

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Voor werknemers in dienst van

Synthomer Middelburg B.V.

te

MIDDELBURG

Looptijd CAO van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025

Looptijd RVU: van 1 december 2021 tot en met 31 december 2025

Copyright

© 2025 Cao-partijen en AWVN

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

Ondergetekenden

Synthomer Middelburg BV, gevestigd te Middelburg
als partij ter ene zijde

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging te Utrecht
als partij ter andere zijde

verklaren met ingang van 1 januari 2025 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst te hebben
gesloten voor de werknemers in dienst bij Synthomer Middelburg B.V.

INHOUDSOPGAVE

ARTIKEL 1:	Definities	5
ARTIKEL 1a:	Deeltijdwerknemer	6
ARTIKEL 2:	Algemene verplichtingen van de werkgever	6
ARTIKEL 3:	Algemene verplichtingen van de vakvereniging	6
ARTIKEL 4:	Algemene verplichtingen van de werknemer	6
ARTIKEL 5:	Aanneming en ontslag	8
ARTIKEL 6:	Dienstrooster en arbeidsduur	9
ARTIKEL 7:	Functiegroepen en salarisschalen	10
ARTIKEL 8:	Toepassing van de salarisschalen	11
ARTIKEL 9:	Bijzondere beloning	13
ARTIKEL 10:	Zon- en feestdagen	17
ARTIKEL 11:	Afwezigheid	17
ARTIKEL 12:	Vakantie	19
ARTIKEL 13:	Vakantietoeslag	21
ARTIKEL 14:	Arbeidsongeschiktheid	22
ARTIKEL 15:	Personeelsreglement c.q. Fabrieksreglement	23
ARTIKEL 16:	Seniorenregeling	23
ARTIKEL 17:	Pensioenregeling	24
ARTIKEL 18:	Vorming en scholing niet-leerplichtige werknemers	24
ARTIKEL 19:	Sociaal verslag	24
ARTIKEL 20:	Bescherming Werknemers	24
ARTIKEL 21:	Tussentijdse wijzigingen	25
ARTIKEL 22:	Tijdelijke RVU regeling	25
ARTIKEL 23:	Duur der Collectieve Arbeidsovereenkomst	26
BIJLAGE I:	Functielijst	27
BIJLAGE IIA:	Regeling maandsalarissen	28
BIJLAGE IIB:	Relatie diensttijd en maximum-salarisschaal	29
BIJLAGE IIIA:	Vorming en scholing niet-leerplichtige werknemers	30
BIJLAGE IIIB:	Partieel leerplichtigen	31
BIJLAGE IV:	Externe organisatiebureaus, fusies, reorganisatie, sluiting	32
BIJLAGE V:	Werkgeversbijdrage aan de vakvereniging	33
BIJLAGE VI:	Beroepsprocedure inzake bezwaar functie-indeling	34
BIJLAGE VII:	Werkgelegenheid	35
BIJLAGE VIII:	Arbeidsduurverkortung (ADV) t.b.v. de dag-, 2-ploegen- en 3-ploegendienst	37
BIJLAGE IX:	Vergoeding opkomst uren 5 ploegendienst	38
BIJLAGE X:	Wet verbetering Poortwachter	39
BIJLAGE XI:	Protocol afspraken behorend bij deze cao	40
BIJLAGE XII:	Tijdelijke RVU-regeling non cao	42

ARTIKEL 1: Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever : Synthomer Middelburg B.V.;
- b. vakvereniging : Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV);
- c. werknemer : de werknemer (m/v) in dienst van de werkgever waarvan de functie is opgenomen in bijlage I van deze overeenkomst;
- d. ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- e. maand : een kalendermaand;
- f. week : een periode van 7 etmalen waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- g. dienstrooster : een arbeidstijdregeling aangevende op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- h. normale arbeidsduur : het gemiddelde aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- i. maandsalaris : het salaris als geregeld in bijlage IIA van deze collectieve arbeids-overeenkomst;
- j. maandinkomen : het maandsalaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloning als bedoeld in artikel 9 lid 2 onder a en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 8 lid 4 onder d en artikel 8 lid 4 onder e;
- k. consignatie : onder consignatie wordt verstaan - het op verzoek van de werkgever ter beschikking blijven van het bedrijf buiten het normale dienstrooster en voor een van te voren afgesproken periode.
De geconsigneerde werknemer dient ervoor te zorgen dat hij gedurende die periode steeds bereikbaar is en dat hij op korte termijn op het fabrieksterrein aanwezig kan zijn;
- l. partner : de echtgenoot/echtgenote of geregistreerde partner van de werknemer of de ongehuwde persoon met wie de ongehuwde werknemer een gezamenlijke huishouding voert, waarbij:
 - a. de betrokkenen geen bloed- of aanverwanten in de rechte lijn zijn en de gezamenlijke huishouding tenminste een half jaar is gevoerd;
 - b. beschikt wordt over een notarieel verleden samenlevingscontract, inhoudende naam en geboortedatum van de pensioengerechtigde partner en (enige) vermogensrechtelijke aangelegenheden.

Waar in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesproken over “werknemer” of “hij” wordt tevens bedoeld “werkneemster” of “zij” respectievelijk c.q. “hen” of “die”.

ARTIKEL 1a: Deeltijdwerknemer

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst of nadere afspraken de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de betreffende artikelen anders is vermeld.

ARTIKEL 2: Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijzigingen te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in artikel 21.
3. De werkgever verplicht zich geen personeel in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, strijdig met het in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde.
4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende fabrieksreglement.
5. Schriftelijke verzoeken tot werken in deeltijd zullen met inachtneming van de Wet Flexibel werken getoetst worden aan de mogelijkheden daartoe binnen de bestaande functies en afdelingen. Indien een verzoek niet wordt gehonoreerd, zal dit met redenen omkleed schriftelijk worden medegedeeld. De OR en de vakvereniging zullen periodiek op de hoogte worden gesteld van de opgedane ervaringen.

ARTIKEL 3: Algemene verplichtingen van de vakvereniging

1. De vakvereniging verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De vakvereniging verplicht zich met alle zijn ten dienste staande middelen nakoming van deze collectieve arbeidsovereenkomst door zijn leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze collectieve arbeidsovereenkomst op een andere wijze dan omschreven in artikel 21 en daarbij zijn krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

ARTIKEL 4: Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goede werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

3. De werknemer is gehouden voor wat zijn arbeids- en rusttijd betreft de bepalingen van de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige dienstrooster (arbeidslijst) in acht te nemen.
4. De werknemer is gehouden ook buiten zijn dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.
Deze verplichting geldt in beginsel niet voor werknemers van 55 jaar en ouder.
5. De werknemer is onder meer met inachtneming van de Arbowet, de geldende milieuvoorschriften en veiligheidsvoorschriften en het bepaalde in artikel 20, medeverantwoordelijk voor veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
Werkgever en vakvereniging verklaren gezamenlijk dat veilig werken een thema is dat prioriteit heeft en permanent aandacht verdient en benadrukken daarom in bijzonder het volgende:
 - I) Werkgever zal die maatregelen nemen die nodig zijn voor de veiligheid in het bedrijf, met inachtneming van de wettelijke bepalingen;
 - II) De werknemer kan niet worden verplicht tot het verrichten van werkzaamheden waarbij niet aan de wettelijke voorschriften is voldaan;
 - III) De noodzakelijke veiligheidsmiddelen zullen door werkgever aan de werknemers worden verstrekt;
 - IV) De werknemers zijn verplicht de eigen veiligheid en die van anderen in acht te nemen, door de werkgever gegeven voorschriften op te volgen, veiligheidsmiddelen te gebruiken en voorgeschreven beveiligingen toe te passen.
 - V) In het Periodiek Overleg tussen partijen zal het Veiligheidsbeleid, inclusief cultuur en gedrag, worden besproken. Daarbij zal de vakvereniging beschikbare kennis en ervaring inbrengen.
6. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het eventueel geldende personeelsreglement c.q. fabrieksreglement.
7. Indien de werkgever daar bezwaar tegen maakt, is het de werknemers, ook gedurende vakantie en zg. snipperdagen, verboden enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren.

De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt, zonder behoud van salaris te schorsen, overeenkomstig de desbetreffende bepalingen van het personeelsreglement c.q. fabrieksreglement en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan.

De werknemer die arbeidsongeschikt wordt door een ongeval in verband met de hier bedoelde werkzaamheden, verliest elke aanspraak op buitenwettelijke uitkeringen c.q. aanvullingen als bedoeld in artikel 14.
8. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
9. De werknemer, die voornemens is een verbintenis jegens de Overheid aan te gaan, behoeft de schriftelijke toestemming daartoe van de werkgever.
De werknemer, die reeds voor zijn indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de eerste alinea heeft aangegaan, is desgevraagd verplicht daarvan binnen 4 weken na de datum indiensttreding aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.

10. De werknemer is, indien de werkgever zulks verlangt, gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende personeelsreglement c.q. fabrieksreglement van toepassing worden verklaard.

ARTIKEL 5: Aanneming en ontslag

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. een maand, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor meer dan 6 maanden maar korter dan twee jaar;
 - b. twee maanden, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
2. In de individuele arbeidsovereenkomst kan geen of een kortere termijn worden overeengekomen.
3. 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.
Indien het dienstverband onder b genoemd, langer dan 18 maanden heeft geduurd, binnen welke periode éénmaal verlenging kan plaatsvinden, dan wordt het geacht te zijn gewijzigd in een dienstverband voor onbepaalde tijd, tenzij het een dienstverband betreft dat ingevolge een internationale overeenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd.

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

4. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in *lid 1*, kan de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang worden opgezegd.
5. In alle andere gevallen dan bedoeld onder lid 1, eindigt de arbeidsovereenkomst:
 - I. voor onbepaalde tijd.
door schriftelijke opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:672 BW. Werkgever en werknemer nemen de in artikel 7: 672 BW bepaalde opzegtermijnen in acht, met dien verstande dat de opzegtermijn ten minste één maand zal bedragen en dat de opzegging alleen kan geschieden tegen het einde van een kalendermaand;
 - II. voor een bepaalde tijd van rechtswege:
 - i) op de kalenderdatum; of
 - ii) 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.
6. 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 bereikt.

ARTIKEL 6: Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40.00 uur per week;
 - b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40.00 uur per week;
 - c. een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40.00 uur per week;
 - d. de overeengekomen arbeidsduurverkortings ten behoeve van de dagdienst, de 2-ploegendienst en de 3-ploegendienst, is geregeld in bijlage VIII van deze overeenkomst;
 - e. een 5-ploegendienstrooster dat een periode van 10 aaneengesloten weken omvat en, op jaarbasis berekend, een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 33,9 uur per week, met dien verstande dat deze arbeidsduur per cyclus gemiddeld 33,6 uur zal bedragen.

In verband hiermede wordt per 50 weken één te werken roosterdagdienst collectief per ploeg ingeroosterd voor brandweertraining en zal hiernaast 8 uur op een roostervrije dag worden ingeroosterd (2 x 4 uur) voor opleiding, vorming en training.

De hierbij behorende vergoeding is geregeld in bijlage IX.

