn rooster 2 nachtdiensten moet lopen en op de 2e dag een dagdienst loopt dan wel een (bedrijfsnoodzakelijke) cursus volgt, dan vervalt de 1e nachtdienst en wordt als een EVN geschreven en verschuift de 2e nachtdienst die hierop volgt naar een dagdienst van 8 uur.
Indien de werknemer na de 2e nachtdienst een dagdienst loopt of een bedrijfsnoodzakelijke cursus volgt, wordt die dag als overwerk geschreven, tegen percentage 0,58% en vervalt de 2e nachtdienst en wordt als EVN geschreven.
Indien het op de 3e dag gaat om een vrijwillige cursus of opleiding, wordt die dag geen overwerk geschreven en bij onvoldoende wachtbezetting is ook de EVN niet van toepassing.
 - 3.4. Partijen spreken af deze regeling jaarlijks te evalueren, d.m.v. registratie wordt bijgehouden in welke frequentie e.e.a. voorkomt.
4. De werknemer in een 5-ploegendienst behoeft geen overwerk te verrichten op een zondag waarop hij volgens zijn rooster vrij zou zijn.
5. Indien het overwerk aanvangt voor of op middernacht en op die dag de normale werktijd is gewerkt of die dag een zon of feestdag is, behoeft het werk niet eerder dan 11 uren na het beëindigen van het overwerk te worden hervat. Deze 11 uren kunnen éénmaal per periode van 7 x 24 uur worden ingekort tot 8 uren. Voor zover deze uren vallen binnen de normale werkdag worden zij als gewerkte uren beschouwd, zijnde slaapuren.
6. De regeling slaapuren is van toepassing voor overwerk dat verricht wordt tussen vrijdagavond 23:00 uur en zaterdag 08:00 uur, of tussen zaterdag 23:00 uur en zondag 08:00 uur. Compensatie van deze gemaakte overuren in tijd vindt plaats op de eerstvolgende maandag.

Nog resterende uren worden gecompenseerd op de eerstvolgende dinsdag. Op verzoek van werkgever en als werknemer instemt kan over de te compenseren uren op de dinsdag een andere afspraak worden gemaakt. De aanspraak op nog niet in tijd gecompenseerde uren blijft dan staan.

7. De genoemde percentages in dit artikel worden berekend over het maandsalaris en gelden per uur. Voor de werknemer in parttime worden de in dit artikel genoemde percentages berekend over het 'fulltime' maandsalaris, waarvan het reële maandsalaris is afgeleid.
8. De overwerktoeslagen worden vermeld exclusief het uurloon van 0,58% van het maandsalaris; indien van toepassing wordt voor de berekening van het uurloon het maandsalaris vermeerderd met de voor de werknemer.

9. Overwerkpercentages

Dagdienst en overige diensten (niet hieronder genoemd)

- | | |
|--|-------|
| • elk uur | 0,35% |
| • zaterdag 00:00 u – zondag 00:00 uur | 0,58% |
| • zondag 00:00 u – maandag 00:00 uur | 0,87% |
| • feestdagen 00:00u – tot 00:00 uur op de daaropvolgende kalenderdag | 1,16% |

Ijmuiden 5 ploegendienst

- | | |
|--|-------|
| • elk uur | 0,35% |
| • elk uur op roostervrije dagen voor de werknemer 5 ploegendienst | 0,58% |
| • vrijdag 22:00 uur – zaterdag 22:00 uur | 0,58% |
| • zaterdag 22:00 uur – zondag 22:00 uur | 0,87% |
| • feestdagen van 22:00 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag tot 22:00 uur op de feestdag | 1,16% |
| • oudjaar/Nieuwjaar: van 14:00 uur op oudejaarsdag tot 14:00 uur op nieuwjaarsdag | 1,16% |

Bollek 5 ploegendienst

- | | |
|--|-------|
| • elk uur | 0,35% |
| • elk uur op roostervrije dagen voor de werknemer 5 ploegendienst | 0,58% |
| • vrijdag 23:30 uur – zaterdag 23:30 uur | 0,58% |
| • zaterdag 23:30 uur – zondag 23:30 uur | 0,87% |
| • feestdagen van 23:30 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag tot 23:30 uur op de feestdag | 1,16% |
| • oudjaar/Nieuwjaar: van 15:30 uur op oudejaarsdag tot 15:30 uur op nieuwjaarsdag | 1,16% |

10. Voor de looptijd van deze cao is het overwerk percentage van 0,29% tijdelijk verhoogd naar 0,35%. De tijdelijke regeling vervalt op 31 augustus 2024 zonder dat daarvoor opnieuw overleg gepleegd zal worden.

11. Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, zullen de overuren bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd.

12. Uitbetaling tijd voor tijd uren

De werknemer met een saldo TVT-uren krijgt 1 x per kwartaal de mogelijkheid zijn uren uit te laten betalen. Dit verzoek kan uitsluitend van de werknemer uitgaan op vrijwillige basis. De afdeling HR houdt hierbij de regie, een verzoek hiertoe kan worden ingediend bij HR.

Vanaf 1 januari 2022 geldt dat tijd voor tijd wordt opgenomen in het jaar waarin het is opgebouwd. Is het niet opgenomen, dan kan dit nog alsnog worden opgenomen tot uiterlijk 1 juli in het kalenderjaar opvolgend aan het jaar waarin het is opgebouwd. Na 1 juli van dat jaar worden de tijd-voor-tijd uren uitbetaald.

Dit geldt alleen voor nieuw op te bouwen tijd voor tijd vanaf 1 januari 2022.

Voor opgebouwde saldo's tot en met 31 december 2021, geldt een coulance regeling met dien verstande dat de fiscale richtlijnen dienen te worden gevolgd.

Over het totale saldo verlof dat de werknemer heeft opgebouwd boven het fiscaal toelaatbare maximum van 100 weken dient loonbelasting te worden betaald.
De belastingdienst bepaalt dit aan de hand van het verlofsaldo op de peildatum van 31 december in een kalenderjaar.

Linde erkent dat het opnemen van tijd voor tijd moet worden gestimuleerd omdat dit de gezondheid en het welbevinden van de werknemers ten goede komt. De werkgever heeft binnen de grenzen van redelijkheid en billijkheid een inspanningsverplichting om werknemers in de gelegenheid te stellen de tijd voor tijd uren tijdig te consumeren. Indien door een onvoorziene situatie (ziekte en/of specifieke bedrijfsomstandigheden) een werknemer niet in staat is om de tijd voor tijd uren tijdig op te nemen, kan de directie, na overleg met HR, besluiten het uitbetalen van de uren te verlengen met een extra jaar.

Artikel 23 – Bijzondere toeslagen

1. De genoemde percentages in dit artikel worden berekend over het maandsalaris, tenzij anders aangegeven, en gelden per uur. Voor de werknemer in parttime worden de in dit artikel genoemde percentages berekend over het 'fulltime' maandsalaris, waarvan het reële maandsalaris is afgeleid.
2. Extra uren voor de parttime werknemer
De werknemer in parttime die meer uren werkt dan het contractueel overeengekomen aantal uren, waarbij deze uren niet uitgaan boven het aantal uren per dag van een vergelijkbare fulltime werknemer, ontvangt over deze uren per gewerkt uur een toeslag van 16% op het uurloon.
3. Feestdagtoeslag
De werknemer in een 5-ploegendienstrooster, die conform het geldende dienstrooster op een feestdag werkt, ontvangt per gewerkt uur een toeslag van 1,20%. Hierbij gelden de volgende grenzen:

Ijmuiden 5 ploegendienst

- van 22:00 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag tot 22:00 uur op de feestdag;
- oudjaar/Nieuwjaar: van 14:00 uur op oudejaarsdag tot 22:00 uur op nieuwjaarsdag;
- de werknemer in een 5 ploegendienstrooster op de locatie Ijmuiden heeft de mogelijkheid in plaats van de toeslag van 1,20% te kiezen voor een toeslag van 0,6% per uur, aangevuld met te compenseren tijd voor tijd uren.

Botlek 5 ploegendienst

- van 23:30 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag tot 23:30 uur op de feestdag;
- Oudjaar/Nieuwjaar: van 15:30 uur op oudejaarsdag tot 23:30 uur op nieuwjaarsdag.

Overige diensten

- van 00:00u op de feestdag – tot 00:00 uur op de daaropvolgende kalenderdag.

4. Verschoven uren

- Indien in opdracht van de werkgever wordt gewerkt op tijden die vallen buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 9, zonder dat de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het geldende dienstrooster wordt overschreden, wordt voor de werknemer in de dagdienst een toeslag per uur gegeven.
eerste uur: geen toeslag
tweede en volgende uren: 0,21%
- Deze toeslagen gelden niet voor de uren:
 - gedurende welke de werknemer tengevolge van een bedrijfsstoornis werkt buiten de normale werkdag, voor zover dit aantal uren niet groter is dan het aantal uren dat hij op diezelfde dag wegens bedrijfsstoornis niet heeft gewerkt.
 - gedurende welke na overleg met de Ondernemingsraad door de gehele onderneming of een of meer afdelingen buiten de normale werkdag wordt gewerkt met het reeds tevoren vaststaande doel om

bepaaldelijk aangewezen uren, waarop niet gewerkt werd of niet gewerkt zal worden, op diezelfde dag in te halen.

- Deze toeslagen gelden niet voor de werknemer wiens functie conform het ORBA, zoals beschreven in deze cao, is ingedeeld in functiegroep 11 of hoger.
- Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer in een 5-ploegdienstrooster.

5. Consignatievergoeding

De werknemer die volgens een vaststaand rooster geconsigneerd is, ontvangt hiervoor een vergoeding per dag van:

	1/10/2021	1/5/2022	1/10/2022	1/5/2023
Maandag/vrijdag	EUR 36,55	EUR 36,92	EUR 37,66	EUR 38,04
Za/zo/collectieve ADV	EUR 60,92	EUR 61,53	EUR 62,76	EUR 63,39
Feestdagen	EUR 79,21	EUR 80,00	EUR 81,60	EUR 82,42

De consignatievergoedingen worden geïndexeerd met cao-verhogingen en zijn pensioengevend.

6. Afbouw consignatievergoeding

- De afbouw consignatievergoeding is van toepassing als de werknemer een functie gaat vervullen of werkzaamheden gaat verrichten waaraan geen of een minder frequente consignatiedienst is verbonden.
- Gedurende de afbouwperiode, zoals hieronder aangegeven, blijft de vergoeding voor consignatie gehandhaafd die hij ontving in de functie waaronder hij laatstelijk werkzaam was.
- Voor de bepaling van de termijn, waarover deze toeslag moet worden doorbetaald, dient te worden uitgegaan van de tijd waarin de betrokken werknemer onafgebroken in een consignatierooster heeft gewerkt.
- Voor de werknemer van 45 jaar en ouder is het bovenstaande van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat de termijn van afbouw wordt verdubbeld.
- Voor de werknemer van 55 jaar of ouder zal er geen verdere afbouw consignatievergoeding plaatsvinden. De werknemer kan na het bereiken van de 55-jarige leeftijd niet meer worden verplicht te zijn geconsigneerd. De hoogte van de afbouwvergoeding wordt gebaseerd op de consignatievergoeding die aan de werknemer in de voorliggende 12 maanden gemiddeld per maand is betaald.
- De hiervoor geformuleerde afbouwvergoeding leidt tot het volgende overzicht:

<u>duur onafgebroken consignatie</u>	<u>afbouw in maanden (werknemer <45 jaar)</u>	<u>afbouw in maanden (werknemer ≥45 jaar)</u>
< 5 jaar	1 maand	2 maanden
> 5 jaar en < 10 jaar	2 maanden	4 maanden
> 10 jaar en < 15 jaar	3 maanden	6 maanden
> 15 jaar	4 maanden	8 maanden

7. Karweiwerk

- Als de werknemer karweiwerkzaamheden verricht buiten de terreinen van de onderneming of buiten de terreinen van het karweiwerk waarvoor hij is aangesteld en waarvoor hij noodzakelijkerwijze langer moet reizen, wordt deze extra reistijd, zijnde reistijd die uitgaat boven de normale reistijd niet vallend binnen de werkdag van de werknemer, aan hem vergoed.
- Uren op maandag t/m zaterdag: 0,48% van het maandsalaris uren op zondag: 0,96% van het maandsalaris uren op feestdagen genoemd in artikel 33 van deze CAO: 1,43% van het maandsalaris.
- De werknemer die voorheen af en toe karweiwerkzaamheden diende te verrichten, kan na het bereiken van de 55-jarige leeftijd daartoe niet meer worden verplicht.
- De vergoedingen opgenomen in dit artikel zijn niet van toepassing op de werknemer wiens functie conform het ORBA-functiewaarderingssysteem, zoals beschreven in deze cao, is ingedeeld in functiegroep 12 of hoger, met uitzondering van de werknemer in een 5-ploegdienstrooster.

8. Sprongtoeslag

Als de werknemer werkzaam in een ploegdienstrooster, anders dan door eigen toedoen, naar een andere ploeg binnen het ploegdienstrooster wordt overgeplaatst, zal de werkgever ernaar streven dat ten gevolge van die overplaatsing niet minder roostervrije diensten worden genoten dan zonder die overplaatsing het geval zou zijn geweest.

Voor een overplaatsing als hier bedoeld ontvangt de werknemer een eenmalige vergoeding, zijnde een sprongtoeslag, van 3% van het maandsalaris.

Deze vergoeding is niet van toepassing als een werknemer vanuit het ploegdienstrooster in een dagdienstrooster gaat werken.

