



Aluminium & Chemie Rotterdam B.V.  
MEMBER OF THE RIO TINTO ALCAN GROUP

***cao 2019 - 2021***

## Inhoudsopgave:

Hoofdstuk I:	Algemene bepalingen, werkgelegenheid en inzetbaarheid .....	5
Artikel 1:	Definities .....	5
Artikel 2:	Deeltijdarbeid .....	7
Artikel 3:	Algemene verplichtingen van de werkgever. ....	7
Artikel 4:	Algemene verplichtingen van de vakbond. ....	8
Artikel 5:	Algemene verplichtingen van de werknemer. ....	8
Artikel 6:	Werkgelegenheid en belangrijke bedrijfsorganisatorische wijzigingen.....	9
Artikel 7:	Inzetbaarheid en ontwikkeling werknemers .....	10
Hoofdstuk II:	Indiensttreding en ontslag .....	11
Artikel 8:	Indiensttreding.....	11
Artikel 9:	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst .....	11
Hoofdstuk III:	Arbeidsduur, werktijd en dienstrooster .....	12
Artikel 10:	Arbeidsduur, dienstrooster en werktijden.....	12
Artikel 11 A:	Arbeidsduurverkorting.....	13
Artikel 11 B:	Opkomstdiensten Dit artikel wordt van kracht met ingang van 1 januari 2014. (zie ook overgangsrecht in artikel 10 lid 1) .....	14
Hoofdstuk IV:	Functiegroepen en Beloning .....	15
Artikel 12:	Functiegroepen en schaalsalaris.....	15
Artikel 13:	Vaststellen (basis)schaalsalaris .....	15
Artikel 14:	Salarisherziening .....	16
Artikel 15:	Tijdelijke waarneming in hoger ingedeelde functie:.....	16
Artikel 16:	Promotie in een hoger ingedeelde functie .....	17
Artikel 17:	Indeling in een lager ingedeelde functie .....	17
Hoofdstuk V:	Bijzondere beloning en verzuimuren .....	19
Artikel 18:	Algemeen .....	19
Artikel 19:	Toeslag voor werken in ploegendienst .....	19
Artikel 20:	Tegemoetkoming verlies of verlaging ploegentoeslag .....	20
Artikel 21:	Overwerk.....	21
Artikel 22:	Meeruren.....	22
Artikel 23:	Consignatie en extra opkomst.....	22
Artikel 24:	Verschoven uren: .....	23
Artikel 25:	Overplaatsing naar een andere dienst.....	23
Artikel 26:	Verzuimuren (rusturen) .....	24
Artikel 27:	Zon- en feestdagen.....	24
Hoofdstuk VI:	Vakantietoeslag, Eindejaarsuitkering en Resultaat afhankelijke uitkering (RAU) .....	25
Artikel 28:	Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. ....	25
Artikel 29:	Resultaat afhankelijke uitkering (RAU) .....	25
Hoofdstuk VII:	Geoorloofd verzuim, Vakantie en Koopdagen.....	27

Artikel 30:	Geoorloofd verzuim .....	27
Artikel 31:	Vakantie .....	28
Artikel 32:	koopdagen .....	30
Hoofdstuk VIII:	Arbeidsongeschiktheid en re-integratie. ....	31
Artikel 33:	Arbeidsongeschiktheid eerste periode van 104 weken .....	31
Artikel 34:	Afspraken in kader van de Wet Verbetering Poortwachter .....	32
Artikel 35:	Beëindiging arbeidsovereenkomst na 104 weken arbeidsongeschiktheid.....	34
Artikel 36:	Regres .....	34
Hoofdstuk IX:	Pensioen en overige voorzieningen .....	35
Artikel 37:	Pensioen .....	35
Artikel 38:	Zorgverzekering.....	35
Artikel 39:	Persoonlijk Budget op basis van maandinkomen.....	35
Artikel 40:	Persoonlijk budget nominaal .....	36
Artikel 41:	Wga-hiaat en Wia-excedentverzekering .....	37
Artikel 42:	Wga-gedifferentieerde premie.....	37
Hoofdstuk X:	Diversen.....	38
Artikel 43:	Beleid ten aanzien van ouderen en (leerplichtige) jongeren .....	38
Artikel 44:	Scholing en opleiding.....	38
Artikel 45:	Douchegeldvergoeding en bezwarende werkomstandigheid Massa/Vormerij/Brekerij .....	39
Artikel 46:	Gewetensbezwaren .....	39
SLOT BEPALINGEN .....		40
Artikel 47:	Samenvallen cao-bepalingen en andere binnen de onderneming geldende regelingen .....	40
Artikel 48:	Regeling werkgeversbijdrage .....	40
Artikel 49:	Duur en (tussentijdse) wijziging van de cao en de oplossing van geschillen.....	40
Bijlage I:	Schaalsalarissen .....	42
Bijlage II:	Functiewaardering, bezwaar- en beroepsprocedure .....	44
Bijlage III:	Afwijkende arbeidsvoorwaarden ten aanzien van ouderen als bedoeld in artikel 42 lid 1 ...	46
Bijlage IV:	Afwijkende arbeidsvoorwaarden ten aanzien van (leerplichtige) jongeren, als bedoeld in artikel 42 lid 2 .....	50
Bijlage V:	Vakbondswerk en faciliteiten.....	52

## COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

tussen de ondergetekenden:

**Aluminium & Chemie Rotterdam B.V. te Rotterdam,**

als partij aan werkgeverszijde

en

**Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) te Utrecht,**

als partij aan werknemerszijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

© 2019 Cao-partijen en AWWN

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

## Hoofdstuk I: Algemene bepalingen, werkgelegenheid en inzetbaarheid

### Artikel 1: Definities

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

- a. *Werkgever* : de partij aan werkgeverszijde;
- b. *Vakbond* : de partij aan werknemerszijde
- c. *Werknemer* ; de persoon (m/v) in dienst van de werkgever van wie de functie is ingedeeld in een functiegroep in de functielijst zulks conform [artikel 12 lid 1](#).  
*Als werknemer in de zin van deze arbeidsovereenkomst wordt niet beschouwd:*
  - a. *de stagiair of de persoon die op grond van een leer/werkovereenkomst respectievelijk een werkervaringsplaats binnen de onderneming van werkgever is geplaatst;*
  - b. *de persoon als bedoeld in de Participatiewet. Werkgever zal overleggen met de ondernemingsraad welke arbeidsvoorwaarden voor de hier bedoelde personen wel of niet gelden. Werkgever zal in ieder geval conform advies van de Stichting van de Arbeid voor de hier bedoelde personen een loonschaal hanteren van 100% tot 120% WML.;*
- d. *Arbeidsgehandicapte werknemer* : de werknemer die een recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Zw, Wao, Wia of Wajong of van wie op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling is vastgesteld dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid;
- e. *Maand* : een volle kalendermaand;
- f. *Week* : een volle kalenderweek die begint op maandag om 00.00 uur. Daar waar in ploegendienst wordt gewerkt, begint de week aan het begin van de eerste op maandag eindigende dienst;
- g. *Dag* : een aaneengesloten periode van 24 uur die begint om 00.00 uur. Daar waar in ploegen wordt gewerkt begint de dag aan het begin van de eerste op die dag eindigende dienst;
- h. *Dienst* : de dagelijkse werktijd die volgens dienstrooster wordt gewerkt. Incidentele afwijkingen, en of afwijkingen in verband met reguliere overdracht van werkzaamheden van een half uur of minder, worden geacht deel uit te maken van de normale werktijd. Een dienst wordt geacht te vallen op de dag waarop de meeste uren worden gewerkt;
- i. *Dienstrooster* : een arbeidstijdregeling welke aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden begint, onderbreekt en beëindigt;
- j. *Volcontinu-dienstrooster* : een arbeidstijdregeling, waarbij volgens een ploegenrooster wordt gewerkt op alle dagen van de week;

- k. *Roostervrije dag* : een dag waarop de werknemer werkzaam in volcontinu volgens zijn dienstrooster vrij van dienst is;
- l. *Gemiddelde werktijd per week* : de gemiddelde werktijd per week, welke op grond van het voor de werknemer geldend dienstrooster op jaarbasis is berekend;
- m. *Adv-dag* : een op grond van [artikel 11-A](#) in het voor de betreffende werknemer geldende dienstrooster ingeplande vrije dienst, die per werknemer op een andere datum kan vallen.  
(Met ingang van 1 januari 2014 in beginsel vervallen.);
- n. *Schaalsalaris* : het voor de voltijd werknemer op grond van zijn functie-indeling geldende (basis)schaalsalaris, zoals vermeld in [bijlage I schaalsalarissen](#);
- o. *Maandinkomen* : het schaalsalaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloning als bedoeld in [artikel 19 lid 2](#) en of eventueel vermeerderd met een persoonlijke toeslag als bedoeld in [artikel 17 lid B sublid 2](#);
- p. *Uursalaris* : het (basis) uursalaris bedraagt 0,58% van het schaalsalaris;
- q. *Basisjaarsalaris* : 12 maal het schaalsalaris;
- r. *Contractueel jaarinkomen* : 14 maal het schaalsalaris;
- s. *Feestdagen* : de nationale feestdagen zijnde: Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag; de door de overheid aangewezen dag voor de viering van Koningsdag en in lustrumjaren nationale Bevrijdingsdag op 5 mei;
- t. *Partner* : de echtgenoot/echtgenote of geregistreerde partner van de werknemer of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de eerste volzin is sprake, indien twee ongehuwde of niet-geregistreerde personen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.  
*De werknemer zal werkgever schriftelijk in kennis stellen van een eventuele partner, zoals hier bedoeld, en van wijzigingen betrekking hebbend op deze definitie. De werkgever kan de werknemer verzoeken informatie te overleggen waaruit blijkt dat sprake is van een partner zoals hier bedoeld;*
- u. *B.W.* : Burgerlijk Wetboek;
- v. *Arbeidsvoorwaardenhandboek* : het geheel van andere in de onderneming geldende (collectieve) regelingen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en sociaal beleid, welke geen onderdeel zijn van deze cao;

w. OR : Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR);

*Daar waar in deze cao wordt gesproken over “hij” wordt tevens bedoeld “zij”.*

## **Artikel 2: Deeltijdarbeid**

1. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer, zijn de bepalingen van deze regeling naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.
2. Op basis van de Wet Flexibel Werken (WFW) kan een werknemer schriftelijk om aanpassing van de arbeidsduur vragen. De werkgever kan dit verzoek afwijzen op grond van zwaarwegende bedrijfsomstandigheden. Indien de werkgever een verzoek om vermindering aanpassing van de arbeidsduur afwijst zal hij de werknemer schriftelijk en gemotiveerd hiervan in kennisstellen.
3. De werknemer werkzaam in dagdienst kan werkgever verzoeken om 4 dagen c.q. diensten per week te werken met 9 uur arbeidstijd per dienst. De werkgever kan dit verzoek op grond van bedrijfsorganisatorische redenen weigeren, zoals bezettingsvereisten, contactvereisten binnen de werkorganisatie en of afdeling. Indien de werkgever met het verzoek instemt, dan bepaalt de werkgever, rekening houdend met de wens van de werknemer, op welke dagen er wordt gewerkt. Het voor de werknemer vastgestelde zogenaamde 4X9-rooster wordt na afloop van het tijdvak van 12 maanden geëvalueerd en als de omstandigheden van persoon en of onderneming daarom vragen gewijzigd voortgezet.

## **Artikel 3: Algemene verplichtingen van de werkgever.**

1. Deze cao heeft een standaardkarakter. Afwijkingen in de individuele arbeidsovereenkomst ten voor- of nadelen van de werknemer zijn niet geldig, tenzij deze voortvloeien uit voorzieningen op grond van bijzondere omstandigheden, zoals o.m. sociaal plan. De werkgever zal een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst, alsmede van de wijzigingen, aan de werknemer beschikbaar stellen. De werkgever verstrekt verder aan de werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst.
2. De werkgever zal deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen.
3. De werkgever draagt met inachtneming van de Arbowet, zorg voor goede arbeidsomstandigheden binnen zijn onderneming en zal daarbij de belangen van de werknemer behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever geeft daartoe de nodige trainingen, opleidingen, aanwijzingen en voorschriften, stelt zo nodig veiligheidsmiddelen ter beschikking en zorgt voor medische begeleiding. De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid tot periodiek medisch- gezondheidskundig onderzoek.
4. De werkgever zal een beleid voeren gericht op het in dienst hebben van voldoende reservepersoneel als nodig is voor een normale vervanging bij afwezigheid vanwege arbeidsongeschiktheid, zodat de werknemer zijn vakantie en andere vrije tijdsrechten op grond van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan opnemen.
5. De werkgever verplicht zich geen actie te voeren of te steunen, die tot doel heeft wijziging te brengen in deze collectieve arbeidsovereenkomst, onverminderd het bepaalde in [artikel 49](#).

#### Artikel 4: Algemene verplichtingen van de vakbond.

1. De vakbond zal deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen.
2. De vakbond zal gedurende de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst geen acties voeren of bevorderen en ook niet deel te nemen aan acties die door of vanwege derden worden gevoerd, onverminderd het bepaalde in [artikel 49](#). Verder zullen zij hun volledige medewerking aan de werkgever verlenen tot een ongestoorde voortzetting van de onderneming.
3. De vakbond zal bevorderen dat zijn leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen en deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen.

#### Artikel 5: Algemene verplichtingen van de werknemer.

1. De werknemer zal deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen.
2. De werknemer zal de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. De werknemer zal alle in de onderneming geldende regels naleven.
3. De werknemer zal alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden voor zover deze in redelijkheid van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen.
4. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
5. De werknemer is verplicht ook arbeid te verrichten op afwijkende tijden respectievelijk tijden die geheel of gedeeltelijk buiten het voor hem geldend dienstrooster vallen, voor zover de werkgever de bepalingen in de Arbeidstijdenwet (ATW) en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.

*Noot:*

*In bijlage III staan voor oudere werknemers afwijkende bepalingen*

6. De werknemer is verplicht bij de arbeid de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen ter vermindering van gevaren voor de veiligheid of gezondheid van hemzelf, van anderen en de omgeving, dan wel met het oog op het welzijn in verband met de arbeid, een en ander zoals een goed werknemer betaamt.  
Met inachtneming van het bepaalde in de ARBO-wet zal de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften naleven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen gebruiken en volgens de geldende controlevoorschriften meewerken aan medische begeleiding.
7. Het is de werknemer niet toegestaan om al dan niet tegen beloning voor derden of als zelfstandige werkzaamheden te verrichten zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever. Indien de werkgever op grond van de bedrijfsomstandigheden een eventueel eerder verleende toestemming - met in achtneming van een redelijke termijn - intrekt, kan de werkgever niet tot schadevergoeding worden aangesproken. De werknemer is gehouden de werkgever tijdig van te voren te informeren over de aanvangs- en eindtijden van de werkzaamheden die hij verricht voor een derde.  
De werkgever is bevoegd een werknemer die deze bepalingen niet nakomt zonder behoud van inkomen te schorsen, zulks conform het bepaalde in het arbeidsvoorwaardenhandboek zoals dit binnen de



onderneming van werkgever geldt en in geval van herhaling zal de werkgever dit beschouwen als een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW.

8. De werknemer die het voornemen heeft een verbintenis tegenover de overheid aan te gaan, heeft daartoe de schriftelijke toestemming van de werkgever nodig. De werknemer die al voor de indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de eerste volzin is aangegaan, is verplicht dit uiterlijk binnen vier weken na datum van indiensttreding aan de werkgever schriftelijk te melden. De werknemer is gehouden de werkgever tijdig – zo mogelijk van te voren – te informeren over de aanvangs- en eindtijden van zijn werkzaamheden in het kader van een verbintenis zoals in dit lid bedoeld.
9. De werknemer is zowel tijdens de arbeidsovereenkomst als ook na de beëindiging daarvan tot absolute geheimhouding verplicht over alle bijzonderheden omtrent bedrijfsaangelegenheden van de werkgever of van aan de werkgever gelieerde ondernemingen, dat in de meest ruime zin van het woord (bijvoorbeeld omtrent bijzonderheden betreffende machinerieën, productie en productieprocessen, grondstoffen, producten, etc.). Bovendien dient de werknemer alle redelijk te achten maatregelen te treffen om te voorkomen dat personen die geen kennis behoren te dragen van bedrijfsgeheimen, in staat worden gesteld van deze bedrijfsgeheimen kennis te nemen.
10. In de individuele arbeidsovereenkomst van de werknemer zal deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing worden verklaard.

## **Artikel 6: Werkgelegenheid en belangrijke bedrijfsorganisatorische wijzigingen**

1. De werkgever zal de vakbond, op diens verzoek doch minimaal één maal per kalenderjaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming en het sociaal beleid met onder meer aandacht voor de werkgelegenheid binnen zijn onderneming en vakbond in de gelegenheid stellen zijn visie daarop kenbaar te maken. Tevens zal werkgever een maal per kalenderjaar aan de werknemers en vakbond het maatschappelijk (jaar)verslag verstrekken.
2. Het beleid van werkgever is erop gericht de werkgelegenheid in zijn organisatie te continueren. Indien dit door wijzigingen in de bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is, dan zal in eerste aanleg het streven van werkgever zijn om gedwongen ontslagen zoveel als mogelijk is te voorkomen. Indien en voor zover sprake is van ingrijpende wijziging in de werkgelegenheid, dan zal werkgever met inachtneming van de Wet Melding Collectief Ontslag en de Wet op de Ondernemingsraden ( en voor zover aan de orde de SER-Fusiegedragsregels), de vakbonden tijdig informeren over de belangrijke wijzigingen in zijn organisatie. In deze omstandigheid worden de vakbonden in de gelegenheid gesteld hun visie kenbaar te maken en, indien en voor zover de sociale consequenties daarom vragen te overleggen over maatregelen en voorzieningen ter opvang van de voor de betrokken werknemers nadelige gevolgen.
3. Werkgever zal een restrictief beleid voeren ten aanzien van inhuren van uitzendkrachten. Bedrijfsomstandigheden waarbij uitzendkrachten door werkgever kunnen worden ingehuurd zijn onder meer: bij piekvorming in werkzaamheden, arbeidsongeschiktheid, vakantieperioden, onderbezetting ten gevolge van vacatures en of met het oog op een wijziging in de organisatie, die om een tijdelijke overgangssituatie vraagt. Werkgever werkt alleen met gecertificeerde uitzendbureaus. Hierbij wordt verwezen naar de NEN-4400 norm, die eisen bevat waarmee beoordeeld kan worden of een uitzendonderneming aan zijn verplichtingen zoals afdracht loonbelasting, omzetbelasting en sociale verzekeringspremies en het administreren van identiteitsdocumenten heeft voldaan.

