

Inhoudsopgave

Artikel 1 Definities.....	3
Artikel 2 Duur der overeenkomst	4
Artikel 3 Algemene verplichtingen van partijen.....	4
Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werkgever en de werknemer	5
Artikel 5 Inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen: behoud en ontwikkeling	8
Artikel 6 Aanstelling en ontslag.....	11
Artikel 7 Arbeidsduur en dienstrooster.....	12
Artikel 8 Functiegroepen en salarisgroepen.....	15
Artikel 9 Herziening van het salaris.....	17
Artikel 10 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid	20
Artikel 11 Vakantietoeslag.....	21
Artikel 12 Eindejaarsuitkering.....	21
Artikel 13 Special Recognition Award (SRA)	21
Artikel 14 Pensioen.....	22
Artikel 15 Vakantie	26
Artikel 16 Verlof.....	29
Artikel 17 Verzuim/bijzonder verlof.....	32
Artikel 18 Ouderschapsverlof.....	35
Artikel 19 Scholing en vorming jeugdige werknemers.....	36
Artikel 20 Beloning van inleenkrachten	37
Artikel 21 Sociaal Verslag.....	38
Artikel 22 Vakbondswerk in de bedrijven	38
Bijlage I Salarisschalen	39
Bijlage II Bijzondere beloningen.....	41
Bijlage III Protocol verlengde dagdienstrooster hoge druk laboratorium en Quality Control	52
Bijlage IV Ziekteverzuim.....	54
Bijlage V Overleg met vakverenigingen	55
Bijlage VI Overgangsregeling VUT-compensatie en voortzetting pensioenopbouw geboortejaren 1950 tot en met 1965	57
Bijlage VII Overgangsregeling uitzichtgarantie ploegenpensioen	60
Bijlage VIII Protocol cao 2018-2019	62

Tussen Albemarle Catalysts Company BV

als partij ter ene zijde

en

FNV en CNV Vakmensen.nl

elk als partij ter andere zijde

is de volgende cao afgesproken met een looptijd van 1 januari 2018 tot en met 31 maart 2019

Artikel 1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst waartoe wordt verstaan onder:

- a. Werkgever: de partij ter ene zijde bij de toepasselijke cao, Albemarle Catalysts BV.
- b. Vakverenigingen: de contracterende partijen ter andere zijde bij de cao.
- c. Werknemer: elk personeelslid met standplaats in Nederland in dienst van de werkgever, dat is ingedeeld in de cao behorende salarisgroepen en dat de pensioengerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt, met uitzondering van vakantiewerkers en stagiairs.
- d. Deeltijdwerknemer: een werknemer die niet de volledige arbeidsduur van artikel 7.2 werkzaam is. Daar waar in de cao wordt gesproken over werknemers worden ook deeltijdwerknemers bedoeld, met dien verstande dat de arbeidsvoorwaarden voor deeltijdwerknemers naar evenredigheid van het voor hen geldende deeltijdpercentage worden vastgesteld, tenzij in de cao anders wordt bepaald.
- e. Deeltijdpercentage: de arbeidsduur voor een deeltijdwerker in verhouding tot de arbeidsduur van artikel 7.2.
- f. Ondernemingsraad: een ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.
- g. Maand: Een volle kalendermaand.
- h. Week: een volle kalenderweek, aanvangend op maandag.
- i. Dag: een periode van 24 uur, die aanvangt aan het begin van de eerste in de ochtend eindigende dienst. Voor locaties waarin niet in ploegdienst wordt gewerkt, vangt de dag aan te 00.00 uur.
- j. Dienstrooster: een arbeidstijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter met hun arbeid aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken.
- k. Dienst: een aaneengesloten werkperiode uit een dienstrooster zoals nader omschreven in artikel 7.
- l. Normale arbeidsduur: het aantal uren dat de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten.
- m. Maandsalaris: het salaris zoals opgenomen in bijlage I.
- n. Maandinkomen: het maandsalaris vermeerderd met de compensatietoeslag als bedoeld in art.16.1.4 en de bijzondere beloningen als bedoeld in bijlage II.
- o. Jaarsalaris: 12 maal het maandsalaris, vermeerderd met de vakantietoeslag en de eindejaaruitkering.
- p. Jaarinkomen: 12 maal het maandinkomen vermeerderd met de vakantietoeslag.
- q. Diensttijd: de periode gedurende welke een werknemer ononderbroken in dienst is geweest van de werkgever. Een ononderbroken dienstverband wordt mede geacht aanwezig te zijn bij een reeks aaneengesloten dienstbetrekkingen bij met elkaar gelieerde werkgevers, mits deze op het tijdstip van verandering van dienstbetrekking gelieerd waren.
- r. Pensioenrichtleeftijd: de volgens het pensioenreglement geldende pensioenrichtleeftijd, te weten de eerste dag van de maand waarin de 68-jarige leeftijd wordt bereikt.

Artikel 2 Duur der overeenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2018 en eindigt op 31 maart 2019 om 24.00 uur, zonder dat enige opzegging vereist zal zijn.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van partijen

3.1. Algemeen

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

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

De werkgever zal eveneens nakoming van deze overeenkomst met alle hem ten dienste staande middelen bevorderen.

3.2. Geschillen

- a. Partijen zullen bij een tussen hen gerezen geschil, verband houdend met de uitleg of toepassing van deze cao, geen staking of uitsluiting toepassen.
- b. Zij zullen geen tussen hen gerezen geschil aan de rechter voorleggen voordat zij gezamenlijk hebben geprobeerd een oplossing te vinden. Daarvoor zal de partij die van mening is dat de andere partij deze cao niet op de juiste wijze heeft uitgelegd, toegepast of niet heeft nageleefd, aan de andere partij binnen een maand nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk en beargumenteerd verzoeken de uitleg of toepassing te herzien of de bepalingen van de cao in acht te nemen. Een dergelijk verzoek verplicht de partijen tot overleg over een gezamenlijke oplossing, tenzij het verzoek onmiddellijk wordt ingewilligd.

Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil bij de andere partij op de omschreven wijze is aangebracht geen oplossing tot stand is gekomen, kan het geschil aan de rechter worden voorgelegd

3.3. Collectieve Arbeidsovereenkomst

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

3.4. Individuele arbeidsovereenkomst

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

3.5. Ontwikkeling Sociaal Beleid

Partijen hebben zich bereid verklaard Sociaal Beleid voor de toekomst in voortdurende - de gebruikelijke looptijden van cao's overschrijdende - samenwerking te ontwikkelen.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werkgever en de werknemer

4.1. Arbeidsomstandigheden

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

4.2. Werkzaamheden

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

4.3. Werktijden

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

4.3a. Werken in deeltijd

1. De werknemer kan, met in achtneming van de wet Aanpassing arbeidsduur, een verzoek tot het werken in deeltijd indienen. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer kennis kan nemen van de procedure die binnen de onderneming geldt voor het indienen van een deeltijdaanvraag.
2. De behandelingstermijn bedraagt maximaal drie maanden. De goedkeuring of afwijzing geschiedt schriftelijk, waarbij in geval van afwijzing de motieven worden aangegeven.
3. De werkgever zal met de deeltijdaanvraag instemmen, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

- 4.3b. Passende functie voor ploegendienstwerknemer 55+
De werkgever zal een werknemer van 55 jaar of ouder werkzaam in ploegendienst zoveel mogelijk voorrang geven bij het vervullen van passende functies met een minder belastend dienstrooster.