De hierbij behorende invulling zal in overleg met de Ondernemingsraad worden uitgewerkt;

- f. Een 2-ploegendienstrooster met weekenddiensten (2-ploegendienst zaterdag/zondag) dat een normale arbeidsduur aangeeft van 37,3 uur. Toekenning van 8 vrije weekenddiensten leidt tot een gemiddelde werkweek van 36,1 uur per week. Deze vrije weekenddiensten zullen zodanig worden toegekend dat hiermee een volledig vrij weekend ontstaat.
 - g. De werkgever heeft de intentie om de vrije weekenden zoveel mogelijk te respecteren. Derhalve zullen trainingen zoveel mogelijk efficiënt gepland worden.
2. Incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
3.
 - a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 7.00 en 18.00 uur. De normale dagelijkse individuele arbeidsduur bedraagt 7,5 uur.
 - b. In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers periodiek van dienst wisselen en een der diensten een middag of nachtdienst is.
 - c. In 3-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld.
 - d. In 5-ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld, afgewisseld door roostervrije dagen (zie artikel 6 lid 1 e).
 - e. In de 2-ploegendienst met weekenddiensten (2-ploegendienst zaterdag/zondag) wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- en dagdienst zijn ingedeeld, afgewisseld door roostervrije diensten.
4. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.

Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week waarin de overplaatsing plaatsvindt.

5.
 - a. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de Ondernemingsraad.
 - b. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever de vakvereniging daarvan tijdig in kennis stellen.
6. Indien een geconsigneerde werknemer, ongeacht zijn functie, tussen 22.00 en 06.00 uur vaker dan eenmaal wordt opgeroepen, dan is hij de rest van de dag ontheven van diensten.
Indien een geconsigneerde werknemer in opdracht van de werkgever (leidinggevende) 2 keer of meer wordt gebeld gedurende het tijdvak vanaf 00:00 uur tot 06:00 uur, dan is hij de rest van de dag ontheven van diensten.

ARTIKEL 7: Functiegroepen en salarisschalen

1.
 - a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. De indeling is per vestiging vermeld in bijlage I van deze overeenkomst. Deze indeling zal zo nodig worden herzien, waarbij zoveel mogelijk gebruik wordt gemaakt van een systeem van functiewaardering.
 - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die een schaal omvat gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op functionele meerwaarde. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage IIA van deze overeenkomst.
2.
 - a. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken, die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst, onverminderd het in c van dit lid bepaalde.
 - b. Werknemers, die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende 3 maanden in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
Indien de werkgever blijkt dat de vereiste kundigheden en ervaring nog niet aanwezig zijn kan hij dit tijdvak met 3 maanden verlengen.
 - c. Werknemers, die in schriftelijke opdracht van de werkgever tijdelijk een functie waarnemen welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal, welke met hun eigen functie overeenkomt.
Onder tijdelijk waarnemen van een functie welke hoger is ingedeeld dan de eigen functie, wordt verstaan: het volledig vervangen van de werknemer die de hoger ingedeelde functie vervult. Deze werknemers worden extra beloond volgens het in artikel 8 lid 5 bepaalde. Wanneer de periode van ononderbroken waarneming langer dan 6 maanden heeft geduurd, wordt de werknemer definitief in de hogere functie ingedeeld, met inachtneming van het bepaalde in artikel 8 lid 4 a.
3.
 - a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaats gevonden.
 - b. Werknemers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.

- c. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven gedurende de lopende maand en de 2 daaropvolgende maanden in hun salarisschaal ingedeeld. Daarna worden zij in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld, zoals geregeld in artikel 8 lid 4 d.
 - d. Werknemers van 55 jaar of ouder die buiten hun toedoen als gevolg van bedrijfsomstandigheden, dan wel op medische gronden - vastgesteld door een arts van de Arbo-dienst - in een lager ingedeelde beschikbare functie worden geplaatst, zullen het maandsalaris ontvangen zoals geregeld in artikel 8 lid 4 sub e.
4. Iedere werknemer ontvangt schriftelijke mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld en van zijn maandsalaris. Desgevraagd wordt de werknemer in kennis gesteld van de omschrijving van zijn functie en van het daarbij behorende puntentotaal.

ARTIKEL 8: Toepassing van de salarisschalen

1. De maandsalarissen van de werknemers, die nog niet het maximum van hun salarisschaal B hebben bereikt, worden in beginsel éénmaal per jaar en wel met ingang van 1 januari, opnieuw vastgesteld.

Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 7 lid 3 onder a, b of c, alsmede ten aanzien van werknemers, die op grond van het in artikel 7 lid 2 onder b bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
2.
 - a. Werknemers, die nog niet de in hun salarisschaal A voorkomende maximumleeftijd hebben overschreden, ontvangen het maandsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt, te beginnen met de maand volgend op die waarin hun verjaardag valt. Voor partieel leerplichtige werknemers gelden de bepalingen van Bijlage III B.
 - b. Werknemers, die deze leeftijd wel hebben overschreden, ontvangen het maandsalaris volgens jaarlijkse verhogingen per 1 januari, mits hun indiensttreding bij de werkgever, dan wel herziening van hun salarisschaal na toepassing van het bepaalde in artikel 7, lid 2, of eventuele tussentijdse herziening van hun salarisschaal op grond van artikel 7, lid 3 sub a, b of c heeft plaatsgevonden voor of op 1 juli daaraan voorafgaand.
3. In afwijking van het in lid 2 onder a bepaalde kan aan werknemers die wèl de daar bedoelde maximum leeftijd hebben overschreden, uitsluitend in de volgende gevallen een maandsalaris worden toegekend, dat boven het minimum ligt:
 - a. Indien een werknemer in een hogere salarisschaal wordt ingedeeld wordt hem een zodanig maandsalaris toegekend als nodig is om de in lid 4 onder a bedoelde salarisverhoging mogelijk te maken.
 - b. Indien een werknemer om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3 onder b in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, kan hem ten hoogste een zodanig maandsalaris worden toegekend als in verband met de in lid 4 onder c genoemde salarisverlaging nodig is.
 - c. Indien een werknemer als gevolg van de in artikel 7 lid 3 onder c bedoelde omstandigheden en na de daar genoemde periode, in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om de in lid 4 onder d bedoelde inschaling te realiseren.

- d. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel voor de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem volgens het minimum te belonen, kan hem een - in overeenstemming met die ervaring - hoger maandsalaris worden toegekend.
- 4.
- a. Bij indeling in een hogere salarisschaal (promotie) van een werknemer die ingeschaald is in salarisschaal B, dan wordt hij in de hogere schaal ingedeeld onder behoud van het aantal functiejaren.
 - b. Een werknemer wiens functie als gevolg van functieherwaardering in een hogere functiegroep wordt ingedeeld, wordt in de overeenkomende salarisgroep ingedeeld op een wijze zoals dit wordt aangegeven in lid 4 onder a. Ingeval functieherwaardering het gevolg is van een door een werknemer ingediend bezwaar, vindt de indeling in de hogere salarisschaal plaats met terugwerkende kracht per de datum van indiening van het bezwaar.
 - c. Bij indeling in een lagere salarisschaal om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3 onder b van een werknemer, die de in die salarisschaal voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden, bedraagt de verlaging van het maandsalaris de helft van het verschil tussen de minimum maandsalarissen van de twee betrokken salarisschalen.
 - d. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van de in artikel 7 lid 3 onder c bedoelde omstandigheden en na de daar genoemde periode, of als gevolg van het opheffen van functies, van een werknemer die de in die salarisschaal voorkomende maximumleeftijd heeft overschreden, wordt hem via inschaling een maandsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke maandsalaris ligt.

Indien het toekennen van functiejaren als bedoeld in lid 3 onder c niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag welke geen deel uitmaakt van het maandsalaris - stijgt niet mede met verhogingen van de salarisschalen, doch blijft op een vast bedrag gehandhaafd. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejaarschaal wordt dit bedrag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt. Voorts vindt afbouw plaats van de persoonlijke toeslag ter gelegenheid van algemene verhogingen van de salarisschalen ten bedrage van jaarlijks de helft van de algemene verhoging, maar maximaal 1% van het maandsalaris bij nul jaren.

- e. Werknemers die als gevolg van de in artikel 7 lid 3 sub d, bedoelde omstandigheden in een lagere salarisschaal worden ingedeeld, wordt via inschaling een maandsalaris toegekend dat gelijk zal zijn aan hun oorspronkelijk maandsalaris. Als het aantal functiejaren in de lagere salarisschaal daarvoor niet toereikend is wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Algemene procentuele verhogingen van de salarisschalen zullen op de eventuele persoonlijke toeslag normaal worden toegepast. Eventuele uitkeringen ingevolge de sociale verzekeringswetten zullen worden verrekend.
5. De werknemer die in schriftelijke opdracht van de werkgever tijdelijk een functie waarneemt welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor een toeslag. Deze toeslag wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten en bedraagt de helft van het verschil bij nul functiejaren van de twee betrokken schalen. Deze toeslag wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie de indeling van zijn functie in een functiegroep met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.
6. Het maandsalaris van hen, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen, kan door de werkgever in afwijking van het in artikel 7 en in dit artikel bepaalde naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.

7. Voor elke volle dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt waarbij het niet werken in redelijkheid voor rekening van de werknemer dient te komen, zoals bedoeld in artikel 7: 628 BW wordt het maandsalaris met een evenredig deel verminderd. Bij minder verzuim dan gedurende een volle dienst geschiedt de vermindering naar evenredigheid.
8. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

ARTIKEL 9: Bijzondere beloning

1. Algemeen

De maandsalarissen, bedoeld in de artikelen 7 en 8, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand.

Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit. Onder normale functievervulling worden mede verstaan geringe incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

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

- a. Deze toeslag bedraagt per maand voor de:
 - 2-ploegendienst, waarbij niet op zaterdag wordt gewerkt: 10,5% van het maandsalaris;
 - 2-ploegendienst, waarbij op zaterdag en zondag wordt gewerkt: 18,5% van het maandsalaris;
 - 3-ploegendienst: 17,4% van het maandsalaris;
 - 5-ploegendienst: 28,5% van het maandsalaris.
- b. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand aanspraak op ploegentoeslag heeft, wordt een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.

Werknemers uit de dagdienst die gedurende 10 of minder diensten moeten invallen in ploegendienst, worden, indien zij voldoen aan het bepaalde in lid 4 van dit artikel, beloond volgens het onder c respectievelijk onder e van dat lid bepaalde; indien sprake is van invallen in ploegendienst gedurende 11 of meer diensten geschiedt de beloning van meet af aan met de desbetreffende toeslag voor ploegenarbeid met een garantie tot het einde van de lopende maand.

Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden worden overgeplaatst uit de ploegendienst naar een met een lagere ploegentoeslag beloond rooster c.q. naar de dagdienst, ontvangen:

1. Indien zij korter dan een half jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de oorspronkelijke in een geldbedrag vastgestelde ploegentoeslag tot het einde van de lopende maand en de volgende 2 maanden.
2. Indien zij een half jaar, maar niet langer dan 3 jaar, in ploegendienst hebben gewerkt: de oorspronkelijke in een geldbedrag vastgestelde ploegentoeslag gedurende de lopende en de volgende 2 maanden en voorts gedurende 2 maanden 80%, 2 maanden 60%, 2 maanden 40% en 2 maanden 20% van dat geldbedrag.
3. Indien zij langer dan 3 jaar, maar niet langer dan 5 jaar, in ploegendienst hebben gewerkt: de oorspronkelijke in een geldbedrag vastgestelde ploegentoeslag gedurende de lopende en de

volgende 2 maanden en voorts gedurende 3 maanden 80%, 3 maanden 60%, 3 maanden 40% en 3 maanden 20% van dat geldbedrag.