De werkgever zal ervoor zorgdragen dat er minimaal 14 dagen verstreken moeten zijn voordat de werknemer opnieuw kan worden overgeplaatst dan wel teruggeplaatst. Voorts kan de hiervoor bedoelde overplaatsing, per werknemer, niet meer dan 6 maal per kalenderjaar voorkomen.

Dit artikel is niet van toepassing op de situaties zoals beschreven in artikel 22.3 van de CAO.

9. Buitenlandvergoeding

Onderstaande afspraken hebben betrekking op werknemers wiens functie conform de ORBA-systematiek is ingedeeld in de functiegroepen 10 en lager:

De werknemers Productie en Maintenance/Technische dienst IJmuiden en Botlek en het kantoorpersoneel.

De buitenlandvergoeding geldt onder de volgende voorwaarden:

- a. Verblijf in België en Luxemburg:
Bij minimaal drie nachten aaneengesloten bedraagt de vergoeding per nacht € 30,-- bruto. De nacht vangt aan om 00:00 uur.
- b. Verblijf in een land buiten de Benelux
De vergoeding per nacht bedraagt €30,-- bruto.
De nacht vangt aan om 00:00 uur.

10. Zorgtoeslag

Met ingang van 1 juni 2023 ontvangen alle medewerkers een zorgtoeslag van bruto 50 euro per maand structureel, dit ter compensatie van de stijgende kosten van de ziektekostenverzekering. Deze toeslag wordt niet geïndexeerd en daarmee ook niet verhoogd met mogelijke toekomstige cao stijgingen.

HOOFDSTUK 7: DIVERSE UITKERINGEN

Artikel 24 – Winstuitkering

1. Een gedeelte van de door Linde Gas Benelux behaalde winst in een boekjaar is beschikbaar voor de werknemers in de vorm van een winstuitkering.
2. De tekst van de winstdelingsregeling is vastgelegd in het Handboek HR.
3. Het winstdelingspercentage wordt naar boven afgerond op halve of hele procenten.
Ter verduidelijking een drietal voorbeelden:
5,1% wordt 5,5%
5,5% blijft 5,5%
5,6% wordt 6,0%
4. Wijziging van deze regeling is slechts mogelijk in overleg met de vakverenigingen en met verkregen instemming van de Ondernemingsraad.

Artikel 25 – Vakantietoeslag

1. De werknemer heeft recht op vakantietoeslag van 8% van zijn bruto jaarsalaris van het afgelopen jaar. De vakantietoeslag wordt opgebouwd in de periode 1 juli t/m 30 juni van enig jaar.
2. De werknemer wiens dienstverband gedurende de gehele periode genoemd onder lid 1 van kracht is, ontvangt de over die periode opgebouwde vakantietoeslag van 8% berekend over 12 keer het betaalde maandsalaris van de voorafgaande maand juni.
3. De werknemer wiens dienstverband gedurende de gehele periode genoemd onder lid 1 van kracht is en in ploegendienst werkzaam is of is geweest, ontvangt een vakantietoeslag van 8% van de verdiende ploegentoeslag, gerelateerd aan het betaalde maandsalaris van de voorafgaande maand juni.
4. De werknemer wiens dienstverband gedurende de gehele periode genoemd onder lid 1 van kracht is en recht heeft of heeft gehad op individueel overeengekomen loonemolumenten, ontvangt een vakantietoeslag van 8% over de betaalde loonemolumenten.
5. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder die gedurende de gehele periode genoemd onder lid 1 van dit artikel werkzaam is geweest, wordt voor de berekening van de vakantietoeslag minimaal uitgegaan van het schaalsalaris dat hoort bij salarisgroep 6 trede 14.
6. De werknemer die na de eerste werkdag van een maand in dienst treedt, wordt geacht op de eerste dag van de volgende maand in dienst te zijn getreden.
De werknemer, die na de eerste werkdag van een maand uit dienst treedt, wordt geacht op de laatste dag van deze maand uit dienst te zijn getreden, mits het feitelijke dienstverband vier weken heeft bestaan.
7. De werknemer die niet gedurende de gehele periode genoemd onder lid 1 werkzaam is geweest, heeft per volledige maand dienstverband recht op 1/12 deel van de vakantietoeslag.
8. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
9. Indien het parttime percentage wijzigt in de periode genoemd onder lid 1 van dit artikel, zal de berekeningsgrondslag hierop aangepast worden.
10. Uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats in de maand mei, uiterlijk juni.
11. Bij beëindiging van het dienstverband worden eventuele rechten op de vakantietoeslag direct verrekend.

Artikel 26 – Jubileumuitkering

1. Voor de werknemer met een doorlopend dienstverband van 12½, 25, 35 en 45 jaar is een jubileumuitkering van toepassing.
2. De hoogte van de uitkering bedraagt bij:

12½ jaar	-	¼ maandsalaris
25 jaar	-	1 maandsalaris
35 jaar	-	1½ maandsalaris
45 jaar	-	2 maandsalarissen
3. Uitbetaling vindt plaats per eerstvolgende salarisbetaling na de jubileumdatum met inachtneming van de fiscale regels.
4. De volledige regeling 'jubilea' maakt onderdeel uit van het Handboek HR.

HOOFDSTUK 8: AFWEZIGHEID

Artikel 27 – Vakantierecht

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.
2. De werknemer in fulltime arbeid heeft recht op 25 vakantiedagen per kalenderjaar. Voor de werknemer in parttime arbeid wordt het vakantierecht naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur toegekend.
3. De werknemer die op 1 juli de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt, ontvangt per kalenderjaar 5 vakantiedagen extra.
4. Extra vakantierecht senioren; de werknemer die op 1 juli:
 - 50, 51 of 52 jaar is, heeft recht op 3 vakantiedagen extra per kalenderjaar;
 - 53 of 54 jaar is, heeft recht op 4 vakantiedagen extra per kalenderjaar;
 - 55 jaar is, heeft recht op 5 vakantiedagen extra per kalenderjaar;
 - 56 of 57 jaar is, heeft recht op 6 vakantiedagen extra per kalenderjaar;
 - 57½ jaar is, heeft recht op 8 vakantiedagen extra per kalenderjaar;
 - 58 jaar is, heeft recht op 10 vakantiedagen extra per kalenderjaar;
 - 59 jaar is, heeft recht op 11 vakantiedagen extra per kalenderjaar;
 - 60 jaar is, heeft recht op 12 vakantiedagen extra per kalenderjaar;
 - 61 jaar of ouder is, heeft recht op 13 vakantiedagen extra per kalenderjaar.
5. Extra vakantierecht wegens langdurig dienstverband
De werknemer met 25 of meer dienstjaren bij de onderneming ontvangt, met ingang van het kalenderjaar waarin het 25-jarig dienstverband wordt bereikt, per jaar 3 vakantiedagen extra. Bij het bereiken van de 50-jarige leeftijd vervalt dit extra vakantierecht en is lid 4 van dit artikel van toepassing.
6. De werknemer die in een vakantiejaar na 1 januari in dienst treedt, dan wel voor 31 december uit dienst treedt, heeft recht op vakantiedagen naar evenredigheid van de duur van het dienstverband gedurende dat jaar.
7. Vakantiedagen uitruilen
Een werknemer kan vanaf 1 januari 2022 maximaal 5 bovenwettelijke vakantiedagen uitruilen voor opleidingen of gezondheid bevorderende initiatieven zoals mindfulness, een gezondheidscheck etc. Deze uitruil is niet mogelijk voor een voor de functie verplichte opleiding. Over deze uitruil moet hij met zijn werkgever afspraken maken die schriftelijk moeten worden vastgelegd. De afdeling HR zal hiervoor een gepaste procedure opzetten.

De werknemer kan zelf beslissen voor welke training of andere initiatieven de bovenwettelijke vakantiedagen worden uitgeruild. De werkgever kan de werknemer nimmer verplichten deze regeling in te zetten voor bedrijfsspecifieke trainingen of opleidingen die in het kader van veiligheid, compliance of anderszins voor een specifieke functie verplicht gesteld zijn. De werkgever zal naar billijkheid en redelijkheid de werknemer in de gelegenheid stellen van deze regeling gebruik te maken.

Indien de werknemer de initiatieven onder werktijd wenst uit voeren zullen hiervoor eigen vakantie uren dan wel andere vormen van verlof uren voor opgenomen dienen te worden.
8. Koop/verkoopdagen
De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om per kalenderjaar maximaal 15 bovenwettelijke vakantiedagen te verkopen. Tevens is het mogelijk om maximaal 15 dagen te kopen, dit is uitsluitend mogelijk in de maand november van enig kalenderjaar. Bij koop van dagen dient de werknemer deze dagen in het volgende kalenderjaar op te nemen. Het kopen van dagen kan slechts indien het vakantiesaldo minder dan 25 dagen bedraagt.

Artikel 28 – Nadere bepalingen over vakantie

1. Als regel dient elk vakantiejaar door de werknemer voor een periode van 14 achtereenvolgende kalenderdagen vakantie te worden opgenomen.
2. Vrij op te nemen snipperdagen kunnen ook in de vorm van dagdelen (½ dagen) opgenomen worden.
3. Het opnemen van vakantiedagen dient zo tijdig mogelijk te worden aangevraagd, opdat bij de beslissing zowel met de belangen van het bedrijf als van de werknemer rekening kan worden gehouden. De werknemer kan eenmaal per jaar aanspraak maken op een aaneengesloten vakantie van 21 kalenderdagen. Hiertoe zal vóór 1 januari een planning van door de werknemer op te nemen vakantie worden gemaakt. Desgewenst zal ernaar gestreefd worden, dat deze vakantie in de vakantieperiode van het basisonderwijs kan worden opgenomen.
4. Vakantierechten komen te vervallen vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
5. Bij de opname van vakantie worden de vroegst verworven vakantierechten het eerste afgeboekt.
6. Ten aanzien van het onderwerp 'ziekte tijdens vakantie' wordt verwezen naar het Handboek HR.

Artikel 29 – Kort verlof

1. In afwijking en met uitsluiting – voor zover wettelijk toegestaan – van het bepaalde in artikel 7:629b BW geldt het volgende.
2. In de volgende gevallen kan de werknemer verlof opnemen met behoud van het maandsalaris mits hij, voor zover redelijkerwijs mogelijk, één dag tevoren de werkgever van het verzuim in kennis heeft gesteld:
 - a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie met een maximum van 11 dagen bij het overlijden van: de levenspartner van de werknemer, een kind van de werknemer, een pleeg of adoptiekind van de werknemer en een van de ouders of schoonouders van de werknemer.
 - b. over vijf dagen (dit bij een fulltime arbeidsovereenkomst, berekenwijze: eenmaal de wekelijkse arbeidsduur): bij bevalling van de levenspartner.
 - c. over twee dagen:
 - bij het huwelijk van de werknemer;
 - bij adoptie van één of meer kinderen (naast het wettelijk verlofrecht bij adoptie).
 - d. over één dag:
 - bij het 25- of 40-jarig huwelijk van de werknemer, bij het huwelijk van een kind;
 - bij het overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis: van een van de grootouders van de werknemer of van de levenspartner, een zuster, een broer, een zuster van de levenspartner, een broer van de levenspartner, de levenspartner van een kind, zijn voogd of een kleinkind;
 - bij het 25-, 35-, of 45-jarig dienstjubileum van de werknemer.
 - e. over ten hoogste één dag in totaal per kalenderjaar:
 - bij het huwelijk van een broer, zuster of kleinkind.
 - f. over een naar redelijkheid te bepalen tijd, ten hoogste één dag:
 - bij de vervulling van een bij wettelijk voorschrift opgelegde verplichting, welke persoonlijk moet worden nagekomen, voor zover hiervoor van de overheid geen geldelijke vergoeding kan worden verkregen (bijvoorbeeld bij ondertrouw en bij uitoefening van de kiesbevoegdheid).

3. Onder levenspartner wordt verstaan de echtgenoot of echtgenote, dan wel hij of zij met wie de werknemer een duurzame levensrelatie onderhoudt of die tevoren als zodanig bij de werkgever bekend is gemaakt door de werknemer.
4. Bij verlof voor speciale gelegenheden niet genoemd in [artikel 29](#), zal de werkgever ernaar streven dat de werknemer in staat wordt gesteld om vrijaf te nemen. Het verlof is hierbij voor rekening van de werknemer.

Artikel 30 – Zorgtakenverlof

1. In bijzondere omstandigheden maakt de werkgever het de werknemer mogelijk de individuele werktijden aan te passen, teneinde noodzakelijke zorgtaken te kunnen uitvoeren.
2. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen: calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof en zorgverlof.
3. Calamiteitenverlof
De werknemer kan aanspraak maken op calamiteitenverlof bedoeld voor onvoorziene noodsituaties. De duur van het calamiteitenverlof bedraagt een naar billijkheid te berekenen periode van "een paar uur" tot enkele dagen. De werknemer dient bij de werkgever de noodzaak tot calamiteitenverlof aannemelijk te maken. Gedurende de opname van dit verlof wordt het maandinkomen doorbetaald. Wanneer ook aan de voorwaarden van kortdurend zorgverlof wordt voldaan eindigt het calamiteitenverlof na één dag en gaat het over in kortdurend zorgverlof.
4. Kortdurend zorgverlof
De werknemer kan aanspraak maken op kortdurend zorgverlof tot een maximum van 10 dagen per kalenderjaar, dit bij een fulltime arbeidsovereenkomst. De werknemer dient bij de werkgever de noodzaak tot kortdurend zorgverlof aannemelijk te maken. Gedurende de opname van dit verlof wordt 70% van het maandinkomen doorbetaald en vindt er volledige opbouw van het ouderdomspensioen plaats.
5. Zorgverlof
Indien het kortdurend zorgverlof niet toereikend is kan de werknemer een verzoek indienen tot zorgverlof. Indien hiervoor een onredelijk beroep op vakantiedagen moet worden gedaan, is de werkgever bereid om extra tijd ter beschikking te stellen. Uitgangspunt hierbij is, dat de werknemer ten minste 15 vakantiedagen op jaarbasis voor vakantiedoeleinden dient over te houden.
6. De werknemer die maatschappelijk taken verricht en hiertoe verlof voor eigen rekening dient op te nemen, kan een verzoek indienen bij de afdeling Human Resources voor verlof ten behoeve van maatschappelijke taken. Een en ander ter beoordeling van de afdeling Human Resources.
7. Een verzoek tot calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof wordt in eerste instantie ingediend bij de direct leidinggevende. Een verzoek tot zorgtakenverlof wordt ter beoordeling ingediend bij de afdeling Human Resources. Bij de beoordeling van de aanvragen zal de Arbodienst in voorkomende gevallen worden geconsulteerd. De Ondernemingsraad wordt periodiek over het gevoerde beleid geïnformeerd.
8. Mantelzorg
Steeds meer werknemers hebben mantelzorgtaken. Cao-partijen vinden een goede balans tussen verplichtingen op het werk en privé (als mantelzorger) van belang en deze balans zou waar nodig onderwerp van gesprek moeten zijn tussen werknemers en leidinggevende. In de dialoog tussen werknemer en leidinggevende komt aan de orde hoe de werknemer invulling kan geven aan de combinatie werk en mantelzorg.