## Artikel 7: Inzetbaarheid en ontwikkeling werknemers

1. Vanwege de voortdurende veranderingen binnen de onderneming, hechten werkgever en de vakbond groot belang aan de inzetbaarheid van werknemers. Werken aan blijvende inzetbaarheid als gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer, ongeacht functie of leeftijd van de werknemer staat daarin centraal. Bijzondere aandacht zal daarbij worden gegeven aan de ontwikkeling van de competenties van de werknemer. Onder competenties wordt hierbij verstaan het geheel van kennis, vaardigheden en gedrag. Werkgever zal de vakbond, op diens verzoek doch minimaal éénmaal per kalenderjaar informeren over dit beleid en de stand van zaken.
2. De werkgever voert een actief beleid om de vakbekwaamheid en inzetbaarheid van alle werknemers op het voor hun functie vereiste niveau te houden c.q. te brengen en stimuleert de werknemer om zich verder te ontwikkelen, onder meer door gestructureerde en periodieke evaluatie en beoordeling van het functioneren en de persoonlijke ontwikkeling van iedere werknemer. De werknemer is verantwoordelijk voor zijn blijvende vakbekwaamheid en inzetbaarheid c.q. het op peil brengen daarvan, door kwalificatiebehoeften aan de orde te stellen en afgesproken ondersteunende maatregelen te benutten.
3. De werkgever zal bevorderen dat de werkbelasting voor de werknemer bij het vorderen van zijn leeftijd zodanig is dat hij zijn ervaring en capaciteiten zoveel mogelijk kan blijven benutten in een daarmee overeenkomende functie en bij kan blijven in de benodigde ontwikkeling van vakkennis. Tijdens functioneringsgesprekken zal hieraan aandacht worden besteed. Indien blijkt dat de werkbelasting en de mogelijkheid van de werknemer om binnen redelijke grenzen aan de functie eisen te voldoen niet of onvoldoende overeenkomen, dan zal, indien nodig op grond van advies van de bedrijfsarts naar oplossingen worden gezocht. De werknemer zal volledig meewerken aan het doen slagen van een voor hem passende oplossing.

## Hoofdstuk II: *Indiensttreding en ontslag*

### Artikel 8: *Indiensttreding*

1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor een periode langer dan zes maanden kan een wederzijdse proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
  - a. één maand, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaar;
  - b. twee maanden, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
  - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
  - b. hetzij voor bepaalde tijd; of;
  - c. voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding, dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

### Artikel 9: *Beëindiging van de arbeidsovereenkomst*

1. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in *artikel 8 lid 1*, kan de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang worden opgezegd.  
In alle andere gevallen eindigt:
  - a. de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:672 BW.
  - b. de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van rechtswege:
    - op de kalenderdatum of;
    - op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.De werkgever deelt de werknemer uiterlijk één maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt, schriftelijk mee of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt voortgezet en bij voortzetting onder welke voorwaarden deze voortzetting zal plaatsvinden. Deze aanzegtermijn geldt niet bij een arbeidsovereenkomst met een duur van minder dan zes maanden of bij een arbeidsovereenkomst die niet op een vaste kalenderdatum eindigt.
2. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de werknemer eindigt in alle gevallen van rechtswege op de laatste dag van de maand waarin de werknemer de Aow-gerechtigde leeftijd heeft.
3. Voor de werknemer voor wie na het bereiken van de Aow-gerechtigde leeftijd een (nieuwe) arbeidsovereenkomst ingaat, zullen de afwijkende bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek van toepassing zijn, zoals onder meer de afwijkende ketenbepaling en de duur van de opzegtermijn.

### **Hoofdstuk III: Arbeidsduur, werktijd en dienstrooster**

#### **Artikel 10: Arbeidsduur, dienstrooster en werktijden.**

1. De arbeidsduur van een werknemer met een voltijd dienstverband bedraagt gemiddeld 40 uur per week en 8 uur per dienst. Deze arbeidsduur is als volgt verkort:
  - a. voor de werknemer die structureel werkzaam is in een dagdienstrooster of 2-ploegendienst wordt deze arbeidsduur over een volledig kalenderjaar opgebouwd, te weten 26 arbeidsduurverkortingsdagen (ADV) zulks conform [artikel 11-A](#), waardoor de gemiddelde werktijd per week op jaarbasis berekend gemiddeld 36 uur per week bedraagt;
  - b. voor de werknemer die structureel werkzaam is in 3-ploegenrooster wordt deze arbeidsduur verkort op grond van het rooster tot 8,5 arbeidsduurverkortingsdagen (ADV) zulks conform [artikel 11-A](#), waardoor de gemiddelde werktijd per week op jaarbasis berekend gemiddeld 36 uur per week bedraagt;
  - c. voor de werknemer die structureel werkzaam is in 5-ploegendienst wordt de arbeidsduur verkort op grond van het rooster, waardoor de gemiddelde werktijd per week op jaarbasis berekend gemiddeld 33,6 uur per week bedraagt en derhalve geen sprake is van verdere arbeidsduurverkortening.  
**Met ingang van 1 januari 2014 geldt bovenstaand lid – als overgangsbepaling - uitsluitend en alleen voor de werknemer in dienst van werkgever voor 1 januari 2014 en geboren voor 1 januari 1964.**

Met inachtneming van voormelde uitzondering geldt met ingang van 1 januari 2014 voor de overige werknemers navolgende bepaling:

De arbeidsduur van een werknemer met een voltijd dienstverband bedraagt in beginsel 40 uur per week en 8 uur per dienst. Voor de werknemer die structureel werkzaam is in 5-ploegendienst geldt op grond van zijn rooster een gemiddelde werktijd per week van 33,6 uur met dien verstande dat 3 opkomstdiensten als bedoeld in [artikel 11-B](#) per kalenderjaar door werkgever worden ingeroosterd waardoor de gemiddelde arbeidsduur per week 34,06 uur bedraagt.

2. In het algemeen is de bedrijfsvoering afgestemd op de volgende werktijden c.q. dienstroosters:
  - a. in dagdienst wordt normaliter 8 uur per dag gewerkt op maandag tot en met vrijdag binnen het tijdvak 07.00 uur tot 18.00 uur;
  - b. in de 2-ploegendienst wordt normaliter 8 uur per dienst gewerkt op maandag tot en met vrijdag, waarbij volgens rooster afwisselend wordt gewerkt in de ochtend- of middagdienst;
  - c. in 3-ploegendienst wordt normaliter 8 uur per dienst gewerkt op maandag tot en met vrijdag, waarbij volgens rooster afwisselend wordt gewerkt in de ochtend-, middag- of nachtdienst.
  - d. in 5-ploegendienst wordt normaliter 8 uur per dienst gewerkt op alle dagen van de week, waarbij volgens rooster afwisselend wordt gewerkt in ochtend-, middag- of nachtdienst;
  - e. *met ingang van 7 juli 2020:*  
in de zogenaamde EVA 3 ploegen 16 uur per dag/7 dagen per week rooster wordt normaliter 8 uur per dienst gewerkt op maandag tot en met zondag, waarbij volgens rooster afwisselend wordt gewerkt in de ochtend- of middagdienst.
3. Met inachtneming van de Arbeidstijdenwet (ATW) geldt voor de werknemer per dienst een onbetaalde pauze van een half uur. In afwijking van voormelde geldt voor de werknemer werkzaam in 3- en 5-ploegenrooster alsmede voor de werknemer in het 2-ploegenrooster, maar dan uitsluitend voor de middagdienst, dat de pauze gedurende de werktijd wordt genoten op het moment dat de werkzaamheden dit toelaten.
4. De werkgever zal werknemer mededelen in welk dienstrooster hij zijn werkzaamheden normaliter verricht. Indien de werkgever de werknemer structureel overplaatst naar een ander dienstrooster, dan

geldt dit nieuwe dienstrooster met ingang van de eerste dienst die de werknemer in dit rooster verricht.

5. Met inachtneming van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) zal werkgever met de betrokken werknemers overleg plegen over algemene dienstroosterwijzigingen. Indien en voor zover daarbij sprake is van ingrijpende wijzigingen die invloed hebben op de ploegentoeslag, dan zal werkgever daarover met de vakbond overleggen.
6. Indien de bedrijfsomstandigheden hiertoe aanleiding geven kan de werkgever tussentijds de individuele werktijd aanpassen dan wel voor bepaalde groepen voor bepaalde tijd afwijkende dienstroosters opstellen.

### Artikel 11 A: Arbeidsduurverkorting

Met ingang van 1 januari 2014 bestaat in beginsel binnen de onderneming van werkgever geen recht meer op arbeidsduurverkorting. Uitsluitend en alleen voor de werknemer in dienst van werkgever voor 1 januari 2014 en geboren voor 1 januari 1964 is als overgangsregeling het recht op arbeidsduurverkorting blijven bestaan, derhalve dat vanaf 1 januari 2014 slechts voor hen onderstaande bepalingen blijven gelden.

1. De werknemer werkzaam in dagdienst, 2- of 3-ploegenrooster verwerft over een volledig kalenderjaar, met inachtneming van het bepaalde in [artikel 10 lid 1](#) de aan hem toekomende arbeidsduurverkortingsdagen (ADV-dagen).
2. De betreffende werknemer die geen volledig kalenderjaar in dienst is dan wel indien sprake is van een tussentijdse aanpassing van de individuele arbeidsduur, dan verwerft de betrokken werknemer naar evenredigheid ADV-dagen, Teveel genoten ADV-dagen worden bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst verrekend met de eindafrekening,
3. De ADV-dagen worden als volledige dagen respectievelijk diensten ingeroosterd en opgenomen. Bij het inroosteren van ADV-dagen geldt een verdeling in:
  - a. dagen die door werkgever na overleg met de ondernemingsraad kunnen worden ingeroosterd; en
  - b. dagen die door werkgever worden ingeroosterd overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij de bedrijfsomstandigheden zich hiertegen verzetten.

De verdeling van deze dagen is als volgt:

- a. Dagdienst en 2-ploegendienst:  
Werkgever zal na overleg met de ondernemingsraad per kalenderjaar vaststellen hoe deze 26 ADV-dagen worden ingeroosterd en de werknemers daarover tijdig informeren;
- b. Drieploegendienst:  
De werkgever stelt voor de werknemer werkzaam in de 3-ploegendienst het tijdstip van inroosteren van de 8,5 ADV-dagen vast overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij de bedrijfsomstandigheden zich naar het oordeel van de werkgever zich daartegen verzetten.

De werknemer zal bij zijn verzoek aan werkgever om ADV-dagen in te roosteren ervoor zorgen dat zijn verzoek tenminste twee maanden voor de gewenste ADV-dag bij werkgever is ingediend en hij de opname van ADV-dagen evenredig over het betreffende kalenderjaar spreidt.

4. Indien de werknemer verhinderd is de ingeroosterde ADV-dag te genieten, dan vervalt deze ADV-dag zonder recht op een vervangende ADV-dag en zonder dat de werkgever is gehouden tot compensatie. In afwijking van en als uitzondering op de eerste volzin in dit lid, geldt:
  - a. indien en voor zover de verhindering op een ingeroosterde ADV-dag het gevolg is van een omstandigheid als bedoeld in [artikel 30 lid 1 sub-leden a tot en met e](#) (geoorloofd verzuim) dan

- heeft de werknemer recht op een compensatie in ADV-uren overeenkomstig de door de werkgever naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te bepalen tijdsduur;
- b. indien een werknemer op een vastgestelde ADV-dag arbeidsongeschikt is en deze arbeidsongeschiktheid zulks conform het binnen de onderneming van werkgever geldende voorschrift is gemeld en geaccepteerd, dan heeft de werknemer recht op een vervangende ADV-dag. Bij gebleken misbruik vervalt het recht op een vervangende ADV-dag.
5. Indien en voor zover de werknemer in opdracht van werkgever ten gevolge van bijzondere bedrijfsomstandigheden op een ingeroosterde ADV-dag werkzaamheden verricht, geldt deze werktijd als overwerk zulks conform [artikel 21](#) zonder recht op vervangende ADV-uren. (Werkgever is uitsluitend gehouden aan het bepaalde inzake overwerk.)
6. ADV-dagen die aan het eind van het betreffende kalenderjaar niet zijn opgenomen, vervallen zonder dat de werkgever is gehouden tot betaling van enige vergoeding.

## Artikel 11 B: Opkomstdiensten

**Dit artikel wordt van kracht met ingang van 1 januari 2014. (zie ook overgangsrecht in artikel 10 lid 1)**

1. De in [artikel 10 lid 1](#) bedoelde 3 opkomstdiensten voor werknemers werkzaam in volcontinu 5-ploegdienst worden door de werkgever vastgesteld en ingeroosterd, ten behoeve van deelname aan training, opleiding, instructie, ploegoverleg, medische keuringen, kantinebijeenkomsten of eventuele ander in overleg met de ondernemingsraad vastgestelde bijeenkomst of activiteit..
2. Indien een werknemer geen volledig kalenderjaar in dienst van werkgever is respectievelijk geen volledig kalenderjaar in volcontinu werkzaam is, wordt het voor hem geldende aantal opkomstdiensten naar evenredigheid vastgesteld, waarbij het aantal opkomstdiensten indien de uitkomst kleiner respectievelijk hoger dan 0,5 is naar beneden dan wel naar boven wordt afgerond.
3. Werkgever zal opkomstdiensten ten behoeve van deelname aan training, opleiding of instructie uiterlijk 1 kalendermaand voorafgaand aan deze ingeroosterde dag aan de werknemer mededelen.
4. Voor kortdurende opleidingen, trainingen en of instructies kan werkgever opkomstdiensten opdelen in tijdvakken van minimaal 2 en maximaal 4 uur. De hier bedoelde kortdurende opleidingen, trainingen en of instructies worden ingeroosterd voorafgaand aan of aansluitend op een reguliere dienst, met uitzondering van nacht- en weekenddiensten.
5. Werkgever zal geen opkomstdiensten inroosteren op feestdagen, zaterdag en of zondagen alsmede niet gedurende juli en augustus.
6. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is op het moment van de ingeroosterde opkomstdienst kan werkgever op een ander moment een vervangende opkomstdienst inroosteren.
7. Indien aan het eind van het kalenderjaar opkomstdagen resteren, dan wordt de geldelijke tegenwaarde van dit restant aan opkomstdagen in mindering gebracht op het persoonlijk budget van betrokken werknemer.

## Hoofdstuk IV: Functiegroepen en Beloning

### Artikel 12: Functiegroepen en schaalsalaris

1. De functies van de werknemers zijn of worden op basis van ORBA-functiewaardering ingedeeld in 10 functiegroepen. De functiegroepen met bijbehorende ORBA-scores zijn als volgt:

<b>Functiegroepen</b>	<b>Bandbreedte functiegroep op basis van ORBA-score</b>
A	0 tot en met 39,5 punten;
B	40 tot en met 55,5 punten;
C	56 tot en met 71,5 punten;
D	72 tot en met 87,5 punten;
E	88 tot en met 103,5 punten;
F	104 tot en met 119,5 punten;
G	120 tot en met 135,5 punten;
H	136 tot en met 151,5 punten;
I	152 tot en met 167,5 punten;
J	168 tot en met 183,5 punten.

2. Voor elke functiegroep is een salarisschaal vastgesteld. Deze schaal kent een aanvangssalaris, eindsalaris en de tussenliggende periodieken. In deze schaal is het voor de betreffende functiegroep geldende schaalsalaris en contractueel jaarinkomen vermeld. In **bijlage I** van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn de schaalsalarissen opgenomen.
3. De werknemer ontvangt van werkgever schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal die op hem van toepassing is en het voor hem geldende schaalsalaris.
4. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de bezwaar- en beroepsprocedure, opgenomen als **bijlage II** van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

### Artikel 13: Vaststellen (basis)schaalsalaris

1. De werknemer die naar oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om zijn functie vakvolwassen te kunnen uitoefenen, ontvangt in beginsel het aanvangssalaris van de salarisschaal behorende bij de functiegroep, waarin zijn functie is ingedeeld.
2. De werknemer die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, kan door werkgever in beginsel tot maximaal 12 maanden worden ingeschaald in één schaal lager dan de schaal waarin de betreffende functie is ingedeeld. Deze tijdelijke inschaling kan in uitzonderlijke gevallen worden verlengd met maximaal 12 maanden en wordt doorlopen naarmate de functie relevante kennis en ervaring toenemen, in het algemeen op grond van een met de betrokken werknemer overeengekomen inwerk-schema gebaseerd op het betreffende inwerktraject en of opleidingsmatrix.
3. De werknemer die naar oordeel van de werkgever bij plaatsing in een hoger ingedeelde functie niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, dat wil zeggen anders dan bij inschaling in een aanloopschaal zoals bedoeld in lid 1, kan door werkgever worden ingeschaald in een lager schaalsalaris dan die waarin zijn functie is ingedeeld. De termijn van deze lagere inschaling bedraagt in beginsel maximaal 3 maanden. Deze termijn kan

door werkgever op grond van bijzondere omstandigheden worden verlengd met 3 maanden. De betreffende werknemer wordt met ingang van de maand direct volgend op de maand waarin naar oordeel van de werkgever de werknemer over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefen, ingeschaald op het aanvangssalaris van de betreffende salarisschaal.

4. Indien de werknemer naar oordeel van de werkgever in een functie elders zoveel voor de functie relevante kennis en ervaring heeft verworven, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op het aanvangssalaris in te delen kan hij hoger doch nooit hoger dan het eindsalaris van de betreffende schaal worden ingedeeld.
5. Het salaris wordt uiterlijk op de laatste dag van elke maand uitbetaald.