4. Indien zij langer dan 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de oorspronkelijke in een geldbedrag vastgestelde ploegentoeslag gedurende de lopende en de volgende 2 maanden en voorts gedurende 4 maanden 80%, 4 maanden 60%, 4 maanden 40% en 4 maanden 20% van dat geldbedrag.

5. In afwijking van het hiervoor bepaalde geldt:

Wanneer een werknemer van 55 jaar of ouder als gevolg van bedrijfsomstandigheden, dan wel op medische gronden wordt afgekeurd voor werk in ploegendienst, zal de werkgever trachten hem in een beschikbare dagdienstfunctie te plaatsen.

In die dagdienstfunctie blijft dan de laatste betaalde ploegentoeslag van kracht als een, op een vast geldbedrag gefixeerde, individuele garantie.

Een en ander mits:

- a. De ongeschiktheid voor de ploegendienst is vastgesteld door een arts van de Arbodienst
 - b. De werknemer ten tijde van de afkeuring ten minste 5 jaar onafgebroken bij de werkgever in ploegendienst werkzaam is geweest.
 - c. De werknemer bij de werkgever werkzaam blijft.
6. De onder punt 5 van dit lid 2 d bedoelde toeslag zal geen deel uitmaken van het maandsalaris en zal derhalve niet meestijgen met een verhoging van de salarisschalen. Bij overplaatsing in een met een hoger percentage toeslag beloond dienstrooster, bij indeling van de functie in een hogere functiegroep als gevolg van functieherwaardering, of bij plaatsing in een hoger ingedeelde functie zal de toeslag evenveel verminderd worden als het inkomen stijgt.
Tevens zullen eventuele sociale verzekeringsuitkeringen verrekend worden. Verhogingen van de sociale verzekeringsuitkeringen in verband met prijscompensatie zullen echter niet verrekend worden.

De ploegentoeslag wordt meegenomen bij de berekening van de jubileumuitkering voor werknemers die hun 25- respectievelijk 40-jarige dienstjubileum bereiken.

3. a. Vergoeding voor extra opkomst

Werknemers die in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden extra naar het bedrijf moeten komen, ontvangen per extra opkomst een vergoeding over het maandsalaris van:

- 0,62% op maandag t/m vrijdag (100%)
- 1,24% op zondag (200%)
- 1,86% op zaterdag en Feestdagen (300%)

- b. Vergoeding voor consignatie

De geconsigneerde werknemers (ongeacht hun functie) ontvangen een vergoeding per etmaal c.q. deel daarvan ten bedrage van de volgende percentages van het maandsalaris:

- 1,0 % voor consignatie op maandag t/m vrijdag;
- 2,0 % voor consignatie op zaterdag en zondag
- 3% voor consignatie op feestdagen;

Bij een oproep van meer dan 3 uur krijgt de geconsigneerde werknemer 2 extra opkomsten. De hoogte van de vergoeding voor de 2^e extra opkomst is gelijk aan de vergoeding van de 1^e extra opkomst.

4. Beloning van afwijkingen van het dienstrooster

- a. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid en/of scholing en training is verricht, waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling.
- b. De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen 6 maanden na de desbetreffende overschrijding moet worden opgenomen. Deze vrije tijd mag echter niet worden opgenomen op zaterdagen, zondagen of feestdagen. De tijd voor tijd uren die overblijven na de termijn van 6 maanden, worden automatisch uitbetaald.
Indien echter een werknemer in de 5-ploegendienst op een roostervrije zaterdag of zondag arbeid heeft verricht, kan de compenserende vrije tijd wel op zaterdag respectievelijk zondag worden opgenomen.
- c. Het inkomen voor de hier bedoelde overschrijdingen bedraagt, inclusief het doorbetaalde salaris* over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen, de volgende percentages van het maandsalaris:
 1. 1,085% per uur voor uren op maandag t/m vrijdag (175%)
 2. 1,24% per uur voor uren op zaterdag (200%)
 3. 1,395% per uur voor uren op zondag (225%)
 4. 2,015% per uur voor uren op feestdagen (325%)
 5. Uren op roostervrije dagen van personeel in 5-ploegendienst en in 2-ploegen met weekenddiensten, zoals beschreven in artikel 6 lid 1 sub f (2-ploegendienst zaterdag/zondag)
 - 1,395% op maandag t/m vrijdag (225%)
 - 1,705% op zaterdag (275%)
 - 2,015% op zondag (325%)
 - 2,635% op feestdagen (425%)

*) Noot:

De waarde van 1 uur maandsalaris van 100%, is gelijk aan een uurwaarde van 0,62% van maandsalaris.

Uitsluitend en alleen voor de looptijd van deze cao, daarom tot en met uiterlijk 31 december 2024 wordt voor de toepassing van bovenstaande onder maandsalaris verstaan het voor de werknemer geldende maandsalaris vermeerderd met de voor hem geldende ploegentoeslag conform artikel 9 lid 2-a.

Het verrichten van arbeid op aan de eigen dienst voorafgaande of aansluitende en deze dienst overschrijdende uren wordt uitsluitend beloond volgens de percentages bedoeld onder de punten 1, 2, 3 en 4 van dit lid c.

Opgenomen compenserende vrije tijd als bedoeld onder b wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht, door 0,62% per uur opgenomen compensatietijd (zijnde 100% uurwaarde) in mindering te brengen op de overwerktoeslag uit dit lid. Bij deze verrekening wordt geen onderscheid gemaakt in opgenomen compenserende tijd op doordeweekse, weekend of feestdagen.

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

- e. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 lid 3 a c.q. buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het maandsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur:
 - 0,31% op maandag t/m zaterdag (50%)
 - 0,62% op zondag (100%)
 - 1,24% op feestdagen (200%)
 van het maandsalaris.
- f. Werknemers in ploegendienst, die overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst ontvangen daarvoor, in afwijking van het in lid e bepaalde, per overgang een eenmalige toeslag van 1,25% van het maandsalaris.
- g. De werkgever zal er naar streven de opdracht voor werkzaamheden buiten het normale dienstrooster tenminste drie uur voor aanvang mede te delen.
- h. De werkgever zal ernaar streven om overwerk door werknemers in de ploegendienst die ouder zijn dan 50 jaar zo veel mogelijk te beperken.

5. Verzuimuren

- a. Onverminderd het in lid 4 onder b en c bepaalde behoeft de werknemer in dagdienst, voor wie de normale arbeidsduur wordt overschreden op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de dagdienst en voor wie bedoelde overschrijding voor 6.00 uur 's ochtends is begonnen, niet eerder met zijn normale arbeid te beginnen dan nadat hij binnen hetzelfde etmaal zoveel uren heeft verzuimd als het aantal hier bedoelde overschrijdingsuren heeft bedragen met een minimum van 1 uur en een maximum van 7,5 uur. Bij twee opkomsten naar de locatie binnen één etmaal als deze hebben plaatsgevonden tussen 22:00 uur en voor 06:00 uur, kan de werknemer de eerstvolgende dienst verzuimen (slaapuren).
- b. Slaapuren bij oproep consignatieregeling
 Met uitsluiting van het bepaalde onder de sublid a. geldt voor de (geconsigneerde) werknemer een afwijkende slaapuren-regeling, waarbij het recht op onderstaande slaapuren wordt bepaald door het tijdstip waarop de betreffende werknemer uitklokt op locatie respectievelijk de werkzaamheden op basis van de oproep op locatie eindigt, te weten:

Maandag tot en met vrijdag (consignatie) opkomst:

Tussen 22:00 en 01:00 uur gehele volgende ochtend vrij (maximaal 3.75 uur).

Tussen 01:00 en 6:00 uur gehele volgende dag vrij.

Tussen 6:00 en 8:00 uur de actueel gewerkte uren tot maximaal 8:00 uur (slaap-uren) aan eind van de aansluitende dienst (werkdag).

Weekend opkomst (vrijdagavond 22:00 uur tot 06:00 maandag):

Als de werknemer, in totaliteit (alle blokken tezamen) meer dan 6 uur heeft gewerkt, dan heeft hij de keuze om de daaropvolgende maandagochtend of maandagmiddag vrij te nemen;

Als de werknemer, in het weekend (totaliteit van alle blokken tezamen) meer dan 12 uur heeft gewerkt, dan kan hij de gehele daaropvolgende maandag vrij nemen.

Een telefonische oproep wordt vergoed (betaald) als een "normale" call-out, verzuim van werk (slaapuren) geldt uitsluitend bij fysieke werkzaamheden op de locatie.

Werknemer van 55 jaar en ouder (op basis van vrijwilligheid):

Gehele volgende dag vrij op doordeweekse dagen bij 1 oproep/opkomst tussen 22:00 en 6:00 uur, en gehele maandag vrij bij weekenddienst ongeacht wel/geen oproep/opkomst.

- c. Deze verzuimuren respectievelijk slaapuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dagdienst volgens op de hier bedoelde overschrijding. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren c.q. slaapuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

ARTIKEL 10: Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, Koningsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen en 5 mei (Bevrijdingsdag) in zogenaamde lustrumjaren (aangegeven door de overheid).
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht te lopen van 00.00 tot 24.00 uur.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in 5-ploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster.
4. De werknemer werkzaam in 5 ploegendienst of 2-ploegendienst-ZZ, die volgens zijn dienstrooster feitelijk arbeid verricht op een feestdag, ontvangt per volledig gewerkte dienst op die betreffende feestdag een toeslag van 10% van zijn maandsalaris. De toeslag wordt berekend over het maandsalaris zoals dit voor de werknemer geldt in de maand waarin die betreffende feestdag valt.
5. Indien een werknemer die structureel werkzaam is in een volcontinu 5-ploegenrooster dan wel "ZZ-rooster" en die volgens zijn rooster dient te werken op een doordeweekse Feestdag, kan indien naar oordeel van de werkgever de bedrijfsomstandigheden dit toestaan vrij nemen. In dit geval verliest de werknemer zijn aanspraak op de in lid 4 bedoelde feestdagtoeslag, doch er wordt - *uitsluitend in dit geval* - geen vrije tijdsrechten afgeboekt.

ARTIKEL 11: Afwezigheid

Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 629 van het Burgerlijk Wetboek bepaalde, geldt het volgende:

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 14 bepaalde van toepassing.
2. In de volgende gevallen, waarin de werknemer de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof het maandinkomen doorbetaald, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever, van het verzuim kennisgeeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont.
 - a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis, bij overlijden en begrafenis van de partner of van een kind of pleegkind van de werknemer of van zijn ouders of schoonouders;
 - b. gedurende één dag of dienst bij overlijden op de dag van de uitvaartplechtigheid van grootouders, grootouders van de partner, kleinkinderen, broers, zusters, schoonzons, schoondochters, zwagers en schoonzusters;
 - c. gedurende een halve dag bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende 2 aaneengesloten dagen of diensten bij het huwelijk van de werknemer;

- d. gedurende 1 dag of dienst bij huwelijk van één van de werknemers kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders, schoonouders, zwagers en schoonzusters;
- e. gedurende 1 dag of dienst bij 25-, 40-, 50-, c.q. 60-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders, grootouders of schoonouders;
- f. Bij geboorte geldt het bepaalde in de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG). Deze Wet regelt (aanvullend) geboorteverlof voor de werknemer die partner van de moeder van een pasgeboren kind is;
- g. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien een werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderving, welke hij van derden zou hebben kunnen ontvangen;
- h. gedurende 1 dag bij 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
- i. aan een werknemer, lid van de vakvereniging, die als bestuurslid of afgevaardigde moet deelnemen aan statutair voorgeschreven landelijke of districtsgewijze vergaderingen van zijn vakvereniging, wordt, mits daartoe tijdig het verzoek door het hoofdbestuur van de desbetreffende vakvereniging is gedaan en de normale bedrijfsgang er naar het oordeel van de werkgever niet door wordt verstoord, de daarvoor noodzakelijke arbeidstijd vrijaf met behoud van salaris gegeven;
- j. gedurende 1 dag of dienst bij verhuizing als gevolg van bedrijfsomstandigheden;
- k. gedurende in totaal 16 weken, gelegen in een periode direct voorafgaand aan en direct volgend op de vermoedelijke bevallingsdatum. Met dien verstande dat de afwezigheid wegens zwangerschap tenminste 4 weken zal bedragen.