9. Geboorteverlof

Vanaf 1-1-2022 kunnen Linde werknemers aanvullend geboorteverlof aanvragen van maximaal 5 weken (5 keer het aantal werkuren per week). Linde vult de uitkering van het UWV aan tot maximaal 100% van het maximum dagloon. De aanvulling bedraagt maximaal 30% van het dagloon. Linde volgt altijd het door de overheid vastgestelde maximum dagloon dat op het moment van de aanvraag geldig is. De opname van het aanvullend geboorteverlof dient in goed overleg met de werkgever vastgesteld te worden, rekening houdend met bedrijfs- en afdelingsbelangen, waaronder bezetting van de afdeling. De pensioenopbouw over de periode van 5 weken zal worden gecontinueerd.

Artikel 31 – Bijzonder verlof

1. Aan de werknemer die lid is van de vakverenigingen wordt, mits de aanvraag daartoe door de vakverenigingen tot de onderneming is gericht met inachtneming van het hierna bepaalde, vrijaf gegeven met behoud van het maandsalaris voor de volgende activiteiten:
 - a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bondscongres, bondsraad, algemene vergadering of het daarmee gelijk te stellen orgaan;
 - b. het deelnemen aan de door de vakverenigingen georganiseerde cursussen; in dit geval zal slechts vrijaf gegeven worden indien de bedrijfsbelangen zich daartegen niet verzetten;
 - c. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan cao-onderhandelingen.
2. De in lid 1b genoemde verplichting tot het verlenen van bijzonder verlof met behoud van maandsalaris, is in beginsel beperkt tot twee dagen per twee jaar per negen bij de vakverenigingen georganiseerde werknemers.

Artikel 32 – Vrije uren voor oudere werknemers

1. De werknemer die de leeftijd van 59 jaar heeft bereikt, kan op zijn verzoek per kalenderkwartaal vrije uren opnemen, met inachtneming van het volgende.
2. De tijden waarop de werknemer de vrije uren opneemt, worden in overleg met de werkgever vastgesteld.
3. Over de opgenomen vrije uren ontvangt de werknemer 85% van zijn maandverdienste.
4. De beschikbare vrije uren bedragen voor de in het eerste lid bedoelde werknemer die op de eerste dag van een kalenderkwartaal de leeftijd van:
 - 59 jaar heeft bereikt, 32 uur per kalenderkwartaal;
 - 60 jaar heeft bereikt, 56 uur per kalenderkwartaal;
 - 61 jaar heeft bereikt, 80 uur per kalenderkwartaal.
5. Voor de parttime werknemer worden de beschikbare vrije uren, zoals vermeld onder lid 4, naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur toegekend.
6. De beschikbare vrije uren kunnen uitsluitend in het betreffende kalenderkwartaal worden opgenomen.
7. De vrije uren mogen niet worden vervangen door een uitkering in geld.
8. De aanspraak op vrije uren conform artikel 32 wordt niet gehonoreerd indien de werknemer op het moment van aanvraag over een verlofsaldo beschikt van 15 dagen of meer. Dit verlofsaldo kan bestaan uit vakantie en/of tijd voor tijd.
Voor de parttime werknemer wordt dit saldo herleid naar de individuele arbeidsduur.

De oude aanspraken als gevolg van overnames met betrekking tot vakantierechten worden in mindering gebracht op het totale aantal dagen, die conform artikel 32 lid 4, aangeschaft kan worden zodat deze medewerkers nooit meer dagen kunnen kopen dan de medewerkers die maximaal 51 dagen op jaarbasis hebben.

Artikel 33 – Feestdagen

1. Onder feestdagen wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:
 - Nieuwjaarsdag;
 - Beide Paasdagen;
 - Hemelvaartsdag;
 - Beide Pinksterdagen;
 - Beide Kerstdagen;
 - Koningsdag;
 - en in lustrumjaren van 5 mei ter viering van de nationale Bevrijdingsdag.
2. Op genoemde feestdagen wordt, met uitzondering van de werknemer in een 5-ploegdienstrooster, normaliter niet gewerkt.
3. Indien naar het oordeel van de werkgever de bedrijfsomstandigheden het toelaten, wordt aan de werknemer in een 5-ploegdienstrooster op de locatie IJmuiden verlof met behoud van maandsalaris toegestaan. Dit verlof wordt verleend voor de dienst vallende in de periode van 22.00 uur op de voorgaande kalenderdag tot 22.00 op de feestdag zelf; voor de diensten op nieuwjaarsdag voor de periode vallende tussen 14.00 uur op 31 december en 22.00 uur op nieuwjaarsdag.

HOOFDSTUK 9 : ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 34A – Arbeidsongeschiktheid

1. Indien de werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW; de Ziektewet (ZW) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende een periode van maximaal 52 weken 70% van het maandinkomen (tot het voor de werknemer geldende maximum uitkeringsdagloon inzake de Ziektewet) worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer, in de genoemde periode, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen in het geval van arbeidsongeschiktheid. Conform de definitie van het dagloonbesluit Ziektewet wordt een structureel gemiddelde overwerkvergoeding, berekend over de 13 voorafgaande weken, verdisconteerd in dit maandinkomen.
3. Aan de volledig arbeidsongeschikte werknemer zullen, na het eerste jaar van de arbeidsongeschiktheid, aanvullingen op de WAO-uitkering worden verstrekt tot 100% van het netto maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen in het geval van arbeidsongeschiktheid. Voor de berekening van de aanvulling wordt uitgegaan van een ongekorte uitkering. De aanvullingsperiode bedraagt maximaal één jaar, gerekend vanaf het tijdstip van de aanvang van de WAO-uitkering.
4. Aan de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer die in passende arbeid te werk is gesteld zullen, na het eerste jaar van de arbeidsongeschiktheid, aanvullingen op de WAO-uitkering worden verstrekt tot 100% van het netto maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen in het geval van arbeidsongeschiktheid. Voor de berekening van de aanvulling wordt uitgegaan van een ongekorte uitkering. De aanvullingsperiode bedraagt maximaal één jaar, gerekend vanaf het tijdstip van de aanvang van de WAO-uitkering.
5. Aan de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer die niet in passende arbeid te werk is gesteld zullen, na het eerste jaar van de arbeidsongeschiktheid, aanvullingen op de WAO- en WW-uitkeringen (Werkloosheidswet) samen worden verstrekt tot 100% van het netto maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen in het geval van arbeidsongeschiktheid. Voor de berekening van de aanvulling wordt uitgegaan van een ongekorte uitkering. De aanvullingsperiode bedraagt maximaal één jaar, gerekend vanaf het tijdstip van de aanvang van de WAO-uitkering.
6. Bij een uitkering in het kader van de WAO, beschreven bij de leden 3 t/m 5, wordt naast een gemiddelde overwerkvergoeding opgebouwd in het refertejaar, ook de samenlopende winstdeling-/spaarloonregeling verdisconteerd in de WAO-uitkering.
7. De werkgever is in het kader van goed werkgeverschap gehouden een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer zo mogelijk passend werk aan te bieden. Indien de werkgever geen passend werk beschikbaar heeft, deelt hij dat schriftelijk aan de werknemer mede.
8. In de onderneming bestaat een excedent Arbeidsongeschiktheidsverzekering, afgekort A.O.V. De tekst hiervan is opgenomen in het Handboek HR.
9. Aan de volledig arbeidsongeschikte werknemer van 55 jaar en ouder zullen na het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid aanvullingen op de WAO-uitkering worden verstrekt. Voorwaarden voor deze aanvulling zijn:
 - de werknemer dient de leeftijd van 55 jaar te hebben bereikt op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid;
 - de werknemer dient direct voorafgaande aan de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid zeven voorafgaande jaren werkzaam te zijn geweest bij de onderneming (tot 1 januari 2005 dient in plaats van 'bij de onderneming' ook gelezen te worden 'in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie').

De aanvulling bedraagt 10% van de bruto grondslag die op grond van het vroegpensioenreglement wordt gehanteerd voor de berekening van de vroegpensioenuitkering.

Artikel 34B – Arbeidsongeschiktheid waarbij de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 is gelegen

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de ZW, de WAZ en de WIA, voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
3. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
4. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
5. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
 - a. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 70% van het maandinkomen.
 - b. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling en de aanvulling als genoemd onder a, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen, mits de werknemer voldoet aan de verplichtingen die voor hem voortvloeien uit de Wet verbetering Poortwachter.
6. Bij een uitkering in het kader van de WIA, beschreven bij de leden 3 t/m 5, wordt naast een gemiddelde overwerkvergoeding opgebouwd in het referentiejaar, ook de samenlopende winstdeling-/spaarloonregeling verdisconteerd in de WIA-uitkering.
7. Werkgever zal zich inspannen om werknemer, ongeacht of deze meer of minder dan 35% arbeidsongeschikt is, passend werk aan te bieden.
Werknemers die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn, maar geen recht hebben op een WGA-uitkering (omdat ze minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn) blijven zo veel mogelijk in dienst van de werkgever. Het zal in uitzonderlijke gevallen niet mogelijk blijken een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in- dan wel extern te re-integreren. In dergelijke situaties zal in overleg tussen Linde Gas Benelux en betrokkene – zo nodig bijgestaan door zijn vakbond – naar een maatwerkoplossing worden gezocht.
8. Voor werknemers die vallen onder de regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) zal werkgever zich inspannen om passend werk aan te bieden waarbij minimaal 50% van de restverdiencapaciteit van werknemer gebruikt wordt.
9. De werkgever heeft een WGA-hiaatverzekering afgesloten voor haar werknemers.
Deze verzekering dekt een eventuele inkomensterugval indien de werknemer bij een arbeidsongeschiktheid van meer dan 35% zijn restcapaciteit voor minder dan 50% benut. De premie voor deze verzekering komt voor rekening van Linde Gas Benelux.

10. Met betrekking tot de premiebetaling van de gedifferentieerde WGA is tussen partijen de volgende afspraak gemaakt:
- 50% van deze premie wordt door de werkgever betaald, 50% wordt betaald door de werknemers;
 - Vanaf 1 januari 2023 zal Linde de gedifferentieerde WGA premie (het werknemersdeel en het werkgeversdeel) voor haar rekening nemen.

HOOFDSTUK 10: DIVERSEN

Artikel 35 – Fusie, reorganisatie, sluiting en inschakeling van adviesbureaus

1. Fusie, reorganisatie en sluiting

Met inachtneming van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER fusiegedragsregels, de Wet op de Ondernemingsraden en de WMCO (Wet Melding Collectief Ontslag) dient de werkgever die overweegt:

- een fusie aan te gaan
- een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
- de personeelsbezetting ingrijpend te herzien

hierbij de sociale gevolgen te betrekken.

2. De werkgever zal de vakverenigingen, de Ondernemingsraad en de betrokken werknemers tijdig inlichten omtrent de overwogen maatregelen. Met de vakverenigingen zal overleg gepleegd worden over de eventueel daaruit voortvloeiende sociale gevolgen, in de vorm van een sociaal plan.
3. In het sociaal plan wordt aangegeven met welke belangen van werknemers in het bijzonder rekening moet worden gehouden, en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.
4. Op verzoek van de vakverenigingen kan, inzake de herplaatsbaarheid van de betreffende werknemers, het UWV Werkbedrijf betrokken worden.
5. Inschakeling adviesbureaus
Met inachtneming van het bepaalde in de wet op de Ondernemingsraden zal de werkgever bij het inschakelen van een adviesbureau, met als doel een onderzoek in te stellen in de organisatie van de werkgever, vooraf overleg plegen met de Ondernemingsraad en de vakverenigingen inlichten, indien daarbij arbeidsplaatsen van werknemers zijn betrokken.
6. De uitvoering en wijze van informatievoorziening over dit onderwerp naar de werknemers vormt een punt van overleg met de Ondernemingsraad.

Artikel 36 – Overgangsregeling levensloop

Sinds de afschaffing van de levensloopregeling per 1 januari 2012, geldt voor een bepaalde groep deelnemers nog de overgangsregeling levensloop. De volledige tekst van deze overgangsregeling is opgenomen in het Handboek HR.