#### Artikel 14: Salarisherziening

1. De werknemer die op grond van zijn vakvolwassenheid is ingeschaald in de salarisschaal behorende bij de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld en die het maximum van de schaal nog niet heeft bereikt, komt in beginsel éénmaal per kalenderjaar op 1 januari in aanmerking voor een herziening van het schaalsalaris. Deze herziening bestaat door het toekennen van een periodiek c.q. functiejaar. Een en ander totdat het maximum van de schaal is bereikt.  
Met de betrokken werknemer die is ingeschaald in een aanloopschaal, wordt gedurende dit tijdvak evaluatiegesprekken gevoerd en afhankelijk daarvan komt hij in beginsel vaker dan eenmaal per kalenderjaar in aanmerking voor een herziening van het schaalsalaris. (*artikel 13 lid 1*)
2. Indien indiensttreding of promotie zoals bedoeld in *artikel 16* plaatsvindt na 1 juli respectievelijk in de periode binnen 6 maanden voor de eerst volgende herzieningsdatum als bedoeld in lid 1), dan kan werkgever de verhoging als bedoeld in lid 1 achterwege laten. Hetzelfde geldt indien plaatsing in de schaal vanuit een tijdelijke lagere indeling conform *artikel 13 lid 2* plaatsvindt.
3. De werknemer die op 1 januari minimaal 1 volledig en onafgebroken kalenderjaar op het eind van zijn schaal ingedeeld is, komt vervolgens gedurende maximaal 5 jaar in aanmerking voor een extra verhoging van het voor hem geldende eind-basisjaarsalaris respectievelijk laatste functiejaar. In *bijlage I: schaalsalarissen* zijn de hier bedoelde verhogingen aangeduid als B1 tot en met B5.

#### Artikel 15: Tijdelijke waarneming in hoger ingedeelde functie:

1. De werknemer die tijdelijk een andere, hoger ingedeelde functie volledig waarneemt blijft ingedeeld in de functiegroep en schaalsalaris van zijn eigen functie.
2. De werknemer die in opdracht van de werkgever tijdelijk een andere, hoger ingedeelde functie volledig waarneemt, ontvangt daarvoor een vergoeding. Deze vergoeding wordt toegekend per iedere waargenomen dienst van 8 uur, te weten voor waarneming van een functie die:
  - a. 1 functiegroep hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie; 0,2% van het eigen schaalsalaris,
  - b. 2 functiegroepen hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie; 0,4% van het eigen schaalsalaris,
  - c. 3 of meer functiegroepen hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie; 0,6% van het eigen schaalsalaris.
3. Indien de werknemer werkzaam in een functie waarvan bij de indeling in de functiegroep geen rekening is gehouden met het eventueel waarnemen in een hoger ingedeelde functie, en deze werknemer door werkgever is aangesteld als vaste waarnemer van een andere, hoger ingedeelde functie, dan geldt met uitsluiting van lid 2, dat deze werknemer daarvoor een vaste waarnemingsvergoeding ontvangt. Deze vaste waarnemingsvergoeding bedraagt per volledige kalendermaand voor waarneming van een functie die:



- a. 1 functiegroep hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie; 1% van het eigen schaalsalaris,
- b. 2 functiegroepen hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie; 2% van het eigen schaalsalaris,
- c. 3 of meer functiegroepen hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie; 3% van het eigen schaalsalaris.

Indien de werknemer zoals in de eerste volzin van dit lid bedoeld, is aangesteld om een werknemer werkzaam in een hoger ingedeelde functie waar te nemen, waarbij deze waar te nemen werknemer eveneens in aanmerking komt voor een vaste waarnemingsvergoeding, dan ontvangt de werknemer de vaste waarnemingsvergoeding uit dit lid met een factor 2. Indien twee werknemers door werkgever zijn aangesteld om, zo nodig beurtelings 1 andere, hoger ingedeelde functie waar te nemen, dan ontvangen deze werknemers de vaste waarnemingsvergoeding uit dit lid met een factor  $\frac{1}{2}$ .

4. Indien een werknemer zoals bedoeld onder lid 3, twee (2) maanden of langer feitelijk niet heeft gewerkt dan zal voor hem de vaste vervangingstoelage als bedoeld in lid 3 worden stopgezet. Deze vervangingstoelage herleeft op de dag waarop de werknemer zijn werkzaamheden als vaste waarnemer hernieuwd verricht. Indien door langdurige afwezigheid naar oordeel van werkgever de bedrijfsomstandigheden het noodzakelijk maken om een andere werknemer als vaste vervanger te benoemen, dan vervalt daarmee de aanspraak voor de afwezige werknemer. Betrokken (afwezige) werknemer ontvangt van werkgever een schriftelijke bevestiging.
5. Indien de werknemer zoals bedoeld onder lid 3, ten gevolge van (limitatief) arbeidsongeschiktheid, dienstreis in buitenland of vacature, de betreffende andere, hoger ingedeelde functie meer dan 3 kalendermaanden volledig heeft waargenomen, dan ontvangt hij naast zijn vaste waarnemingsvergoeding uit lid 3 tevens de vergoeding als bedoeld in lid 2.
6. De in dit artikel bedoelde vergoedingen worden niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een andere, hoger ingedeelde functie reeds rekening is gehouden.

#### **Artikel 16: Promotie in een hoger ingedeelde functie**

1. De werknemer die wordt gepromoveerd in een andere, hoger ingedeelde functie en die naar oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om deze functie te kunnen uitoefenen, wordt in de met deze nieuwe functie overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de dag waarop de promotie heeft plaatsgevonden.
2. Bij indeling in een hogere salarisschaal zoals bedoeld in lid 1, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris het verschil tussen de minimum salarissen (0-functiejaren) van de twee betrokken schalen dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag (functiejaar) in de hogere schaal.

#### **Artikel 17: Indeling in een lager ingedeelde functie**

##### **A. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek**

1. De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of eigen verzoek wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de met deze nieuwe respectievelijk lager ingedeelde functie overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand direct volgend op de maand waarin de plaatsing in deze lagere functie heeft plaatsgevonden.
2. Een werknemer, beloond volgens de functiejaarschaal, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, zullen daarbij zoveel functiejaars worden toegekend als nodig zijn voor een salarisverlaging van tenminste het

bedrag, dat in de vorige salarisschaal jaarlijks voortvloeiende in verband met functie jaren, maar nooit meer dan tot het eerstvolgende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.

#### **B. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden**

1. De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden door werkgever in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, wordt in de met deze nieuwe respectievelijk lager ingedeelde functie overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand, direct volgend op de maand waarin deze indeling plaatsvond.
2. Bij indeling in een lagere salarisschaal, zoals bedoeld in sub-lid 1, wordt de werknemer via inschaling een salaris toegekend dat gelijk is aan zijn oorspronkelijke schaalsalaris, dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hoger bedrag (functiejaar) in de lagere salarisschaal. Indien en voor zover het toekennen van functie jaren niet toereikend is respectievelijk het maximum van de nieuwe schaal lager is dan het oorspronkelijke schaalsalaris, dan zal het tekort respectievelijk verschil worden omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag wordt vastgesteld op een bruto nominaal bedrag, tenzij sprake is van een voorziening op grond van een bijzondere omstandigheid, zoals een sociaal plan. Bij algemene verhogingen van de schaalsalarissen c.q. schaalsalaris wijzigt deze toeslag niet. Daarom is er in beginsel sprake van een bevroren toeslag. In afwijking van de vorige zin, geldt bij herindeling in een hoger ingedeelde functie dan wel naar aanleiding van een wijziging respectievelijk verhoging van de schaalsalarissen anders dan bij algemene verhogingen, dat dan de persoonlijke toeslag evenveel wordt verlaagd als het schaalsalaris stijgt.

#### **C. Arbeidsgehandicapte werknemer**

De werkgever zal in beginsel bij de indeling van een arbeidsgehandicapte werknemer in een lagere salarisschaal, het schaalsalaris zodanig vaststellen dat deze gelijk is aan de indeling van een niet-arbeidsgehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie. De werkgever kan, indien de omstandigheden dat naar zijn oordeel rechtvaardigen, naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid een afwijkend schaalsalaris vaststellen.

Bij de toepassing van dit lid zal rekening worden gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten (zoals Zw, Wao, Iva, Wga, Wajong, Participatiewet en/of Ww).

## Hoofdstuk V: *Bijzondere beloning en verzuimuren*

### Artikel 18: **Algemeen**

1. Bijzondere beloning en verzuimuren worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan, dan normaliter uit een volledige functievervulling in dagdienst voortvloeit. Incidentele afwijkingen, en of afwijkingen in verband met reguliere overdracht van werkzaamheden van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de normale arbeidstijd en normale functievervulling.
2. Bijzondere vergoedingen zoals in dit hoofdstuk bedoeld, worden in beginsel bepaald als percentage op het voor de werknemer geldende schaalsalaris.

### Artikel 19: **Toeslag voor werken in ploegendienst**

1. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het voor de werknemer geldende schaal-salaris gegeven.
2. De werknemer die structureel volgens een dienstrooster werkzaam is in een ploegendienst komt in aanmerking voor een toeslag per volledig gewerkte kalendermaand, te weten: voor de werknemer werkzaam in:
  - a. 2-ploegendienst (waarbij gewerkt wordt op maandag tot en met vrijdag): 13,3%;
  - b. 3 ploegendienst: 20,0%;
  - c. volcontinu 5 ploegendienst: 28,5%;
  - d. *met ingang van 7 juli 2020:*  
EVA 3 ploegen 16 uur per dag/7 dagen per week rooster  
(waarbij gewerkt wordt op alle dagen van de week): 25,0%.Indien en voor zover slecht gedurende een deel van een maand in ploegendienst is gewerkt, wordt de toeslag naar evenredigheid over het aantal gewerkte diensten toegekend.
3. Voor de werknemer zoals bedoeld in lid 2, die ten gevolge van bedrijfsomstandigheden of in het kader van re-integratie op grond van een medisch- arbeidskundig advies door werkgever tijdelijk voor het verrichten van werkzaamheden in dagdienst of een lager beloond dienstrooster wordt geplaatst, geldt:
  - a. dat werknemer zijn werkzaamheden volledig verricht volgens de werk- en arbeidstijden, zoals deze gelden voor de dagdienst of het lager beloond dienstrooster;
  - b. dat werknemer gedurende het tijdvak van deze tijdelijke plaatsing aanspraak houdt op de voor hem normaal geldende ploegentoeslag.
  - c. Indien werknemer tijdelijk wordt geplaatst in dagdienst of een dienstrooster waar normaliter sprake is van opbouw van arbeidsduurverkorting zoals bedoeld in [artikel 11-A](#), dan kan hij daaraan geen rechten ontleen en daarom dat hij in deze omstandigheid geen arbeidsduurverkorting opbouwt, anders dan waar hij eventueel volgens zijn (eigen) rooster recht op heeft. In afwijking van de vorige volzin geldt, indien en voor zover de werknemer langer dan drie maanden doch voor tijdelijke duur in dagdienst of afwijkend rooster werkzaamheden verricht, dan verwerft hij met ingang van de 4<sup>e</sup> kalendermaand tot aan het eind van de tijdelijke plaatsing over de gewerkte periode naar evenredigheid arbeidsduurverkorting.
4. Indien de werkgever het voornemen heeft om een werknemer structureel over te plaatsen naar een andere ploeg, dan zal hij daarover in zo vroeg mogelijk stadium met betrokken werknemer overleggen en aan werknemer zijn voorgenomen besluit motiveren. De daadwerkelijke overplaatsing kan pas plaatsvinden nadat de werknemer in de gelegenheid is gesteld zijn zienswijze via overleg kenbaar te maken.

5. De werknemer werkzaam in dagdienst of een lager beloond dienstrooster, die in opdracht van werkgever gedurende een kort tijdvak binnen een aaneengesloten periode van 7 maal 24 uur, slechts voor enkele diensten in ploegendienst respectievelijk in een hoger beloonde ploegendienst te werk wordt gesteld en waarbij sprake is van overwerk als bedoeld in [artikel 21](#), dan wel overplaatsingstoeslag als bedoeld in [artikel 25](#), heeft geen recht op een (evenredig deel) van de toeslagen zoals in dit artikel bedoeld. (Daarom geen cumulatie met andere toeslagen of vergoedingen).
6. De werknemer zoals bedoeld in lid 2, die structureel in dagdienst respectievelijk in een lager beloonde ploegendienst wordt geplaatst, verliest met ingang van de dag van overplaatsing zijn toeslag.

## Artikel 20: Tegemoetkoming verlies of verlaging ploegentoeslag

1. Voor de werknemer, zoals bedoeld in [artikel 19 lid 2](#), die door eigen toedoen respectievelijk verzoek geplaatst worden in dagdienst of een lager beloonde ploegendienst, geldt uitdrukkelijk dat hij geen rechten kan ontlenen aan de in dit artikel bedoelde voorziening.  
De werknemer, zoals bedoeld in [artikel 19 lid 2](#) die structureel in ploegendienst heeft gewerkt en die op grond van de hieronder nader geduide oorzaken structureel in dagdienst of in een lager beloonde ploegendienst is geplaatst en daardoor zijn toeslag geheel of gedeeltelijk verliest, kan in aanmerking komen voor tegemoetkoming verlies of verlaging ploegentoeslag. De in de vorige volzin bedoelde oorzaken zijn:
  - a. in opdracht van werkgever als gevolg van bedrijfsomstandigheden;
  - b. ten gevolge van medisch-arbeidskundig advies, waarbij door de bedrijfs- of verzekeringsarts is vastgesteld dat de arbeidsgehandicapte werknemer vanwege zijn verminderde belastbaarheid niet langer in zijn oorspronkelijke functie te werk kan worden gesteld.
2. Indien en voor zover de werknemer respectievelijk arbeidsgehandicapte werknemer in aanmerking komt voor een tegemoetkoming zoals in dit lid bedoeld, wordt het geldelijk bedrag c.q. verlies als volgt bepaald:
  - a. Voor de werknemer die wordt overgeplaatst naar dagdienst: de structurele toeslag zoals bedoeld in [artikel 19 lid 2](#) in de maand direct voorafgaand aan de maand waarin hij in dagdienst is geplaatst.
  - b. Voor de werknemer die wordt overgeplaatst naar een lager beloonde dienst: de oorspronkelijke structurele toeslag zoals bedoeld in [artikel 19 lid 2](#) in de maand direct voorafgaand aan de maand waarin hij in de lager beloonde ploegendienst is geplaatst, minus de nieuwe toeslag conform [artikel 19 lid 2](#).
  - c. Voor de arbeidsgehandicapte werknemer geldt dat bij de bepaling van het verlies eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringsuitkeringen (zoals Zw, Wao, Iva, Wga, Wajong, Participatiewet of Ww) bij de berekening worden betrokken. Indien gedurende het tijdvak dat de in dit artikel bedoelde voorziening geldt, de voor de arbeidsgehandicapte werknemer geldende uitkering(en) wijzigt anders dan ten gevolge van door de overheid vastgestelde verhoging in verband met prijsinflatie, dan kan de werkgever het verlies hernieuwd vaststellen.  
Het via a, b. of c. berekend en bepaald bedrag wordt vervolgens als nominaal geldbedrag vastgesteld en blijft in beginsel ongewijzigd; dat wil zeggen het betreft een bevroren nominaal bedrag. Bij de toepassing van de in dit artikel bedoelde voorziening wordt dit bedrag aangeduid als toeslagverlies.
3. De hoogte van de tegemoetkoming in het toeslagverlies is gebaseerd op de tijdsduur waarin de werknemer direct voorafgaand aan de overplaatsing aaneengesloten ploegendiensttoeslag heeft ontvangen en een daaraan verbonden staffel, waarmee het toeslagverlies in de tijd aflopend wordt verzacht. Indien de werknemer gedurende een bepaald tijdvak de ploegentoeslag heeft verworven geldt de navolgende tegemoetkoming, te weten:

- a. Minimaal 3 maanden tot 6 maanden:
  - gedurende de lopende maand het toeslagverlies;
  - de direct daarop volgende maand 80% van het toeslagverlies;
- b. Minimaal 6 maanden tot 3 jaar:
  - gedurende de lopende maand en de direct daarop volgende maand het toeslagverlies;
  - vervolg afbouw gedurende daarop volgende maanden: 1 maand 80%, 1 maand 60%, 1 maand 40% en 1 maand 20% van het toeslagverlies.
- c. Minimaal 3 jaar tot 5 jaar:
  - gedurende de lopende maand en de direct daarop volgende 2 maanden het toeslagverlies;
  - vervolg afbouw gedurende daarop volgende maanden: 2 maanden 80%, 2 maanden 60%, 2 maanden 40% en 2 maanden 20% van het toeslagverlies.
- d. Minimaal 5 jaar en langer:
  - gedurende de lopende maand en de direct daarop volgende 4 maanden het toeslagverlies;
  - vervolg afbouw gedurende daarop volgende maanden: 4 maanden 80%, 4 maanden 60%, 4 maanden 40% en 4 maanden 20% van het toeslagverlies.

Noot:

*In bijlage III staan voor oudere werknemers afwijkende bepalingen*

4. De in dit artikel bedoelde tegemoetkoming wordt als maandbedrag berekend en uitgekeerd, waarbij het evenredig deel wordt verrekend bij de opbouw van de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, zoals bedoeld in [artikel 28](#). Deze uitkering maakt geen deel uit van het loon, pensioengrondslag noch van enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.
5. Bij (her)plaatsing in een hoger beloonde ploegendienst, promotie zoals bedoeld in [artikel 16](#) en of, als ten gevolge van functiewaardering de functie hoger wordt ingedeeld, dan zal deze tegemoetkoming evenveel verminderd worden als het inkomen stijgt.