4.4. Consignatie

1. In functies waar ten behoeve van de goede gang van zaken in het bedrijf consignatie noodzakelijk is, is deze verplicht. Deze verplichting geldt niet voor de werknemers van 55 jaar en ouder.
2. Een geconsigneerde werknemer dient er voor zorg te dragen dat hij te allen tijde bereikbaar is en dient zich te onthouden van activiteiten of handelingen die hem verhinderen, bij een oproep tot het verrichten van de bedongen arbeid, aan deze oproep gevolg te geven.

4.5. Arbeidsgehandicapte werknemers

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

4.6. Nevenwerkzaamheden

1. De werknemer behoeft voor het verrichten van werkzaamheden in loondienst van derden of als zelfstandige de schriftelijke toestemming van de werkgever.
2. Onder werkzaamheden als in de vorige volzin bedoeld worden tevens verstaan commissariaten en adviseurschappen bij organisaties met winstoogmerk, ook indien daaraan geen of geen vaste bezoldiging is verbonden.
3. De werkgever is bevoegd de schriftelijke toestemming te onthouden indien en voor zover de nevenwerkzaamheden een adequate vervulling van de dienstbetrekking bij de werkgever in de weg staan en daarbij rekening houdend met de belangen van de werknemer. Het onthouden van toestemming wordt schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer medegedeeld.
4. De werkgever is bevoegd een werknemer die zonder de schriftelijke toestemming van de werkgever de sub 1. genoemde werkzaamheden verricht, zonder behoud van inkomen te schorsen voor maximaal twee dagen en in geval van herhaling zal de werkgever dit beschouwen als een dringende reden als bedoeld in artikel 678 en 679 BW.
5. Heeft de in de vorige alinea bedoelde werknemer nagelaten de werkgever om toestemming te vragen dan zal de werkgever niet tot schorsing overgaan alvorens de werknemer in gebreke te stellen en hem een termijn van twee weken te gunnen om het verzuim te herstellen.
6. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van niet door de werkgever goedgekeurde arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 10 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

4.7. Geheimhouding

1. De werknemer is gehouden noch tijdens de dienstbetrekking, noch na beëindiging daarvan op enigerlei wijze aan derden mededeling te doen aangaande op welke wijze dan ook tot zijn kennis gekomen gegevens betreffende of verband houdende met bedrijfsaangelegenheden zowel van de werkgever als van met deze gelieerde ondernemingen, waarvan hij weet of behoort te weten dat ze ten opzichte van die derden geheim zijn, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever of de betrokken gelieerde onderneming.
2. De werknemer is verplicht in het kader van de privacybescherming alle hem uit hoofde van zijn functie of anderszins ter kennis gekomen geregistreerde persoonsgegevens, niet anders te gebruiken dan voor het doel waarvoor de registratie is ingesteld en voor de uitoefening van zijn functie nodig is, alsmede niets hieromtrent aan onbevoegden mede te delen.
3. Het is de werknemer verboden om aan de werkgever of een met deze gelieerde onderneming toebehorende boeken, correspondentie, tekeningen, berekeningen en andere bescheiden in de ruimste zin op bovenstaande bedrijfsaangelegenheden betrekking hebbend, alsmede daarvan gemaakte afschriften of aantekeningen, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever in zijn particuliere bezit te houden, aan derden te tonen of ter beschikking te stellen.
4. Alle in sub 3 van dit lid bedoelde bescheiden, ook al zijn deze op papier aan de werknemer toebehorend gesteld, of aan hem persoonlijk geadresseerd, moeten desgevraagd, doch in ieder geval bij het einde van de dienstbetrekking, onverwijld aan de werkgever ter hand worden gesteld.

4.8. Bekendmakingen

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

4.9. Eenzijdig wijzigingsbeding

1. De werkgever is bevoegd eenzijdig arbeidsvoorwaarden te wijzigen indien en voor zover aanpassing voortvloeit uit bepalingen in de individuele c.q. de collectieve arbeidsovereenkomst.
2. De werkgever zal echter slechts gebruik maken van een eenzijdig wijzigingsbeding zoals bedoeld in het vorige lid, indien hij bij de betreffende wijziging van de arbeidsvoorwaarde een zodanig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Artikel 5 Inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen: behoud en ontwikkeling

5.1. Algemeen

5.1.1.

1. Het voortbestaan van de onderneming vraagt om voortdurende aanpassing aan veranderingen in de sociale, economische en technologische omgeving. Dit betekent dat elke actuele situatie binnen de onderneming per definitie tijdelijk is.
2. De werkgever en de werknemer dienen zich doorlopend van deze tijdelijkheid bewust te zijn en te anticiperen op mogelijke veranderingen door voortdurende aandacht voor de inzetbaarheid van de werknemer binnen de onderneming en de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt.

5.1.2.

Inzetbaar is de werknemer die beschikt over op de arbeidsmarkt (binnen en buiten de onderneming) verlangde kennis, vaardigheden en werkhouding voor arbeid met een inkomensniveau gelijk aan zijn actuele inkomensniveau.

5.2. Taken en verantwoordelijkheden

5.2.1.

De werkgever en de werknemer dragen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor behoud en ontwikkeling van de inzetbaarheid van de werknemer en zijn kansen op de arbeidsmarkt.

5.2.2.

1. De werkgever waarborgt dat de werknemer zijn kennis, vaardigheden en werkhouding optimaal kan ontwikkelen en houdt hierbij rekening met de werkzaamheden, het rooster en arbeidsomstandigheden.
2. Bij de vaststelling van het dienstrooster houdt de werkgever op verzoek van de werknemer rekening met de aanvangstijden van opleidingen die de werknemer volgt in het kader van met de werkgever gemaakte persoonlijke ontwikkelingsafspraken.

5.2.3.

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

5.2.4. Soorten opleidingen

1. Functienoodzakelijke opleiding¹
 - a. Deze opleiding is nodig voor de uitoefening van de functie en wordt in opdracht van de werkgever gevolgd.
 - b. Voor opleidingstijd geldt het bepaalde van artikel 5.3.5 lid 3.
 - c. Voor de terugbetaling van de opleidings- en studiekosten geldt het bepaalde van artikel 5.3.6.
2. Opleiden in het kader van het ontwikkelingsplan en/of eigen initiatief
 - a. Met de werknemer vindt ten minste eenmaal per jaar een beoordelingsgesprek plaats als bedoeld in artikel 5.2.3 lid 1.
 - b. Opleidingen voortvloeiend uit dit gesprek kunnen zowel in opdracht van de werkgever als ook op eigen initiatief van de werknemer worden gevolgd en zijn niet direct functienoodzakelijk, maar meer algemeen van aard.
 - c. Dit soort opleidingen levert een substantiële meerwaarde voor de werknemer op.
 - d. Dit soort opleidingen draagt bij aan een verbetering van de arbeidsmarktpositie.
 - e. Indien de opleiding in opdracht van de werkgever wordt gevolgd, is artikel 5.3.5 lid 2 van toepassing.
 - f. Indien de opleiding op eigen initiatief van de werknemer en/of in onderling overleg wordt gevolgd, is artikel 5.3.5 lid 1 van toepassing.
 - g. Voor de terugbetaling van de opleidings- en studiekosten geldt het bepaalde van artikel 5.3.6.
3. Opleiden voor een externe functie en/of niet werkgerelateerd
 - a. Dit soort opleidingen heeft veelal een algemeen karakter.
 - b. Dit soort opleidingen levert een substantiële meerwaarde voor de werknemer op.
 - c. Dit soort opleidingen draagt bij aan een verbetering van de arbeidsmarktpositie.
 - d. Voor opleidingstijd geldt het bepaalde van artikel 5.3.5 lid 1.
 - e. Voor de terugbetaling van de opleidings- en studiekosten geldt het bepaalde van artikel 5.3.6.