Artikel 37 – Bondswerk in de onderneming

1. De vakverenigingen delen de werkgever schriftelijk mede welke van haar leden van het personeel deel uitmaken van de besturen van de bedrijfsledengroepen en houden de werkgever op de hoogte van mutaties in de besturen.
2. De werkgever zal ervoor zorgdragen dat de positie bij de onderneming van de bestuursleden van de bedrijfsledengroep uitsluitend zal worden beïnvloed door de naleving van de rechten en verplichtingen op basis van hun arbeidsovereenkomst en derhalve niet door hun optreden als bestuurslid van de bedrijfsledengroep.

3. De werkgever stelt vergaderruimte beschikbaar:
 - ten behoeve van vergaderingen van het bestuur van de bedrijfsledengroep;
 - ten behoeve van een spreekuur waarop een lid van het bestuur van de bedrijfsledengroep contact kan hebben met de individuele leden van de bedrijfsledengroep.

De vergaderruimte dient tijdig besproken te worden.

4. In de regel zullen de activiteiten in het kader van het vakverenigingwerk in de eigen tijd van betrokkenen plaatsvinden.
5. In de navolgende gevallen kan – mits het werk het toelaat en tijdig aangevraagd – afgeweken worden van hetgeen is gesteld in lid 4 van dit artikel:
 - ten aanzien van de voorzitter van de bedrijfsledengroep ter zake van incidentele, individuele contacten met de overige bestuursleden van de bedrijfsledengroep en de vakbondsleden, die zitting hebben in de Ondernemingsraad;
 - ten aanzien van de voorzitter van de bedrijfsledengroep, die telefonisch of indien noodzakelijk op het bedrijf contact kan hebben met de bezoldigde vakbondsbestuurder;
 - ten aanzien van de voorzitter van de bedrijfsledengroep voor het houden van het spreekuur ten behoeve van individuele leden.
6. Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan voor het doen van huishoudelijke mededelingen zoals vakbondsbijsamkomsten en wijzigingen in de bestuursamenstelling, gebruik maken van de publicatieborden.
7. Voor genoemde huishoudelijke mededelingen kan gebruik worden gemaakt van de reproductieapparatuur van de werkgever.
8. Linde Gas Benelux biedt de faciliteit aan waardoor de vakbondscontributie van de leden van de vakbonden op een fiscaal gunstige wijze worden verrekend.
De verstrekte gegevens worden uitsluitend gebruikt door de afdeling Salarisadministratie.
9. Vakbondscontributie: De werkgever vergoedt aan iedereen die fiscaal voordeel aanvraagt € 140,- netto per kalenderjaar. De vergoeding van de vakbondscontributie van € 140,- komt met ingang van 1 januari 2023 te vervallen.

Artikel 38 – Overlijdensuitkering

De nagelaten betrekkingen van de werknemer hebben recht op een overlijdensuitkering, met inachtneming van de fiscale voorwaarden.

1. Deze uitkering is gelijk aan het bedrag van het maandinkomen (en is niet belast met loon-en inkomstenbelasting), vermeerderd met de vakantietoeslag, wat de werknemer zou hebben ontvangen vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de 2e maand na die waarin het overlijden plaatsvond. Op dit bedrag wordt in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden toekomt op grond van de ZW en de Wulbz (Wet uitbreiding loondoorbetalingverplichting bij ziekte).
2. De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 7:629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 7:629 lid 1 BW, of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestond op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in lid 2 (zie ook artikel 7:674 lid 5 BW).

3. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
 - de langstlevende echtgenoot of echtgenote (mits niet duurzaam gescheiden);
 - niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het eerste- of tweede graad verwanten betreft;
 - indien er geen langstlevende echtgenoot of echtgenote is: de minderjarige kinderen van de overledene;
 - indien het voorgaande niet van toepassing is: degene met wie de overledene in gezinsverband samenwoonde en voor wie hij of zij grotendeels (meer dan de helft) in de kosten van levensonderhoud voorzag.

Artikel 39 – Pensioen (en VPL)

1. In de onderneming bestaat een pensioenregeling.
2. Deze regeling is neergelegd in een pensioenreglement. Het meest actuele goedgekeurde reglement is beschikbaar gesteld door HR.
3. Deelname aan de pensioenregeling is verplicht voor de werknemer in dienst bij Linde Gas Benelux.
4. De uitvoering van de pensioenregeling ligt bij een externe partij.
5. Eventuele premiestijgingen van de pensioenpremie zullen voor 65% voor rekening van werkgever komen en 35% voor rekening van de werknemer.
6. De VPL-regeling wordt onvoorwaardelijk gemaakt met ingang van 1 januari 2018, in plaats van 1 januari 2021. Dit betekent dat er met het bedrag dat de werkgever tot nu toe heeft gereserveerd, voor de 163 deelnemers per 1 januari 2018 ouderdoms- en partnerpensioenrechten zullen worden ingekocht. De exacte hoogte van het percentage van de voorwaardelijke pensioenrechten dat per 1 januari 2018 zal worden ingekocht verschilt per deelnemer. Dit is afhankelijk van het bedrag dat de werkgever beschikbaar heeft gesteld en de leeftijd van de deelnemer.
7. Partijen zijn overeengekomen dat de pensioenrichtleeftijd vanaf 1 januari 2019 op 68 jaar is gesteld.
8. Linde Homecare Benelux
Voor werknemers van Linde Homecare Benelux gelden de afspraken met betrekking tot het PFZW pensioen zoals vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst over pensioen 2021 -2026 van Linde Homecare Benelux BV.
9. Nabestaandenpensioen
Met ingang van 1-1-2022 vindt aanpassing van het nabestaandenpensioen plaats, door het invoeren van een vrijwillige keuze met betrekking tot het nabestaandenpensioen.

Premie voor 2022:

- 8,43% voor hen die kiezen voor een nabestaandenpensioen opgebouwd uit 50% risico- en 50% opbouwbasis, geeft totaal een dekking voor het nabestaanden pensioen van 70% tijdens dienstverband. Na dienstverband valt de risico verzekering weg en blijft er 50% opbouw bestaan;
- 11,43% voor hen die kiezen voor een nabestaandenpensioen. Dit is gebaseerd op een opbouw van 70% van het ouderdompensioen, welke voor de volle 100% op opbouwbasis wordt opgebouwd.

In 2022 blijft deze premieverdeling ongewijzigd. Indien PGB besluit de pensioenpremie in 2023 te verhogen, zal dit worden doorberekend aan de werknemer conform artikel 39 lid 5 van de cao. De medewerker die kiest voor 100% opbouw, kan dit betalen met bovenwettelijke vakantiedagen, tijd voor tijd of via het brutoloon. Medewerkers kunnen één keer per jaar hun keuze bekendmaken. De afdeling HR zal dit proces faciliteren en medewerkers bijstaan in het maken van hun keuze en de uitvoering daarvan. Met PGB zullen duidelijke afspraken worden gemaakt over de inrichting van dit proces.

Aldus tussen partijen besproken, overeengekomen en vastgesteld,

d.d. 7 juni 2023 te Schiedam,

Namens:

handtekeningen

BIJLAGEN

Bijlage A – A1. Onderhandelingsresultaat 15 februari 2022

Onderhandelingsresultaat Cao Linde Gas Benelux & Linde Homecare Benelux

Tussen:

Linde Gas Benelux B.V. te Schiedam en Linde Homecare Benelux B.V. te Eindhoven als partij aan werkgeverszijde

en

FNV Procesindustrie en CNV Vakmensen te Utrecht als partijen aan werknemerszijde

tezamen 'partijen'

is op 15 februari 2022 na constructieve onderhandelingen over verlenging en wijziging van de tussen hen bestaande collectieve arbeidsovereenkomst dit onderhandelingsresultaat overeengekomen met inachtneming van onderstaande protocolafspraken.

Afspraken:

1. Looptijd

24 maanden van 1 juni 2021 t/m 31 mei 2023.

2. Structurele verhoging:

De werkgever verhoogt de salarisschalen in de cao en de daarbij behorende feitelijke bedragen (inclusief FUWA) als volgt:

- a. met ingang van 1 oktober 2021 met 2%
- b. met ingang van 1 mei 2022 met 1%
- c. met ingang van 1 oktober 2022 met 2%
- d. met ingang van 1 mei 2023 met 1%

3. Pensioen

Met ingang van 1-1-2022 is de pensioenpremie voor werknemers die vallen onder de PGB regeling met 0,35% gestegen van 35,85% naar 36,20%. Linde zal éénmalig, specifiek voor deze verhoging, de volledige verhoging voor haar rekening nemen en geen gebruik maken van artikel 39 lid 5 van de cao.

Eventuele verhogingen van de pensioenpremie voor werknemers die onder de PGB regeling vallen in 2023 worden wel conform cao-artikel 39 lid 5 doorberekend aan de werknemers.

4. Nabestaandenpensioen in de PGB regeling

Met ingang van 1-1-2022 vindt aanpassing van het nabestaandenpensioen plaats, door het invoeren van een vrijwillige keuze met betrekking tot het nabestaandenpensioen.

Premie voor 2022:

- o 8,55% voor hen die kiezen voor een nabestaandenpensioen op basis van 50% risico en 50% opbouw;
- o 11,55% voor hen die kiezen voor een nabestaandenpensioen op basis van 100% opbouw.

In 2022 blijft deze premieverdeling ongewijzigd (zie artikel 3 van [dit protocol](#)). Indien PGB besluit de pensioenpremie in 2023 te verhogen, zal dit worden doorberekend aan de werknemer conform [artikel 39](#) lid 5 van de cao.

De werknemer die kiest voor 100% opbouw, kan dit betalen met bovenwettelijke vakantiedagen, tijd voor tijd of via het brutoloon. Werknemers kunnen één keer per jaar hun keuze bekendmaken.

De afdeling HR zal dit proces faciliteren en werknemers bijstaan in het maken van hun keuze en de uitvoering daarvan. Met PGB zullen duidelijke afspraken worden gemaakt over de inrichting van dit proces.

5. RVU-regeling

Linde biedt aan om met ingang van 1-1-2022 de RVU-regeling in te voeren voor de werknemers werkzaam in de volcontinue dienst IJmuiden en Botlek en werknemers werkzaam in de 2-ploegendienst in Dieren en Eindhoven en voor geconsigneerde werknemers tenzij deze gebruik hebben gemaakt van de ontziet regeling conform [artikel 23](#) lid 6 van de cao. De contouren voor de regeling zijn in bijgaand document "[Contouren RVU Linde d.d. 15.02.2022](#)" uitgewerkt en is hieronder ingevoegd.

Uitgangspunt is dat de fiscaal maximale ruimte benut wordt en dat werknemersdeel kunnen nemen drie jaar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Deelname aan de RVU-regeling is vrijwillig en een recht van de werknemer en niet afhankelijk van de bedrijfsomstandigheden. Deze regeling is een unieke tijdelijke regeling die loopt van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025.

Indien de overheid besluit de RVU-regeling uit te breiden en beschikbaar te stellen voor andere geboortejaren of de looptijd te verlengen dan betreft dit in geen enkel geval een automatische verlenging of uitbreiding voor de werknemers van Linde.

6. Tijd voor Tijd

Vanaf 1 januari 2022 geldt dat tijd voor tijd wordt opgenomen in het jaar waarin het is opgebouwd. Is het niet opgenomen, dan kan dit nog alsnog worden opgenomen tot uiterlijk 1 juli in het kalenderjaar opvolgend aan het jaar waarin het is opgebouwd. Na 1 juli van dat jaar worden de tijd-voor-tijd uren uitbetaald.

Dit geldt alleen voor nieuw op te bouwen tijd voor tijd vanaf 1 januari 2022. Voor opgebouwde saldo's tot en met 31 december 2021, geldt een coulance regeling met dien verstande dat de fiscale richtlijnen dienen te worden gevolgd. Over het totale saldo verlof dat de werknemer heeft opgebouwd boven het fiscaal toelaatbare maximum van 100 weken dient loonbelasting te worden betaald. De belastingdienst bepaalt dit aan de hand van het verlofsaldo op de peildatum van 31 december in een kalenderjaar.

Linde erkent dat het opnemen van tijd voor tijd moet worden gestimuleerd omdat dit de gezondheid en het welbevinden van de werknemers ten goede komt. De werkgever heeft binnen de grenzen van redelijkheid en billijkheid een inspanningsverplichting om werknemers in de gelegenheid te stellen de tijd voor tijd uren tijdig te consumeren. Indien door een onvoorziene situatie (ziekte en/of specifieke bedrijfsomstandigheden) een werknemer niet in staat is om de tijd voor tijd uren tijdig op te nemen, kan de directie, na overleg met HR, besluiten het uitbetalen van de uren te verlengen met een extra jaar.

7. Vakantiedagen uitruilen

Een werknemer kan vanaf 1 januari 2022 maximaal 5 bovenwettelijke vakantiedagen uitruilen voor opleidingen of gezondheid bevorderende initiatieven zoals mindfulness, een gezondheidscheck etc. Over deze uitruil moet hij met zijn werkgever afspraken maken die schriftelijk moeten worden vastgelegd. De afdeling HR zal hiervoor een gepaste procedure opzetten.

De werknemer kan zelf beslissen voor welke training of andere initiatieven de vakantiedagen worden uitgeruild. De werkgever kan de werknemer nimmer verplichten deze regeling in te zetten voor bedrijfsspecifieke trainingen of opleidingen die in het kader van veiligheid, compliance of anderszins voor een specifieke functie verplicht gesteld zijn. De werkgever zal naar billijkheid en redelijkheid de werknemer in de gelegenheid stellen van deze regeling gebruik te maken. Indien de werknemer de initiatieven onder werktijd wenst uit voeren zullen hiervoor eigen vakantie uren dan wel andere vormen van verlof uren voor opgenomen dienen te worden.