3. Ouderschapsverlof

De werknemer, die gebruik wenst te maken van het wettelijk recht op ouderschapsverlof, zal dit tijdig, doch tenminste twee maanden voor de ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever melden. De wijze waarop het verlof wordt geregeld wordt in overleg met de werkgever vastgesteld, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met het belang van de werknemer enerzijds en met het bedrijfsbelang anderzijds.

Tijdens het ouderschapsverlof zal de opbouw van het aantal dienstjaren doorlopen. Ook zal de werknemer geen nadelige invloed ondervinden in de pensioenopbouw. Zowel de werknemers- als de werkgeverspensioenbijdrage blijven gebaseerd op het oorspronkelijk salaris.

- 4. Conform artikel 628 B.W. geldt dat de werknemer het recht behoudt op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.
- 5. In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het maandinkomen van de werknemer, tenzij partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst een afwijkende regeling treffen.

ARTIKEL 12: Vakantie

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.

2. Duur der vakantie

- a. Iedere werknemer heeft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van zijn maandinkomen van respectievelijk:
 - 25 roosterdiensten, indien de werknemer de leeftijd van 18 jaar bereikt heeft;
 - 26 roosterdiensten, indien de werknemer de leeftijd van 40 jaar bereikt heeft;
 - 27 roosterdiensten, indien de werknemer de leeftijd van 45 jaar bereikt heeft;
 - 28 roosterdiensten, indien de werknemer de leeftijd van 50 jaar bereikt heeft;
 - 29 roosterdiensten, indien de werknemer de leeftijd van 55 jaar bereikt heeft;
 - 30 roosterdiensten, indien de werknemer de leeftijd van 60 jaar bereikt heeft.
- b. 25 roosterdiensten, indien de werknemer nog geen 18 jaar is en niet leerplichtig. Voor partieel leerplichtige werknemers gelden de bepalingen van bijlage IIIB.
- c. De vakantie wordt ten dele aaneengesloten en voor het overige in de vorm van snipperdagen genoten. De werknemer die in de loop van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is getreden, heeft recht op een evenredig deel van de vakantie voor elke maand dienstverband in het vakantiejaar. De berekening van een maand dienstverband geschiedt volgens het bepaalde in lid 4.

3. De werknemer die voor het einde van het lopende vakantiejaar in of uit de dienst van de werkgever treedt, heeft in dat vakantiejaar, onverminderd het in lid 2 bepaalde, voor elke maand dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op een evenredig deel der vakantie.

- a. Bij indiensttreding van de werknemer voor of op de 15e van een maand, evenals bij beëindiging van het dienst verband na de 15e van de maand, wordt hij voor de toepassing van het in lid 3 bepaalde geacht de volle kalendermaand in dienst te zijn geweest: een en ander mits de dienstbetrekking tenminste 30 dagen heeft geduurd.
- b. Bij indiensttreding van de werknemer na de 15e van een maand evenals bij beëindiging van het dienstverband voor of op de 15e van een maand, wordt hij voor de toepassing van het in lid 3 bepaalde geacht die maand niet in dienst te zijn geweest. In afwijking hiervan zal indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

5. Tijdstip der vakantie

- a. Opname van vakantiedagen is gedurende het gehele jaar mogelijk. Er is verder recht op een aaneengesloten vakantie binnen een tijdvak van 23 kalenderdagen, mits dit tijdvak zoveel mogelijk buiten de schoolvakanties ligt.
- b. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een feestdag als bedoeld in artikel 10 waarop vrijaf met behoud van salaris wordt gegeven, zal de aaneengesloten vakantie van de betrokken werknemer dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de werknemer er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snipperdagen toe te kennen c.q. op te nemen.
- c. Vaste snipperdagen worden in het begin van elk kalenderjaar door de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld. De overblijvende vrije snipperdagen worden opgenomen op een tijdstip dat door de werkgever na overleg met de betrokken werknemer wordt vastgesteld.

6. Niet opgenomen vakantie

Vakantierechten, welke niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggend vijf jaar na de datum waarop deze zijn verworven, verjaren.

7. Vakantie bij onderbreking van de werkzaamheden

a. Het aantal dagen vakantie waarop de werknemer recht heeft, wordt verminderd zodra hij zijn werkzaamheden langer dan een maand niet heeft verricht. Deze vermindering bedraagt voor elke maand dat de werkzaamheden niet zijn verricht een twaalfde deel van dat aantal.

b. 1. Is de onderbreking der werkzaamheden echter te wijten aan:

ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;

het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de
landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
Het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet
opgenomen verlof;

het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de
werknemer georganiseerde bijeenkomst;

onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;

zwangerschap of bevalling;

dan vindt gedurende de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte,
zwangerschap of bevalling volledige opbouw van de wettelijke vakantierechten plaats.

2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan
één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de
berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking
is het in lid 4 bepaalde van overeenkomstige toepassing.

4. De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sub-lid genoemde gevallen vervallen
indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.

c. De niet-leerplichtige werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet
heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van
onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

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

a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen genoemd in lid 7
sub b onder 1 en sub c in artikel 11 lid 2 onder a, b, f, en g gelden niet als vakantiedagen.

b. Indien een der in lid 7 sub b onder 1 en sub c genoemde verhinderingen echter eerst intreedt
tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich
voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld indien de werknemer niet voor de aanvang van
die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die
verhindering zich zou voordoen.

9. Vakantie bij het beëindigen van het dienstverband

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

10. Uitvoeringsbepalingen

- a. De werknemer die volgens dienstrooster op zaterdag en zondag moet werken kan in zijn vakantie niet meer dan 3 zaterdagen c.q. 3 zaterdagen en zondagen opnemen, waarvan er een op een feestdag mag vallen.
De werknemer die volgens rooster in de nacht van zondag op maandag moet werken, kan in zijn vakantie niet meer dan 3 maal de nacht van zondag op maandag opnemen, waarvan er één op een feestdag mag vallen. Zie voor interpretatie van het woord "vakantie" artikel 12 lid 2 c eerste volzin.

De werknemer, wiens aaneengesloten vakantie 3 roosterdagen op zaterdag en 3 roosterdagen op zondag omvat, kan 1 van zijn snipperdagen op een zaterdag en 1 van zijn snipperdagen op een zondag opnemen.
Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, kan van de in dit lid bedoelde beperking worden afgeweken.
- b. De werkgever kan bepalen dat de werknemer, behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor vakantie een bepaalde termijn voor de gewenste datum moet indienen.

11. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten

De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever een verklaring over te leggen waaruit blijkt hoeveel recht op vakantie hij met inachtneming van het bepaalde in lid 6, bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel dagen vakantie zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

ARTIKEL 13: Vakantietoeslag

- 1. Aan de werknemer die op 1 mei, volgend op het vakantiejaar, een vol jaar in dienst van de werkgever is, wordt ter gelegenheid van zijn aaneengesloten vakantie, uiterlijk 1 oktober daaropvolgend, een vakantietoeslag gegeven van 8% van zijn jaarinkomen (= 12 x zijn maandinkomen).
- 2. De werknemer die op 1 mei, als bedoeld in lid 1, nog geen vol jaar in dienst van de werkgever is ontvangt een evenredig deel van deze toeslag.
Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer wiens dienstbetrekking tussentijds eindigt.
- 3. Het bepaalde in artikel 12 lid 4 is van overeenkomstige toepassing.

ARTIKEL 14: Arbeidsongeschiktheid

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte

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 op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering SV, worden doorbetaald.
2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
3. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering SV, worden doorbetaald.
4. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling worden gedaan van 30% van het maandinkomen indien de werknemer zich houdt aan de geldende voorschriften.
5. Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid:
Werkgever zal zich blijven inspannen om gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers binnen zijn onderneming te herplaatsen en daarbij blijven streven om de restcapaciteit zoveel mogelijk tot zijn recht te laten komen.

Ingeval de werknemer bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid:
 - a. niet binnen de onderneming van werkgever herplaatsbaar blijkt te zijn en sprake is van externe herplaatsing en diensgevolge beëindiging van het dienstverband; dan wel
 - b. na afloop van de periode van eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid, zoals hierboven bedoeld, binnen de onderneming van werkgever niet dan wel niet binnen afzienbare tijd herplaatsbaar blijkt te zijn noch – binnen afzienbare tijd – sprake zal zijn van externe re-integratie;
dan zal werkgever met inachtneming van de Wet het dienstverband beëindigen.
6. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
7. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde *loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:*
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;

- f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;
- *. *loondoorbetalingen én de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:*
- g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
- *. *aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:*
- h. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
- i. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.

Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag.

Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.

8. WGA-Hiaatverzekering:

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

9. Vergoeding eigen risico ingeval van bedrijfsongeval

Ingeval van een bedrijfsongeval zal de werkgever de aanspraak op het wettelijke eigen risico vergoeden.

ARTIKEL 15: Personeelsreglement c.q. Fabrieksreglement

De werkgever is bevoegd een personeelsreglement c.q. fabrieksreglement in te voeren, houdende nadere regelen ten aanzien van de arbeid in het bedrijf. In het desbetreffende geval zal hij tevoren overleg plegen met de vakvereniging.

ARTIKEL 16: Seniorenregeling

1. a. Werknemers van respectievelijk 59 jaar, 60 jaar, en 61 jaar hebben recht op 3, 6, respectievelijk 8 dagen extra vakantie met behoud van het maandinkomen.
- b. Aan werknemers in 5-ploegendienst van 59 jaar en ouder wordt bovendien nog een extra dag vakantie toegekend.

Aan werknemers van onderstaande leeftijdsklasse zal op jaarbasis het opnemen van extra vrije tijd met behoud van 85% van het op dagbasis berekende maandinkomen worden toegestaan, te weten gedurende maximaal:

- 5 extra vrije dagen c.q. diensten bij de leeftijd van 57 jaar;
- 7 extra vrije dagen c.q. diensten bij de leeftijd van 58 jaar;
- 9 extra vrije dagen c.q. diensten bij de leeftijd van 59 jaar;
- 16 extra vrije dagen c.q. diensten bij de leeftijd van 60 jaar;
- 24 extra vrije dagen c.q. diensten bij de leeftijd van 61 jaar.

Het opnemen van zulke extra vrije tijd dient vooraf per kwartaal in onderling overleg te worden vastgesteld. Het opnemen van extra vrije tijd als hier bedoeld zal geen invloed hebben op de jaarlijkse uitkeringen en evenmin op de pensioengrondslag.