## Artikel 21: Overwerk

1. Van overwerk is sprake indien de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid verricht, waardoor de normale arbeidsduur, zoals bedoeld in [artikel 10 lid 1](#) wordt overschreden, te weten:
  - a. voor de werknemer in dagdienst de gewerkte uren boven de 40 uur per week;
  - b. voor de werknemer werkzaam in een ploegendienst de gewerkte uren boven het voor hem geldende dienstrooster, als bedoeld in [artikel 10 lid 2](#);
  - c. voor een deeltijdwerknemer, zoals bedoeld in [artikel 2](#) is eerst sprake van overwerk indien hij meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en wanneer de normale arbeidsduur van een voltijd dienstverband wordt overschreden.
2. Indien zulks conform lid 1 sprake is van overwerk, dan kan de werknemer ervoor kiezen deze overuren te compenseren in vrije tijd, tenzij de bedrijfsomstandigheden naar oordeel van de werkgever dit niet toelaten. Indien de werknemer kiest voor compenserende vrije tijd zoals bedoeld in dit lid, dan geldt dat het persoonlijk saldo aan verkregen compenserende vrije tijd is gemaximeerd tot 40 uur. Indien en voor zover dit maximum saldo wordt overschreden, dan geldt voor deze uren dat het recht op keuze vervalt en de betreffende uren worden uitbetaald en daarom dat de uren boven het maximum saldo van 40 uur niet in vrije tijd kunnen worden omgezet.
3. De werknemer die ervoor kiest om geen gebruik te maken van compenserende vrije tijd dan wel als zijn maximum saldo van 40 uur wordt overschreden, zoals bedoeld in lid 2, ontvangt per gewerkt overuur een toeslag (inclusief betaling extra gewerkt uur). De in dit lid bedoelde toeslag wordt uitgekeerd bij de loonbetaling van de maand direct volgend op de maand waarin het overwerk is verricht. De toeslag wordt per gewerkt overuur berekend over het voor de werknemer geldend schaalsalaris en bedraagt op uren vallend op:

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

Met uitsluiting van en in afwijking van het bepaalde onder sub-leden a tot en met b geldt uitsluitend voor de werknemer die werkzaam is in de volcontinu 5-ploegendienst en die in opdracht van de werkgever overwerk verricht op een volgens zijn rooster geldende roostervrije dag, de navolgende toeslag per gewerkt overuur (inclusief betaling extra gewerkt uur), die valt op:

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

4. Voor de werknemer die gebruikmaakt van de in lid 2 bedoelde compenserende vrije tijd, geldt dat per opgenomen uur compenserende vrije tijd de in lid 3 bepaalde vergoeding wordt verminderd met een percentage van het voor hem geldende schaalsalaris, te weten per compenserende vrije uur die valt op:
- a. maandag tot en met vrijdag: 0,58%;
  - b. zaterdag: 0,87%;
  - c. zondag: 1,16%.

De werknemer kan geen compenserende vrije tijd opnemen op een zaterdag, zondag of feestdag. In afwijking van de vorige zin geldt uitsluitend voor de werknemer werkzaam in volcontinudienst 5-loe-gendienst, dat hij, indien hij overwerk heeft verricht op zaterdag of zondag op een volgens zijn rooster vallende roostervrije dag, dat hij dan voor een gelijk aantal uren deze op zaterdag of zondag mag compenseren in vrije tijd, mits wordt voldaan aan de voorwaarden in dit artikel.

5. De via dit artikel verworven toeslag wordt uitgekeerd bij de loonbetaling van de maand direct volgend op de maand waarin het overwerk is verricht. Per maand worden de toegekende toeslagen als percentage getotaliseerd en afgerond naar boven op een heel percentage.

## Artikel 22: Meeruren

1. Wanneer de deeltijd werknemer zoals bedoeld in [artikel 2](#) in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft maar niet voldoet aan het gestelde in [artikel 21 lid 1 sub-leden a en b](#), dan worden deze meer gewerkte uren aangemerkt als meeruren.
2. Met uitsluiting van [artikel 21](#) (overwerktoeslag) worden meeruren beloond met het voor de werknemer geldende schaalsalaris, berekend per gewerkt meeruur op grond van de voor hem geldende voltijd factor, vermeerderd met een meerurentoeslag per gewerkt uur. Een en ander zodanig dat de deeltijd werknemer voor deze gewerkte uren gelijk wordt beloond als een voltijd werknemer.

## Artikel 23: Consignatie en extra opkomst

1. Onder consignatie wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan de uren die de werknemer in opdracht van de werkgever, binnen een tijdvak tussen twee elkaar opvolgende diensten verplicht beschikbaar moet zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden in opdracht van de werkgever zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen de daarvoor tussen werkgever en werknemer afgesproken tijd de bedongen arbeid binnen de onderneming van werkgever te verrichten.

2. De werknemer die in opdracht van de werkgever is geconsigneerd ontvangt voor deze bereikbaarheid en beschikbaarheid per dag een vergoeding. Deze vergoeding is bepaald op grond van het voor de werknemer geldende schaalsalaris en bedraagt per dag vallend op:
  - a. maandag tot en met vrijdag: 0,7%;
  - b. zaterdag en zondag: 2,0%;
  - c. feestdagen: 2,5%.
  
3. De werknemer die in opdracht van de werkgever vanuit een consignatiedienst of op een dag waarop hij vrij van werk is (niet zijnde overwerk vooraf of aansluitend aan een dienst) een extra opkomst naar de onderneming van werkgever maakt voor het verrichten van werkzaamheden, ontvangt hiervoor per extra opkomst een vergoeding. Deze vergoeding is bepaald op grond van het voor de werknemer geldende schaalsalaris en bedraagt per opkomst vallend op:
  - a. maandag tot en met vrijdag: 1,0%;
  - b. zaterdag: 1,5%;
  - c. zondag en feestdagen: 2,0%.

#### Artikel 24:      Verschoven uren:

1. Onder verschoven uren wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan, de uren die de werknemer in opdracht van de werkgever werkt op tijden die vallen buiten de tijdstippen van het voor hem geldende dienstrooster – dan wel vallen buiten de tijdstippen waarop de wisseling van de ploeg plaatsvindt – zonder dat daardoor de normaal dagelijkse arbeidstijd per dag respectievelijk dienst wordt overschreden. (Daarom dat geen sprake kan zijn van overwerk, als bedoeld in [artikel 21](#)).
  
2. De werknemer die in opdracht van werkgever op verschoven uren zoals bedoeld in lid 1, werkzaamheden verricht, ontvangt per gewerkt uur een toeslag. Deze toeslag is bepaald op grond van het voor de werknemer geldende schaalsalaris en bedraagt per uur vallend op:
  - a. maandag tot en met zaterdag: 0,29%;
  - b. zondag: 0,58%;
  - c. feestdagen: 1,16%.
  
3. In afwijking van het bepaalde in lid 2 geldt uitsluitend voor de werknemer die werkzaam is in dagdienst en die in opdracht van de werkgever op verschoven uren zoals bedoeld in lid 1, werkzaamheden verricht, dat dan voor hem geldt:
  - a. dat hij over tenminste 2 uren een toeslag ontvangt;
  - b. indien er sprake is van meer dan 6 uur werken op verschoven uren, dat hij dan over de hele dienst tot maximaal 8 uur een toeslag ontvangt.

#### Artikel 25:      Overplaatsing naar een andere dienst

1. Onder overplaatsing naar een andere dienst of ploeg wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan de omstandigheid, anders dan bedoeld in [artikel 24](#) (verschoven uren) of [artikel 10 lid 5](#) (wijziging van rooster), dat de werknemer in opdracht van de werkgever wordt overgeplaatst naar een andere ploeg en of dienst.
  
- B. De werknemer ontvangt per overplaatsing zoals bedoeld in lid 1, éénmalig een toeslag van 1,74% van het voor hem geldende schaalsalaris. Bij terugplaatsing in zijn oorspronkelijke dienst wordt deze toeslag uitsluitend dan opnieuw betaald indien de betreffende werknemer minimaal 5 of meer diensten in de andere ploeg of dienst heeft gewerkt.
  
- C. Voor de werknemer die op grond van dit artikel in opdracht van werkgever wordt over geplaatst naar een andere dienst of ploeg, geldt dat tussen het einde van zijn (oorspronkelijke) dienst en het begin

van de andere dienst waar hij naar toe wordt overgeplaatst tenminste 12 uur aaneengesloten rust in acht wordt genomen.

## Artikel 26: Verzuimuren (rusturen)

1. De werknemer werkzaam in dagdienst die in opdracht van de werkgever een extra opkomst naar de onderneming van werkgever maakt voor het verrichten van overwerk zoals bedoeld in [artikel 21](#) en, indien en voor zover hij deze werkzaamheden verricht:
  - a. binnen het tijdvak tussen 22.00 uur en de aanvang van zijn dagdienst op dezelfde dag; of
  - b. binnen het tijdvak beginnend vóór 04.00 uur direct voorafgaand aan de aanvang van zijn dagdienst op dezelfde dag,
  - c. dan wordt hij in de gelegenheid gesteld niet eerder met zijn normale dagdienst op dezelfde dag te beginnen dan nadat, of binnen zijn normale dagdienst op dezelfde dag, hij zoveel uren heeft verzuimd (rust) als het aantal gewerkte uren gedurende de hier bedoelde tijdvakken, met een maximum van 9 uur.
2. Het aantal verzuimuren zoals in dit artikel bedoeld kan uitsluitend worden opgenomen tussen aanvang en het einde van de dienst direct volgend op het tijdvak respectievelijk binnen het etmaal waarin de verzuimuren zijn verworven.
3. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren zoals in dit artikel bedoeld, vervallen zonder dat de werkgever is gehouden tot betaling van enige vergoeding.

## Artikel 27: Zon- en feestdagen

1. Op zon- en feestdagen zoals bedoeld in [artikel 1 lid s](#) wordt in beginsel niet gewerkt, tenzij het arbeid in volcontinu 5-ploegendienstrooster betreft dan wel indien de bedrijfsomstandigheden dit naar oordeel van de werkgever noodzakelijk maken.
2. Indien een werknemer op grond van het bepaalde in lid 1 op een doordeweekse feestdag vrijgesteld is van werkzaamheden, dan zal deze vrijstelling niet in mindering op het loon worden gebracht.
3. De werknemer werkzaam in volcontinu 5-ploegendienstrooster die volgens zijn rooster op een feestdag werkt, ontvangt over de maand waarin deze feestdag valt per gewerkt uur een toeslag van 1,16% van het voor hem geldende schaalsalaris.
4. Voor de werknemer werkzaam in volcontinu 5-ploegendienst die volgens zijn rooster op een doordeweekse feestdag, een roostervrije dag zoals bedoeld in artikel 1 lid k heeft, geldt in beginsel dat voor hem op een later tijdstip een vervangende vrije dag van maximaal 8 uur wordt ingeroosterd. Indien de bedrijfsomstandigheden zich naar oordeel van de werkgever daartegen verzetten, dan ontstaat voor deze werknemer een vergoeding voor de (vervallen) vervangende roostervrije dag ter grootte van 4,64% van het voor hem geldende (basis) maandsalaris.



## **Hoofdstuk VI: Vakantietoeslag, Eindejaarsuitkering en Resultaat afhankelijke uitkering (RAU)**

### **Artikel 28: Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.**

1. De werknemer komt in aanmerking voor extra uitkeringen, te weten:
  - a. vakantietoeslag (mei bestanddeel); en;
  - b. eindejaarsuitkering (december bestanddeel).Beide bestanddelen tezamen als een geheel, wordt door de werknemer verworven over een volledig kalenderjaar; ingaande op 1 januari tot en met 31 december.
2. Voor de werknemer die een volledig kalenderjaar in dienst is, geldt dat hij over dit jaar de volgende uitkeringen verwerft:
  - a. Vakantietoeslag, zoals bedoeld onder lid 1-a: een volledig maandinkomen, zoals bedoeld in [artikel 1 lid 0](#), met voor de vakvolwassen werknemer, zoals bedoeld in [artikel 13 lid 1 en 2](#) en of de werknemer van 23 jaar en ouder een minimum van € 2.052,59 bruto. Werkgever zal deze vakantietoeslag uitbetalen bij de loonbetaling van de maand mei van het betreffende kalenderjaar;
  - b. Eindejaarsuitkering, zoals bedoeld onder lid 1-b: een volledig maandinkomen, zoals bedoeld in [artikel 1 lid 0](#). Werkgever zal deze eindejaarsuitkering uitbetalen bij de loonbetaling van de maand december van het betreffende kalenderjaar.Bij de vaststelling en uitbetaling van bovenvermelde extra uitkeringen, geldt dat eventuele uitkeringen krachtens sociale verzekeringswetten (zoals Wao, Wga, Iva, Participatiewet en Ww) hierin zijn inbegrepen.
3. Indien en voor zover gedurende het kalenderjaar o.m. als gevolg van een andere inschaling, een wijziging optreedt in het loon van de werknemer, dan zullen de onder lid 2 bedoelde uitkeringen naar evenredigheid naar de feitelijke arbeidsduur worden toegekend. Voor de werknemer die niet gedurende het gehele kalenderjaar in dienst van de werkgever is, of de werknemer waarbij gedurende het kalenderjaar sprake is van een tijdelijke of structurele wijziging in zijn individueel overeengekomen arbeidsduur (daaronder tevens verstaan onbetaalde afwezigheid), geldt dat de onder lid 2 bedoelde uitkeringen naar evenredigheid van de feitelijke arbeidsduur worden toegekend. Een eventueel verschil zal worden ingehouden op de eindafrekening. Bij de toepassing van dit lid geldt, dat bij indiensttreding of beëindiging van het dienstverband ingaande na de 15 dag van de betreffende maand de lopende maand als geheel wordt aangehouden, tenzij het dienstverband minder dan een maand heeft geduurd.

### **Artikel 29: Resultaat afhankelijke uitkering (RAU)**

1. Voor de werknemers geldt gedurende de kalenderjaren 2019, 2020 en 2021 een regeling voor resultaatdeling, waarbij doelen worden gesteld ten aanzien van de bedrijfsvoering. De doelstellingen worden per kalenderjaar tussen werkgever in een op overeenstemming gericht overleg met de ondernemingsraad per kalenderjaar vastgesteld.
2. Aan iedere doelstelling is een uitkering gekoppeld. Indien alle collectieve doelstellingen worden behaald bedraagt het maximum uitkeringsbedrag € 550,00 bruto en indien geen doelstelling wordt behaald vindt geen uitkering plaats. De metingen ten behoeve van het vaststellen of de doelen zijn gehaald, zal plaatsvinden over de periode van een volledig kalenderjaar.
3. De eventuele uitkeringen zoals bedoeld in lid 2 bedragen een vast bedrag. Deze uitkeringen maken geen deel uit van het (vaste) salaris, het pensioengevend salaris, noch van enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

4. De eventuele uitkeringen zoals bedoeld in lid 2 worden alleen uitgekeerd aan hen die ten tijde van de vaststelling van de resultatenuitkering een arbeidsovereenkomst hebben met werkgever. Hierbij wordt een uitzondering gemaakt voor de werknemer die gedurende het betreffende kalenderjaar, aansluitend aan zijn dienstverband gebruik is gaan maken van zijn (pre)pensioen. Hij ontvangt de uitkeringen naar evenredigheid.
5. Indien een werknemer gedurende het betreffende kalenderjaar niet volledig in dienst is geweest of op grond van individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedroeg dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer (daaronder tevens verstaan onbetaald verlof) geldt dat de uitkeringen zoals bedoeld in lid 2 naar evenredigheid worden uitbetaald.
6. Werkgever zal – tenzij fiscale regels zich hiertegen verzetten - bij de loonbetaling van de maand februari direct volgend op het betreffende kalenderjaar de eventuele uitkeringen overeenkomstig de uitkomst van de behaalde doelen als bruto bedrag betaalbaar stellen.

## Hoofdstuk VII: Geoorloofd verzuim, Vakantie en Koopdagen

### Artikel 30: Geoorloofd verzuim

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

Het recht bestaat in ieder geval:

- a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie bij overlijden van de partner of van een kind of pleegkind behorend tot het gezin van de werkgever;
  - b. gedurende twee dagen of diensten bij overlijden of begrafenis of crematie van een van zijn ouders of een kind of pleegkind van de werknemer, anders dan bedoeld onder sub-lid b;
  - c. gedurende een dag of dienst bij overlijden of gedurende een dag of dienst bij begrafenis of crematie van een kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster, grootouder of grootouder van partner, schoonouder, schoonzoon of schoondochter van werknemer;
  - d. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden.  
Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen. Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats;
  - e. gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.
2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één week van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling plaats.
    - a. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee aaneengesloten dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap, te weten de dag van het huwelijk of geregistreerd partnerschap en de daarop volgende werkdag;
    - b. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster van de werknemer;
    - c. gedurende één dag of dienst bij 25- of, 40- -jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer;
    - d. gedurende één dag of dienst bij 25- en 40 jarig dienstjubileum van werknemer;
    - e. gedurende één dag of dienst bij grote professie of priesterwijding van kind of pleegkind van de werknemer
    - f. gedurende één dag of dienst bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van zijn ouders of schoonouders;
    - g. gedurende één dag of dienst met een maximum van 1 dag of dienst per kalenderjaar, bij verhuizing van de werknemer;Van de deeltijd werknemer als bedoeld in [artikel 2](#) wordt verwacht dat hij, voor zover dat mogelijk is, bovengenoemde activiteiten plant op de deeltijddagen.
  3. Voor omstandigheden die in dit artikel niet zijn vermeld geldt dat de Wet Arbeid en Zorg wordt gevolgd.
  4. In afwijking van het bepaalde in artikel 7: 628 BW is de werkgever niet gehouden het inkomen door te betalen bij onder meer schorsing van de werknemer door de werkgever.

5. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten en met inachtneming van het bepaalde in *bijlage V lid 6* op verzoek van de vakbond waarvan de betrokken werknemer lid is, aan deze werknemer betaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:
  - a. als officieel afgevaardigde deelnemen aan –statutaire – bijeenkomsten van de vakbond met een maximum van 3 dagen per kalenderjaar;
  - b. het deelnemen aan een door de vakbond georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.
  - c. In alle overige situaties bestaat geen recht op geoorloofd verzuim. Werkgever kan op uitdrukkelijk verzoek van het hoofdbestuur van de vakbond, en voor zover noodzakelijk na overleg met de vakbond, alsnog en tot welk maximum besluiten tot het verlenen van geoorloofd verzuim.