8. Geboorteverlof

Geboorteverlof: vanaf 1-1-2022 kunnen Linde werknemers aanvullend geboorteverlof aanvragen van maximaal 5 weken (5 keer het aantal werkuren per week). Linde vult de uitkering van het UWV aan tot maximaal 100% van het maximum dagloon. De aanvulling bedraagt maximaal 30% van het dagloon. Het maximum dagloon van 1 juli 2021 bedraagt € 225,57 per dag. Linde volgt altijd het door de overheid vastgestelde maximum dagloon dat geldt op het moment van de aanvraag geldig is. De opname van het aanvullend geboorteverlof dient in goed overleg met de werkgever vastgesteld te worden, rekening houdend met bedrijfs- en afdelingsbelangen, waaronder bezetting van de afdeling. De pensioen opbouw over de periode van 5 weken zal worden gecontinueerd.

9. AWWN-bijdrage

De werkgever continueert de bijdrage.

10. Fiscaal voordeel

De werkgever continueert in 2023 alleen de faciliteit waardoor de vakbondscontributie van de leden van de vakbonden op een fiscaal gunstige wijze wordt verrekend.

Artikel 37 lid 9, de vergoeding van de vakbondscontributie van € 140,-, komt met ingang van 1 januari 2023 te vervallen. De vakbondscontributie over het lopende kalenderjaar 2022 kan nog éénmalig worden gedeclareerd.

11. WGA Premie

Vanaf 1 januari 2023 zal Linde de gedifferentieerde WGA-premie (het werknemersdeel en het werkgeversdeel) voor haar rekening nemen.

12. Sociaal Plan

Het huidige sociaal plan wordt verlengd tot en met 31 december 2025. Daarna zal er geen stilzwijgende verlenging meer plaatsvinden. Het sociaal plan is geen onderdeel van de cao en zal, om die reden in de toekomst geen onderdeel meer vormen van de gesprekken over een nieuwe cao.

13. Linde Homecare Benelux

Er komen geen aparte cao /protocol afspraken voor Linde Homecare Benelux. Het blijft één cao met één arbeidsvoorwaardenpakket met uitzondering van de afspraken met betrekking tot het PFZW pensioen zoals vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst over pensioen 2021 -2026 van Linde Homecare Benelux BV.

De bepalingen van de cao Linde Gas Benelux b.v. en Linde Homecare Benelux b.v. met een looptijd van 1 juni 2019 tot en met 31 mei 2021 zijn van toepassing voor zover daarvan in deze overeenkomst niet is afgeweken.

14. Afstandsverklaring

Linde Gas Benelux B.V. en Linde Homecare Benelux B.V. (samen Linde) doen jegens FNV afstand van alle eventuele aanspraken op schadevergoeding die zij uit welken hoofde dan ook en in de breedste zin van het woord - (schade)claims van derden tegen Linde daaronder begrepen - jegens FNV menen te hebben in verband met schade die door FNV is toegebracht in het kader van, althans in verband met, de collectieve acties die FNV op 14 februari 2022 van 07.00 uur tot 11.00 uur heeft georganiseerd, voor zover die schade is ontstaan.

Aldus tussen partijen besproken, overeengekomen en vastgesteld, d.d. dinsdag 15 februari te IJmuiden,

Namens:

Linde Gas Benelux B.V. Linde Homecare Benelux B.V.

FNV Procesindustrie,



B.M.B. van Dongen



I.C.M. van der Veen



CNV Vakmensen,
A. Huizinga

Bijlage A – A2. Aanvullende afspraken op het door partijen getekende Onderhandelingsresultaat van 15 februari 2022.

De in artikel 3 van het protocol genoemde stijging van 0,35% de pensioenpremie is niet doorgegaan. Partijen zijn overeengekomen het werknemersgedeelte (0,12%) van de oorspronkelijk premiestijging te verrekenen met de in artikel 4 genoemde premiepercentages.

Tevens is met partijen afgesproken de begrippen 35% en 70% te verklaren. Deze percentages verwijzen naar de premie voor de opbouw van het nabestaandenpensioen. Het nabestaandenpensioen wordt opgebouwd over 70% van het ouderdompensioen. Werknemers hebben de keuze om het nabestaandenpensioen op 100% opbouwbasis voort te zetten of te kiezen voor op 50% opbouwbasis en 50% risicobasis op te bouwen (respectievelijk 35% opbouw en 35% risico, tezamen weer 70%).

Zie onderstaand de nieuwe tekst voor artikel 4 van het Onderhandelingsresultaat van 15 februari 2022:

Nabestaandenpensioen in de PGB regeling

Met ingang van 1-1-2022 vindt aanpassing van het nabestaandenpensioen plaats, door het invoeren van een vrijwillige keuze met betrekking tot het nabestaandenpensioen.

Premie voor 2022:

- 8,43% voor hen die kiezen voor een nabestaandenpensioen opgebouwd uit 50% risico- en 50% opbouwbasis, geeft totaal een dekking voor het nabestaanden pensioen van 70% tijdens dienstverband. Na dienstverband valt de risico verzekering weg en blijft er 50% opbouw bestaan.
- 11,43% voor hen die kiezen voor een nabestaandenpensioen. Dit is gebaseerd op een opbouw van 70% van het ouderdompensioen, welke voor de volle 100% op opbouwbasis wordt opgebouwd.

In 2022 blijft deze premieverdeling ongewijzigd. Indien PGB besluit de pensioenpremie in 2023 te verhogen, zal dit worden doorberekend aan de werknemer conform artikel 39 lid 5 van de cao.

De medewerker die kiest voor 100% opbouw, kan dit betalen met bovenwettelijke vakantiedagen, tijd voor tijd of via het brutoloon. Medewerkers kunnen één keer per jaar hun keuze bekendmaken. De afdeling HR zal dit proces faciliteren en medewerkers bijstaan in het maken van hun keuze en de uitvoering daarvan. Met PGB zullen duidelijke afspraken worden gemaakt over de inrichting van dit proces.

Aldus tussen partijen besproken, overeengekomen en vastgesteld, d.d. woensdag 11 mei 2022,

Namens:

Linde Gas Benelux B.V. Linde Homecare Benelux B.V

FNV Procesindustrie,



B.M.B. van Dongen



I.C.M. van der Veen

CNV Vakmensen,



G. van Cuijk

Bijlage bij onderhandelingsresultaat van 15 februari 2022:

Bijlage A – A3. Contouren voor de RVU-regeling Linde d.d. 15 februari 2022

Looptijd	Regeling loopt tot van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025. Dit is een tijdelijke, generieke, fiscale regeling met een maximum looptijd.
Doelgroep	<p>Deelname aan de regeling is een recht en kan niet worden afgewezen door werkgever. Een werknemer kan gebruik maken van deze regeling als hij/zij op de uitdiensttredingsdatum minimaal 10 jaar in dienst is bij Linde Gas of een van haar vennootschappen en werkzaam is in de volcontinue dienst van Ijmuiden, Botlek of de 2 ploegendienst in Dieren en Eindhoven of geconsigneerd is, met uitzondering van de werknemers die vanaf 55 jarige leeftijd gebruik maken van <u>artikel 23</u>, lid 6 - 5e bullet van de cao.</p> <p>De werknemer > 55 jaar en jonger dan 64 die incidenteel een keer wordt opgeroepen voor een call-out dienst valt niet onder de doelgroep. Er dient sprake te zijn van een jarenlange significante structurele belasting en inzet in een consignatie dienst.</p> <p>Werknemers van Linde Gas, geboren in de jaren 1956 tot en met 1961 die maximaal drie/twee/een jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd op vrijwillige basis het dienstverband willen beëindigen en met wie uiterlijk in december 2025 de deelname aan deze regeling is overeengekomen en vastgelegd in een VSO.</p>
Startmoment	<p>Het startmoment gaat in maximaal 36 maanden en minimaal 6 maanden voor de AOW gerechtigde leeftijd. De werknemer die vrijwillig wil deelnemen moet zich 6 maanden voorafgaand aan het startmoment aanmelden. Uiterste inschrijfdatum is 31 december 2025, daarna kan een werknemer zich niet meer aanmelden.</p> <p>Linde Gas zal de werknemers die hiervoor in aanmerking komen tijdig en uitgebreid informeren door middel van informatiesessies. De doelgroep zal jaarlijks geïnformeerd worden over de mogelijkheid van deelname.</p>
Uitgesloten	<p>Een werknemer die tot de potentiële deelnemers behoort, maar volledig arbeidsongeschikt is en of een uitkering op basis van de WGA of IVA ontvangt en dus naast de uitkering geen loon uit arbeid ontvangt, is uitgesloten van deelname.</p> <p>Werknemers die gebruik maken van <u>artikel 32</u> zijn eveneens uitgesloten van deelname.</p>
Verlofsaldo	Het is mogelijk om voorafgaand aan deelname aan de RVU-regeling maximaal 50 weken verlof op te nemen.
VSO en uitbetaling	<p>De deelname wordt vastgelegd in een wettelijk geldige vaststellingsovereenkomst (VSO). Het wettelijke uitkeringsbedrag wordt in een eenmalige betaling uitgekeerd rekening houdend met de fiscale regels omtrent RVU.</p> <p>Fulltimers en Parttimers. Bij fulltimers wordt uitgegaan van het volledige wettelijk uitkeringsbedrag en bij parttimers is dit naar rato van hun dienstverband.</p>

Aantal maanden deelname.	De deelnemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij/zij wil deelnemen waarbij de deelnameperiode minimaal 6 en maximaal 36 maanden voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd is.
Geen opeenstapeling van regels	De werknemer die gebruik maakt van deze regeling kan geen aanspraak maken op enig andere regeling of vergoeding uit hoofde van het einde van de arbeidsovereenkomst en/of anderszins.
Uit dienst	Bij de start van de regeling treedt de werknemer uit dienst.
Financiële foto	Onderdeel van de regeling is de toezegging dat werknemers een financiële foto kunnen maken voorafgaand aan hun besluit van deelname. De afdeling HR kan hen hierin faciliteren.
Uitkering	Deelname aan de regeling bestaat maximaal uit het wettelijk toegestane bedrag, ter grootte van de AOW uitkering per 1 januari van het uittredingsjaar, dat jaarlijks geïndexeerd wordt met het fiscale maximum (bedrag is gekoppeld aan de netto AOW, in 2022 is dit 3 x € 22.488,- bruto). De eenmalige uitkering in 2022 is dan maximaal €67.464 bruto.

Making our world more productive



Onderhandelingsresultaat
Cao Linde Gas Benelux, Linde Homecare Benelux

Tussen:

Linde Gas Benelux B.V. te Schiedam en Linde Homecare Benelux B.V. te Eindhoven
als partij aan werkgeverszijde

en

FNV Procesindustrie en CNV Vakmensen te Utrecht
als partijen aan werknemerszijde

tezamen "partijen"

is op 17 mei 2023 na constructieve onderhandelingen over verlenging en wijziging van de tussen hen bestaande collectieve arbeidsovereenkomst dit onderhandelingsresultaat overeengekomen met inachtneming van onderstaande protocolafspraken. Het zal nog aan de leden van de vakorganisaties voor goedkeuring voorgelegd worden.

Afspraken:

1. Looptijd

15 maanden, van 1 juni 2023 t/m 31 augustus 2024

2. Structurele verhoging:

De werkgever verhoogt de salarisschalen in de cao en de daarbij behorende feitelijke bedragen als volgt:

- a) met ingang van 1 juni 2023 worden alle basissalarissen verhoogd met een nominaal bedrag van 250 euro.
- b) de ORBA schalen zoals vastgelegd in de cao van juni 2021 tot en met mei 2023 worden eveneens met ingang van 1 juni 2023 verhoogd met een vast bedrag van 250 euro.
- c) met ingang van 1 januari 2024 worden alle basissalarissen zoals vastgelegd in de cao en FUWA toeslagen verhoogd met 3%.

3. Zorgtoeslag

Met ingang van 1 juni 2023 ontvangen alle medewerkers een zorgtoeslag van bruto 50 euro per maand structureel, dit ter compensatie van de stijgende kosten van de ziektekostenverzekering.

Linde Gas Benelux B.V.
Havenstraat 11-15
Postbus 78, 3100 AB Schiedam
Tel +31 (0)88 262 62 62
Fax +31 (0)10 746 15 06
lrontoffice@lindegas.nl
www.linde-gas.nl

Linde Gas Belgium
Westvlandijk 85
1850 Grimbergen
Tel. +31 (0)2 890 95 10
Fax +32 (0)2 890 95 29
lrontoffice@lindegas.com
www.linde-gas.be

Handelsregister Rotterdam
nr. 24269483
Algemene Voorwaarden
op aanvraag verkrijgbaar

AL

Deze toeslag wordt niet geïndexeerd en daarmee ook niet verhoogd met mogelijke toekomstige cao stijgingen.

4. Participatiewet

Linde zal zich inspannen om de bestaande vacatures in te vullen met een medewerker(s) die onder de doelgroep van de participatiewet valt. Er worden aan die inspanningsverplichting geen concrete haalbaarheidsdoelen vastgesteld.

5. Overwerk

De analyse van de overwerkcijfers over de jaren 2020 t/m 2023 geeft een gemiddeld tot laag overwerkcijfer aan en is niet in overeenkomst met de beleving van werkdruk die ervaren wordt in sommige teams en localities. Om tegemoet te komen aan de beleving en hierin ook als werkgever te laten zien de signalen serieus te nemen wordt slechts voor de duur van het termijn van deze cao de overwerk toeslag van 0,29% zoals genoemd in Hoofdstuk 6 paragraaf 9 verhoogd met 10% naar 0,35%.

Deze tijdelijke maatregel vervalt op 31 augustus 2024, zonder dat daarvoor opnieuw overleg gepleegd zal worden.