De leeftijd van de werknemer bij de aanvang van het kalenderkwartaal is bepalend voor de toekenning resp. het toestaan van de vorenstaande extra vrije dagen c.q. diensten. Niet opgenomen dagen/diensten vervallen aan het einde van het desbetreffende kwartaal, en kunnen niet worden gecompenseerd bij vakanties, feestdagen of ziekte.

2. Werknemers kunnen voorafgaand aan hun pensionering c.q. vervroegde uittreding samen met hun duurzame levensgezellin, voor rekening van de werkgever en met behoud van salaris, deelnemen aan een cursus "voorbereiding op pensioen".

ARTIKEL 17: Pensioenregeling

In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling, waaraan de deelname door de werknemers verplicht is op de grondslag van de desbetreffende voorwaarden.

Over wijziging van de werknemersbijdrage in de pensioenregeling dan wel van de pensioenuitkering wordt tevoren overleg gepleegd met de vakvereniging.

ARTIKEL 18: Vorming en scholing niet-leerplichtige werknemers

Aan niet-leerplichtige werknemers tot en met 18 jaar wordt, indien en voor zover zij deelnemen aan vakonderwijs dan wel aan cursussen van erkende vormingsinstituten, maximaal een dag per week vrijaf met behoud van salaris gegeven; een en ander conform bijlage IIIA.

ARTIKEL 19: Sociaal verslag

De werkgever zal jaarlijks een sociaal verslag opstellen, dat het door hem gevoerde sociale beleid behandelt. Tegelijk met ter beschikkingstelling aan het personeel zal dit verslag aan de vakvereniging worden toegezonden.

ARTIKEL 20: Bescherming Werknemers

1. De werkgever erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats. Hij kan echter niet volledig garanderen dat de werknemer geen schade aan persoon en goed lijdt. Hij treft evenwel in het bedrijf alle maatregelen, die inzake veiligheid wettelijk voorgeschreven zijn en pleegt over de uitvoering daarvan regelmatig overleg met de Ondernemingsraad.

De werkgever zal ten sterkste bevorderen, dat onderzoek wordt gedaan naar de giftige eigenschappen van stoffen, welke in de onderneming in het productieproces worden gebruikt en waarvan redelijkerwijze mag worden aangenomen, dat deze stoffen gevaar voor de gezondheid van de werknemers zouden kunnen opleveren.

De werkgever zal de werknemers op de hoogte stellen van gegevens die te zijner kennis komen betreffende gevaren welke in hun arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheidsmaatregelen welke terzake dienen te worden getroffen. Hij ziet toe op de naleving van de veiligheidsvoorschriften. De werkgever draagt zorg voor periodieke medische keuring van de werknemers.

2. De werknemer heeft het recht een opdracht niet uit te voeren indien niet aan bedrijfsveiligheidsvoorschriften is voldaan of wanneer zich daarbij een situatie voordoet die een zo ernstig onmiddellijk gevaar voor zijn leven of gezondheid oplevert, dat van hem in redelijkheid niet kan worden geëist dat hij deze opdracht uitvoert.

Hij dient hiervan onmiddellijk de bestuurder of diens vervanger in kennis te stellen, die beslist of de opdracht al of niet uitgevoerd dient te worden en welke veiligheidsmaatregelen daarbij vereist zijn.

ARTIKEL 21: Tussentijdse wijzigingen

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal economische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarispalingen aan de orde te stellen.
2. In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland zal over deze vraag een advies van de Stichting van de Arbeid gevraagd worden dat partijen zal binden.
3. Partijen zullen indien en voor zover sprake is van strijdigheid van cao-bepalingen met de Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd bij arbeid in overleg treden ten einde de betreffende cao-bepalingen te schrappen dan wel te wijzigen.
Indien een werknemer zich beroept op benadeling in het kader van gelijke behandeling zullen partijen onmiddellijk in overleg treden ter voorkoming dat de vastgestelde arbeidsvoorwaarden tot onvoorziene kostenstijging zullen leiden en ervoor zorgdragen dat er adequate oplossingen volgen.
4. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

ARTIKEL 22: Tijdelijke RVU regeling

De werknemers die werkzaam zijn in een functie, die op basis van de sectordefinitie aangemerkt is als zwaar beroep en die geboren is tussen 1 september 1954 en eind september 1961 heeft de mogelijkheid om op vrijwillige basis eerder te stoppen met werken. Een en ander conform de in bijlage XII cao opgenomen Tijdelijke RVU-regeling met definitie zwaar werk. Uitsluitend en alleen aan de hierboven bedoelde Tijdelijke RVU-regeling kunnen rechten worden ontleend.

ARTIKEL 23: Duur der Collectieve Arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 januari 2025 en eindigt van rechtswege op 31 december 2025, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectievelijke vestigingsplaatsen:

Partij ter ene zijde

Synthomer Middelburg B.V.
te Middelburg

Partij ter andere zijde

Federatie Nederlandse Vakbeweging
te Utrecht

BIJLAGE I: Functielijst

Als gedurende de looptijd van de cao op basis van de ORBA-systematiek functies herschreven worden en op grond van de waardering anders worden ingedeeld, dan treedt de nieuwe indeling in de plaats van onderstaande functie-indeling.

	punten ORBA	
Groep I	0 - 24,5	Onbezet
Groep II	25 - 34,5	Onbezet
Groep III	35 - 49,5	Onbezet
Groep IV	50 - 64,5	Junior Operator Shipping
Groep V	65 - 79,5	Operator D HCR Operator D Hydro Pack-out specialist HCR Pack-out specialist HYDRO Shipping operator belading Shipping operator operations support
Groep VI	80 - 94,5	Operator C HCR Operator C Hydro Senior pack-out specialist HCR Senior pack-out specialist HYDRO Sr. shipping operator belading Sr. shipping operator operations support
Groep VII	95 - 109,5	Operator B HCR Operator B Hydro
Groep VIII	110 - 124,5	Operator A HCR Operator A Hydro Mechanical Technician A Laboratory Technician A
Groep IX	125 - 139,5	Senior Operator HCR Senior Operator Hydro Mechanical technician B Laboratory technician B
Groep X	140 - 154,5	Mechanical Technician C Senior lab technician Senior Lead Operator

BIJLAGE IIA: Regeling maandsalarissen

1. Schaalsalarissen per 1 januari 2025 (inclusief verhoging met 3,5%)

REGELING MAANDSALARISSEN IN EURO

CAO Schaal A (Leeftijdschaal)	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025
Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
17 Jaar	1542	1570	1599	1632	1673	1726	1799			
18 Jaar	1825	1853	1889	1929	1973	2037	2123			
19 Jaar	2102	2142	2178	2220	2278	2350	2451			
20 Jaar	2382	2427	2468	2518	2582	2667	2772	2902	3055	
21 Jaar	2666	2712	2759	2812	2864	2921	3097	3138	3253	
22 Jaar								3309	3376	
23 Jaar									3485	

CAO Schaal B (Functiejaarschaal)	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Min schaalsalaris	2804	2857	2904	2959	3035	3132	3262	3409	3591	3812
Na 1 functiejaar	2862	2912	2959	3021	3095	3194	3328	3480	3667	3886
Na 2 functiejaren	2917	2966	3021	3078	3158	3256	3393	3550	3738	3967
Na 3 functiejaren	2973	3029	3080	3138	3219	3322	3464	3620	3814	4045
Na 4 functiejaren	3035	3087	3140	3203	3279	3390	3530	3691	3886	4126
Na 5 functiejaren				3267	3347	3455	3605	3768	3966	4210
Na 6 functiejaren				3333	3413	3527	3673	3840	4045	4296
Na 7 functiejaren				3398	3483	3601	3746	3919	4126	4380
Na 8 functiejaren					3552	3669	3820	3997	4210	4465
9 en 10 functiejaren					3552	3669	3820	3997	4210	4465
3 jaar schaal max 11 jaar en 12 jaar	3062	3123	3236	3433	3587	3701	3861	4037	4251	4512
5 jaar schaal max 13 jaar en 14 jaar	3114	3085	3284	3483	3643	3757	3917	4099	4315	4581
7 jaar schaal max vanaf 15 jaar	3139	3197	3319	3518	3679	3802	3956	4137	4358	4625

2. Toeslag voor medewerkers vallend onder ZZ-rooster van de Manufacturing groep

Werkgever zal een toeslag van 1% van het basisjaarsalaris toekennen aan medewerkers die vallen onder het ZZ-rooster van de Manufacturing dagdienst groep. Deze toeslag wordt betaald in de maand december van enig jaar.

BIJLAGE IIB: Relatie diensttijd en maximum-salarisschaal

- a. Vanaf 1 januari 1998 zal het maandsalaris van de werknemer die 3 jaar onafgebroken volgens het maximum maandsalaris van zijn functiegroep is beloond worden verhoogd met 1%.
- b. Het maandsalaris van de werknemer die 5 jaar onafgebroken volgens het maximum maandsalaris van zijn functiegroep is beloond, zal worden verhoogd met 1,5%.
- c. Vanaf 1 januari 1999 zal het maandsalaris van de werknemer die 7 jaar onafgebroken volgens het maximum maandsalaris van zijn functiegroep is beloond, worden verhoogd met 1%.

BIJLAGE IIIA: Vorming en scholing niet-leerplichtige werknemers

a. Vorming van niet-leerplichtige werknemers.

Niet-leerplichtige werknemers tot en met de leeftijd van 18 jaar zullen in de gelegenheid worden gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 2 x 1/2 dag per week met behoud van salaris deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten.

De werknemers, die tegen het einde van de cursus de 19-jarige leeftijd reeds hebben bereikt, is het geoorloofd de betreffende cursus te voltooien. Indien voor het volgen van de cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven.

Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de niet-leerplichtige werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

b. Vakopleiding van niet-leerplichtige werknemers (leerlingstelsel).

Niet-leerplichtige werknemers, die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen, hebben recht op het volgen van een opleiding - met behoud van salaris - binnen het kader van het leerlingstelsel.

Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, zullen de betreffende niet-leerplichtige werknemers in de gelegenheid worden gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand. Teneinde een redelijke tegemoetkoming te geven ten opzichte van niet-leerplichtige werknemers die dagonderwijs volgen, verdient het aanbeveling, wanneer gedurende 3 avonden per week onderwijs gevolgd moet worden, in overleg met de cursusleider na te gaan of het redelijk is de betrokkene binnen de onderneming - al dan niet met hulp - één ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.

Bovenbedoelde faciliteiten zijn bedoeld voor niet-leerplichtige minderjarigen, derhalve tot en met de leeftijd van 20 jaar.

c. Vakopleiding van niet-leerplichtige werknemers (niet-leerlingstelsel).

De faciliteiten als bedoeld onder B zullen analoog worden toegepast op niet-leerplichtige werknemers, die met instemming van hun werkgever een vakopleiding - die niet onder het leerlingstelsel valt - volgen gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie.

BIJLAGE IIIB: Partieel leerplichtigen

- a. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de cao vastgestelde normale werktijd 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 ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd, en geldt dat het in de cao vastgestelde inkomen voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
- c. Het aantal in de cao bepaalde vakantiedagen zal met inachtneming van de relatie tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.
- d. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
- e. Ingeval een werknemer toch op een dag waarop hij vakantie geniet of anderszins vrijaf heeft, vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag).
Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

Het werken op een zogenaamde schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in c.