## Artikel 31: Vakantie

1. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
2. De werknemer verwerft over een volledig kalenderjaar een wettelijk recht op vakantie met behoud van het voor hem geldende maandinkomen van vier keer de gemiddelde arbeidsduur per week (zijnde 20 dagen bij een voltijd arbeidsovereenkomst).
3. Naast de vakantiedagen zoals bedoeld in lid 2, verwerft de werknemer over een volledig kalenderjaar een bovenwettelijk recht op vakantie met behoud van het voor hem geldende maandinkomen. Voor de werknemer die op 1 januari van het betreffende kalenderjaar de leeftijd heeft vanaf:
  - a. 19 jaar tot 40 jaar: 5 vakantiedagen van 8 uur;
  - b. 40 jaar tot 45 jaar: 6 vakantiedagen van 8 uur;
  - c. 45 jaar tot 50 jaar: 7 vakantiedagen van 8 uur;
  - d. 50 jaar: 8 vakantiedagen van 8 uur.

In afwijking van bovenstaande geldt voor de werknemer die op 1 januari van het betreffende kalenderjaar jonger is dan 19 jaar, dat hij 7 bovenwettelijke vakantiedagen verwerft.

*Met ingang van 1 januari 2014 geldt bovenstaande – als overgangsregeling – uitsluitend voor de werknemer in dienst van werkgever voor 1 januari 2014 en die geboren is voor 1 januari 1964.*

*Met inachtneming van bovenstaande uitzondering geldt met ingang van 1 januari 2014 voor de overige werknemers navolgend (nieuw) lid 3:*

Naast de vakantiedagen zoals bedoeld in lid 2, verwerft de werknemer over een volledig kalenderjaar een bovenwettelijk recht op vakantie met behoud van het voor hem geldende maandinkomen van 5 vakantiedagen van 8 uur.

4. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, dan wel op grond van zijn individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur is gewijzigd heeft recht op een evenredig deel van de onder leden 2 en 3 bedoelde vakantie.  
Bij de toepassing van dit lid geldt, dat bij indiensttreding of beëindiging van het dienstverband ingaande na de 15 dag van de betreffende maand de lopende maand als geheel wordt aangehouden, tenzij het dienstverband minder dan een maand heeft geduurd.
5. De werknemer dient in beginsel alle aan hem toekomende vakantiedagen op te nemen in het vakantiejaar waarin ze worden verworven. Het tijdstip van de vakantie wordt door de werkgever vastgesteld overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij de bedrijfsomstandigheden zich naar het oordeel van de werkgever daartegen verzetten. De werkgever kan bepalen dat de werknemer de aanvraag voor vakantie in een bepaalde periode van het vakantiejaar, uiterlijk vóór een aangegeven datum moet indienen.
6. De werknemer heeft recht op een aaneengesloten vakantie binnen een tijdvak van 23 opeenvolgende kalenderdagen, mits de werknemer over voldoende saldo aan vakantie beschikt. Verder gelden bij de toepassing van dit lid de volgende voorwaarden:

- a. dat de eerste werkdag in het voor de werknemer geldend dienstrooster als eerste van de in dit lid bedoelde kalenderdagen wordt gerekend;
  - b. voor de werknemer die volgens zijn dienstrooster op zaterdag en of zondag dient te werken, dat hij in zijn aaneengesloten vakantie niet meer dan 3 zaterdagen en zondagen kan opnemen;
  - c. voor de werknemer die volgens zijn dienstrooster in de nacht van zondag op maandag dient te werken, dat hij in zijn aaneengesloten vakantie niet meer dan 3 maal afwezig mag zijn in de betreffende dienst in de nacht van zondag op maandag.
7. De werknemer kan zijn bovenwettelijke vakantiedagen (mits saldo toereikend is) en eventuele overige bovenwettelijke vrijetijdsrechten, voor zover hij deze niet wenst op te nemen aan de werkgever verkopen. De uurwaarde van een te verkopen uur vakantie bedraagt 0,58% van het voor de werknemer geldende maandinkomen zoals bedoeld in [artikel 1 lid o](#).
8. Indien over een tijdvak geen loon is verschuldigd, wordt over dit tijdvak geen recht op vakantie opgebouwd, tenzij een van de situaties zoals genoemd in artikel 7:635 BW zich voordoet, te weten:
- a. volledige arbeidsongeschiktheid;
  - b. zwangerschap en bevallingsverlof;
  - c. andere redenen genoemd in artikel 7: 635 BW.
- In de onder a. en b. genoemde gevallen worden wettelijke vakantierechten verworven over de in de wet vastgestelde periode en bovenwettelijke dagen uitsluitend over de laatste zes maanden waarin geen arbeid wordt verricht.
9. Indien een werknemer op een vastgestelde vakantiedag arbeidsongeschikt wordt dan zal deze dag of dienst niet als vakantie worden aangemerkt, mits de arbeidsongeschiktheid zulks conform het binnen de onderneming van werkgever geldende voorschrift is gemeld en geaccepteerd. Bij gebleken misbruik vervalt deze aanspraak.
10. Indien een werknemer op een vastgestelde vakantiedag wordt geconfronteerd met een te voorziene omstandigheid als bedoeld in [artikel 30 lid 1 sub leden a tot en met e](#) (geoorloofd verzuim) dan zal deze dag of dienst niet als vakantie worden aangemerkt, mits de werknemer vooraf aan deze dag de werkgever in kennis heeft gesteld dat zich een van deze bedoelde omstandigheden op de betreffende vakantiedag kan voordoen. Indien de werknemer deze mededeling naar redelijkheid niet vooraf had kunnen doen, dan zal hij dit gemotiveerd direct na afloop van de betreffende dag of zo mogelijk eerder berichten. Indien een van de bedoelde omstandigheden zich onvoorzien voordoet op een vastgestelde vakantiedag, dan blijft deze dag als vakantiedag aangemerkt. Bij gebleken misbruik vervalt deze aanspraak.
11. Niet opgenomen wettelijke vakantiedagen vervallen conform het bepaalde in de wet en niet opgenomen bovenwettelijke vakantiedagen vervallen 5 jaar na de laatste dag van het vakantiejaar waarin ze zijn verworven.
12. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal werknemer, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar oordeel van de werkgever toestaan in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige vakantierechten op te nemen. Deze vakantie mag echter niet eenzijdig in de termijn van opzegging worden vastgesteld. Een eventueel tekort of overschot aan vakantierechten bij het einde van de arbeidsovereenkomst zal bij de eindafrekening worden verrekend.
13. De werkgever is, op verzoek van de werknemer verplicht aan de werknemer een verklaring uit te reiken waaruit blijkt over welk tijdvak de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft. Indien de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat, heeft hij tegenover de werkgever aanspraak op vakantie zonder loon gedurende het tijdvak waarover hij blijkens een verklaring zoals bedoeld in de vorige volzin nog aanspraak op vakantie heeft.

## Artikel 32: kooldagen

1. Kooldagen respectievelijk koopuren zijn uitsluitend bedoeld om de werknemer in de gelegenheid te stellen extra vakantietijd op te nemen.
2. De werknemer die een volledig kalenderjaar in dienst is, kan per kalenderjaar maximaal 104 uur bovenwettelijke extra vakantie-uren (zijnde koopuren) kopen, mits wordt voldaan aan de voorwaarden zoals in dit artikel is bepaald.  
In afwijking van de vorige zin geldt voor de werknemer in dienst voor 1 januari 2014 en geboren op of na 1 januari 1964 dat hij boven het maximum van 104 bovenwettelijke uren (zijnde 13 bovenwettelijke dagen) extra dagen kan kopen overeenkomstig zijn individueel aanvullend compensatie budget, zoals bedoeld in [artikel 39 lid 1-b](#).
3. De werknemer kan uitsluitend de in dit artikel bedoelde bovenwettelijke extra vakantie-uren kopen, indien:
  - a. de werknemer minimaal een volledig kalenderjaar in dienst van werkgever is en over geen wettelijke vakantierechten als bedoeld in [artikel 31 lid 2](#) meer beschikt;
  - b. het in [artikel 39](#) bedoelde Persoonlijk Budget toereikend is.
4. De in dit artikel bedoelde extra vakantiedagen kunnen als volledige dagen respectievelijk diensten van 8 uur, dan wel in delen van één uur of meer worden gekocht en opgenomen.
5. Indien de bedrijfsomstandigheden zich naar het oordeel van de werkgever zich hiertegen niet verzetten, wordt de gekochte extra vakantiedag c.q. het extra vakantie-uur door werkgever op het moment van de koop ingeroosterd, waarbij hij rekening houdt met de wens van de werknemer. Indien en voor zover een ingeroosterde extra vakantiedag c.q. vakantie-uur door onvoorziene bedrijfsomstandigheden niet kan worden genoten, vervalt de aanspraak en wordt de betreffende geldelijke tegenwaarde door werkgever in het Persoonlijk Budget teruggestort.
6. De geldelijke tegenwaarde voor een extra vakantiedag c.q. kooldag van 8 uur bedraagt, bij koop als bij verkoop 4,64% van het maandinkomen, respectievelijk per uur 0,58% van het maandinkomen.

## **Hoofdstuk VIII: Arbeidsongeschiktheid en re-integratie.**

### **Artikel 33: Arbeidsongeschiktheid eerste periode van 104 weken**

1. Wetgeving:

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

Loondoorbetaling eerste periode van 52 weken:

Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW, zal in beginsel boven op de wettelijke loondoorbetaling een aanvulling tot 100% van het netto maandinkomen van de werknemer worden doorbetaald. Indien sprake is van een wachttag zoals bedoeld in lid 1, dan vindt geen aanvullende betaling plaats.

2. 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.

3. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken:

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

4. Suppletie loondoorbetaling tweede periode van 52 weken:

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal werkgever de wettelijke en aanvullende loondoorbetaling, zoals bedoeld in de leden 3 en 4 suppleren met 30% tot maximaal 100% van het netto maandinkomen, mits (ook) door werknemer volledig wordt voldaan aan alle eisen van wet en regelgeving, zoals onder andere vastgelegd in de Wet Verbetering Poortwachter en alle ziekteverzuimregels respectievelijk regels voortvloeiend uit verzuimbeleid zoals deze gelden binnen de onderneming van werkgever. Een en ander gericht op een snelle en actieve re-integratie van de werknemer in het arbeidsproces.

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

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

6. Weigeren loonbetaling, aanvullingen en of suppletie.

De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling, aanvullingen en suppletie te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden of arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en

daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;

- b. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd en of zonder deugdelijke grond zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
- c. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
- d. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven re- delijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
- e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;
- f. zonder deugdelijke grond zijn aanvraag voor een WIA-uitkering later indient dan wettelijk is voor- geschreven.

Indien de werknemer op grond van voormelde geen recht heeft op loonbetaling, aanvullingen en/of suppletie, heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag, vakan- tiedagen en overige beloningen als bedoeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

#### 7. Arbeidsongeschikt en Aow-gerechtigde leeftijd.

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

#### 8. Maandinkomen:

In afwijking van het bepaalde in [artikel 1 lid o](#) wordt voor de toepassing van dit artikel onder maandin- komen verstaan, het maandinkomen dat de werknemer ontving op het moment dat hij arbeidsonge- schikt werd.

### Artikel 34: **Afspraken in kader van de Wet Verbetering Poortwachter**

#### 1. Verplichtingen werkgever en arbeidsgehandicapte werknemer:

Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is de werkgever zulks conform de wet verplicht zich in eerste aanleg in te spannen om de betrokken werknemer te laten hervatten in de eigen functie, reke- ning houdend met diens beperkingen en voor zover mogelijk benutting van zijn verdien capaciteit. Daarbij zal maximaal gebruik worden gemaakt van de wettelijke re-integratie-instrumenten. Als her- plaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, zal de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen zijn onderneming. Indien herplaatsing in een passende func- tie binnen zijn onderneming niet mogelijk is zal de werkgever zich inspannen om de werknemer te her- plaatsen in passend werk buiten zijn onderneming. Werkgever zal een aanbod tot passende arbeid, zowel in een functie binnen zijn onderneming alsmede in een functie bij een andere onderneming schriftelijk aan werknemer kenbaar maken.

De arbeidsgehandicapte werknemer is in geval van arbeidsongeschiktheid verplicht om actieve mede- werking te verlenen aan deze inspanningen gericht op interne of externe re-integratie.

2. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de arbeidsgehandicapte werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting



over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag Wia/Wga-uitkering en vervolgtraject.

3. De werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer re-integratiebedrijven, die ondersteuning kunnen bieden in zake het in dit artikel bedoelde re-integratieproces. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook door de Arbodienst van de werkgever worden geleverd. Bij de keuze van een re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan bescherming van de persoonsgegevens van de arbeidsgehandicapte werknemer, de wijze waarop maatwerk per arbeidsgehandicapte werknemer mogelijk is en andere kwaliteitseisen die redelijkerwijs aan het re-integratiebedrijf kunnen worden gesteld.
4. Werkgever zal vakbond, op diens verzoek doch minimaal één maal per kalenderjaar informeren over de resultaten van eventuele re-integratiegevallen.
5. Overige afspraken in zake re-integratie:
  - a. Er is sprake van een geslaagde re-integratie binnen de onderneming van de werkgever, dat wil zeggen interne re-integratie, als dit blijkt uit de eindevaluatie door werkgever, betrokken werknemer en Arbodienst of re-integratiebedrijf.
  - b. Indien de werknemer niet in de onderneming van werkgever kan worden herplaatst en indien en voor zover binnen de eerste periode van 104 van de arbeidsongeschiktheid als genoemd in artikel 7: 629 BW gestart wordt met een re-integratie bij een andere onderneming, dat wil zeggen externe re-integratie dan kunnen de eerste zes maanden vorm worden gegeven als een proefplaatsing op grond van detachering. Aan werknemer kan twee maal een dergelijke re-integratie worden aangeboden. Indien voormelde re-integratie niet slaagt, dan zal het re-integratiebedrijf de verdere mogelijkheden van het vervolgtraject met de arbeidsgehandicapte werknemer bespreken.
6. Deskundigheidsadvies c.q. second opinion bij aanbod passende functie:
  - a. De wet biedt de werknemer de mogelijkheid om bij het UWV een deskundigheidsadvies respectievelijk second opinion aan te vragen, indien hij een aanbod voor een passende functie niet accepteert. Dit verzoek dient binnen 14 dagen bij het UWV te worden ingediend.
  - b. Indien het tijdvak tussen de onder sub-lid a bedoelde aanvraag en de uitspraak, als gevolg van verwijtbaar handelen van de werknemer langer heeft geduurd dan 6 weken, dan heeft de werknemer vanaf deze 6 weken tot het moment van de uitspraak geen aanspraak op loon en overige arbeidsvoorwaarden zoals genoemd in deze collectieve arbeidsovereenkomst.
  - c. Indien het UWV oordeelt dat de werknemer ten onrechte het aanbod van de werkgever heeft geweigerd, dan vormt deze weigering geen grond tot looninhouding respectievelijk matiging en of beëindiging van de arbeidsovereenkomst, mits de betrokken werknemer onmiddellijk doch uiterlijk de dag direct aansluitend op de dag waarop de beschikking van het UWV is ontvangen de aangeboden functie aanvaardt. Dit geldt zowel ingeval van een aangeboden passende functie binnen de onderneming van werkgever (interne plaatsing) als mede bij een aangeboden passende functie binnen een andere onderneming (externe plaatsing) binnen de eerste periode van 104 weken arbeidsongeschiktheid, zoals genoemd in artikel 7: 629 BW.

**Artikel 35: Beëindiging arbeidsovereenkomst na 104 weken arbeidsongeschiktheid**

1. Ingeval de (arbeidsgehandicapte) werknemer:
  - a. niet binnen de onderneming van werkgever herplaatsbaar is, maar wel sprake is van externe herplaatsing en diensgevolge de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, of
  - b. na afloop van de periode van 104 weken arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in artikel 7: 629 BW, niet of niet binnen afzienbare tijd herplaatsbaar blijkt te zijn noch sprake is van een externe re-integratie c.q. plaatsing in een passende functie buiten de onderneming van werkgever, dan zal werkgever met inachtneming van het bepaalde in de wet het dienstverband beëindigen.
2. In de omstandigheden als bedoeld in lid 1, zal werkgever de vakbond waarbij de betrokken werknemer is aangesloten en deze daarmee instemt informeren over zijn voorgenomen besluit en indien de vakbond dit te kennen geeft over de ontstane situatie overleggen.

**Artikel 36: Regres**

Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, dan zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken en zijn volledige medewerking verlenen. Indien de werknemer dit weigert, dan verliest hij zijn recht op de in [artikel 33](#) bedoelde aanvullingen en suppleties.

## Hoofdstuk IX: Pensioen en overige voorzieningen

### Artikel 37: Pensioen

1. In de onderneming van werkgever geldt een pensioenregeling, waaraan deelname door de werknemer verplicht is met inachtneming van het gestelde in de pensioenregeling.
2. Wijzigingen in deze pensioenregeling die betrekking hebben op de eigen bijdrage van de werknemer in de premie of de hoogte van de uitkeringen, zullen, onder de voorwaarden als bepaald in het pensioenreglement door werkgever worden vastgesteld, nadat hij daarover met de vakbond heeft overlegd. Met betrekking tot de eigen bijdrage van de werknemer is het volgende overeengekomen:  
De eigen bijdrage van de werknemer is vastgesteld op 8,5% van de pensioengrondslag en wordt in 12 maandelijkse termijnen op het bruto salaris van de werknemer ingehouden;
  - a. Per 01-01-2020 zal de eigen bijdrage van de werknemer met 0,5% worden verlaagd naar 8,0% van de pensioengrondslag;
  - b. Per 01-01-2021 zal de eigen bijdrage van de werknemer met 0,5% worden verlaagd naar 7,5% van de pensioengrondslag.
3. **Financieel adviseur bij omzetten pensioenkapitaal in pensioenuitkering:**
  - a. De werknemer die bij pensionering zijn pensioenkapitaal moet omzetten in een pensioenuitkering, wordt desgewenst de mogelijkheid geboden zich hierbij te laten adviseren door een financieel adviseur. Doel van deze faciliteit is dat de werknemer, met in achtneming van het pensioenreglement onafhankelijk advies krijgt over de aspecten en gevolgen van de te maken keuze bij welke pensioenuitvoerder met welke pensioenuitkering (product) hij zijn opgebouwd pensioenkapitaal omzet in een pensioenuitkering.
  - b. De werknemer kan van de onder lid 1 aangeboden faciliteit (éénmalig) gebruikmaken vanaf 1 jaar direct voorafgaand aan zijn pensioendatum. De werknemer kan daarbij kiezen uit twee (2) financiële adviseurs. Informatie hierover is bij HRM beschikbaar.
  - c. Werkgever stelt voor het hier bedoelde advies een vergoeding ter beschikking van maximaal € 750,00. Indien dit bedrag niet of niet volledig wordt gebruikt voor het verstrijken van de termijn waarop de keuze moet zijn gemaakt, dan kan de werknemer geen aanspraak maken op het resterende bedrag. De gemachtigde van werknemer (financieel adviseur) zendt daartoe een op naam van werknemer gestelde nota aan werkgever en werkgever zal deze nota rechtstreeks aan gemachtigde van de werknemer betalen. Eventuele meerkosten komen voor rekening van de werknemer.