5.2.5. Europees Sociaal Fonds

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

5.3. Faciliteiten

5.3.1. Advies bij keuze van opleiding

1. De werknemer kan zich met betrekking tot behoud en ontwikkeling van zijn inzetbaarheid na overleg met de werkgever door een erkend instituut laten adviseren.
2. De in redelijkheid daarvoor gemaakte kosten worden eenmaal per drie jaar door de werkgever vergoed aan de werknemer.

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

5.3.2. Vergoeding van studiekosten in het kader van de vergroting van de inzetbaarheid van de werknemer

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

5.3.3. Vergoeding van studiekosten in het kader van de functie buiten de onderneming
Is de opleiding bedoeld voor een functie buiten de onderneming, dan is het recht op vergoeding van studiekosten gebonden aan schriftelijke afspraken over inspanningen van de werknemer tot verwerving van een dergelijke functie binnen een redelijke termijn na afronding van de opleiding.

5.3.4. Second opinion voor deelname aan opleiding

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

5.3.5. Opleidingstijd

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

5.3.6. Terugbetalingsregeling

- a. In geval van beëindiging van de dienstbetrekking door de werknemer tijdens of kort na het afronden van de studie is geen sprake van terugbetaling van de studiekosten door de werknemer, indien de opleiding in opdracht van de werkgever is gevolgd.
- b. In geval van beëindiging van de dienstbetrekking door de werknemer tijdens of kort na het afronden van de studie kan de werkgever terugbetaling van de studiekosten eisen van de werknemer, indien de opleiding in onderling overleg c.q. op initiatief van de werknemer is gevolgd:
 1. 100% van de studiekosten voor afronding van de studie;
 2. 75% van de studiekosten indien de dienstbetrekking binnen 6 maanden na afronding van de studie eindigt;
 3. 50% van de studiekosten indien de dienstbetrekking binnen 12 maanden na afronding van de studie eindigt;
 4. 25% van de studiekosten indien de dienstbetrekking binnen 18 maanden na afronding van de studie eindigt.

Artikel 6 Aanstelling en ontslag

6.1. Proeftijd

Bij het aangaan van een dienstverband kan wederzijds een proeftijd worden overeengekomen conform de bepalingen van art. 7:652 BW. Tijdens de proeftijd is ieder der partijen bevoegd de dienstbetrekking met onmiddellijke ingang door kennisgeving aan de wederpartij te beëindigen.

In afwijking van het bovenstaande is er geen proeftijd mogelijk bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van ten hoogste 6 maanden.

6.2. Aard van het dienstverband

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

6.3. Dienstverband voor onbepaalde tijd

6.3.1. Beëindiging dienstverband door opzegging

- a. De werkgever zowel als de werknemer kan het dienstverband beëindigen door opzegging met inachtneming van de wettelijke termijn.
- b. Voor de werknemers die vallen in schaal 8 of hoger geldt een opzegtermijn van 3 maanden, tenzij de wet een langere termijn aangeeft.
- c. Onverminderd het bovenstaande zal het dienstverband altijd eindigen op de laatste dag van een kalendermaand.

6.3.2. Beëindiging dienstverband in verband met pensionering

In alle gevallen eindigt de dienstbetrekking automatisch en zonder dat opzegging nodig is, op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

6.4. Dienstverband voor bepaalde tijd

1. Er is sprake van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd indien en voor zover sprake is van niet meer dan 3 achtereenvolgende voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten die elkaar met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden niet hebben overschreden.
2. Van het bepaalde in lid 1 wordt afgeweken in die zin, dat opvolgende arbeidsovereenkomsten als één arbeidsovereenkomst worden beschouwd indien en voor zover sprake is van uitzendovereenkomsten zoals bedoeld in art. 7:690 BW.
3. In de zin van dit cao-artikel is een detacheringsovereenkomst geen uitzendovereenkomst.
4. Op dienstverbanden voor bepaalde tijd is het bepaalde in art. 7:670 leden 1 en 3 BW (opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid en tijdens militaire dienst) niet van toepassing.

6.5. Ontslag op staande voet

1. Ieder dienstverband kan onmiddellijk worden beëindigd ingeval van een dringende onverwijld aan wederpartij medegedeelde reden zoals bedoeld in artikel 7:678 dan wel 7:679 BW.
2. De werkgever zal, wanneer hij een dergelijke beslissing neemt, de betrokken ondernemingsraad, zo mogelijk vooraf, hierover informeren.

Artikel 7 Arbeidsduur en dienstrooster

7.1. Algemeen

7.1.1.

De werkgever stelt vast op welke wijze de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur in een rooster, in beginsel een jaarrooster, wordt gespreid, met inachtneming van de bepalingen die in de Arbeidstijdenwet zijn begrepen, alsmede van de overige bepalingen die cao-partijen omtrent arbeidsduur en werktijden zijn overeengekomen en in deze overeenkomst zijn neergelegd.

7.1.2.

Ter bevordering van een goed overleg over roosters op afdelingen en in locaties worden de volgende richtlijnen gehanteerd:

1. De locatie-/afdelingsleiding stelt randvoorwaarden met betrekking tot bedrijfstijd en vereiste bezetting van de locatie.
2. De leiding en de werknemers zullen ieder voorstellen met betrekking tot roosters kunnen doen.
3. Roostervoorstellen worden zowel individueel tussen de chef en de werknemers als in werkoverleg besproken.
4. Eventuele afwijzing van een roostervoorstel van (de) werknemer(s) wordt schriftelijk gemotiveerd.

7.1.3.

1. De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van zijn dienstrooster.
2. Overplaatsing naar een ander dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.

7.2. Arbeidsduur

7.2.1.

Voor de werknemer die niet in 5-ploegendienst werkt, geldt een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week, vóór toepassing van het gestelde in artikel 16.2.1. (omvang verlofrechten) en artikel 16.5.1 (inroosteren van verlof).

7.2.2.

Voor de werknemer werkzaam in 5-ploegendienst geldt een arbeidsduur van gemiddeld 33,6 uur per week.

7.3. Werktijden voor de werknemers en de deeltijdwerknemers die niet in 5-ploegendienst werken

7.3.1.

- a. Volgens rooster wordt op maximaal vijf van de eerste zes dagen van de week gewerkt.
- b. In een rooster met enkelvoudige diensten wordt in de regel gewerkt tussen 06:30.00 en 20.00 uur.
- c. In een rooster met meervoudige diensten wordt gewerkt in ochtend- en middagdiensten, in dag- en nachtdiensten, dan wel in nacht-, ochtend- en middagdiensten.

7.3.2.

- a. In een rooster met meervoudige diensten is het uitgangspunt een zo gelijk mogelijke spreiding van de arbeidsduur over de verschillende dienstsoorten.
- b. In overleg met de ondernemingsraad kan van dit uitgangspunt worden afgeweken, indien daarmee een zwaarwegend belang is gediend.

7.3.3.