BIJLAGE IV: Externe organisatiebureaus, fusies, reorganisatie, sluiting

a. Inschakeling externe organisatiebureaus.

Indien een extern organisatiebureau wordt ingeschakeld, geldt het volgende: "De ondernemer informeert de OR over onderzoeken naar sociale organisatorische of economische situaties in zijn opdracht binnen de onderneming door derden worden verricht."

b. Fusie, reorganisatie, sluiting.

In het kader van de verplichtingen, die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels en de Wet op de Ondernemingsraden dient de werkgever, indien hij overweegt

- een fusie aan te gaan;
- een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten;
- de personeelsbezetting ingrijpend te herzien en/of;
- een reorganisatie door te voeren met sociale gevolgen voor de werknemers bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen te betrekken.

Daarbij zal de werkgever zo spoedig mogelijk de vakvereniging, de Ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen.

Aansluitend hierop zal de werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen bespreken met de vakvereniging en met de Ondernemingsraad.

In het kader van dit overleg wordt een sociaal plan opgesteld waarin aangegeven wordt met welke belangen van de betrokken werknemers rekening dient te worden gehouden en welke maatregelen met het oog daarop genomen dienen te worden.

BIJLAGE V: Werkgeversbijdrage aan de vakvereniging

Werkgeversbijdrage

De werkgever verklaart zich voor de looptijd van de cao bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWVN en vakverenigingen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. De Stichting Fonds Industriële Bonden (Stichting FIB) is belast met de uitvoering.

Faciliteitenregeling vakbondswerk

Het vakbondswerk binnen de vestiging en de daarmee samenhangende faciliteiten zijn nader geregeld in een faciliteitenregeling.

Periodiekoverleg:

De werkgever zal de vakbonden op hun verzoek, doch minimaal tweemaal per kalenderjaar uitnodigen voor een periodiekoverleg. In dit overleg wordt de vakbond geïnformeerd over de algemene gang van zaken in de onderneming. Daarbij zal o.m. aandacht worden besteed aan werkgelegenheid, organisatieveranderingen, ontwikkelingen ten aanzien van pensioen, arbobeleid en duurzame inzetbaarheid.

BIJLAGE VI: Beroepsprocedure inzake bezwaar functie-indeling

Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie, op basis van functiewaardering, kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:

- a. De werknemer dient eerst zijn bezwaren schriftelijk in bij de afdeling Personeelszaken, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naaste chef.
De bezwaren dienen zoveel mogelijk door gegronde argumenten, onder andere uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functieomschrijving enz. te worden ondersteund.
De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer, waarna een en ander behandeld wordt door het betreffende organisatiebureau.
- b. Indien de in het vorige lid aangegeven weg niet binnen 3 maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging, waarbij hij is aangesloten.
In overleg met de betrokken werknemer kan de vakvereniging het bezwaar voorleggen aan zijn functiedeskundige. Deze neemt contact op met de functiedeskundigen van de werkgever met de bedoeling gezamenlijk tot een uitspraak te komen, welke bindend zal zijn voor de betrokken werknemer en de werkgever.

BIJLAGE VII: Werkgelegenheid

A. Werkgelegenheid

1. De werkgever richt zich in al zijn beleidsvormen op de levensvatbaarheid en de continuïteit van de onderneming op lange termijn. Binnen dit uitgangspunt is het beleid van de werkgever erop gericht de werknemer zoveel als redelijkerwijs in zijn vermogen ligt op langere termijn in zijn onderneming werkgelegenheid te bieden en zal de werkgever gedurende de looptijd van deze cao niet overgaan tot gedwongen collectief ontslag, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken.
2. Indien zich bijzondere omstandigheden voordoen, waaronder begrepen technologische ontwikkelingen, waardoor de werkgever overweegt maatregelen te treffen, die op langere termijn nadelige invloed hebben op de werkgelegenheid van de werknemers, zal hij hier niet toe besluiten dan na diepgaand overleg met de vakvereniging en de Ondernemingsraad. In dit overleg zal aan de orde komen de aard en de omvang van de noodzakelijk geachte maatregelen en de sociale gevolgen die hieruit voortvloeien.
Indien de werkgever besluit, na dit overleg met de vakvereniging en de Ondernemingsraad, dat vermindering van het aantal werknemers op langere termijn noodzakelijk is, zal hij trachten dit zoveel mogelijk door middel van natuurlijk verloop en overplaatsing binnen het bedrijf te laten geschieden.

B. Vacatures

1. Bij het ontstaan van vacatures zullen in principe eerst de reeds in dienst zijnde werknemers daarvoor in aanmerking komen, mits:
 - De vacature naar het oordeel van de werkgever functioneel noodzakelijk vervuld moet worden. Als de werkgever meent de vacatures niet of voorlopig niet te moeten vervullen, zal hij daarover met de OR overleg plegen.
 - De kandidaten voldoen aan de gestelde opleidings- en functie-eisen.
2. De werkgever zal daartoe de vacatures bekend maken aan die werknemers waarvan redelijkerwijze bekend kan zijn dat zij belangstelling hebben voor de vacante functie.
3. Indien voor vervulling van de vacature extern moet worden geworven, zullen de advertenties tegelijkertijd in de kranten en op de publicatieborden verschijnen. Dit laatste ter vermijding van mogelijk over het hoofd geziene interne vacaturevervulling. Tevens ontvangt het UWV WERKbedrijf in de regio kopieën van deze advertentie.

C. Bijzondere groepen

De werkgever zal in zijn aanstellingsbeleid rekening houden met bijzondere groepen. Mede met het oog hierop zal bij de vacaturemelding aan het desbetreffende UWV WERKbedrijf worden aangegeven in hoeverre vacatures kunnen worden vervuld door jeugdige, oudere of vrouwelijke werknemers c.q. of de vacatures vervuld kunnen worden door parttimers of minder valide werknemers.

D. Ingeleende arbeidskrachten

1. Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon die werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen vast dienstverband heeft aangegaan. Aannemingscontracten betreffende bedrijfsvreemde arbeid vallen niet onder deze regel.
2. De werkgever zal slechts gebruik maken van ingeleende arbeidskrachten, indien de normale vervulling van vacatures niet of niet binnen de gewenste termijn kan worden gerealiseerd, of indien de te verrichten werkzaamheden van tijdelijke of specialistische aard zijn. Hierover zal hij overleg plegen met de OR.
3. Indien wordt besloten tot inschakeling van uitzendbureaus zal de werkgever bij voorkeur gebruik maken van uitzendkrachten afkomstig van non-profit bureaus (zoals START) en overigens te allen tijde van bureaus met een rechtsgeldige toelating. Uitzendkrachten zullen conform deze cao beloond worden.
4. Ieder jaar zal aan de Ondernemingsraad een overzicht worden verstrekt van het gebruik dat door de onderneming van uitzendkrachten is gemaakt.

E. Kwaliteit van de werkgelegenheid

Bij het indienen van een aanvraag voor subsidie ten behoeve van arbeidsplaatsenverbetering zal de werkgever de vakvereniging middels een kopie van de aanvraag hiervan op de hoogte stellen. Voorts zal de werkgever met de vakvereniging overleg plegen over de consequenties van de aanvraag wanneer daarbij de arbeidsplaatsen zelf in het geding komen.

- F.** Werkgever zal deelnemen aan gesprekken onder auspiciën van het UWV WERKbedrijf, die zouden kunnen leiden tot de opzet van een project om langdurig werkzoekenden aan een betaalde baan te helpen.

BIJLAGE VIII: Arbeidsduurverkorting (ADV) t.b.v. de dag-, 2-ploegen- en 3-ploegendienst

- A.** Per 1 januari 1999 is een gemiddelde werkweek van 36,5 uur doorgevoerd. Dit geschiedt door middel van in totaal 169 ADV-uren met de volgende specificaties: 7 brugdagen, aan te wijzen door de werkgever in overleg met de OR: voorts via voortzetting van de in 1986 ingevoerde kortere werkdag van 7,5 uur.
Twee brugdagen kunnen door de werknemers verkocht worden voor 0,5% per dag van het maandinkomen vermenigvuldigd met 12.

Arbeidsduurverkorting (ADV) ten behoeve van 2-ploegendienst Z.Z.

- B.** Per 1 januari 1999 worden aan werknemers in de 2-ploegendienst twee brugdagen toegekend. Twee brugdagen kunnen door de werknemers verkocht worden voor 0,5% per dag van het maandinkomen vermenigvuldigd met 12.
- C.**
1. Brugdagen worden door de werkgever, in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld. Deze dagen worden collectief - eventueel per onderdeel van het bedrijf - door de werknemers genoten. Aanwijzing van deze dag zal ten minste 3 maanden van tevoren geschieden.
 2. Een niet opgenomen brugdag vervalt indien de werknemer, ook in geval van arbeidsongeschiktheid, niet in staat was deze dag te genieten.
- D.** De bedrijfstijd blijft gehandhaafd op ten minste 40 uren per week/dienst respectievelijk ten minste 8 uren per dag/dienst.

BIJLAGE IX: Vergoeding opkomst uren 5 ploegendienst

De werkelijk opgekomen terugkomsturen worden uitbetaald a 100%.

BIJLAGE X: Wet verbetering Poortwachter

1. Indien bij herplaatsing na een periode van arbeidsongeschiktheid de werknemer niet in zijn oorspronkelijke functie kan worden herplaatst, zal een functie worden gezocht die zoveel mogelijk aansluit bij de kennis, kunde, vaardigheid en salarisniveau van de oude functie.

Herplaatsing vindt plaats in de volgende prioriteitsvolgorde:

- herplaatsing in eigen functie;
- herplaatsing in aangepaste eigen functie;
- herplaatsing in andere gelijkwaardige functie (zoals boven omschreven);
- herplaatsing in een lagere functie;
- herplaatsing extern.

De werkgever zal een aanbod tot passend werk – zowel bij een interne al een externe functie – schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.

2. De werkgever zal binnen de eerste 24 maanden van de arbeidsongeschiktheid positief meewerken aan mogelijkheden tot proefplaatsing en in deze periode, indien gewenst, betrokken werknemer in dienst houden en een aanvulling op inkomen elders verstrekken tot het niveau van het inkomen bij Synthomer Middelburg B.V.
3. Bij externe herplaatsing vindt na 13 weken een eerste evaluatie plaats. Tussen betrokken partijen vindt op dat moment overleg plaats of tot definitieve plaatsing kan worden overgegaan. Bij twijfel kan de periode nogmaals met 13 weken verlengd worden, waarna een definitief besluit zal worden genomen. Indien een werknemer bij een andere werkgever definitief wordt geplaatst, zal op basis van sociaal ondernemerschap van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld.
4. Met betrekking tot de second opinion onderschrijven partijen het uitgangspunt dat de kosten van een second opinion voor rekening komen van de aanvrager. Indien de aanvrager op grond van de second opinion gelijk krijgt dan worden de kosten van de aanvraag achteraf door de werkgever vergoed.

Werkgever zal gedurende de periode van de second opinion het loon, respectievelijk de wettelijke doorbetaling en aanvulling conform de cao doorbetalen, gedurende maximaal twee maanden.

BIJLAGE XI: Protocol afspraken behorend bij deze cao

1. Premieverdeling WGA-gedifferentieerde (wettelijke) premie

De wetgever heeft de werkgever de mogelijkheid geboden om de basispremie voor de WGA tot 50% van de voor hem geldende gedifferentieerde premie op het loon van de werknemer in te houden. Gedurende de looptijd van deze cao zal de werkgever het werknemersdeel voor de gedifferentieerde WGA-premie niet verhalen op de werknemer voor de duur van 5 jaar. Bij explosieve stijging van deze premie zal dit punt door de werkgever opnieuw worden ingebracht tijdens het cao-overleg.