### Artikel 38: Zorgverzekering

De werknemer kan vrijwillig deelnemen aan een door werkgever gesloten collectieve (aanvullende) zorgverzekering.

### Artikel 39: Persoonlijk Budget op basis van maandinkomen

*Dit artikel geldt uitdrukkelijk niet voor de werknemer in dienst van werkgever voor 1 januari 2014 en die geboren is voor 1 januari 1964, derhalve dat hij hier geen rechten aan kan ontlenuen. (Voor hem zijn de overgangsregelingen inzake o.m. ADV, leeftijdsvakantiedagen, opkomstdiensten van toepassing.)*

1. De werknemer verwerft gedurende het kalenderjaar een Persoonlijk Budget, opgebouwd uit (limitatief):
  - a. vaste bijdrage door de werkgever bepaald over de maanden dat werknemer loon heeft verworven;
  - b. individuele overgangsregeling voor de werknemer in dienst van werkgever voor 1 januari 2014 en geboren op of na 1 januari 1964. Indien sprake is van een dergelijke individuele toezegging,

dan is deze door werkgever schriftelijk en voorzien van een berekening aan werknemer bevestigd voor 1 januari 2014. *(Voor volledig overzicht van wijzigingen en compensatie wordt tevens verwezen naar principe akkoord wijziging en verlenging cao, d.d. 27 mei 2013.)*

2. De in lid 1 onder a) bedoelde vaste bijdrage van de werkgever is een totaal bijdrage en bedraagt bij een volledig dienstverband gedurende een vol kalenderjaar:
  - a. voor de werknemer werkzaam in dagdienst of 2-ploegendienst 60,32% van het voor hem geldende maandinkomen;
  - b. voor de werknemer werkzaam in 3-ploegendienst 39,44% van het voor hem geldende maandinkomen;
  - c. voor de werknemer werkzaam in 5-ploegendienst 13,92% van het voor hem geldende maandinkomen;
  - d. *met ingang van 7 juli 2020:*  
voor de werknemer werkzaam in het EVA-rooster; 3 ploegen 16 uur per dag/7 dagen per week rooster 60,32% van het voor hem geldende maandinkomen.

Noot:

*ad a): tegenwaarde voor (oude) 13 ADV dagen:  $13 \cdot 8 \cdot 0,58\% = 60,32\%$*   
*ad b): tegenwaarde voor (oude) 8,5 ADV dagen:  $8,5 \cdot 8 \cdot 0,58\% = 39,44\%$*   
*ad c): tegenwaarde voor 3 opkomstdiensten:  $3 \cdot 8 \cdot 0,58\% = 13,92\%$*   
*ad d): tegenwaarde voor 13 ADV dagen:  $13 \cdot 8 \cdot 0,58\% = 60,32\%$*

3. Indien de werknemer gedurende het kalenderjaar bij de werkgever in dienst treedt of uit dienst gaat dan wel indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur wijzigt, heeft hij recht op een naar evenredigheid berekende vaste bijdrage van de werkgever. Een eventueel tekort of overschot zal aan het einde van het kalenderjaar of bij het einde van de arbeidsovereenkomst bij de eindafrekening, worden verrekend.
4. De werknemer heeft de keuze het Persoonlijk Budget gedurende het kalenderjaar, geheel of gedeeltelijk te besteden aan een van de volgende voorzieningen (limitatief):
  - a. kooldagen als bedoeld in [artikel 32](#);
  - b. uit laten betalen als eenmalige bruto uitkering.
5. Het gedeelte van het Persoonlijk Budget dat niet wordt aangewend voor de aankoop van verlof of als onbelaste vergoedingen wordt verstrekt, wordt aangemerkt als bruto loon waarover de werknemer en de werkgever de reguliere loonheffingen zijn verschuldigd en zal daarom niet als eindheffingsbestanddeel in de heffing worden aangewezen in de zin van de werkkostenregeling. Het Persoonlijk Budget maakt geen deel uit van het salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag, eindejaarsuitkering of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.
6. Werkgever zal op grond van [artikel 11.B lid 7](#) voor de betreffende werknemer werkzaam in volcontinuïdient de uitkering van het persoonlijk budget verminderen met de geldelijke tegenwaarde van het eventuele restant aan openstaande opkomsturen.

#### **Artikel 40:      Persoonlijk budget nominaal**

1. De werknemer verwerft gedurende een volledig kalenderjaar een persoonlijk budget, ter grootte van € 600,00 bruto. Indien een werknemer geen volledig jaar in dienst is, geldt dat voor de werknemer voormeld bedrag naar evenredigheid over de maanden dat hij in dienst was wordt vastgesteld.
2. Indien de werknemer gedurende het kalenderjaar uit dienst treedt, dan heeft hij recht op een naar evenredigheid berekend bedrag. Een eventueel tekort of overschot wordt bij het einde van de arbeids-

overeenkomst bij de eindafrekening verrekend. In afwijking van [artikel 2](#) wordt op grond van de oorsprong van dit bedrag aan de deeltijdwerknemer het volledige bedrag toegekend.

3. De werkgever zal het voor de betrokken werknemer geldende persoonlijk budget als bedoeld in lid 1, bij de loonbetaling van de maand december als een éénmalige bruto uitkering uitbetalen.

*\*) noot:*

*Het betreft hier eenmalige bruto uitkering, die bijvoorbeeld door werknemer kan worden aangewend als tegemoetkoming voor de premie van de aanvullende zorgverzekering als bedoeld in [artikel 38](#), fiscaal vriendelijk verrekenen van de vakbondscontributie of andere bestedingen.*

4. Het persoonlijk budget maakt geen deel uit van het salaris, het pensioengevend salaris noch van enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

#### **Artikel 41: Wga-hiaat en Wia-excedentverzekering**

1. In de onderneming van werkgever geldt een zogenaamde Wga-hiaatverzekering, waaraan de werknemer op grond van de geldende polisvoorwaarden deelneemt. Werkgever betaalt een bijdrage aan de te betalen premie tot maximaal 20% van de geldende premie.
2. In de onderneming van werkgever geldt een zogenaamde Wia-excedentverzekering voor de werknemers met een jaarinkomen hoger dan het maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen. De premielast van deze verzekering komt volledig voor rekening werkgever.

#### **Artikel 42: Wga-gedifferentieerde premie**

De wetgever heeft aan de werkgever de mogelijkheid toegekend om de helft van de zogenaamde gedifferentieerde Wga-premie op het nettoloon van de werknemer in te houden. Gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal werkgever van deze mogelijkheid geen gebruikmaken.

## Hoofdstuk X: Diversen

### Artikel 43: Beleid ten aanzien van ouderen en (leerplichtige) jongeren

1. Met inachtneming van het genoemde in *artikel 7* (Inzetbaarheid en ontwikkeling werknemers) en voor zover niet strijdig met wet en regelgeving, gelden in de onderneming van werkgever voor de oudere werknemer afwijkende arbeidsvoorwaardelijke bepalingen, die opgesomd staan in *bijlage III* bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.
2. In de onderneming van werkgever gelden afwijkende arbeidsvoorwaardelijke bepalingen en of voorzieningen voor (leerplichtige c.q. partieel leerplichtige) jongeren, die opgesomd staan in *bijlage IV* bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.

### Artikel 44: Scholing en opleiding

1. Onder meer met in achtneming van het genoemde in *artikel 7* (Inzetbaarheid en ontwikkeling werknemers) gelden navolgende bepalingen.
2. De werknemer die door werkgever wordt aangesteld in een functie, maar nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en of ervaring beschikt om deze functie vakvolwassen uit te oefenen, kan door werkgever verplicht worden tot het volgen van scholing en of opleidingen. In beginsel geldt dat de werknemer deze opleidingen in eigen tijd volgt.
3. Voor de werknemer anders dan bedoeld in lid 2, die in opdracht van de werkgever bedrijfs- respectievelijk functie-gerelateerde scholing en of opleidingen dient te volgen, geldt in beginsel dat hij tot een maximum van 24 uur per kalenderjaar deze scholing en of opleidingen in eigen tijd volgt. De daadwerkelijk door de betrokken werknemer besteedde tijd wordt door werkgever vergoed via een gelijk aantal uren compenserende vrije tijd. Vanaf dit maximum van 24 uur per kalenderjaar geldt, dat op grond van vrijwilligheid, in overleg tussen werkgever en werknemer afspraken kunnen worden gemaakt tot het volgen van bedrijfs- respectievelijk functiegebonden opleidingen. *Met ingang van 1 januari 2014 geldt dit lid – als overgangsregeling- uitsluitend voor de werknemer in dienst van werkgever voor 1 januari 2014 en die geboren is voor 1 januari 1964.*
4. De onder lid 3 bedoelde 24 uur aan scholing en of opleidingen zullen door werkgever als volledige diensten van 8 uur worden ingeroosterd, opdat extra opkomsten tot het noodzakelijke respectievelijk het minimum worden beperkt. Indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar oordeel van de werkgever toestaan, kunnen de in lid 3 bedoelde opleidingen als dagdiensten worden gepland. De werkgever zal er op toezien dat de in dit lid bedoelde ingeroosterde scholing en of opleidingsdagen uiterlijk één maand vóór aanvang aan de werknemer bekend wordt gemaakt.
5. Bij indienstneming van een nieuwe werknemer zal werkgever ernaar streven dat deze werknemer adequaat in zijn nieuwe functie wordt ingewerkt. In beginsel geldt daarbij een inwerkperiode van minimaal 2 maanden, waarbij sprake zal zijn van begeleiding via een mentor.
6. Scholing en of opleiding die bedrijfs- respectievelijk functie-gerelateerd zijn en die in opdracht van werkgever worden gevolgd, worden qua opleidingskosten volledig door werkgever betaald. Aanvullende respectievelijk door werknemer gewenste opleidingen, die naar oordeel van de werkgever de ontwikkeling van de werknemer ondersteunen in zijn functie of loopbaan binnen de onderneming daarvan kunnen de opleidingskosten door werkgever volledig worden vergoed, mits het opleidingsbudget deze ruimte biedt.

7. In de onderneming van werkgever geldt onder meer het beleidsuitgangspunt om het gemiddeld competentieniveau (kennis, vaardigheden en gedrag) te verhogen, opdat een groot deel van de werknemers ingezet en ingeschaald kunnen worden in een functie die is ingedeeld in de functiegroep 1 niveau hoger waarin hun huidige (oorspronkelijke) functie is ingedeeld. Indien en voor zover door ondersteuning via mentorschap bedrijfs- respectievelijk functie-gerelateerde scholing en of opleiding daardoor wordt bevorderd, zal aan dit mentorschap vorm en inhoud worden gegeven. Daarbij geldt dan, dat de inzet en kwaliteit van de mentor zijn afgestemd op de doelstelling van de scholings- en opleidingsbehoefte. Bij meerdere kandidaat mentoren en bij gelijke geschiktheid, zal werkgever een eventuele oudere werknemer met preferentie voor het vervullen van dit mentorschap benaderen.

#### **Artikel 45: Douchegeldvergoeding en bezwarende werkomstandigheid Massa/Vormerij/Brekerij**

##### *Douchegeldvergoeding*

1. In de onderneming van werkgever geldt voor een vastgestelde groep werknemers een zogenaamde douchegeldvergoeding, die als tegemoetkoming voor extra hinderlijke respectievelijk vervuilende omstandigheden in het productieproces wordt toegekend.
2. Afhankelijk van de mate van deze extra hinderlijke respectievelijk vervuilende omstandigheden zoals bedoeld in lid 1, kan de werknemer in aanmerking komen voor de volgende vergoeding:
  - a. categorie "zwart": € 60,00 bruto per maand; of
  - b. categorie "grijs" : € 30,00 bruto per maand.

##### *Vergoeding bezwarende werkomstandigheden afdeling Massa/Vormerij/ brekerij*

3. Uitsluitend de werknemer werkzaam in de afdeling Massa/Vormerij/Brekerij die voor het verrichten van zijn functie overwegend een airstreamhelm en een disposable overall moet dragen (Operators Massa/Vormerij/Brekerij & Bankwerker/Monteur & Electricien structureel werkzaam in Massa/Vormerij/Brekerij) ontvangt voor dit ongemak vo dat wil zeggen voor het dragen van deze beschermingsmiddelen een vergoeding van € 25,00 bruto per maand. Een en ander voor zolang dit ongemak in de volledige uitoefening van de functie blijft bestaan
4. De vergoedingen in dit artikel maken geen onderdeel uit van het salaris, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, grondslag voor het pensioen noch van enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

#### **Artikel 46: Gewetensbezwaren**

De werknemer die op grond van gewetensbezwaren tegen de uitoefening van (onderdelen van) opgedragen werkzaamheden bezwaar aantekent, krijgt van werkgever de gelegenheid zijn bezwaar gemotiveerd toe te lichten. Indien en voor zover de bezwaren door de werkgever naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid worden erkend en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, zal tussen werkgever en werknemer naar een oplossing worden gezocht.

## **SLOT BEPALINGEN**

### **Artikel 47: Samenvallen cao-bepalingen en andere binnen de onderneming geldende regelingen**

Indien en voor zover bepalingen in deze collectieve arbeidsovereenkomst afwijken van bepalingen in andere c.q. bijzondere regelingen in de onderneming van werkgever, zoals pensioenreglement en statuten pensioen, dan geldt het bepaalde in de betreffende regeling.

### **Artikel 48: Regeling werkgeversbijdrage**

De werkgever verstrekt aan de vakbond een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN en Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), CNV Vakmensen.nl en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakbonden.

### **Artikel 49: Duur en (tussentijdse) wijziging van de cao en de oplossing van geschillen**

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 april 2019 en eindigt op 31 maart 2021 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.
2. Wijziging van deze collectieve arbeidsovereenkomst tijdens de looptijd is alleen mogelijk als naar het oordeel van de partijen bijzondere omstandigheden een dergelijke wijziging rechtvaardigen en zij die omstandigheden aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien,
3. Als één van de partijen bijzondere omstandigheden als bedoeld in het tweede lid aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partijen bij aangetekend schrijven verzoekt een wijziging van deze collectieve arbeidsovereenkomst te overwegen, zijn partijen tot gezamenlijk overleg hierover verplicht.
4. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen 2 maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze cao met inachtneming van een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.
5. Partijen zullen bij een tussen hen gerezen geschil verband houdend met de uitleg of toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, geen staking of uitsluiting toepassen. Zij zullen geen tussen hen gerezen geschil aan de rechter voorleggen voordat zij gezamenlijk hebben geprobeerd een oplossing te vinden. Daarvoor zal de partij die van mening is dat de andere partij deze collectieve arbeidsovereenkomst niet op de juiste wijze heeft uitgelegd, toegepast of niet heeft nageleefd, aan de andere partij binnen een maand nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk en beargumenteerd verzoeken de uitleg of toepassing te herzien of de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht te nemen. Een dergelijk verzoek verplicht de partijen tot overleg over een gezamenlijke oplossing, tenzij het verzoek onmiddellijk wordt ingewilligd. Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil bij de andere partij op de omschreven wijze is aangebracht geen oplossing tot stand is gekomen, kan het geschil aan de rechter worden voorgelegd.
6. In afwijking op lid 2 zullen partijen vanuit hun gezamenlijke verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst niet in strijd is met doel en strekking van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid, de bepalingen in deze collectieve arbeidsovereenkomst welke (eventueel) hiermee strijdig zijn vaststellen. Indien en voor zover sprake is van strijdigheid zullen



partijen in overleg treden ten einde de betreffende bepalingen te schrappen dan wel te wijzigingen.  
Een en ander dusdanig dat daarbij recht blijft worden gedaan aan de belangen van de werknemers.