- a. De dagelijkse werktijd (dienstlengte) volgens rooster bedraagt maximaal 10 uur, doch zal als regel de 9 uur niet overschrijden.
- b. Van de mogelijkheid om in een rooster een 10-uursdienst op te nemen zal slechts terughoudend gebruik worden gemaakt.

7.3.4.

De wekelijkse werktijd volgens rooster bedraagt maximaal 45 uur; in geen geval zal langer dan 13 aaneengesloten weken de werktijd volgens rooster op dit maximum kunnen worden gesteld.

7.3.5.

- a. Voor een werknemer kunnen jaarlijks maximaal 13 zaterdagdiensten worden ingeroosterd.
- b. Deze bepaling is niet van toepassing indien de werknemer bij doorlopend dienstverband reeds vóór 1 september 1995 werkzaam was in een rooster waarin de zaterdag als werkdag was opgenomen.

7.3.6.

Regelingen inzake variabele werktijden zullen in overleg met de ondernemingsraad kunnen worden getroffen.

7.4. Werktijden voor Werknemers die in verlengde dagdienst (DD-7) werkzaam zijn (uitgewerkt in bijlage III)

7.4.1.

In afwijking van het in artikel 7.3 bepaalde geldt voor de werknemers in het hogedruklaboratorium en Quality Control de volgende regeling.

- a. Volgens rooster van 7 dagdiensten wordt op gemiddeld vijf dagen van de week gewerkt.
- b. In dit rooster wordt gewerkt in ochtend- en middagdiensten.
- c. Indien volgens het rooster op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag moet worden gewerkt, zijn de werknemers die het voorafgaande en/of komende weekeinde hebben gewerkt of moeten werken, hiervan vrijgesteld. De gewerkte uren worden beloond als overwerk, waarbij zoveel mogelijk vooraf vrije tijd compensatie wordt verleend.
- d. Indien door omstandigheden door de werkgever roosterwisseling noodzakelijk wordt geacht, wordt (vooraf) vrije tijdcompensatie gegeven voor de eventueel te maken overuren.
- e. De overgang van het 4/5-ploegendienstrooster naar het verlengde dagdienstrooster zal als volgt geschieden:
 - a. van 4/5-ploegendienstrooster naar 2 ploegdienstrooster en
 - b. van 2-ploegendienstrooster naar 4/5-ploegendienstrooster, steeds inclusief het werken op alle dagen van de week.
- f. Op deze overgangsmomenten zal worden berekend of de gemiddelde arbeidsduur, welke bij deze roosters hoort, is behaald.
- g. De opname van Verlof uren zal geschieden volgens de locatie roosterafspraken. De opname van Verlof uren op zaterdag of zondag zal niet worden toegestaan.

7.5. Werktijden voor de werknemers en de deeltijdwerknemers die in 5-ploegendienst werken

7.5.1.

In 5-ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer afwisselend in een nacht-, ochtend- en middagdienst is ingedeeld, onderbroken door roostervrije dagen.

7.5.2.

- a. Aan het begin van ieder jaar wordt per bedrijfseenheid het individuele rooster van de werknemer vastgesteld overeenkomstig 7.5.3.
- b. Werktijd omvat additioneel 15 minuten voor wachtoverdracht, omkleden en douchen. De werkgever heeft hiervoor de bepaling dat per kalenderjaar vijf extra diensten worden ingeroosterd teneinde voorzienbare bezettingsproblemen als gevolg van vakantieopname, opleiding/training en/of verhoogde bedrijvigheid te voorkomen, laten vervallen.
- c. Een werknemer van 55 jaar of ouder kan voorafgaand aan de vaststelling van het jaarrooster het verzoek indienen vrijgesteld te worden voor extra diensten voor zover deze niet bedoeld zijn voor opleidingen, training, veiligheids- en overige instructie.
- d. De werkgever zal aan de vrijstellingsverzoeken gevolg geven, tenzij met instemming van de ondernemingsraad anders overeengekomen wordt.

7.5.3. Vaststelling individuele roosters in 5-ploegendienst

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

7.6. Feestdagen en 5 mei

7.6.1.

Feestdagen zijn: Nieuwjaar, beide paasdagen, Hemelvaartsdag, beide pinksterdagen, Koningsdag en de beide kerstdagen.

Op feestdagen wordt, behalve door een werknemer in 5-ploegendienst, normaliter niet gewerkt.

7.6.2.

In de jaren dat op 5 mei het lustrum van de bevrijding wordt gevierd, geldt deze dag als feestdag.

7.7. Incidenteel thuiswerken

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

De randvoorwaarden en spelregels voor het incidenteel thuiswerken zijn beschikbaar bij HR.

Artikel 8 Functiegroepen en salarisgroepen

8.1. Functie-indeling

8.1.1.

De functies van de werknemers zijn ingedeeld in een aantal functiegroepen. Indeling van de functie in de groepen geschiedt door vergelijking met referentiefuncties, die ter inzage liggen bij de HR-afdeling. Deze referentiefuncties worden met behulp van een met de vakverenigingen overeengekomen methode gewaardeerd en met de vakverenigingen afgestemd. Er zijn zoveel referentiefuncties verspreid over de verschillende niveaus en de verschillende disciplines als nodig is om een goede indeling van functies mogelijk te maken. Van elke referentiefunctie is een functieomschrijving opgesteld, die - indien nodig - aan (een vertegenwoordiging van) betrokken functievervullers en hun chefs ter verificatie van een juiste weergave van de functie-inhoud is voorgelegd. Wijzigingen in de referentiefuncties worden aan de vakverenigingen ter toetsing voorgelegd en aan de werknemers ter kennis gebracht.

8.1.2.

Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld. Van niet-rasterfuncties wordt in principe en in ieder geval desgewenst schriftelijk een beknopte functiekenmerk opgesteld. Daarin worden de belangrijkste aspecten van de functie weergegeven en bij de indelingsargumentatie wordt verwezen naar de referentiefunctie(s) waarmee vergeleken is.

8.2. Beroepsprocedure bij functie-indeling

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

8.2.1. Overleg

Indien een werknemer van mening is, dat zijn functie onjuist is ingedeeld, dient hij allereerst in overleg te treden met zijn chef. Deze kan zo nodig de naasthogere chef en/of de afdeling HR inschakelen. De werknemer kan inzage krijgen in de referentiefuncties die van belang zijn voor het beoordelen van de eigen functie-indeling.

8.2.2. Indelingsbeslissing

Indien dit overleg niet leidt tot een bevredigende oplossing kan de werknemer een schriftelijke indelingsbeslissing vragen. Deze wordt binnen 14 dagen verstrekt.

8.2.3. Intern beroep

8.2.3.1.

De werknemer kan binnen drie maanden na ontvangst van de indelingsbeslissing tegen deze beslissing in beroep gaan.

8.2.3.2.

Het beroep dient schriftelijk te worden ingediend bij de afdeling HR en dient de gronden te bevatten waarom men van mening is, dat de omstreden functie ten opzichte van de gehanteerde referentiefunctie(s) onjuist zou zijn ingedeeld. Voor zover van toepassing dient betrokkene tevens in het intern beroep de datum te vermelden waarop naar zijn mening een eventuele terugwerkende kracht zou moeten ingaan. Betrokkene dient de eigen chef in kennis te stellen van het ingediende beroep. De ontvangst van het beroep wordt door de afdeling HR schriftelijk bevestigd.

8.2.3.3.