2. Vakbondscontributie

Gedurende de looptijd van deze cao zal de bestaande fiscaliteit met betrekking tot de vakbondscontributie worden gecontinueerd. Indien onverhoopt de belastingdienst hiertegen bezwaar maakt, dan zal werkgever vakbonden uitnodigen om hierover te overleggen.

3. Pensioenafpraak

Binnen de huidige werkgroep pensioenen zal de vakbond één zetel gaan bekleden bij inhoudelijke gesprekken over wijzigingen van de pensioenregeling. Voor de besluitvorming blijft de wet op de ondernemingsraden onverminderd van toepassing. Indien het onderwerpen betreft zoals bedoeld in artikel 17 cao zal de vakbond in de gelegenheid worden gesteld om zijn leden te raadplegen. Een en ander dusdanig dat de uitkomsten van de ledenraadpleging van invloed zijn op de besluitvorming. Ervaringen met deze afspraak zullen gezamenlijk worden geëvalueerd.

4. Wajong jongeren en Participatiewet

Werkgever spant zich in om aan Wajong jongeren en of andere doelgroepen bedoelt in de participatiewet, daar waar mogelijk een werk(ervarings)plaats aan te bieden. Over de resultaten tot nu toe heeft werkgever de vakbond geïnformeerd. Beleidsintentie blijft dat daar waar een vacature ontstaat werkgever zal onderzoeken of deze vacante functie door een werknemer die past in de doelgroep kan worden vervuld.

5. Operatorgebouw

In overeenstemming met de daarover met de OR gemaakte afspraak wordt de functie van Lead operator momenteel vastgesteld en vervolgens gewogen. Naar verwachting zal in 2026 deze functiewaardering zijn afgerond.

6. Zwaar werk

Cao-partijen hebben de intentie om het mogelijk te maken voor werknemers met zwaar werk om maximaal drie jaar voor AOW-datum een uitkering te ontvangen om eerder uit te treden. Partijen treden in overleg om te komen tot een concrete afbakening van zwaar werk in de cao, met als doel een afgebakende, structurele regeling. Hierbij spreken partijen af welke financiering passend is en hoe werknemers geïnformeerd worden over en ondersteund worden bij het gebruik van deze regeling. De intentie is de regeling op 1 januari 2026 in te laten gaan.

7. Meeruren deeltijdwerknemer

Cao partijen hebben kennisgenomen van de uitspraak van het EU Hof over meeruren. Er wordt afgesproken dat vanaf 1 januari 2025 de meeruren voor de deeltijdwerknemer op basis van overwerk vergoed wordt als het in opdracht van werkgever is.

8. Synthomer en FNV

In het kader van het belang van onderstaande onderwerpen, zullen Synthomer en FNV in het periodiekoverleg deze onderwerpen blijven bespreken, te weten:

A. Minimum veiligheidsbezetting

Cao-partijen blijven van gedachten wisselen over de minimale veiligheidsbezetting. Werkgever zal inzicht geven in de minimumveiligheidsbezetting en de realisatie in het eerste half jaar.

B. Operator care

Voor de ontwikkeling van de (toekomstige) organisatie en daarbij horende cultuur bestaat erkenning voor het programma operator care. Werkgever zal FNV hierover blijven informeren en haar in de gelegenheid blijven stellen inbreng te leveren.

BIJLAGE XII: Tijdelijke RVU-regeling non cao

- In het Pensioenakkoord van 5 juni 2019 zijn o.a. afspraken gemaakt om eerder te kunnen stoppen met werken;
- De “Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen” (hierna te noemen: “de wet”) strekt tot uitwerking van deze afspraken;
- De wet biedt de mogelijkheid tot tijdelijke facilitering van uittredingsmogelijkheden door een werkgever met een daaraan verbonden tijdelijke versoepeling van de pseudo eindheffing Regeling Vervroegde Uittreding (hierna te noemen: “RVU”).
- Deze regeling treedt in werking op 01-december-2021 en eindigt van rechtswege op 31 december 2025 zonder dat opzegging is vereist. Deze regeling kan schriftelijk tussentijds worden opgezegd met een opzegtermijn van 1 maand. Het is niet de intentie van de werkgever om de overeenkomst tussentijds op te zeggen, deze mogelijkheid is opgenomen voor onvoorziene omstandigheden.

Artikel 1 - Definities

1. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd, zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.
2. Werknemer: de werknemer die gebruikt maakt van de RVU-regeling.
3. Werkgever: de werkgever, die een vaststellingsovereenkomst aangaat of is aangegaan zoals bedoeld in lid 7 van dit artikel.
4. RVU Uitkering: het bedrag dat werknemer zal ontvangen en werknemer en werkgever vastleggen in de vaststellingsovereenkomst. De jaarlijkse indexatie zal in dit bedrag worden meegenomen.
5. Uitkeringsgerechtigde: degene die op grond van de RVU regeling en gemaakte afspraken, recht heeft op een RVU uitkering.
6. Uittredingsdatum: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn werkgever feitelijk middels de vaststellingsovereenkomst eindigt.
7. Vaststellingsovereenkomst: overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eindigt (onder andere de uittredingsdatum en het uitkeringsbedrag).

Artikel 2 - Recht op uitkering/deelname regeling

1. Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft:
 - a. de werknemer die:
 1. werkt in ploegendienst met nachtdienst; of
 2. fysiek / fysisch zwaar werk verricht conform het kader normfuncties chemie; en
 - b. in de periode 01 december 2021 tot en met 31 december 2025 op uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal 1 maand voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt; en
 - c. tenminste 20 jaar een van de functies genoemd onder a in dienstverband bij een werkgever in de sector / bij de werkgever heeft uitgeoefend, of
 - d. Alle NON-CAO medewerkers die in het verleden minimaal 20 jaar een CAO functie hebben uitgeoefend of 20 jaar hebben gewerkt in ploegendienst welke volgens de RVU CAO regeling recht heeft op uitkering / deelname RVU regeling.
2. Geen recht op een uitkering heeft de werknemer die recht heeft op een WGA en/of een IVA-uitkering en daarnaast geen loon uit arbeid ontvangt.
3. Deelname aan de RVU regeling is vrijwillig. De werknemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij wil deelnemen aan de RVU regeling met een minimum van 6 maanden, tenzij de wettelijke periode korter is, en een maximum van 36 maanden.
4. De werkgever vindt het van belang dat de werknemer die deelneemt aan de RVU regeling zich bewust is van de financiële gevolgen daarvan. De werkgever adviseert de werknemer zich,

voorafgaand aan de deelname, goed te laten voorlichten over de financiële gevolgen van deelname aan de regeling middels een financieel planningsgesprek met een deskundige / financiële planner. Gezien de complexiteit van deze tijdelijke RVU regeling stelt de werkgever een budget ter beschikking van €500,- (exclusief BTW).

Toelichting bij artikel 2 lid 1 letter a: zie in de bijlage het kader normfuncties zwaar werk in de chemie en de procedure normering zwaar werk bij van de normfuncties afwijkende functies in de chemie, zoals opgenomen in de sectoranalyse, die een onlosmakelijk onderdeel zijn van de zwaar werk definitie sector chemie.

Artikel 3.a - Duur, hoogte en uitbetaling uitkering

1. Aan de uitkeringsgerechtigde wordt een maandelijkse uitkering in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de uittredingsdatum. De uitkering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend.
2. Het toekennen van de RVU uitkering in de zin van deze regeling kan niet met terugwerkende kracht.
3. De hoogte van de totale uitkering is gelijk aan het RVU-heffing vrijgestelde bedrag maal het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en wordt op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst vastgesteld en vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst. Een kopie van de vaststellingsovereenkomst wordt in het personeelsdossier van de uitkeringsgerechtigde bewaard.
4. De maandelijkse bruto uitkering bedraagt het totaal bedrag zoals bedoeld in lid 3 gedeeld door het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en de AOW-gerechtigde leeftijd, maar kan nooit meer bedragen dan het RVU-heffing vrijgestelde bedrag. De maandelijkse bruto uitkering is gelijk aan het op het moment van uitkeren geldende (geïndexeerde) bedrag genoemd in artikel 32ba lid 7 van de Wet op de loonbelasting 1964.
5. De uitkering wordt maandelijks door de werkgever aan de uitkeringsgerechtigde betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, zoals de loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen) en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet (laag tarief, 2020: 5,45%)
6. De uitkeringsgerechtigde ontvangt maandelijks een (digitale) specificatie van de betaalde uitkering en eenmaal per jaar een (digitale) jaaropgave.
7. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum een parttime dienstverband had, heeft recht op een uitkering naar rato van zijn arbeidsduur ten opzichte van een voltijds dienstverband.

Artikel 4 - Einde recht op uitkering

1. Het recht op uitkering op grond van deze regeling eindigt met ingang van de dag waarop de uitkeringsgerechtigde de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
2. Het recht op uitkering eindigt vóór de in het eerste lid bedoelde datum als de uitkeringsgerechtigde:
 - a. overlijdt met ingang van de dag na de laatste dag van de tweede maand na de maand waarin het overlijden plaatsvond, tenzij de uitkering in de maand van overlijden de laatste termijn is;
 - b. in weerwil van artikel 2 lid 1 letter c in het kader van de beëindiging van deze arbeidsovereenkomst een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) ontvangt;
 - c. opnieuw een dienstbetrekking aanvaardt en wel met ingang van de eerste dag waarop hij in die dienstbetrekking werkzaam is;
 - d. zich op of na de uittredingsdatum vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt, dan wel reeds voorafgaand aan de uittredingsdatum was gevestigd als ondernemer, er inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming worden verkregen en het aantal uren waarop werkzaamheden als zelfstandige worden verricht wordt verhoogd op of na de uittredingsdatum

Artikel 5 - Aanvragen uitkering en verstrekken van gegevens

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling dient minimaal zes maanden vóór de uittredingsdatum een daartoe strekkende aanvraag in bij HR.
2. De aanvraag wordt ingediend bij de HR met gebruikmaking van het daartoe bestemde aanvraagformulier, dat volledig en naar waarheid door de werknemer wordt ingevuld en ondertekend, en onder bijvoeging van de gevraagde bewijsstukken.
3. Indien zwaarwegende bedrijfsomstandigheden naar oordeel van de werkgever zich verzetten kan het verzoek door de werkgever gemotiveerd (schriftelijk) worden afgewezen c.q. door werkgever in overleg met de werknemer een andere datum van uitreden wordt vastgesteld. Als de werknemer het niet eens is met het besluit van de werkgever, dan kan (schriftelijk) bezwaar tegen de afwijzing worden ingediend.
4. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor de uitkering en de werkgever verklaren zich akkoord met de op hen van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit deze regeling.
5. De uitkeringsrechtigde verstrekt onverwijld uit eigen beweging informatie aan de werkgever over het aanvaarden van een dienstbetrekking en/of het verrichten van werkzaamheden als zelfstandige en/of het ontvangen van een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) na de uittredingsdatum. De werkgever kan dit periodiek (laten) toetsen.
6. Gedurende de looptijd van de uitkering is de uitkeringsgerechtigde, in aanvulling op het bepaalde in lid 5, verplicht om uit zichzelf dan wel op eerste verzoek van de werkgever alle informatie aan de werkgever te verstrekken waarvan hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat die van invloed is op het voortbestaan van het recht, de hoogte en de duur van de uitkering.