Aldus tussen partijen vastgesteld en ondertekend te Rotterdam,

Namens:

**Aluminium & Chemie Rotterdam B.V.  
te Rotterdam**  
als partij aan werkgeverszijde

**Federatie Nederlandse Vakbeweging  
te Utrecht**  
als partij aan werknemerszijde

## Bijlage I: *Schaalsalarissen*

### A. Schaalsalaris per 1 april 2019 (inclusief verhoging 3%)

functie- jaren	A		B		C		D		E		F		G		H		I		J	
	1x	14x	1x	14x	1x	14x	1x	14x	1x	14x	1x	14x	1x	14x	1x	14x	1x	14x	1x	14x
0	2291,44	32080,16	2331,99	32647,86	2390,14	33461,96	2448,29	34276,06	2464,64	34504,96	2554,33	35760,62	2663,84	37293,76	2794,44	39122,16	2925,05	40950,70	3078,10	43093,40
1	2319,83	32477,62	2364,47	33102,58	2423,94	33935,16	2488,89	34844,46	2561,90	35866,60	2664,67	37305,38	2778,27	38895,78	2909,43	40732,02	3050,05	42700,70	3228,56	45199,84
2	2349,56	32893,84	2396,93	33557,02	2457,77	34408,78	2525,40	35355,60	2601,10	36415,40	2710,64	37948,96	2824,22	39539,08	2959,45	41432,30	3102,81	43439,34	3307,00	46298,00
3	2382,03	33348,42	2430,73	34030,22	2495,62	34938,68	2561,90	35866,60	2644,37	37021,18	2752,56	38535,84	2871,55	40201,70	3009,50	42133,00	3155,55	44177,70	3384,09	47377,26
4	2410,42	33745,88	2464,52	34503,28	2530,80	35431,20	2601,10	36415,40	2686,31	37608,34	2802,61	39236,54	2921,58	40902,12	3056,80	42795,20	3209,62	44934,68	3463,88	48494,32
5	2440,19	34162,66	2501,05	35014,70	2570,00	35980,00	2644,37	37021,18	2730,92	38232,88	2848,59	39880,26	2971,61	41602,54	3112,26	43571,64	3265,09	45711,26	3546,38	49649,32
6			2534,83	35487,62	2606,52	36491,28	2687,62	37626,68	2778,26	38895,64	2899,95	40599,30	3021,69	42303,66	3163,68	44291,52	3323,22	46525,08	3631,54	50841,56
7			2571,34	35998,76	2647,08	37059,12	2732,28	38251,92	2822,87	39520,18	2944,59	41224,26	3070,36	42985,04	3215,05	45010,70	3380,03	47320,42	3718,08	52053,12
8									2868,84	40163,76	2997,31	41962,34	3124,42	43741,88	3270,49	45786,86	3438,18	48134,52	3800,58	53208,12
9																			3892,52	54495,28
B1	2452,39	34333,46	2584,20	36178,80	2660,32	37244,48	2745,94	38443,16	2883,18	40364,52	3012,30	42172,20	3140,04	43960,56	3286,84	46015,76	3455,37	48375,18	3911,98	54767,72
B2	2464,59	34504,26	2597,06	36358,84	2673,56	37429,84	2759,60	38634,40	2897,52	40565,28	3027,29	42382,06	3155,66	44179,24	3303,19	46244,66	3472,56	48615,84	3931,44	55040,16
B3	2476,79	34675,06	2609,92	36538,88	2686,80	37615,20	2773,26	38825,64	2911,86	40766,04	3042,28	42591,92	3171,28	44397,92	3319,54	46473,56	3489,75	48856,50	3950,90	55312,60
B4	2488,99	34845,86	2622,78	36718,92	2700,04	37800,56	2786,92	39016,88	2926,20	40966,80	3057,27	42801,78	3186,90	44616,60	3335,89	46702,46	3506,94	49097,16	3970,36	55585,04
B5	2501,19	35016,66	2635,64	36898,96	2713,28	37985,92	2800,58	39208,12	2940,54	41167,56	3072,26	43011,64	3202,52	44835,28	3352,24	46931,36	3524,13	49337,82	3989,82	55857,48

### Schaalsalaris per 1 april 2020 (inclusief verhoging 2,5%)

functie- jaren	A		B		C		D		E		F		G		H		I		J	
	1x	14x	1x	14x	1x	14x	1x	14x	1x	14x	1x	14x	1x	14x	1x	14x	1x	14x	1x	14x
0	2348,73	32882,22	2390,29	33464,06	2449,89	34298,46	2509,50	35133,00	2526,26	35367,64	2618,19	36654,66	2730,44	38226,16	2864,30	40100,20	2998,18	41974,52	3155,05	44170,70
1	2377,83	33289,62	2423,58	33930,12	2484,54	34783,56	2551,11	35715,54	2625,95	36763,30	2731,29	38238,06	2847,73	39868,22	2982,17	41750,38	3126,30	43768,20	3309,27	46329,78
2	2408,30	33716,20	2456,85	34395,90	2519,21	35268,94	2588,54	36239,56	2666,13	37325,82	2778,40	38897,60	2894,83	40527,62	3033,44	42468,16	3180,38	44525,32	3389,68	47455,52
3	2441,58	34182,12	2491,50	34881,00	2558,01	35812,14	2625,95	36763,30	2710,48	37946,72	2821,37	39499,18	2943,34	41206,76	3084,74	43186,36	3234,44	45282,16	3468,69	48561,66
4	2470,68	34589,52	2526,13	35365,82	2594,07	36316,98	2666,13	37325,82	2753,47	38548,58	2872,68	40217,52	2994,62	41924,68	3133,22	43865,08	3289,86	46058,04	3550,48	49706,72
5	2501,20	35016,80	2563,58	35890,12	2634,25	36879,50	2710,48	37946,72	2799,19	39188,66	2919,81	40877,34	3045,90	42642,60	3190,07	44660,98	3346,72	46854,08	3635,04	50890,56
6			2598,20	36374,80	2671,68	37403,52	2754,81	38567,34	2847,72	39868,08	2972,45	41614,30	3097,23	43361,22	3242,77	45398,78	3406,30	47688,20	3722,33	52112,62
7			2635,62	36898,68	2713,26	37985,64	2800,59	39208,26	2893,44	40508,16	3018,21	42254,94	3147,12	44059,68	3295,43	46136,02	3464,53	48503,42	3811,03	53354,42
8									2940,56	41167,84	3072,24	43011,36	3202,53	44835,42	3352,25	46931,50	3524,14	49337,96	3895,60	54538,40
9																			3989,83	55857,62
B1	2513,71	35191,94	2648,80	37083,20	2726,83	38175,62	2814,59	39404,26	2955,26	41373,64	3087,60	43226,40	3218,54	45059,56	3369,01	47166,14	3541,76	49584,64	4009,78	56136,92
B2	2526,22	35367,08	2661,98	37267,72	2740,40	38365,60	2828,59	39600,26	2969,96	41579,44	3102,96	43441,44	3234,55	45283,70	3385,77	47400,78	3559,38	49831,32	4029,73	56416,22
B3	2538,73	35379,59	2675,16	37452,24	2753,97	38555,58	2842,59	39796,26	2984,66	41785,24	3118,32	43656,48	3250,56	45507,84	3402,53	47635,42	3577,00	50078,00	4049,68	56695,52
B4	2551,24	35717,36	2688,34	37636,76	2767,54	38745,56	2856,59	39992,26	2999,36	41991,04	3133,68	43871,52	3266,57	45731,98	3419,29	47870,06	3594,62	50324,68	4069,63	56974,82
B5	2563,75	35892,50	2701,52	37821,28	2781,11	38935,54	2870,59	40188,26	3014,06	42196,84	3149,04	44086,56	3282,58	45956,12	3436,05	48104,70	3612,24	50571,36	4089,58	57254,12

**C. Eénmalige bruto uitkering:**

Werkgever zal bij de loonbetaling van december 2019 aan de werknemer die dan in dienst is een bruto éénmalige uitkering betalen ter grootte van € 750,00. Indien de werknemer een individueel bedongen arbeidsduur heeft die minder bedraagt dan die van een fulltime werknemer, dan wordt deze eenmalige bruto uitkering naar evenredigheid berekend en toegekend. Voor de werknemer die gedurende het kalenderjaar 2019 in dienst treedt geldt eveneens dat de bruto uitkering naar evenredigheid over de maanden in dienst wordt berekend.

**D. Personen als bedoeld in Participatiewet:**

Voor personen als bedoeld in de Participatiewet wordt verwezen naar artikel 1 lid c sub-lid b

## **Bijlage II: Functiewaardering, bezwaar- en beroepsprocedure**

### **E. Procedure functiewaardering:**

- a. Het beheer en onderhoud van functiebeschrijvingen en waardering van functies is de verantwoordelijkheid van werkgever (HRM). De werknemer of zijn direct leidinggevende kan een initiatief nemen om de betreffende functie te laten herschrijven en of herwaarderen. Daarvoor dient een schriftelijk gemotiveerd verzoek bij werkgever (HRM) te worden ingediend. Voordat de werknemer dit verzoek bij werkgever (HRM) indient, heeft hij daarover eerst overleg met zijn direct leidinggevende. Uit de motivatie van het verzoek aan werkgever (HRM) dient te blijken dat de betreffende functie in belangrijke mate inhoudelijk is gewijzigd.
- b. Indien werkgever (HRM) het verzoek als bedoeld onder lid a voldoende zwaarwegend vindt, dan zal hij werknemer informeren over de wijze waarop de functie wordt herschreven en of gewaardeerd alsmede de termijn waarbinnen dit proces wordt gestart en afgerond. Indien werkgever het verzoek onder lid a afwijst, zal hij betrokken werknemer daarover schriftelijk en gemotiveerd berichten.
- c. Indien werkgever besluit dat een functie wordt herschreven en of herwaardeerd, dan zal werkgever (HRM) een concept functiebeschrijving opstellen die aan betrokken werknemer en zijn direct leidinggevende ter bespreking wordt verstrekt. Zodra tussen werkgever en werknemer overeenstemming bestaat over de inhoud van de functiebeschrijving, zal werkgever de ORBA-deskundige van de AWWN verzoeken de functie te waarderen.
- d. Indien de functiewaardering als bedoeld in lid c resulteert in een indeling in een lagere respectievelijk hogere salarisgroep en de betrokken werknemer deze functie reeds (vakvolwassen) uitvoert en er geen sprake is van bezwaar en beroep dan geldt, dat de beloningsconsequenties, zoals bedoeld in [artikelen 16 of 17 lid B](#) ingaan op de eerste van de maand, direct volgend op de maand waarin de werkgever (HRM) de functie ter waardering aan de ORBA-deskundige van de AWWN heeft ingediend.

### **F. Bezwaar en beroep functiewaardering**

#### **I. Algemeen**

1. Bij de toepassing van de ORBA-methodiek voor functieonderzoek en –waardering, bestaat voor de werknemer de mogelijkheid bezwaar te maken.
2. Voorafgaand aan het bezwaar en beroepsprocedure is er een verplichte overlegfase, waarin de werknemer met zijn direct leidinggevende overlegt waarom hij zich niet (meer) kan vinden in de inhoud van de geldende functiebeschrijving en of de vastgestelde groepsindeling. De uitkomst van dit overleg wordt aan werkgever (HRM) schriftelijk gerapporteerd.

#### **II. Bezwaarfase**

1. De werknemer kan in de bezwaarfase bezwaar maken op de volgende gronden:
  - a. de in de functieomschrijving vastgelegde functie-inhoud komt naar mening van de werknemer niet (meer) overeen met de feitelijke werkzaamheden;
  - b. de werknemer is het niet (meer) eens met de vastgestelde functiegroepindeling;
  - c. de werknemer is het niet eens met de weigering van werkgever zoals bedoeld onder lid A sublid b van deze bijlage, om de betreffende functie te herschrijven en of herwaarderen;

2. Werkgever (HRM) neemt het initiatief de behandeling van het bezwaar door AWWN uit te laten voeren. Dit dient binnen de tussen werkgever en werknemer overeengekomen termijn plaats te vinden. AWWN vraagt de werknemer en de direct leidinggevende om een schriftelijke toelichting op de geformuleerde bezwaargronden en verricht zo nodig een onderzoek ten behoeve van een oordeelsvorming. AWWN legt de bevindingen ten aanzien van de functie inhoud en of groepsindeling vast in een rapportage aan de werkgever. De werkgever neemt vervolgens de beslissing over het vervolg op basis van de AWWN rapportage. De werknemer wordt hiervan schriftelijk en gemotiveerd in kennis gesteld.
3. Indien de werknemer zich niet kan verenigen met het resultaat van de behandeling respectievelijk beoordeling van zijn bezwaar, kan hij betreffende de groepsindeling van de functie de externe beroepsfase ingaan. Een eventueel extern beroep dient te worden ingediend binnen de tussen werkgever en werknemer overeengekomen termijn na het bekendmaken van het resultaat uit de beroepsfase. Het extern beroep kan uitsluitend plaatsvinden op basis van een na overleg met de werknemer door werkgever vastgestelde functieomschrijving.

### III. Externe beroepsfase

1. Indien de werknemer op grond van het gestelde in lid B sub-lid II-3) besluit om gebruik te maken van de externe beroepsfase, dan meldt hij schriftelijk zijn bezwaren aan de vakbond waarbij hij is aangesloten. Dit bezwaarschrift dient ingediend te worden binnen zes maanden nadat hij door de werkgever schriftelijk van zijn functie-indeling in kennis is gesteld. Werknemer zal verder een afschrift van dit bezwaarschrift aan de werkgever (HRM) verstrekken. De werknemer die geen lid is van een vakbond, meldt schriftelijk zijn gemotiveerde bezwaren direct bij werkgever (HRM). In de laatst genoemde omstandigheid, zal werkgever het extern beroep bij AWWN melden.
2. Voor de behandeling van dit extern beroep vormen de betrokken ORBA-systeemdeskundigen van AWWN en de vakbond een ad-hoc Commissie Extern Beroep. Behandeling van dit extern beroep vindt plaats binnen de hierover tussen werknemer en werkgever overeengekomen termijn, doch uiterlijk binnen drie maanden na datum van indienen van het verzoek om extern beroep. Op grond van de aard van het beroep bepaalt de commissie naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid haar eigen werkwijze.
3. De leden van de Commissie Extern Beroep komen in beginsel tot een functiewaarderingstechnisch unaniem en bindende uitspraak, die schriftelijk wordt gerapporteerd aan werkgever (HRM) en werknemer. Indien bij de behandeling blijkt dat functie inhoud niet overeenkomt met de feitelijke werkzaamheden, dan onthoudt de commissie zich van een oordeel en wijst zij het extern beroep terug. De functie zal dan hernieuwd worden onderzocht.

### IV. Arbeidsvoorwaardelijke consequenties bij bezwaarfase en beroepsfase

Indien de uitspraak bij bezwaar en beroep arbeidsvoorwaardelijke consequenties heeft, zal de beloning met terugwerkende kracht worden toegepast vanaf de eerste dag van de kalendermaand direct volgend op de maand waarin de werknemer bij de werkgever (HRM) zijn bezwaar heeft ingediend.

### **Bijlage III: Afwijkende arbeidsvoorwaarden ten aanzien van ouderen als bedoeld in artikel 42 lid 1**

#### **I. Indeling in een lager ingedeelde functie (artikel 17 lid B en C)**

In afwijking op *artikel 17 lid B* (als gevolg van bedrijfsomstandigheden) of *artikel 17 lid C* (arbeidsongeschiktheid) geldt voor de betrokken werknemer die op het moment van plaatsing in een lager ingedeelde functie minimaal 57 jaar of ouder is, dat hij dan zijn schaalsalaris behoudt en met algemene verhogingen van de schaalsalarissen dit wordt verhoogd. Bij de toepassing van deze bepaling geldt voor de arbeidsgehandicapte werknemer, dat wordt rekening gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten (zoals Zw, Wao, Iva, Wga en of Ww).

#### **II. Tegemoetkoming verlies ploegentoeslag (artikel 20 cao)**

##### **1. Arbeidsgehandicapte werknemer van 57 jaar en ouder:**

Uitsluitend in afwijking van *artikel 20 lid 3* (wijze van afbouw ploegentoeslag) geldt voor de arbeidsgehandicapte werknemer die op de datum van overplaatsing in dagdienst 57 jaar of ouder is, dat hij in aanmerking komt voor een afwijkende voorziening, mits aan de volgende aanvullende voorwaarden wordt voldaan:

- a. de overplaatsing in dagdienst of een lager beloond ploegenrooster, het directe gevolg is van een medisch-arbeidskundig advies, dat betrokkene niet langer in zijn functie c.q. ploegendienst te werk kan worden gesteld;
- b. het onder a. bedoelde medisch-arbeidskundig advies dient te zijn afgegeven door de bedrijfs- of verzekeringsarts;
- c. de betrokken arbeidsgehandicapte werknemer dient direct voorafgaand aan de overplaatsing tenminste 10 jaar onafgebroken in ploegendienst te hebben gewerkt;
- d. de betrokken arbeidsgehandicapte werknemer herplaatst wordt binnen een functie binnen de onderneming van werkgever.

Indien de arbeidsgehandicapte werknemer aan alle hierboven genoemde voorwaarden voldoet, dan geldt dat zijn laatst verdiende ploegentoeslag niet wordt afgebouwd en daarom dat hij gedurende zijn verdere dienstverband dit dan als bevroren nominaal bedrag in beginsel als vaste toeslag behoudt, tenzij in deze cao (inclusief de overige bepalingen in artikel 20) anders is bepaald. Bij de toepassing van deze bepaling geldt, dat bij de vaststelling van de toeslag rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten (zoals Zw, Wao, Iva, Wga en of Ww).

##### **2. Werknemer van 57 jaar en ouder:**

- a. Overplaatsing dagdienst vanwege bedrijfsorganisatorische redenen c.q. vervallen functie:  
Uitsluitend in afwijking van *artikel 20 lid 3* (wijze van afbouw ploegentoeslag) geldt voor de werknemer van 57 jaar of ouder die ten gevolge van vervallen van zijn functie en of bedrijfsomstandigheden wordt overgeplaatst naar dagdienst, dat zijn laatst verdiende ploegentoeslag niet wordt afgebouwd, daarom dat de werknemer gedurende zijn dienstverband dit bevroren nominaal bedrag als vaste toeslag behoudt, tenzij in deze cao (inclusief de overige bepalingen in artikel 20) anders is bepaald.

- b. Overplaatsing dagdienst anders dan bedoeld onder 2.a:

In afwijking van *artikel 20 lid 3* (wijze van afbouw ploegentoeslag) geldt:

1. voor de werknemer van 57 jaar en ouder, die anders dan door eigen toedoen, onbekwaamheid of anders dan ten gevolge van een omstandigheid als bedoeld onder lid 2.a wordt overgeplaatst naar een dagdienst en hij minimaal 5 jaar onafgebroken direct voorafgaand aan deze overplaatsing in ploegendienst heeft gewerkt; of
2. voor de werknemer van 57 jaar en ouder die op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar een dagdienst en hij minimaal 10 jaar onafgebroken direct voorafgaand aan deze overplaatsing in ploegendienst heeft gewerkt, dat hij dan in aanmerking komt voor navolgende tegemoetkoming, te weten:

- gedurende de lopende maand en de direct daarop volgende 4 maanden het ploegentoeslagverlies;
- vervolg afbouw gedurende daarop volgende maanden: 9 maanden 80%, 9 maanden 60%, 9 maanden 40% en 9 maanden 20% van het toeslagverlies op grond van het in [artikel 20 lid 2-c](#) bepaalde.