Alvorens een intern beroep in behandeling kan worden genomen, dient een volledige omschrijving van de functie, indien niet aanwezig, tot stand te komen en door betrokken functievervuller(s), de directe chef en naasthogere chef ondertekend te worden. Bij verschil van mening tussen de betrokken functievervuller(s) en de directe chef, beslist de naasthogere chef over de inhoud van de functieomschrijving.

8.2.3.4.

De afdeling HR schakelt de licentiehouders in, welke de functie in behandeling neemt, c.q. laat nemen. De licentiehouders analyseren de functie en kent een aantal punten toe, opdat een meer gedetailleerde vergelijking met de referentiefunctie(s) die redelijkerwijs vergelijkbaar zijn, mogelijk wordt gemaakt.

8.2.3.5.

Een beslissing wordt, op basis van het advies van de licentiehouders, via de afdeling HR, schriftelijk en gemotiveerd binnen drie maanden na de datum van indiening van het schriftelijk beroep aan de betrokken werknemer medegedeeld. De beslissing bevat tevens de datum van ingang van een eventuele herziening, die niet later zal liggen dan de datum van indiening van het intern beroep.

8.2.4. Extern beroep

Indien een werknemer niet instemt met de beslissing uit het intern beroep, kan hij binnen drie maanden na mededeling hiervan een deskundige van zijn vakvereniging, die partij is bij de CAO, verzoeken in overleg te treden met de afdeling HR en de licentiehouders over de vraag of de functie juist is ingedeeld. De bezoeksdatum van de externe deskundige(n) wordt in overleg met betrokkenen vastgesteld. Als de deskundigen over de functie-indeling tot overeenstemming zijn gekomen, ontvangt betrokkene schriftelijk de gezamenlijke bindende uitspraak. Indien geen overeenstemming wordt bereikt, wordt het vraagstuk met de wederzijdse standpunten voorgelegd, enerzijds aan het bevoegde management, anderzijds aan de beleidsbepalende instantie van de betrokken vakvereniging. Deze instantie kunnen voor schriftelijk advies eventueel een deskundige van de licentiehouders inschakelen. De behandelingstijd van een extern beroep is doorgaans maximaal drie maanden.

8.2.5. Herhaald beroep

Geen beroep wordt in behandeling genomen binnen twee jaar, na schriftelijke bevestiging van een definitieve beslissing op een eerder beroep van dezelfde werknemer, tenzij in intern overleg zoals onder 8.2.1. bedoeld, is vastgesteld dat er duidelijke veranderingen in de functie zijn opgetreden.

8.2.6. Overige punten

Indien bovenstaande behandelingstijden niet kunnen worden aangehouden, zullen betrokkenen daarvan schriftelijk bericht ontvangen. Indien een begeleidings- of indelingsadviescommissie aanwezig is, zal daarvoor een plaats in deze procedure worden ingeruimd en ontvangt deze commissie kopieën van de relevante stukken.

8.3. Salarisindeling

8.3.1.

Bij elke functiegroep hoort een salarisgroep. Per salarisgroep worden het minimum, het 90%-niveau en het 100% niveau vermeld.

8.3.2.

Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de salarisgroep waarin hij is geplaatst en van het hem toegekende salaris.

8.3.3. Indeling in een salarisgroep bij indiensttreding

8.3.3.1.

Een werknemer die over de kundigheden beschikt die voor de vervulling van zijn functie worden vereist, wordt in de salarisgroep ingedeeld die met zijn functie-indeling overeenkomt. Hij ontvangt ten minste het minimum van deze salarisgroep.

8.3.3.2.

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

8.4.

Het salaris wordt geacht een beloning te zijn voor functievervulling in dagdienst. Extra gewerkte uren en inconveniëntie worden beloond volgens de bijlage II opgenomen bepalingen.

8.5. Uitbetaling maandsalaris

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

Artikel 9 Herziening van het salaris

9.1. Jaarlijkse herziening van het salaris

9.1.1.

Per 1 april van enig jaar wordt het salaris van de werknemer herzien op basis van beoordeling van de functie-uitoefening. De werknemer heeft het recht kennis te nemen van de argumenten die daaraan ten grondslag liggen. De werknemer wordt hierover geïnformeerd. Deze herziening vindt niet plaats indien een werknemer op of na 1 oktober van het daaraan voorafgaande jaar in dienst is getreden.

9.1.2.

De in het vorige lid bedoelde aanpassing van het salaris wordt afhankelijk van de beoordeling 1 tot en met 5 vastgesteld aan de hand van de hieronder opgenomen matrix.

<i>Relatieve salaris positie</i>	<i>1 onacceptabel</i>	<i>2 beneden verwachting</i>	<i>3 functioneert goed en solide</i>	<i>4 heeft extreem sterk jaar gehad</i>	<i>5 overstijgt de verwachting en functie-eisen</i>
< 90%	0%	1.5%	3.5%	5%	6% ¹
90-100% ²	0%	1%	2.5%	3.5%	4% ¹
100-120% ²	-1%	-1%	0%	1.5%	2.5% ¹

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

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

9.1.3.

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

9.1.4.

Een salarisverhoging passend bij de beoordeling 4 en 5 kan slechts worden toegepast indien de werkgever jegens de betreffende werknemer voldoet aan de verplichtingen met betrekking tot het voeren van beoordelingsgesprekken zoals bedoeld in artikel 5.2.3.

De beoordeling 4 en 5 kan leiden tot overschrijding van het 100%-niveau van de salarisgroepen 1 tot en met 13 met maximaal 20%. Daarbij geldt, behalve voor de werknemers die ingedeeld zijn in salarisgroep 8 of hoger, de volgende voorwaarde. Een doorgroei boven het 100%-niveau is mogelijk indien de werknemer als multi-inzetbaar wordt beoordeeld door het verrichten van werkzaamheden die uitgaan boven de in de functie vastgelegde doelen en resultaten, zoals:

- extra uitvoeren van delen van hoger ingedeelde 'collega-functietaken', waarbij een loopbaanstap om organisatorische redenen op korte termijn niet mogelijk is, doch in de toekomst aan de orde kan zijn;
- persoonlijke multi-inzetbaarheid met vaardigheden die niet hebben geleid tot een hogere functie-indeling, doch waarbij er voor het bedrijf duidelijk efficiency- en effectiviteitstoename is;
- langdurige uitvoering van bijzondere extra werkzaamheden met groot effect voor het bedrijf.

9.1.5.

Een salarisherziening passend bij de beoordeling 1 en 2 kan slechts worden toegepast indien de werkgever jegens de betreffende werknemer voldoet aan de verplichtingen met betrekking tot het voeren van beoordelingsgesprekken zoals bedoeld in artikel 5.2.3. Effectuering van de hier bedoelde salarisherziening zal eerst plaatsvinden bij de eerstvolgende collectieve salarisherziening(en).