Artikel 6 – financiering van de uitkering

De uitkering wordt gefinancierd door de werkgever die met de werknemer de vaststellingsovereenkomst heeft ondertekend.

Artikel 7 - Intrekking en wijziging van een besluit tot uitkering

1. Indien de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden de op grond van deze regeling gevraagde of uit eigen beweging te verstrekken inlichtingen niet, niet tijdig, onvolledig of onjuist verstrekt, kan een besluit tot toekomstige uitkering, dan wel tot een reeds lopende uitkering, worden ingetrokken en stopgezet. Uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden worden geacht de in dit lid bedoelde inlichtingen niet of niet tijdig te hebben verstrekt, indien de werkgever de inlichtingen niet binnen twee maanden na ontvangst van het eerste verzoek daartoe of direct nadat het uit eigen beweging te melden feit bekend is bij uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden, heeft ontvangen.
2. De werkgever is bevoegd de door de werkgever opgelopen (in) directe schade als gevolg van door uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden niet, niet tijdig, onvolledig of onjuist verstrekte inlichtingen of anderszins niet voldoen aan de in deze regeling gestelde voorwaarden, al dan niet bestaand uit teveel betaalde uitkeringen, sociale lasten en rente, te verhalen op de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden. Daarbij behoudt de werkgever zich het recht voor verhaal te halen door middel van vermindering van de lopende uitkering.
3. Wanneer sprake is van fraude, valsheid in geschrifte of enig ander misdrijf als vermeld in het Wetboek van Strafrecht, dan kan de werkgever daarvan aangifte doen. Dat laat onverlet de mogelijkheid om in civielrechtelijke procedures of anderszins eventuele schade, al dan niet in de vorm van onverschuldigde betalingen, op betrokkenen te verhalen.
4. De vorige leden zijn niet van toepassing, indien de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden van een gedraging als daar bedoeld redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, waarvan is uitgesloten een beroep op het niet kennen van de inhoud van deze regeling.
5. De werkgever stuurt aan de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden schriftelijk en gemotiveerd het besluit tot het treffen van een maatregel zoals bedoeld in dit artikel aan de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden wordt opgelegd, waarbij in ieder geval wordt vermeld waarom deze maatregel wordt opgelegd en wat de hoogte en duur van de maatregel is.

Artikel 8 - Terugvordering onverschuldigd betaalde uitkering

1. Indien de uitkering geheel of gedeeltelijk onverschuldigd is betaald, kan die uitkering of dat deel van de uitkering worden teruggevorderd van de persoon/personen aan wie onverschuldigd is betaald. Bij onverschuldigde betaling van de uitkering wordt het bruto betaalde bedrag van de uitkering teruggevorderd bij de werknemer of zijn nabestaanden. Voor zover mogelijk zal de terugvordering worden verrekend met de nog uit te betalen uitkering.
2. De uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden ontvangen een beslissing waarin gemotiveerd wordt meegedeeld dat onverschuldigd is betaald, alsmede de termijn waarbinnen hij of zijn nabestaanden het onverschuldigd betaalde bedrag te hebben terugbetaald zijnde twee weken indien gehele of gedeeltelijke verrekening binnen die termijn niet mogelijk is.
3. Indien de persoon of zijn nabestaanden aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet in staat is om binnen twee weken het nog openstaande bedrag ineens terug te betalen, dan kan hij of zijn nabestaanden schriftelijk om een betalingsregeling verzoeken. Hij of zijn nabestaanden dienen dit verzoek, voorzien van onderbouwing, binnen twee weken na dagtekening van de in lid 3 bedoelde beslissing in bij de werkgever. De werkgever neemt binnen 2 weken een besluit op het verzoek.
4. Wanneer de werkgever niet tegemoet komt aan een verzoek tot het treffen van een betalingsregeling, zal de werkgever de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald hiervan schriftelijk mededeling doen. Aan de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald, wordt dan tegelijkertijd het verzoek gedaan de onverschuldigd betaalde uitkering alsnog binnen twee weken terug te betalen.
5. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet tijdig aan de verplichting tot terugbetaling voldoet, of – in het geval van een betalingsregeling – zijn periodiek niet tijdig betaalt, zal de werkgever de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald eenmaal een (digitale) herinnering sturen met de mededeling dat de betaling alsnog binnen 14 dagen moet zijn ontvangen.
6. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet binnen die termijn betaalt of wanneer hij een tweede maal een periodiek mist, zal de gehele vordering zonder verder bericht uit handen worden gegeven aan een incassobureau. De kosten ter zake van de buitengerechtelijke incassokosten komen, conform de wettelijk maximaal toegestane vergoeding zoals vastgesteld in het Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten of enige regelgeving die in plaats van dit besluit zal gelden, voor rekening van de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald.
7. Geen terugvordering zal plaatsvinden na het verstrijken van een termijn van vijf jaar na de datum waarop de werkgever heeft geconstateerd dat de uitkering onverschuldigd is betaald.
8. Indien daarvoor zwaarwegende redenen aanwezig zijn, kan de werkgever geheel of gedeeltelijk afzien van terugvordering.

Artikel 9 – Nadere voorschriften

De werkgever is bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering van de RVU regeling.

Artikel 10 - Hardheidsclausule

Indien de uitvoering van deze regeling naar oordeel van werkgever in een afzonderlijk geval zou leiden tot een evident onbillijke situatie, kan werkgever besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de betreffende werknemer.

In die gevallen waarin het reglement niet voorziet, handelt werkgever naar de geest van de regeling (waarbij enig besluit van haar kant geen precedent zal scheppen voor andere situaties).

Artikel 11 – Geschillenregeling

De werknemer die een geschil heeft met zijn werkgever over deelname aan deze regeling, de inhoud van de vaststellingsovereenkomst, dan wel de uitkeringsgerechtigde die zich niet kan verenigen met een beslissing die hem betreft, kan zich schriftelijk tot HR of de beroepscommissie wenden met het verzoek om een advies.

Artikel 12 – Anti-cumulatie

De werknemer die gebruikt maakt van deze regeling kan geen aanspraak maken op enig andere (wettelijke) regeling en/of vergoeding uit hoofde van (het einde van) de arbeidsovereenkomst, P&P, actieve deelneming aan de pensioen regeling (opbouw), bedrijfsregelingen en/of anderszins.

Bijlage bij TIJDELIJKE RVU REGELING (“zwaar werk”)

Toelichting bij artikel 2 lid 1 letter a Tijdelijke RVU Regeling: het kader normfuncties zwaar werk in de chemie en de procedure normering zwaar werk bij van de normfuncties afwijkende functies in de chemie, zoals opgenomen in de sectoranalyse, die een onlosmakelijk onderdeel zijn van de zwaar werk definitie sector chemie. (Bron: Rapportage sectoranalyse chemie)



Kader normfuncties zwaar werk in de chemie (1)

Proces	Functie	Functie nummer	Punten Werkgerelateerde Bezwaren ≥ 15	Functie in ploegdienst met nachtdienst	Functie in 2-ploegdienst of met consignatie	Toelichting
Productie	Shiftsupervisor (ploegchef productie)	14.02.05	3			Alleen zwaar in ploegdienst met nachtdienst
	Paneeloperator (controlekamer)	14.04.07	8			Alleen zwaar in ploegdienst met nachtdienst
	Buitenoperator	14.05.10	20			Zwaar ongeacht werktijden door: uitoefenen kracht bij handmatige bedieningswerkzaamheden en assisteren bij reparaties; inspannende houdingen bij bedieningswerk (bukken, boven de macht werken e.d.); Hinder van wisselende weersomstandigheden, kleverige harsoorten, machinelawaai en vuil. Dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen. Kans op letsel door in aanraking komen met hete leidingen en agressieve chemicalieën, vallen van trappen en uitschieten van gereedschap.
	Hulpoperator (verpakking)	14.07.23	19			Zwaar ongeacht werktijden door: uitoefenen kracht bij bepaalde handelingen, o.a. verplaatsen van volle zakken. Afwisselend staand en zittend werken, soms met gedwongen houding en beweging (heftruck). Hinder van temperatuurverschillen (binnen/buiten), tocht, vuil machinelawaai en onaangename stoffen. Kans op letsel door rijden met heftruck, vallen van goederen en werken met agressieve stoffen.
	Machineoperator (verpakkinglijn)	14.07.24	11			Alleen zwaar in combinatie met ploegdienst met nachtdienst of 2 ploegdienst/consignatie of zwaardere werkgerelateerde bezwaren dan: krachtsuitoefening bij het opheffen van bepaalde storingen, verplaatsen van verpakkingsmateriaal. Inspannende houdingen (staan, bukken, reiken) bij de uitoefening van de werkzaamheden (afwisselend). Hinder van lawaai van machines en warmte van krimp tunnel. Kans op letsel door in aanraking komen met beegende machinedelen, glasscherven.

	niet zwaar
	enigszins zwaar
	zwaar werk

minimaal 20 jaar de functie hebben uitgeoefend.



Kader normfuncties zwaar werk in de chemie (2)

Proces	Functie	Functie nummer	Punten Werkgerelateerde Bezwaren ≥ 15	Functie in ploegen dienst met nachtdienst	Functie in 2-ploegendienst of met consignatie	Toelichting
Logistiek	Heftruckchauffeur (grondstoffenmagazijn)	10.05.11	13			Alleen zwaar in combinatie met ploegendienst met nachtdienst of 2 ploegendienst/consignatie of zwaardere werkgerelateerde bezwaren dan: Uitoefenen van kracht bij (incidenteel) handmatig verplaatsen van goederen. Inspannende houdingen bij besturen van heftruck. Hinder van temperatuurverschillen (binnen/buiten) en tocht bij overgang tussen ruimten en lawaai. Kans op letsel tijdens transportwerkzaamheden.
Maintenance	Onderhoudsmonteur B (mechanisch)	18.16.26	17			Zwaar ongeacht werktijden door: krachtsuitoefening bij verplaatsen van materialen en (de)montagewerkzaamheden. Inspannende houding bij het werken op moeilijk toegankelijke plaatsen. Hinder van hitte, lawaai en vuil, sterk ruikende stoffen en temperatuurswisselingen in verband met binnen-buiten werk. Dragen van voorgeschreven beschermingsmiddelen. Kans op letsel door vallen, bekneld raken, uitschietend gereedschap, contact met gezondheidsschadende stoffen.
	E&I monteur B	18.05.11	13			Alleen zwaar in combinatie met ploegendienst met nachtdienst of 2 ploegendienst/consignatie of zwaardere werkgerelateerde bezwaren dan: Uitoefenen van kracht bij (de)montagewerkzaamheden, verplaatsen van materialen e.d. Inspannende houdingen bij het werken op moeilijk toegankelijke plaatsen. Hinder van stof, lawaai, sterk ruikende stoffen en temperatuurverschillen bij verblijf in productieruimten. Kans op letsel door vallen en door aanraking van onder spanning staande onderdelen.
	Maintenance engineer	18.10.17	3			Alleen zwaar in ploegendienst met nachtdienst
Kwaliteit	Analist A	09.07.07	7			Alleen zwaar in ploegendienst met nachtdienst

minimaal 20 jaar de functie hebben uitgeoefend.

40

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