6. Pay for performance

De salarisstappen in Hoofdstuk 4, artikel 15.5 worden als volgt aangepast

categorie 1:	0 trede
categorie 2:	1 trede
categorie 3:	2 treden
categorie 4:	3 treden
categorie 5:	4 treden

De medewerker met een score 1 die na een half jaar verbetering laten zien in hun functioneren kunnen alsnog in aanmerking komen voor een verhoging van 1 trede.

7. Jeugdschalen

Bijlage C, de salarisschalen voor niet vak volwassenen vervalt.

8. Aanpassing van artikel 32

Met betrekking tot artikel 32 in Hoofdstuk 8 van de cao is afgesproken dat oude aanspraken als gevolg van overnames met betrekking tot vakantierechten in mindering worden gebracht op het

re

totale aantal dagen dat in artikel 32 lid 4 aangeschaft kan worden zodat deze medewerkers nooit meer dagen kunnen kopen dan de medewerkers die maximaal 51 dagen op jaarbasis hebben.

9. AWWN bijdrage

De werkgever continueert de bijdrage

10. Fiscaal voordeel

De werkgever continueert in 2023 alleen de faciliteit waardoor de vakbondscontributie van de leden van de vakbonden op een fiscaal gunstige wijze wordt verrekend.

11. WGA Premie

De volledige compensatie van de gedifferentieerde WGA premie (het werknemersdeel en het werkgeversdeel) zal gedurende de looptijd van de cao worden gecontinueerd.

12. Werkgroep Arbeidsproductiviteit

Instellen van een werkgroep met als opdracht, de voorstellen uit de voorstellen brieven van partijen aangaande productiviteitsverbetering en tijd voor tijd bediscussieren en met voorzover er in de werkgroep overeenstemming is deze voor te leggen aan de cao partijen. Onderstaand een opsomming van de onderwerpen die aan de orde kunnen komen. Aan de werkgroep nemen deel afgevaardigde van Vakbonden, OR, en directie.

Een werkgroep bestaande uit leden van directie, OR en vakbonden gaat een voorstel uitwerken ter verbetering van de arbeidsproductiviteit. Op de agenda van deze werkgroep staan:

- Hoe om te gaan met de ontsiemaatregelen voor medewerkers van 55 jaar en ouder in de toekomst
- Hoe om te gaan met het aantal vakantiedagen voor toekomstige generaties
- Hoe om te gaan met tvl opbouwen voor jongere generaties
- Mogelijkheden voor duo banen in productie
- Ander onderwerpen die belangrijk

13. Functieraster

Het referentieraster zoals beschreven in Bijlage B van de cao, wordt geactualiseerd met betrekking tot de juiste functienamen. Met betrekking tot de reikwijdte van de orbaschalen is overeengekomen hiervoor een werkgroep aan te stellen die verkennende werkzaamheden verricht als voorbereiding voor de toekomstige CAO onderhandelingen. Aan de werkgroep nemen deel afgevaardigde van Vakbonden, OR, en directie.

Aldus tussen partijen besproken, overeengekomen en vastgesteld na een positieve stemming, d.d. 7 juni 2023 te Schiedam,

AC

Namens

handtekeningen

Bijlage B – Referentieraster ORBA-functiewaardering

*	1 Operations	2 Techniek & service	3 Commercie	4 Kwaliteit/veiligheid/stafafdeling
14 270-300				08.52.33.10 Mgr. financiën & controle N
13 245-269,5	04.10.41.10 Plant manager Ei 08.12.27.10 Manager logistiek N		09.31.72.10 Verkoopleider S	09.54.37.22 HR manager S
12 220-244,5		07.20.69.13 Hoofd bedrijfsbureau IJ	09.33.21.20 Strategisch 09.31.66.23 Senior	09.40.65.23 Quality manager S
11 200-219,5	03.10.66.12 Hoofd productie & laboratorium D 07.11.51.10 Teamleider IJ	19.20.42.11 Operations manager 07.20.69.31 Specialist IJ 07.20.67.11 Coördinator W IJ	09.31.72.20 Accountmanager IS & G S	
10 180-199,5	02.11.53.11 Wachtfchef Botlek B 07.10.51.20 Productieadministrateur IJ	09.20.29.22 Projectengineer S	08.32.47.21 Productspecialist N 06.31.56.20 Applicatie engineer; Cryogeen specialist	09.53.19.20 SAP business consultant S 09.51.27.20 Managementassistente S 04.40.55.21 RA officer Ei 09.40.65.20 H&S advisor S 08.52.35.12 Chef financiële
9 160-179,5	08.12.20.12 Chef centraal magazijn N 09.12.18.13 Teamleider bulktransport 08.12.50.14 Planner N 07.11.51.21 Hoofd procesregelaar IJ	09.20.62.14 Voorman binnenmontage & magazijn S	09.31.72.13 Teamleider retail frontoffice I&S G	07.51.38.20 Managementassistente IJ
8 140-159,5	04.10.55.22 QC analist Ei	19.20.42.20 Supervisor LNS 07.20.29.35 Technicus	09.33.21.21 Operationeel inkoper S	
7 120-139,5	03.10.66.20 Chemisch analist D 07.11.51.22 Allround procesregelaar IJ	03.20.52.21 Onderhoudsmonteur D	09.31.73.25 Medew. frontoffice 06.31.43.22 Adviseur Cryogenic	09.53.19.21 SAP beheerder S 09.52.25.22 Debiteurenbewaker S
6 100-119,5	08.12.50.21 Medewerker medische techniek	08.20.71.24 Medewerker N		04.52.10.22 Office assistant Ei
5 80-99,5	04.11.51.22 Operator vulhal Ei 10.12.22.21 Meewerkend voorman intern transport SP		08.31.72.24 Medewerker backoffice N	03.40.52.21 Kwaliteitscontroleur D
4 60-79,5	08.12.50.22 Transportmedewerker N 03.12.40.25 Medew. intern transport D 01.11.28.20 Medew. productie droogijs A			09.51.31.23 Medew. communicatiecentrum S
3 40-59,5				08.51.32.21 Medew. huishoudelijke dienst N
2 20-39,5				
1 0-19,5				

Bijlage C – Salarisschalen vak volwassenen

Salarisschalen vak volwassenen 1 juni 2023

Salarisschaal vakvolwassen 1 juni 2023

Trede	Functiegroepen													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
gem %		0,97%	0,95%	0,96%	0,93%	0,95%	0,95%	1,05%	1,04%	0,98%	0,94%	0,79%	0,73%	0,91%
0		2900	2938	3003	3159	3291	3463	3648	3891	4283	4730	5298	5868	7085
1		2924	2967	3035	3185	3328	3497	3686	3937	4327	4780	5338	5911	7136
2		2957	2992	3063	3220	3355	3531	3727	3978	4374	4827	5379	5952	7188
3		2980	3022	3093	3246	3387	3565	3768	4022	4419	4878	5419	5991	7238
4		3010	3048	3122	3278	3419	3599	3807	4066	4462	4928	5462	6032	7293
5		3038	3073	3154	3305	3449	3635	3853	4109	4510	4977	5501	6075	7343
6		3063	3102	3178	3340	3483	3669	3891	4153	4554	5025	5543	6117	7350
7		3090	3129	3209	3368	3510	3700	3933	4196	4598	5074	5585	6155	7445
8		3119	3158	3237	3397	3544	3733	3973	4241	4641	5122	5624	6195	7499
9		3149	3182	3267	3429	3575	3770	4012	4283	4690	5172	5664	6237	7549
10		3172	3213	3294	3457	3605	3802	4056	4326	4732	5222	5704	6278	7603
11		3200	3238	3327	3489	3639	3838	4094	4371	4777	5270	5748	6321	7654
12		3228	3267	3351	3518	3671	3872	4133	4416	4822	5318	5786	6361	7704
13			3294	3379	3548	3701	3906	4179	4458	4870	5368	5828	6399	7754
14			3327	3408	3577	3733	3942	4217	4502	4914	5417	5868	6443	7808
15				3437	3605	3768	3974	4260	4546	4957	5466	5911	6483	7860
16				3466	3636	3800	4008	4298	4589	5004	5513	5952	6523	7910
17					3664	3833	4043	4336	4632	5054	5563	5991	6567	7963
18					3691	3867	4076	4377	4674	5097	5614	6032	6605	8012
19						3899	4111	4418	4721	5147	5661	6075	6646	8064
20						3930	4141	4457	4764	5187	5711	6117	6689	8115
21							4180	4497	4804	5237	5763	6155	6724	8163
22							4213	4538	4849	5283	5810	6195	6770	8215
23								4574	4889	5331	5858	6237	6807	8265
24									4933	5377	5909	6278	6844	8315
25									4976	5424	5958	6320	6887	8367
26										5468	6004	6357	6923	8417
27										5513	6052	6396	6967	8467
28											6098	6438	7002	8516
29											6149	6476	7043	8570
30												6517	7084	8616
31												6557	7122	8666
32													7159	8762
33													7203	8858
34														8962
35														9057
36														9152
37														9235



Salarisschaal vak volwassenen 1 januari 2024

Salarisschaal vakvolwassen 1 januari 2024

Trede	3% Functiegroepen													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
gem %		0,97%	0,95%	0,96%	0,93%	0,95%	0,95%	1,05%	1,04%	0,98%	0,94%	0,79%	0,73%	0,91%
0		2987	3026	3093	3254	3390	3567	3757	4008	4411	4872	5457	6044	7298
1		3012	3056	3126	3281	3428	3602	3797	4055	4457	4923	5498	6088	7350
2		3046	3082	3155	3317	3456	3637	3839	4097	4505	4972	5540	6131	7404
3		3069	3113	3186	3343	3489	3672	3881	4143	4552	5024	5582	6171	7455
4		3100	3139	3216	3376	3522	3707	3921	4188	4596	5076	5626	6213	7512
5		3129	3165	3249	3404	3552	3744	3969	4232	4645	5126	5666	6257	7563
6		3155	3195	3273	3440	3587	3779	4008	4278	4691	5176	5709	6301	7571
7		3183	3223	3305	3469	3615	3811	4051	4322	4736	5226	5753	6340	7668
8		3213	3253	3334	3499	3650	3845	4092	4368	4780	5276	5793	6381	7724
9		3243	3277	3365	3532	3682	3883	4132	4411	4831	5327	5834	6424	7775
10		3267	3309	3393	3561	3713	3916	4178	4456	4874	5379	5875	6466	7831
11		3296	3335	3427	3594	3748	3953	4217	4502	4920	5428	5920	6511	7884
12		3325	3365	3452	3624	3781	3988	4257	4548	4967	5478	5960	6552	7935
13			3393	3480	3654	3812	4023	4304	4592	5016	5529	6003	6591	7987
14			3427	3510	3684	3845	4060	4344	4637	5061	5580	6044	6636	8042
15				3540	3713	3881	4093	4388	4682	5106	5630	6088	6677	8096
16				3570	3745	3914	4128	4427	4727	5154	5678	6131	6719	8147
17					3774	3948	4164	4466	4771	5206	5730	6171	6764	8202
18					3802	3983	4198	4508	4814	5250	5782	6213	6803	8252
19						4016	4234	4551	4863	5301	5831	6257	6845	8306
20						4048	4265	4591	4907	5343	5882	6301	6890	8358
21							4305	4632	4948	5394	5936	6340	6926	8408
22							4339	4674	4994	5441	5984	6381	6973	8461
23								4711	5036	5491	6034	6424	7011	8513
24									5081	5538	6086	6466	7049	8564
25									5125	5587	6137	6510	7094	8618
26										5632	6184	6548	7131	8670
27										5678	6234	6588	7176	8721
28											6281	6631	7212	8771
29											6333	6670	7254	8827
30												6713	7297	8874
31												6754	7336	8926
32													7374	9025
33													7419	9124
34														9231
35														9329
36														9427
37														9512

Bijlage D – Bezwaar- en beroepsprocedure ORBA-functiewaardering

Deze procedure maakt deel uit van de ORBA methode voor functieonderzoek en –waardering. Aan iedere werknemer wordt schriftelijk mededeling gedaan van de functie waarin hij is aangesteld en van de functiegroep waarin de functie is ingedeeld. Overleg en beroep zijn mogelijk als de werknemer van mening is dat zijn functie niet juist is ingedeeld.

De procedure omtrent de indeling bestaat uit een drietal fases:

1. overlegfase
2. de interne beroepsfase
3. de externe beroepsfase

1. Overlegfase

Indien een werknemer van mening is dat zijn functie niet correct is ingedeeld zal hij in eerste instantie overleg hierover voeren met zijn leidinggevende. Op verzoek kan HR hierbij ingeschakeld worden. De uitkomst van dit overleg wordt schriftelijk bevestigd naar de werknemer. Indien de overlegfase niet leidt tot een bevredigende oplossing, kan de werknemer intern in beroep gaan tegen zijn indeling.

2. De interne beroepsfase

De werknemer kan binnen vijf weken na datering van de schriftelijke bevestiging uit de overlegfase in beroep gaan tegen zijn indeling. Het interne beroep tegen de indeling dient met bijbehorende motivatie schriftelijk ingediend te worden bij de afdeling HR. HR bevestigt schriftelijk de ontvangst van het interne beroep; de leidinggevende ontvangt een afschrift hiervan inclusief het interne beroep zelf. HR schakelt de beroepscommissie in en zorgt ervoor dat de beroepscommissie alle relevante informatie ontvangt ter behandeling van het beroep. Indien noodzakelijk kan de beroepscommissie in overleg met HR/Arbeidsvoorwaarden besluiten een betrokken -adviseur te raadplegen voor het uitvoeren van een eventueel nader onderzoek en of waardering. Ook is het mogelijk dat de indelingscommissie wordt geadviseerd de functie-indeling opnieuw in behandeling te nemen.