9.2. Herziening van salarisgroep en salaris bij tewerkstelling in een hoger ingedeelde functie

9.2.1. Ten gevolge van promotie

- a. Een werknemer die in een hoger ingedeelde functie wordt tewerkgesteld en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikt, wordt in de overeenkomende hogere salarisgroep ingedeeld met ingang van de maand waarin de tewerkstelling plaatsvindt.
- b. Een werknemer die bij wijze van proef, zij het met extra begeleiding, in een hogere functie wordt tewerkgesteld, kan gedurende een vooraf individueel tussen de werkgever en de werknemer overeen te komen tijd, die ten hoogste zes maanden zal duren, in een lagere salarisgroep dan met zijn functie overeenkomt, ingedeeld blijven. Indien na afloop van of gedurende deze tijd blijkt dat de vereiste kundigheden en ervaring aanwezig zijn, wordt de betrokken werknemer met terugwerkende kracht in de met zijn nieuwe functie overeenkomende salarisgroep ingedeeld.
- c. Voor de werknemers die ingedeeld zijn in salarisgroep 8 of hoger geldt het bepaalde in de eerste volzin van artikel 9.2.1. sub b, met dien verstande dat de beperking van zes maanden niet van toepassing is. De termijn wordt schriftelijk aan de werknemer medegedeeld. De tweede volzin van artikel 9.2.1. sub b is voor deze werknemers niet van toepassing.

9.2.2. Ten gevolge van herclassificatie

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

9.2.3. Salarisaanpassing

Bij de onder 9.2.1. en 9.2.2. genoemde indelingen in een hogere salarisgroep bedraagt de salarisverhoging ten minste de verhoging passend bij "voldoet aan functie-eisen" uitgaande van de relatieve salarispositie in de nieuwe salarisgroep. Na de hier bedoelde salarisverhoging zal het salaris ten minste het minimumsalaris van de nieuwe salarisgroep bedragen.

9.2.4. Samenloop met herziening ex art. 9.1.

Ingeval herziening van de salarisgroep (9.2.1./9.2.2.) samenvalt met de jaarlijkse salarisherziening (9.1.) vindt eerst de salarisaanpassing plaats en daarna de herziening van de salarisgroep.

9.3. Herziening van salarisgroep en salaris bij tewerkstelling in een lager ingedeelde functie

9.3.1. Door eigen toedoen

- a. De werkgever heeft de bevoegdheid om een werknemer op grond van eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op diens eigen verzoek te plaatsen in een lager ingedeelde functie, alsmede de bevoegdheid de werknemer in de daarmee overeenkomende lagere salarisgroep in te delen met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
- b. Bij deze indeling in een lagere salarisgroep zal de verlaging van het salaris ten minste de helft van het verschil tussen de minimumsalarissen van de twee betrokken salarisgroepen bedragen.

9.3.2.

Een werknemer van 55 jaar of ouder die in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, behoudt zijn salaris. Algemene salarisverhogingen worden daarop volledig toegekend.

9.3.3.

Consequenties ten aanzien van herziening van salarisgroep en salaris bij tewerkstelling in een lager ingedeelde functie door bedrijfsomstandigheden of als gevolg van herclassificatie zijn opgenomen in bijlage II.

9.3.4.

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

1. betrokkene op 1 januari volgend op de datum waarop een verlaging zou moeten worden toegepast, de 55-jarige leeftijd zal hebben bereikt; in dat geval blijft het salaris ongewijzigd. Algemene salarisverhogingen worden daarop volledig toegekend;
2. de groepsverlaging plaatsvindt wegens organisatorische redenen; in dat geval blijft het salaris 2 jaar ongewijzigd gehandhaafd. Degenen van wie verwacht kan worden, dat zij door om-, her- of bijscholing te volgen weer in staat zullen zijn een functie te vervullen van hetzelfde niveau als de eerder uitgeoefende functie, zullen door de werkgever in staat gesteld worden dergelijke scholing te volgen.

Mocht na 2 jaar nog geen herplaatsing in de oude salarisgroep hebben plaatsgevonden, dan heeft de werkgever de bevoegdheid het salaris van de werknemer jaarlijks per 1 januari met 2,5% te verlagen, totdat het 100%-niveau van de nieuwe salarisgroep is bereikt. De verlaging zal in totaal niet groter zijn dan het verschil tussen het 100%-niveau van de oorspronkelijke salarisgroep en het 100%-niveau van de naast lagere salarisgroep.

9.4. Waarnemen van hogere functie

Een werknemer die tijdelijk waarneemt in een functie die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de salarisgroep die met zijn eigen functie overeenkomt. Eventuele extra beloning geschiedt volgens het bepaalde in bijlage II. Wanneer de noodzaak van waarneming van een hogere functie door dezelfde waarnemer naar verwachting langer zal gaan duren dan zes maanden zal de afdeling HR de waarnemer schriftelijk meedelen of de waarnemer wel of niet mag rekenen op een definitieve benoeming in de waargenomen functie. Voor het geval hij niet benoemd zal worden dient de reden hiervan aan de waarnemer bekend te worden gemaakt.

9.5. Afwijkende bepalingen

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

9.6. Salarisaanpassingen

Op 1 januari 2018 worden de salarisschalen en de individuele salarissen verhoogd met 1,25%.

Op 1 oktober 2018 worden de salarisschalen en de individuele salarissen verhoogd met 1,25%.

Op 1 februari 2019 worden de salarisschalen en de individuele salarissen verhoogd met 1,00%.

Artikel 10 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid

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

Artikel 11 Vakantietoeslag

11.1.

De vakantietoeslag bedraagt 8%.

11.2.

Vakantietoeslag wordt berekend over de door de werknemer in het vakantiejaar verdiende of te verdienen maandsalarissen. Eveneens wordt vakantietoeslag berekend over de volgende in het vakantiejaar aan de werknemer toegekende of toe te kennen bijzondere beloningen:

- a. bijzondere beloningen als bedoeld in art. 8.4. (en uitgewerkt in bijlage II);
- b. persoonlijke toeslagen als bedoeld in bijlage II, artikel 15.2.
- c. er geldt een minimumvloer in de vakantietoeslag. Deze is gebaseerd op het maximumbedrag van salarisgroep 4.

11.3.

Het vakantietoeslagjaar is gelijk aan het kalenderjaar. Uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats in de maand april, waarbij de uitbetaling het karakter van een voorschotbetaling heeft, voor zover het de nog niet verstreken kalendermaanden betreft.

11.4.

Er wordt geen vakantietoeslag opgebouwd gedurende perioden waarover de werknemer geen recht heeft op salaris.

Artikel 12 Eindejaarsuitkering

12.1.

De eindejaarsuitkering bedraagt 7,5%.

12.2.

De eindejaarsuitkering wordt berekend over het door de werknemer in het kalenderjaar verdiende jaarinkomen.

12.3.

Uitbetaling van de eindejaarsuitkering vindt plaats in de maand december.

12.4.

Er wordt geen eindejaarsuitkering opgebouwd gedurende perioden waarover de werknemer geen recht heeft op salaris.

Artikel 13 Special Recognition Award (SRA)

Wanneer een werknemer zich jegens de onderneming bijzonder verdienstelijk maakt kan de werkgever hem daarvoor een extra beloning toekennen in de vorm van een SRA.

De ondernemingsraad zal eenmaal per jaar worden ingelicht over het aantal en de hoogte van de toegekende beloningen.

Artikel 14 Pensioen

14.1. Pensioenregeling

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

14.2 Kenmerken pensioenregeling

De pensioenregeling is een voorwaardelijk geïndexeerde fiscaal maximale middelloonregeling met de volgende kenmerken:

- Opbouwpercentage OP: 1,875%
- Partnerpensioen (PP): 70% van het OP (opbouwbasis)
- Wezenpensioen (WzP): 20% van het PP (opbouwbasis)
- Franchise: fiscaal minimum (2018: € 13.344,-)
- Maximum pensioengevend jaarsalaris: € 105.075,- (bedrag 2018)
- Premievrijstelling bij invaliditeit: PVI: volledige premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid meeverzekerd

Het volledige reglement specifiek voor de werkgever is gepubliceerd op de site van PGB.