Bij de in dit sub-lid b bepaalde voorziening geldt als verdere voorwaarde dat dit recht bestaat, tenzij in deze cao (inclusief de overige bepalingen in artikel 20) anders is bepaald.

### III: Overwerk (artikel 21)

De werknemer van 55 jaar en ouder kan niet verplicht worden tot het verrichten van overwerk, zoals bedoeld in [artikel 21](#).

### IV: Arbeidsongeschiktheid (Iva) en 55 jaar en ouder

De (arbeidsgehandicapte) werknemer die op het moment van intreden van zijn arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in [artikel 33](#) (Arbeidsongeschiktheid eerste periode van 104 weken) 55 jaar of ouder is en, indien hij na afloop van de eerste periode van 104 weken arbeidsongeschiktheid zoals genoemd in artikel 7: 629 BW in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de Inkomensvoorziening volledig en duurzaam arbeidsongeschikt (Iva, te weten 80-100% arbeidsongeschikt), dan zal werkgever na afloop van de eerste periode van 104 weken arbeidsongeschiktheid een bovenwettelijke uitkering c.q. aanvulling verstrekken ter grootte van 10% van het voor de werknemer geldende maandinkomen zoals dit gold op het moment dat hij arbeidsongeschikt werd. Deze uitkering c.q. aanvulling eindigt op de laatste dag van de maand waarin de arbeidsgehandicapte werknemer de Aow-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Voor het overige zijn alle bepalingen in *hoofdstuk VIII* (arbeidsongeschiktheid) op hem van toepassing.

### V: Senioren dagen (aanvulling artikel 31 lid 3 bovenwettelijke vakantiedagen):

Deze voorziening geldt uitsluitend en alleen – als overgangsregeling – voor de werknemer in dienst van werkgever voor 1 januari 2014 en die geboren is voor 1 januari 1964, derhalve dat verder niemand hieraan rechten kan ontleen.

1. De werknemer vanaf 58 jaar verwerft over een volledig kalenderjaar, aanvullend aan het genoemde in [artikel 31 lid 3](#), extra bovenwettelijke vakantiedagen c.q. senioren dagen zoals hieronder bepaald, te weten: voor de werknemer die in het betreffende kalenderjaar de leeftijd bereikt van:
  - a. 58 jaar: 1 senioren dag van 8 uur;
  - b. 59 jaar: 2 senioren dagen van 8 uur;
  - c. 60 jaar: 3 senioren dagen van 8 uur;
  - d. 61 jaar: 4 senioren dagen van 8 uur.
2. Uitsluitend en alleen voor de werknemer als genoemd onder lid 1, die op grond van zijn dienstrooster structureel nachtdiensten werkt, verwerft over een volledig kalenderjaar boven op de dagen als genoemd in lid 1 ter compensatie van de volgens zijn rooster gewerkte nachtdiensten 3 extra senioren dagen.
3. *A. Reserveren en verdelen van dagen:*  
Van de werknemer wordt uitdrukkelijk verwacht dat hij de in dit artikel V lid 1 bedoelde senioren dagen tezamen met de in deze bijlage onder artikel VI lid 1 bedoelde 85% dagen spaart en gelijkmatig inroostert gedurende het tijdvak vanaf zijn 58 jaar tot aan zijn Aow-gerechtigde leeftijd, waarbij wordt verwacht dat hij vanaf zijn 61 jaar 4 senioren dagen per kalenderjaar reserveert.

#### *B. Eventueel extra dagen indien werknemer onvoldoende dagen kan sparen*

Indien op grond van leeftijd en datum wijziging van deze regeling, de werknemer op 1 januari 2014 tot zijn Aow-gerechtigde leeftijd te weinig dagen kan verwerven om voor het resterende tijdvak vanaf

61 jaar tot zijn Aow-gerechtigde leeftijd 4 dagen per kalenderjaar te reserveren dan geldt dat werkgever – als extra overgangsregeling – het aanwezige saldo aanvult tot 4 dagen per jaar vanaf 61 jaar. Een en ander zal door werkgever aan betrokken werknemer schriftelijk worden bevestigd.

4. *Afwijkende voorwaarden:*

Voor de werknemer waarop de overgangsregeling als bedoeld in lid 3 eventueel van toepassing is, geldt bij de toepassing de navolgende voorwaarden welke in de plaats treden van eventueel andere bepalingen in deze cao, welke dan niet van kracht zijn.

- i) De seniorendagen conform lid 1 van dit artikel V en de 85% dagen als bedoeld in artikel VI lid 1 kunnen gedurende het bestaan van de arbeidsovereenkomst niet door werknemer worden verkocht en blijven derhalve, als ze niet worden ingeroosterd en genoten als totaal tegoed bestaan tot uiterlijk de maand waarin de werknemer zijn Aow-gerechtigde leeftijd bereikt.
- ii) Indien de arbeidsovereenkomst van werknemer eindigt, dan zal een eventueel saldo (exclusief eventueel nog niet verworven extra dagen) bij de eindafrekening worden uitgekeerd.
- iii) Bij de uitvoering van deze overgangsregeling zal werkgever de seniorendagen als bedoeld in artikel V lid I tezamen met de 85% dagen als bedoeld in artikel VI lid 1 als uitgangspunt nemen bij de beoordeling of de werknemer in aanmerking komt voor eventuele extra dagen. Indien en voor zo ver een werknemer in de gelegenheid is geweest om voldoende dagen te reserveren om tot zijn Aow-gerechtigde leeftijd minimaal 4 dagen per jaar te genieten, dan vervalt ondubbelzinnig de aanspraak op extra dagen.

*Noot:*

*Ten behoeve van de uitvoering wordt onderstaand schema als richtlijn gehanteerd:*

Leeftijd op 1-1-2014:	extra erbij	totaal extra erbij	totaal dagen (tegoed + extra erbij)
t/m leeftijd 59 is er voldoende totaal tegoed om tot de Aow-leeftijd minimaal 4 dagen per jaar vrij te nemen, te weten: totaal 24 85% dagen conform VI lid 1 en 10 seniorendagen conform V lid 1. Van de werknemer wordt verwacht dat hij dit totaal volume over het tijdvak tot zijn Aow-gerechtigde leeftijd goed verdeeld. Daarom dat de hier bedoelde werknemer niet in aanmerking komt voor extra dagen.	0	0	>= 24
60	3	3	24
61	12	12	24
62	4 per jaar	20	20
63	4 per jaar	16	16
64	4 per jaar	12	12
65	4 per jaar	8	8
66	4 per jaar	4	4

5. Tenzij in dit artikel V of artikel VI van deze bijlage anders is bepaald, zijn voor het overige de bepalingen die betrekking hebben op de bovenwettelijke vakantiedagen in [artikel 31](#) (vakantiedagen) onverminderd van kracht.

**VI: 85% dagen voor oudere werknemer:**

Deze voorziening geldt uitsluitend en alleen – als overgangsregeling – voor de werknemer in dienst van werkgever voor 1 januari 2014 en die geboren is voor 1 januari 1964, derhalve dat verder niemand hieraan rechten kan ontleen.



1. De werknemer vanaf 55 jaar kan op zijn verzoek, tegen betaling extra vrije dagen opnemen (85% dagen) zoals hieronder bepaald, te weten: voor de werknemer die in het betreffende kalenderjaar de leeftijd bereikt van:
  - a. 55 of 56 jaar: 1 extra 85% dag van 8 uur;
  - b. 57 of 58 jaar: 2 extra 85% dagen van 8 uur;
  - c. 59 jaar: 4 extra 85% dagen van 8 uur;
  - d. 60 jaar: 6 extra 85% dagen van 8 uur;
  - e. 61 jaar: 8 extra 85% dagen van 8 uur.

Indien en voor zover de werknemer op grond van zijn leeftijd aanspraak kan maken op meerdere dagen, dan geldt dat hij deze dagen evenredig over de kwartalen van het betreffende kalenderjaar opneemt. Indien de werknemer dit niet doet, vervalt na afloop van het kwartaal respectievelijk verstreken tijdvak zijn evenredig deel van deze aanspraak.

2. Indien en voor zover de werknemer van deze voorziening gebruik maakt, ontvangt hij in afwijking van zijn normale betaling per opgenomen 85% dag van 8 uur, slecht 85% van het over deze dag berekende inkomen.
3. Gebruikmaken van deze regeling heeft geen gevolgen voor de opbouw van pensioenrechten, ploegentoeslag, opbouw vakantierechten noch voor de opbouw van de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
4. Het tijdstip van de 85% dag wordt door werkgever vastgesteld overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij de bedrijfsomstandigheden naar oordeel van de werkgever zich hiertegen verzetten. In ieder geval kunnen geen 85% dagen worden ingeroosterd in het tijdvak gelegen tussen 15 juni tot en met 15 augustus.  
Verder geldt dat het aanvragen en inroosteren van een 85% dag dient plaats te vinden voorafgaand aan het kwartaal waarin de werknemer deze dag wenst op te nemen.

#### **VII: Pensioen inzicht cursus:**

De werknemer die direct aansluitend aan zijn dienstverband met pensioen gaat en hij deze pensioendatum nadert, kan vrijwillig deelnemen aan een cursus ter voorbereiding op zijn niet-actieve levensfase. De kosten voor deze cursus worden door werkgever vastgesteld en gedragen. De betrokken werknemer wordt op grond van geoorloofd verzuim met behoud van inkomen tot een maximum van 5 kalenderdagen in de gelegenheid gesteld om de cursus bij te wonen.

**Bijlage IV: Afwijkende arbeidsvoorwaarden ten aanzien van (leerplichtige) jongeren, als bedoeld in artikel 42 lid 2****Algemeen:**

Onverminderd het bepaalde in *artikel 1 lid c* (werknemer) geldt, indien en voor zover bepalingen in deze bijlage afwijken van de bepalingen in deze collectieve arbeidsovereenkomst, dan geldt het bepaalde in deze bijlage.

**Partieel leerplichtigen**

- a. Voor een werknemer die partieel leerplichtig is, geldt dat de in deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde arbeidsduur voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
- b. Over de tijd waarop een werknemer voor de vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling dient te bezoeken, is geen loon verschuldigd.
- c. Op de dag waarop de werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming van werkgever werkzaam te zijn.
- c. Indien de werknemer toch op een onder lid c bedoelde dag werkt, dan zal hij daarvoor het normale voor hen geldende inkomen ontvangen als was dit een normale werktijd.
- d. Voor de werknemer als bedoeld in dit artikel geldt, dat hij over een volledig kalenderjaar 21 vakantiedagen verwerft.

**Vorming en scholing jongere werknemer (anders dan bedoeld onder II):**

- a. In dit artikel wordt onder jongere werknemer verstaan, de werknemer die jonger is dan 19 jaar, die niet leerplichtig is maar wel maximaal 8 uur per week bij een erkende opleidingsinstelling respectievelijk vormingsinstituut aan opleidingen c.q. cursussen deelneemt. Zodra een jongere werknemer de leeftijd van 19 bereikt vervallen de aanspraken in dit artikel, tenzij hieronder anders is bepaald.
- b. De werkgever zal de onder lid a bedoelde werknemer in de gelegenheid stellen gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 1 dag per week, eventueel gesplitst in tweemaal een halve dag van 4 uur deel te nemen aan een opleiding als bedoeld in lid a., met behoud van het voor hem vastgestelde schaalsalaris.
- c. Indien de werknemer voor het deelnemen aan de opleiding zoals in lid 1 bedoeld reiskosten maakt, dan zal werkgever naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid een passende tegemoetkoming vaststellen en verstrekken.
- d. De werknemer als bedoeld onder a. die binnen afzienbare tijd direct na dat hij 19 jaar is geworden zijn opleiding af kan ronden, zal in afwijking van het bepaalde in lid a door de werkgever naar redelijkheid en billijkheid in de gelegenheid worden gesteld de opleiding af te ronden.
- e. Indien de opleiding voorziet in een zogenaamd afsluitings- c.q. werkkamp, waarmee de opleiding door het opleidingsinstituut wordt afgesloten, dan zal werkgever de betrokken werknemer in de gelegenheid stellen dit kamp bij te wonen.

### Vakopleiding jongere werknemer (B.B.L.)

- a. In dit artikel wordt onder jongere werknemer verstaan, de werknemer die jonger is dan 20 jaar, die niet meer leerplichtig is en:
  1. die deelneemt aan een vakopleiding zoals bedoeld binnen het B.B.L.; of,
  2. die in opdracht van de werkgever een bedrijfs- of functie-gerelateerde opleiding volgt, anders dan bedoeld in het leerlingstelsel.
- b. De onder lid a bedoelde werknemer die via het leerlingstelsel een vakopleiding wil gaan volgen, zal door de werkgever daarvoor in de gelegenheid worden gesteld, onder behoud van het voor hem vastgestelde schaalsalaris.
- c. Indien de in dit artikel bedoelde opleiding uitsluitend in de avond kan worden gevolgd en daarbij sprake is van 3 (verplichte) avonden in de week aan de opleiding deelnemen, dan kan werkgever, voor zover dit via het opleidingsinstituut mogelijk is respectievelijk zinvol, binnen zijn onderneming gedurende maximaal 1 dagdeel per week de betrokken werknemer in de gelegenheid stellen aan zijn opleiding te werken.
- d. Voor zover een werknemer in de avonduren aan de opleiding deelneemt, zal werkgever er op toezien dat voor deze werknemer in het tijdvak tussen einde diensttijd en start opleiding, een redelijke rusttijd blijft bestaan.

**Bijlage V: Vakbondswerk en faciliteiten**

1. Ten behoeve van het contact tussen de bestuurder van de vakbond en zijn leden in de onderneming van werkgever; de verbetering van het contact met de leden van de Ondernemingsraad; de mogelijkheid kleinere individuele problemen van de leden binnen de onderneming van werkgever op te lossen, zijn partijen overeengekomen, dat voor de bedrijfsledengroep van de Federatie Nederlandse Vakbeweging de navolgende faciliteiten gelden. Daarbij geldt dat door gebruik van deze faciliteiten de normale bedrijfsvoering en de bestaande overlegstructuren, door het vakbondswerk niet mogen worden verstoord of belemmerd.
2. Ter beschikking van de bedrijfsledengroep Federatie Nederlandse Vakbeweging staan een aantal mededelingenborden, te weten in de automatenhal kleedgebouw, het kantoorgebouw, kantinehal, het laboratorium, beneden-gang havenkantoor en lunchruimtes massa/vormerij, ovens II en V. Mededelingen betreffende bedrijfsledengroep die betrekking hebbend op convocaties en of huishoudelijke mededelingen kunnen daarop worden aangebracht.
3. Op aanvraag van de voorzitter van een bedrijfsledengroep bij werkgever (HRM) zal, tijdens of na werktijd, door het bedrijf een spreekkamer ter beschikking worden gesteld ten behoeve van contacten met individuele leden en of ten behoeve van vergaderingen van het bestuur van de bedrijfsledengroep; dit laatste eventueel in aanwezigheid van de bestuurder.  
Het bestuur van de bedrijfsledengroep zal in principe gebruikmaken van een en dezelfde spreekkamer. Behalve van stoelen, tafels en een telefoonaansluiting, zal de spreekkamer voorzien zijn van een aparte bergruimte voor bedrijfsledengroep.
4. Vakbond kan bij werkgever (HRM) een verzoek indienen om vakbondspublicaties op intranet te plaatsen. Werkgever (HRM) bepaalt naar zijn inzien of de betreffende vakbondspublicatie wel of niet op intranet wordt geplaatst.
5. Naast het contact, dat het bestuur van een bedrijfsledengroep heeft met individuele leden en met leden van de Ondernemingsraad, zal binnen het bedrijf uitsluitend de voorzitter dan wel zijn plaatsvervanger contact hebben met werkgever, in casu uitsluitend HRM of zijn plaatsvervanger. Het is de voorzitter van een bedrijfsledengroep tevens toegestaan binnen werktijd contact te hebben met vakbondsfunctionarissen.
6. Ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming stelt de werkgever per kalenderjaar tijd beschikbaar (geoorloofd verzuim) ter grootte van de som van maximaal 1 uur per jaar per lid aangesloten bij de betrokken vakbond c.q. partij bij deze collectieve arbeidsovereenkomst. Hierin zijn dan alle uren begrepen, welke door werknemers tijdens hun werktijd in verband met het vakbondswerk in de onderneming kunnen worden besteed. Het bestuur van een bedrijfsledengroep bepaalt op welke wijze deze uren worden besteed en dient jaarlijks een begroting hiervoor in. De tijdstippen waarop deze uren worden besteed, worden in overleg met de werkgever vastgesteld rekening houdend met de bedrijfsomstandigheden. Het bestuur van de bedrijfsledengroep houdt een urenregistratie bij.
7. Bovengenoemde faciliteiten zullen ten aanzien van de vakbond worden ingetrokken, indien:
  - tussen de vakbond en de werkgever geen collectieve arbeidsovereenkomst noch overleg daartoe bestaat;
  - er - blijkens een door de vakbond aan de directie uitgebracht ultimatum - sprake is van een stakingsdreiging dan wel een staking.
8. Het aantal bestuursleden, voor wie ontslagbescherming geldt, wordt in overleg tussen directie en vakbondsbestuurder bepaald. Vervolgens deelt de vakbondsbestuurder de desbetreffende namen aan werkgever mee.

9. Indien werkgever voornemens is het dienstverband met een kaderlid van een bij de collectieve arbeids-overeenkomst betrokken vakvereniging te beëindigen, dan zal werkgever - indien het betrokken kaderlid als zodanig bij haar bekend is en hij daarmee instemt - eerst overleg plegen met de desbetreffende vakbondsbestuurder. Een en ander dusdanig dat kaderleden een bescherming genieten, althans binnen de onderneming voor zover mogelijk gelijkwaardig aan die van de leden van de ondernemingsraad.