De uitkomst hiervan wordt schriftelijk vastgelegd door de beroepscommissie en (via de afdeling HR) schriftelijk meegedeeld aan de betrokken werknemer. De afhandeling dient binnen twee maanden na het indienen van het interne beroep plaats te vinden.

Indien de interne beroepsfase niet leidt tot een bevredigende oplossing, kan de werknemer extern in beroep gaan tegen zijn indeling.

3. De externe beroepsfase

In deze fase doet de werknemer een beroep op een externe deskundige bijvoorbeeld van de vakvereniging waarbij werknemer is aangesloten, dan wel een andere deskundige. De eventuele kosten van de door de werknemer ingeschakelde externe deskundige, zijn voor rekening van de werknemer.

De werknemer kan binnen vijf weken na datering van de schriftelijke bevestiging uit de interne beroepsfase extern in beroep gaan tegen zijn indeling.

Het externe beroep tegen de indeling dient met bijbehorende motivatie schriftelijk ingediend te worden bij de afdeling HR en bij de externe deskundige. HR zorgt ervoor dat het externe beroep in behandeling wordt genomen door de deskundige (van de vakvereniging) en een voorheen niet betrokken adviseur. Beoordeeld wordt of de functie juist is ingedeeld.

De uitkomst hiervan wordt schriftelijk vastgelegd door de externe deskundige en betrokken adviseur en schriftelijk medegedeeld aan de betrokken werknemer. De afhandeling dient binnen twee maanden na het indienen van het externe beroep plaats te vinden.

De uitspraak in de externe beroepsfase is bindend.

Bijlage E – Systeem variabele beloning

Het systeem variabele beloning wordt gebruikt voor toekenning van een eenmalige beoordelingsafhankelijke toeslag, gebaseerd op de uitkomst van de beoordelingsgesprekken over het voorgaande kalenderjaar.

1. Doel

Het doel van deze regeling is een vorm van variabele beloning aan te bieden die aansluit bij de totaalscore van het beoordelingssysteem op de resultaatgebieden en individuele doelstellingen. Door deze criteria jaarlijks te meten wordt een meer gedifferentieerde wijze van beloning gerealiseerd.

2. Definities

Deelgerechtigde:

De werknemer met een actief dienstverband bij LGB.

Daarnaast dient de werknemer te vallen onder de werkingssfeer van de CAO van LGB.

De uitkering wordt verstrekt naar evenredigheid van het dienstverband gedurende het kalenderjaar waarop de uitkomst van het beoordelingsgesprek betrekking heeft.

Beschikbaar bedrag:

Voor variabele beloning is per kalenderjaar beschikbaar een bedrag ter grootte van 0,5% in 2010 en vanaf 2011 een bedrag van 1,0% van de loonsom van LGB. Dit bedrag wordt volgens een verdeelsleutel uitgekeerd aan werknemers met een beoordelingscore van 3, 4 of 5.

Kalenderjaar: Het boekjaar waarover de financiële jaarstukken worden opgemaakt.

Jaarsalaris: De 12 maandsalarissen in het kalenderjaar vermeerderd met, indien van toepassing, de vaste salaristoelagen.

Loonsom: Het totaal van de jaarsalarissen van alle werknemers die onder de werkingssfeer van de CAO van LGB vallen.

3. Berekening

De formule aan de hand waarvan de onderlinge verdeling tussen de verschillende uitkomsten wordt vastgesteld is als volgt:

- De aantallen werknemers met een beoordelingscore 3, 4 of 5 worden in kaart gebracht.
- Van deze werknemers wordt het bruto maandsalaris van de maand december genomen.
- Met een beoordelingscore 3 wordt het bruto maandsalaris met 1 vermenigvuldigd, met een score 4 met 1,5 en met een score 5 met 2. Dit leidt tot een 'gewogen' maandsalarisbedrag per werknemer.
- Deze 'gewogen' salarisbedragen worden bij elkaar opgeteld, dit leidt tot een 'gewogen' maandsalarissom.
- Het bedrag wat beschikbaar is voor variabele beloning wordt gedeeld door de 'gewogen' maandsalarissom.
- De uitkomst is een %, het beoordelingsuitkerings %.
- Dit % wordt geprojecteerd op het 'gewogen' maandsalaris van de werknemer.
- Dit leidt tot een individueel vastgesteld bedrag éénmalige uitkering, gerelateerd aan de beoordelingscore en het bruto maandsalaris van de werknemer.

4. Moment van betaling

De maand maart of april, voorwaarde is dat de beoordelingscores voor de LGB-organisatie over het voorgaande jaar bekend zijn.

5. Onvoorzien

In individuele gevallen, waarin deze regeling niet voorziet, beslist de directie.

6. Wijziging regeling

Deze regeling kan slechts gewijzigd worden in overleg met de vakorganisaties.

Bijlage F – Cyclus 5-ploegdienstroosters

1. Productie locatie IJmuiden en Botlek; per periode van 10 weken

Maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag	zondag
O	O	M	M	N	N	V
V	V	V	O	O	M	M
N	N	V	V	V	V	O
O	M	M	N	N	V	V
V	V	O	O	M	M	N
N	V	V	V	V	O	O
M	M	N	N	V	V	V
V	O	O	M	M	N	N
V	V	V	V	O	O	M
M	N	N	V	V	V	V

etc.....

verklaring gebruikte afkortingen:

O Ochtenddienst
M Middagdienst
N Nachtdienst
V Vrij

Per 10 weken 42 diensten van 8 uur = 336 uren / 10 weken = gemiddeld 33,6 uur per week.

2. Productie locatie Botlek; overzicht nominaal te werken aantal diensten per maand ten behoeve van de werknemer in de reservistendienst:

januari, maart, april, mei, september, oktober, november, december: 18 diensten per maand;
juni, juli, augustus: 19 diensten per maand;
februari: 17 diensten per maand (in schrikkeljaren 18).

3. De 5-ploegdienst kent een werkoverdracht voor- of na- de diensttijd, zoals bepaald in deze cao ([artikel 8](#)).

Bijlage G – Supplement werknemers ex-DSM

De specifieke arbeidsvoorwaarden vastgelegd in dit supplement wijken af van de arbeidsvoorwaarden zoals vastgelegd in de CAO.

Onderstaande artikelen en onderwerpen vervangen hiermee de betreffende artikelen uit de CAO.

1. Aanvullend arbeidsvoorwaardenpakket van toepassing op:
de werknemer op 1 augustus 1992 werkzaam bij de zuurstoffabrieken te IJmuiden, die per 1 augustus 1992 is overgegaan van DSM naar Linde Gas Benelux; waarbij de (van Linde Gas Benelux) afwijkende arbeidsvoorwaarden zijn vastgelegd in 'het Protocol van afspraken arbeidsvoorwaarden Zuurstoffabriek' d.d. 10 september 1992 met als kenmerk 601.104/JS/DT.
2. De inhoud van 'het Protocol van afspraken arbeidsvoorwaarden Zuurstoffabriek' is gebaseerd op de 'CAO Hoogovens', met een oorspronkelijke looptijd van 1 april 1991 t/m 31 maart 1992:

<u>Onderwerp</u>	<u>Verwijzingen naar CAO Hoogovens</u>
Arbeidsduur dagdienst	artikel 15.5.2 CAO-1 en -2, artikel 6.1.2. Algemene regeling
Inkomensgaranties inclusief afbouwregeling ploegentoeslag	artikel 11 Algemene regeling
Aanvullingsregeling bij arbeids- ongeschiktheid	bijlage VII bij Algemene regeling
Vakantierecht	artikel 7.1.1 Algemene regeling
Maximumleeftijd consignatiedienst	artikel 6.4 Algemene regeling

De op 31 maart 1992 bij Hoogovens geldende regelingen: gratificatie bij 12½ jarig dienstverband en de faciliteiten busvervoer zijn eveneens van toepassing.

Bijlage H – Supplement werknemers ex-AGA GAS BV

De arbeidsvoorwaarden overgang wordt geregeld in het tussen partijen overeengekomen convenant d.d. 9 april 2002, waarvan Linde Gas Benelux de werknemers een volledig en ondertekend exemplaar heeft doen toekomen. Op deze werknemers is ook dit supplement van toepassing.

De navolgende specifieke zaken en/of arbeidsvoorwaarden, vastgelegd in dit supplement, wijken af van de arbeidsvoorwaarden zoals vastgelegd in de CAO Linde Gas Benelux. Onderstaande artikelen en onderwerpen vervangen hiermee de betreffende artikelen uit de CAO Linde Gas Benelux.

- De VUT-regeling zoals vastgelegd in het reglement Vrijwillig vervroegd uittreden AGA Gas. BV, 1998.
- De pensioenregeling van Delta Lloyd zoals beschreven in het pensioenreglement AGA Gas. B.V. gedateerd 31-07-2000.

In afwijking van bovenstaande is op deze groep werknemers m.i.v. 1 januari 2013 de pensioenregeling LGB van toepassing zoals aangegeven in Protocol A 3c Pensioen.

Bijlage I – Reglement arbeidsvoorwaarden servicemonteurs

Dit reglement is tot stand gekomen uit de wens van de werkgever en de werknemers om tot een betere dagelijkse aansturing te komen waarbij de arbeidsvoorwaarden niet een belemmerende factor zijn. De afspraken dienen beschouwd te worden als één pakket, een selectie uit dit pakket is derhalve niet mogelijk. De volgende kernaspecten komen aan de orde:

1. Arbeidstijd
2. Primaire inkomen
3. TVT regels
4. ADV
5. Overig
6. Tenslotte/evaluatie

1. Arbeidstijd

De werktijd bedraagt standaard bruto 40 uur per week, na aftrek van 13 ADV-dagen komt dit gemiddeld per week neer op 38 uur.

Het werkrooster bedraagt op weekbasis 40 uur en loopt van maandag t/m vrijdag.

Deze 40 uur wordt vermeerderd met 5 reisure (gemiddeld één reisuur per dag) waardoor het feitelijke werkrooster 45 uur wordt, oftewel 9 uur per dag.

Dit is inclusief de eventuele reisure om de afstanden van/naar klanten/standplaats/huis v.v. te overbruggen, maar exclusief de lunchpauze van een ½ uur.

Alle reisure worden beschouwd als gewerkte uren e.e.a. conform de Arbeidstijdenwetgeving.

Het administratieve rooster in SAP blijft gehandhaafd op 40 uur per week.

Een en ander wordt per week getotaliseerd aan de hand van het weekrapport.

Indien de werktijd inclusief reisure minder dan 45 uur bedraagt, dient er TVT opgenomen te worden, dit kan maximaal voor 5 uur per week.

Indien er meer dan 45 uur is gewerkt worden de meerdere uren als overuren betaald en worden deze uren administratief geboekt op de dag dat er is overgewerkt tegen de overeenkomstige percentages. Het saldo wordt per week getrokken en dient te allen tijde maandelijks in SAP verantwoord te worden.

Uren gewerkt op dagen waarop de werknemer volgens zijn werkrooster geen arbeid behoeft te verrichten worden overeenkomstig [art 22.9](#) CAO betaald als overuren.

De overwerktoeslagen worden uitbetaald en de uren zijn beschikbaar voor opname in tijd.

2. Primaire inkomen

Linde Gas Benelux kent alle monteurs een vaste bruto reisuretoeslag toe van 10%.

Deze 10% is een vergoeding voor de verlenging van het wekelijkse werkrooster met 5 reisure naar 45 uur. Deze toeslag wordt op de salarisstroom als ploegtoeslag omschreven en wordt als zodanig als vaste toeslag beschouwd overeenkomstig [art 1n](#) van de CAO.

De vergoeding voor daadwerkelijk verrichtte consignatiediensten, wordt in het vervolg apart betaald conform [art 23.5](#) CAO.

De toeslagen voor overuren op maandag t/m vrijdag worden in het vervolg apart betaald. De toeslagen voor verschoven uren worden in het vervolg apart betaald.

3. TVT-regels

De gemaakte overuren worden conform afspraken in de CAO in tijd voor tijd vergoed, de toeslagen worden uitbetaald. Het management en de werknemers hebben zich vastgelegd dat deze uren ook daadwerkelijk in tijd kunnen en worden opgenomen.

Hiermee willen partijen een ongewenste cumulatie van TVT-uren voorkomen.

Linde Gas Benelux kan per werknemer per kalenderjaar 30 uur TVT toewijzen op zogenaamde 'leegloopen'. Een negatief TVT-saldo is hierdoor mogelijk maar dient uiterlijk aan het einde van het kalenderjaar gecorrigeerd te worden.

4. ADV

Linde Gas Benelux streeft naar 13 ADV-dagen voor iedere monteur.

De werknemers die nu nog 26 dagen hebben kunnen 13 ADV-dagen verkopen tegen 5% meer salaris.

Voor de planning van werkzaamheden is het wenselijk dat de ADV-dagen vooraf worden ingepland, bij voorkeur in de maand december voor het gehele volgende kalenderjaar.

De werknemer heeft hierbij de keuze tussen ofwel het plannen in blokken van meerdere (maximaal 13) ADV-dagen aaneengesloten, dan wel het inplannen op vaste dagen. Definitieve vaststelling geschiedt, zoals gebruikelijk, in overleg.

5. Overig

De pensioenregeling/VUT regeling (ex-AGA) blijft onveranderd.

Historische persoonlijke verschillen in salaris blijven onaangetast c.q. gehandhaafd.

Historische persoonlijke verschillen in maandvergoeding blijven onaangetast c.q. gehandhaafd.

De winstuitkering versus de 13e maand blijft onaangetast c.q. gehandhaafd.