14.2.1.

Iedere werknemer, tenzij anders bepaald in het pensioenreglement, neemt deel aan de pensioenregeling met inachtneming van het gestelde in de Statuten en de Reglementen van zoals die door PGB zijn vastgelegd.

14.3 Pensioenopbouw

14.3.1.

Het pensioengevend salaris is 12 maal het maandsalaris plus de vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, de vaste ploegentoeslag en eventuele andere vaste toeslagen. Het pensioengevend salaris wordt jaarlijks vastgesteld per 1 januari. Het pensioengevend salaris is conform het fiscaal maximaal toegestane maximum (€ 105.075 in 2018).

14.3.2.

Werknemer zal naar verwachting een uitkering krijgen van de overheid volgens de AOW: de AOW-uitkering. Bij de berekening van het bedrag waarover pensioen wordt opgebouwd, wordt hiermee rekening gehouden. Dit deel heet de ‘franchise’.

De franchise is 10/7,5 van de AOW-uitkering van een gehuwde met een partner die de AOW-leeftijd heeft bereikt, inclusief vakantietoeslag. Cao-partijen spreken af dat de hoogte van de franchise gelijk is aan het jaarlijkse gestelde fiscale minimum (zie 14.2).

14.3.3.

De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend salaris minus de franchise. PGB stelt de pensioengrondslag vast op basis van de bedragen die gelden op 1 januari van enig jaar.

14.3.4

De werkgever zal voor werknemers met een bruto jaarsalaris boven het fiscale maximum (€ 105.075,- en hoger gebaseerd op een fulltime dienstverband in 2018) een bijdrage in de premie voor een netto spaarfaciliteit aanbieden. De bijdrage wordt voor de betreffende werknemer berekend over het deel van het inkomen boven de € 105.075,- (2018) per 1 januari en is gebaseerd op de volgende leeftijdsafhankelijke (4%) staffel, staffel 3, zoals beschreven in het staffelbesluit van 17 december 2014.

indien de leeftijd van de deelnemer per 1 januari in volle jaren		bedraagt de door de werkgever beschikbaar te stellen premie over het
tenminste gelijk is aan	maar minder is dan	Pensioengevend salaris boven de € 105.075
15	20	4,6%
20	25	5,3%
25	30	6,4%
30	35	7,7%
35	40	9,3%
40	45	11,3%
45	50	13,6%
50	55	16,5%
55	60	20,0%
60	65	24,3%
66	68	28,0%

De bijdrage wordt maandelijks bij het salaris uitbetaald. Deze bijdrage zal ook worden toegekend aan nieuw instromende werknemers met een bruto jaarsalaris van € 105.075 (zowel van binnen als buiten de werkgever).

De werkgever zal een collectieve netto spaarfaciliteit aanbieden aan de betreffende medewerkers. Het staat deze werknemers vrij om zelf een keuze te maken om mee te doen aan deze collectieve regeling. De werknemers mogen deze compensatie ook aanwenden voor een ander (3e pijler)product, extra aflossing van hypotheek of andere bestedingen.

14.4. Werknemers- en werkgeversbijdrage in de premie

14.4.1.

De werknemer is een inkomensafhankelijke bijdrage in de pensioenpremie verschuldigd. De werknemersbijdrage bedraagt 6% van de pensioengrondslag. De pensioengrondslag voor de premieafdracht (pensioengevend salaris minus franchise) wordt per 1 januari van enig jaar vastgesteld.

De deelnemersbijdrage is bestemd voor (toekomstige) indexatie en indien nodig voor de inkoop van pensioenaanspraken (14.4.4). De deelnemersbijdrage voor toeslagverlening wordt evenwichtig verdeeld zodat een evenwichtige indexatie van de opgebouwde pensioenaanspraken bij PGB en de tot en met 31 december 2015 opgebouwde pensioenen bij Delta Lloyd ontstaat.

Hiertoe wordt een pensioencommissie geïnstalleerd die cao-partijen jaarlijks zal adviseren over de indexatie van de pensioenrechten die vanaf 2006 door de deelnemers zijn opgebouwd of ingebracht (zie artikel 14.7)

14.4.2.

De werknemersbijdrage voor de verplichte verzekering van het ANW-hiaatpensioen is per 1 januari 2006 gesteld op € 6,80 per maand, ongeacht het voor de werknemer geldende deeltijdpercentage (ANW = Algemene nabestaandenwet).

14.4.3.

De bijdragen van 14.4.1. en 14.4.2. worden ingehouden bij de maandelijkse salarisbetaling.

14.4.4

De werkgever betaalt de totale pensioenpremie, inclusief kosten (en eventueel eigen bijdrage van de werknemers), aan PGB te betalen met een minimum van 26% en een maximum van 30% van de som van de pensioengrondslagen zoals deze geldt op 1 januari van enig jaar.

Indien de premie van PGB in enig jaar hoger is dan het voor de werkgever vastgestelde maximum premiepercentage, dan zal het verschil tussen beiden zoveel mogelijk worden aangevuld vanuit de deelnemersbijdrage aan de pensioenregeling. Indien de premie van PGB in enig jaar hoger is dan het voor de werkgever vastgestelde maximum premiepercentage, en de aanvulling met de deelnemersbijdrage aan de pensioenregeling ontoereikend dan gaan cao-partijen om de tafel in overleg.

Indien de premie van PGB in enig jaar lager is dan het voor de werkgever vastgestelde minimum premiepercentage, dan gaan cao-partijen om de tafel in overleg waarbij partijen binnen de fiscale mogelijkheden deze premiemarge zullen aanwenden ter verbetering van de pensioenregeling.

14.5. Aanvullende risico-pensioenvoorzieningen

14.5.1.

Naast de pensioenen, die zijn ondergebracht bij PGB, heeft de onderneming voor haar personeel vier aanvullende dekkingen afgesloten bij een verzekeringsmaatschappij. De aanvullende dekkingen betreffen: een ANW-hiaatpensioen (zie 14.4.2.), een aanvullend partnerpensioen op risicobasis (ter dekking van het gemis aan partnerpensioen tussen 2001 en 2006), een WGA-gatverzekering (een arbeidsongeschiktheidsdekking voor het salarisdeel tot het maximumdagloon) en een WIA-excedentverzekering (een arbeidsongeschiktheidsdekking voor het salarisdeel boven 261 maal het maximumdagloon).

De basis voor de WIA-excedentverzekering is het pensioengevend salaris zoals beschreven in artikel 14.3.1. (WIA= Wet Werk en Inkomen naar arbeidsvermogen).

14.6. Vervroegde pensionering / deeltijd pensionering

14.6.1.

Een werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft het recht om tussen 55 en de AOW-gerechtigde leeftijd gebruik te maken van vervroegde pensionering en/of deeltijd pensionering. De werknemer kan van dit recht slechts eenmaal gebruik maken onder de volgende voorwaarden:

14.6.2.

Het verzoek tot vervroegde en/of deeltijd pensionering moet schriftelijk aan de werkgever worden gedaan,

- 3 maanden vóór de gewenste ingangsdatum bij volledige pensionering;
- 6 maanden vóór de gewenste ingangsdatum bij deeltijd pensionering.

14.6.3.