Afspraken worden vastgelegd waarmee een aantal zaken uit het ex-AGA protocol worden 'overruled'.

In afwijking van bovenstaande is op deze groep werknemers m.i.v. 1 januari 2013 de pensioenregeling LGB van toepassing, zoals aangegeven in Protocol A 3c Pensioen.

6. Evaluatie

Partijen hebben vastgesteld dat de vooraf veronderstelde verschillen in inkomen op jaarbasis nagenoeg niet aanwezig zijn.

Overgang naar de cao van LGB volgens onderstaand scenario

Datum van overgang: 1 januari 2012

De algemene loonsverhogingen (Bijlage A, onderwerp 2) zijn eveneens van toepassing op de werknemers van Linde Homecare Benelux B.V. / Farmadomo.

1. Het betreft de werknemers werkzaam in een dienstverband met Linde Homecare Benelux B.V. en een arbeidsvoorwaardenpakket gebaseerd op Linde Homecare/Farmadomo condities.
2. Salaris
Aan de hand van de uitkomsten van ORBA functiewaardering wordt de overgang naar de salarisschaal van LGB geëffectueerd.
Bijlage M uit de CAO van LGB "Overgangsregelingen invoering loongebouw" is hierbij van toepassing.

Dit betekent concreet voor:

ondervakkers: directe overgang naar het minimum schaalbedrag van de betreffende salarisgroep.
tussenvakkers: directe overgang naar de eerstvolgende hogere trede van de betreffende salarisgroep.
bovenvakkers: directe overgang naar het maximum schaalbedrag van de betreffende salarisgroep, aangevuld met een FuWa toeslag.
perspectief: het persoonlijke maximum bedrag van de betreffende salarisgroep.
Indien het perspectief oud het nieuwe perspectief overstijgt, is het oude perspectief bepalend.

3. ADV-dagen (voor de huidige populatie)
Toekenning van 13 ADV-dagen volgens onderstaand ingroeimodel:
2012: +5 dagen: het standaard vakantierecht van 27 dagen wordt daarbij teruggebracht naar 25 dagen.
2013: +5 dagen
2014: +3 dagen
4. ADV-dagen (voor nieuwe werknemers)
Bovenstaand ingroeimodel is tevens van toepassing op nieuwe werknemers die vanaf 1 januari 2012 in dienst treden bij één van de Healthcare bedrijven. Uitgaande van een standaard vakantierecht van 25 dagen, worden in 2012 vijf ADV-dagen toegekend.
5. Winstdeling
De bestaande winstdelingsregeling van LGB wordt voor de eerste maal over het boekjaar 2013, uit te keren in 2014, toegepast. De bestaande winstdelingsregeling van Linde Homecare Benelux B.V. / Farmadomo blijft voor 2011 en 2012 gehandhaafd.
6. Leeftijdsverlofdagen
De regeling van LGB is per 1 januari 2012 van overeenkomstige toepassing.
Het leeftijdsverlof recht voor de lopende gevallen vervalt op 1 januari 2012.
7. Overwerk
De regeling van LGB is van toepassing.
8. Arbeidsovereenkomst
Alle werknemers van Linde Homecare Benelux B.V. / Farmadomo ontvangen een nieuwe arbeidsovereenkomst per 1 januari 2012.
9. Pensioenregeling
De huidige regeling wordt gehandhaafd. Wijzigingen hierin vormen onderdeel van de studie zoals genoemd onder punt 3b van Bijlage A.

In afwijking van bovenstaande is op deze groep werknemers m.i.v. 1 januari 2013 de pensioenregeling LGB van toepassing, zoals aangegeven in Protocol A 3c Pensioen.

Bijlage K – Regeling vaste reserve continudienst Botlek

Een vaste reserve voor de continudienst (reservist) is uitsluitend die werknemer, die het hele jaar door gehouden is in te vallen in de continudienst, indien daartoe behoefte bestaat. Zijn arbeidstijd is gebaseerd op gemiddeld 33.6 uur per week en 8 uur per dag. Verder zijn de bepalingen van de Arbeidstijdenwet, (ATW), van kracht.

De hiervoor genoemde gemiddelde arbeidstijd per week, wordt verkregen door een vast aantal diensten per maand. Voor de maanden januari t/m juni (exclusief februari) en de maanden september t/m december is dit vastgesteld op 18 diensten per maand, voor de maanden juli t/m augustus 19 diensten per maand. In de maand februari worden 17 diensten gelopen behalve tijdens een schrikkeljaar, waarin 18 diensten per maand worden gelopen.

De te lopen dienst kan vallen op alle dagen van de week, inclusief eventuele feestdagen.

In dit reglement wordt verwezen naar artikelen uit de CAO van Linde Gas Benelux B.V.

Het bepaalde in de leden 23.5 (consignatie) en 23.8 (sprongtoeslag van deze CAO is niet van toepassing op de werknemer die als vaste reserve (reservist) is aangewezen voor de continudienst.

1. Algemeen

Een werknemer die als vaste reserve voor de continudienst is aangesteld, ontvangt hiervoor een vaste toeslag in overeenstemming met artikel 20.2. Deze toeslag wordt tegelijk met het maandsalaris uitbetaald en wordt berekend over het maandsalaris.

2. Toeslag voor het invallen in de continudienst op een feestdag

Artikel 23.3 is van toepassing.

3. Toeslag voor meer diensten

Indien de vaste reserve voor de continudienst in een maand meer diensten – hetzij in dagdienst, hetzij in continudienst – heeft gewerkt dan het aantal diensten, dat het normale continurooster voor die maand aangeeft, ontvangt hij over deze meerdere diensten de daarbij behorende toeslag, conform artikel 22.9 (Botlek 5 ploegendienst).

4. Werken op verschoven uren en overwerk

Een vaste reserve voor de continudienst kan in principe worden ingezet in een viertal verschillende diensten, namelijk ochtenddienst, middagdienst nachtdienst en dagdienst. In zeer uitzonderlijke gevallen kan hiervan worden afgeweken als de omstandigheden hier aanleiding toe geven. In dit geval is artikel 23.4 (verschoven uren) van toepassing. Indien op die dag meer dan 8 uur gewerkt wordt, treedt de overwerkregeling in werking volgens artikel 22.9 (Botlek 5 ploegendienst).

5. Inroosteren

Het rooster zal normaliter uiterlijk drie dagen van tevoren worden vastgesteld. Dit betekent dat praktisch alleen snipperdagen opgenomen kunnen worden als deze langer dan drie dagen tevoren worden aangevraagd. (Als regel voor normale aanvragen van snipperdagen, zal een minimum aanvraagtijd gelden welke zo lang is dat de betreffende reservist dit minimaal zeven dagen van tevoren weet.

De verantwoording hiervoor ligt bij de aanvrager van de snipperdag(en)) Bij het vaststellen van het rooster zal rekening gehouden worden met een zo groot mogelijke regelmaat.

Indien een reservist op een vrije dag, binnen drie dagen moet invallen, zal deze dag als een meer gewerkte dienst worden vergoed. Deze dag zal niet meetellen voor het aantal te lopen diensten in een bepaalde maand, de TVT-uren mogen echter wel in die maand worden opgenomen en gelden dan wel als een gewerkte dienst. Als het gaat om een wijziging van dienst, geldt deze vergoeding niet.

In het geval dat er meer diensten gelopen moeten worden dan volgens de CAO is overeengekomen, zullen deze extra diensten zo gelijkmatig mogelijk over de gehele groep productiewerknemers worden verdeeld. Bij het inroosteren van de reservisten zal, zo veel als praktisch mogelijk is, rekening gehouden worden met een kort cyclisch, vooruit roulerend rooster.

6. Lopen van diensten voor nachtdiensten
Indien de reservist een nachtdienst moet lopen wordt op de dag (waarop de nachtdienst aanvangt) in principe geen arbeid verricht. Op verzoek van de leidinggevende (management) blijft het mogelijk om op deze dag arbeid te verrichten tot uiterlijk 12:30 uur. Indien dit het geval is, wordt de dag beschouwd als één volledige dienst.
7. Vakantierechten
Bij het opnemen van vakantie en snipperdagen zal bij de goedkeuring daarvan rekening gehouden worden met de individuele belasting van de productiewerknemers. Uitgangspunt hierbij is een gelijkmatige verdeling van de verschillende diensten (uitgezonderd dagdiensten) over alle productiewerknemers.
8. Diensten bij ziekte
Aan het begin van iedere maand is de reservist ingedeeld volgens een voorlopig rooster, zodat het aantal diensten gelijkmatig over de maand verdeeld wordt. Als de reservist zich ziekmeldt, zal het aantal ingeroosterde diensten meetellen in de in die maand gewerkte diensten. Als de reservist de volgende, niet ingeroosterde maand, ziek blijft, zullen over de ziekteperiode in deze maand volgens de volgende formule het aantal ziektedagen worden afgeschreven: ziektedagen/ aantal dagen van die maand x aantal diensten in die maand.
9. Diensten bij vakantie
Als een reservist een gedeelte van de maand vakantierechten opneemt, kan het management, in overleg met de betrokkene, besluiten om gedurende de rest van die maand een onevenredig aantal diensten te laten lopen.

Bijlage L – Overgangsregelingen invoering loongebouw per 1 januari 2010

Bij invoering van de nieuwe schalen behouden werknemers hun feitelijke maandsalaris.

SAO

Bij de werknemer die een functie vervulde waarop de SAO-toeslag van toepassing was, wordt het feitelijke bedrag van de SAO-toeslag, op de invoeringsdatum, opgeteld bij het salaris.

Invoering

De werknemer die op 1 januari 2010 in de oude salarisschaal volgens de oude systematiek nog een periodieke stap kan maken, ontvangt eerst deze verhoging en wordt vervolgens ingeschaald in de nieuwe salarisschaal, op het eerstvolgende hogere salarisbedrag.

Per 1 januari 2011 zullen de werknemers voor de eerste keer een stap maken als gevolg van de uitkomst van het nieuwe functionerings- en beoordelingssysteem.

Ondervakkers

Ondervakkers zijn de werknemers die nu een salaris hebben dat onder het nieuwe minimumsalaris van de betreffende schaal ligt. Het salaris van deze werknemers wordt direct op de invoeringsdatum van het nieuwe salarisgebouw opgetrokken tot het minimum schaalbedrag van de betreffende schaal.

Tussenvakkers

Tussenvakkers zijn de werknemers die nu een salaris hebben dat tussen het nieuwe minimum en het persoonlijk maximumsalaris van de betreffende schaal ligt. De tussenvakkers zullen worden ingedeeld op de eerstvolgende positie boven het huidige salaris.

Bovenvakkers

Bovenvakkers zijn de werknemers die een salaris hebben dat boven het nieuwe persoonlijk maximum van de salarisschaal ligt. Het salarisgedeelte dat boven het maximum van de schaal ligt wordt als "vaste salaristoelage" aangeduid.

De vaste salaristoelage volgt - net als het (maximum) schaalbedrag - volledig de algemene salarisverhogingen.

Salarisperspectief

Iedere werknemer in dienst op de invoeringsdatum ontvangt een volledige perspectiefgarantie gebaseerd op trede D50 van de oude salarisschaal, voor de werknemer die een functie vervulde waarop de SAO-toeslag van toepassing was, wordt dit perspectief nog eens verhoogd met het feitelijke bedrag van de SAO-toeslag.

Dit perspectief is op dezelfde wijze te bereiken als het standaard maximum, met dezelfde beoordelingskoppeling en de gemiddelde trede grootte van de betreffende schaal.

Vaste salaristoelage

De bestaande vaste salaristoelagen zullen bij de overgang naar het nieuwe loongebouw individueel worden bekeken op herkomst en samenstelling.

Indien de toeslag is ontstaan uit de afkoop van een arbeidsvoorwaardelijk component in het verleden, blijft de toeslag ongewijzigd gehandhaafd.

Indien de toeslag betrekking heeft op de functiewaardering of functievervulling, zal indien mogelijk de toeslag worden uitgeruild tegen het toegenomen perspectief in het nieuwe loongebouw.

* vaste salaristoelage: een individueel als zodanig toegekend salarisdeel, onderdeel van het maandsalaris

Ontwikkelingstrajecten

Bij de invoering van ORBA per 1 januari 2010 en daarmee samenhangend de overgang naar het nieuwe loongebouw zijn een aantal ontwikkelingstrajecten (functiereeksen) benoemd met specifieke afspraken over het geldende oude perspectief.

Daarnaast zijn ook nog afspraken gemaakt over enkele specifieke functies waarbij sprake is van een planmatige ingroei binnen dezelfde functie.

- Het betreft de werknemer op 31 december 2009 in dienst bij LGB
- De werknemer is werkzaam in een functie die deel uitmaakt van een gedefinieerd planmatig ontwikkelingstraject.
- Indien de werknemer door verdere opleiding en ontwikkeling de noodzakelijke competenties verwerft zoals thans gebruikelijk is, groeit de werknemer na benoeming in de nieuwe functie verder door in dit traject.
- Vaststelling van deze functionele groei vindt plaats door de verantwoordelijke leidinggevende in samenspraak met de HR-functionaris.
- Bij de toekenning van de nieuwe functie aan de werknemer zal als oud perspectief gehanteerd worden het maximumperspectief wat op deze functie van toepassing was in de oude salarisstructuur.

Het betreft de volgende ontwikkelingstrajecten:

<u>Locatie</u>	<u>Functie(reeks)</u>
Ijmuiden	Procesregelaar / Allround procesregelaar / Hoofdprocesregelaar
Ijmuiden	Technicus Elektrotechniek
Ijmuiden	Plaatsvervangend teamleider / Teamleider
Botlek	Technicus EIO
Techniek & Service	Junior Project engineer / Project engineer / Senior Project engineer