Bij volledige pensionering wordt het dienstverband beëindigd en de arbeidsovereenkomst verbroken, waarna de werknemer de status van gepensioneerde heeft.

14.6.4.

Bij deeltijd pensionering wordt de arbeidsovereenkomst gewijzigd in een deeltijd-overeenkomst voor de resterende arbeidsduur, met dienovereenkomstige rechten en plichten.

14.6.5.

Deeltijd pensionering geschiedt in overleg met de werkgever, waarbij:

- de resterende arbeidsduur ten minste 40% dient te bedragen van de geldende arbeidsduur voor overigens vergelijkbare werknemers in volledige dienst van de werkgever;
- de resterende arbeidsduur op verantwoorde wijze ten dienste van de onderneming moet kunnen worden aangewend, wat plaatsing in een ander rooster en/of in een andere functie tot gevolg kan hebben;
- de werkgever beslist over de inroostering van de resterende arbeidsduur, rekening houdend met redelijke belangen van de werknemer;
- de werkgever en de werknemer er naar streven om middels afspraken de gehele periode van 55 tot de AOW-gerechtigde leeftijd te overzien.

14.6.6

Bovenstaande leden van dit artikel 14.6 zullen in overleg met PGB, als pensioenuitvoerder, mogelijk moeten worden aangepast. Daarbij zal zo dicht mogelijk worden aangesloten bij hetgeen in deze leden is opgenomen.

14.7 Pensioencommissie

Cao-partijen installeren een pensioencommissie die cao-partijen die tijdens het periodiek overleg ieder halfjaar zal adviseren over allerlei pensioenaangelegenheden, minimaal de volgende onderwerpen:

1. de indexatie van de pensioenrechten die vanaf 2006 door de deelnemers zijn opgebouwd (of ingebracht);
2. ontwikkelingen van de regeling van de werkgever bij PGB regeling voor de werkgever;
3. algemene wettelijke ontwikkelingen aangaande pensioen.

De commissie is paritair samengesteld en komt jaarlijks tenminste 2 keer bijeen. Cao-partijen hebben een reglement opgesteld waarin de opdracht van deze commissie is vastgelegd als ook waarin de werkwijze van de commissie is beschreven.

De maatstaf voor indexatie is vanaf 1 januari 2016 voor alle actieve en inactieve deelnemers de stijging van de Consumentenprijsindex 'alle huishoudens', bekeken over de periode september-september (ambitie). De pensioencommissie kan op basis van haar moverende redenen afwijken van deze ambitie.

14.8. Overgangsregelingen

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

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

14.9. Letter of intent

Partijen komen overeen dat indien er sprake is van:

- contract wijziging met PGB, of;
- een sterk veranderde fiscale beoordeling, of;
- substantieel gewijzigde toetsingscriteria van de DNB;

het totale pensioenreglement, inclusief indexatie afspraken ter beoordeling voor wordt gelegd aan sociale partners. Daarbij is steeds het uitgangspunt dat door partijen gestreefd wordt naar pensioenresultaten die in lijn zijn met een fiscaal maximale, geïndexeerde middelloonregeling.

Artikel 15 Vakantie

15.1. Algemeen

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

15.2. Vakantierechten

15.2.1.

- a. De basisvakantierechten bedragen 184 uur per vakantiejaar, waarvan 160 uur wettelijk.
- b. Werknemers in de salarisgroepen 6 en 7 hebben, naast de basisvakantierechten, recht op 8 uur extra vakantie per vakantiejaar.
- c. Werknemers in de salarisgroepen 8 en hoger hebben, naast de basisvakantierechten, recht op 16 uur extra vakantie per vakantiejaar.
- d. Werknemers ouder dan 50 jaar (peildatum 1 januari) die werkzaam zijn in de ploegendienst, hebben met ingang van 1 januari 2008 recht op 8 uur extra vakantie.

15.2.2.

Degene die na 1 januari in dienst treedt of vóór 31 december de dienst verlaat, heeft dat jaar recht op een aantal vakantie-uren dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal kalenderdagen dat hij in dat jaar in dienst is. Het aantal vakantie-uren wordt naar boven afgerond op hele uren.

15.3. Opbouw vakantierechten tijdens perioden van niet werken

15.3.1.

De werknemer bouwt geen vakantiedagen op over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen recht op loon heeft, behoudens het bepaalde in art. 7:635 BW.

15.3.2.

Tijdens arbeidsongeschiktheid vindt volledige opbouw plaats van de wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen voor zover er voor de werkgever een loondoorbetalingsverplichting bestaat.

Wanneer de zieke werknemer op vakantie gaat, worden de opgenomen vakantiedagen ook afgeschreven.

15.4. Opname vakantierechten

15.4.1.

- a. Vakantierechten kunnen worden opgenomen in dag(del)en en in uren.
- b. De werknemer kan eenmaal per jaar aanspraak maken op een aaneengesloten vakantie van 21 kalenderdagen. Desgewenst zal er naar worden gestreefd dat deze vakantie in de vakantieperiode van het basisonderwijs kan worden opgenomen.
- c. Als regel dient de werknemer in elk vakantiejaar voor een periode van ten minste 14 aaneengesloten kalenderdagen vakantie op te nemen.

15.4.2.

Onverminderd het bepaalde in artikel 15 is voor het opnemen van vakantierechten toestemming van de directe chef vereist. Bij zijn beslissing dient de chef met de belangen van zowel de werkgever als de werknemer rekening te houden.

15.4.3.

Een verzoek voor het opnemen van vakantierechten voor een aaneengesloten periode (bijv. zomervakantie, kerstvakantie) dient tijdig bij de directe chef te worden ingediend. Bij de beslissing op het verzoek dient rekening te worden gehouden met zowel het belang van de betreffende werknemer als met het belang van de werkgever respectievelijk van de overige werknemers werkzaam binnen de afdeling. Met het belang van de overige werknemers wordt in beginsel slechts rekening gehouden indien en voor zover hun wensen tijdig zijn ingediend.

15.4.4.

Afwezigheid ten gevolge van het opnemen van vakantie door een werknemer werkzaam in ploegdienst dient in beginsel door de eigen ploeg, al dan niet met inschakeling van reservepersoneel, te worden opgevangen. Indien hierdoor problemen ontstaan, gelden onderstaande bepalingen.

- a. Een werknemer die in een 5-ploegdienst is ingedeeld, kan op niet meer dan drie zondagen van 8 uur, drie zaterdagen en drie nachten vakantie opnemen, met dien verstande, dat dit laatste aantal meer dan drie kan zijn indien en voor zover drie nachten niet voldoende zijn om een aaneengesloten vakantie van ten hoogste 21 kalenderdagen op te nemen.

Indien een werknemer in 5-ploegendienst op een feestdag vakantie opneemt, wordt die dag in mindering gebracht op het aantal zondagen waarop hij vakantie kan opnemen.

- b. Voor een werknemer in 2- of 3-ploegendiensten wordt bij het vaststellen van een dienstrooster het aantal nachtdiensten en diensten op zaterdag waarop vakantie kan worden opgenomen, vastgelegd en aan de betrokken werknemer medegedeeld.

15.5. Bedrijfsvakantie

De werkgever is gerechtigd jaarlijks in de periode van mei tot en met september voor alle of een groep van werknemers een vakantie vast te stellen van ten hoogste twee opeenvolgende weken. De tijdstippen van deze vakantie worden bij de aanvang van het kalenderjaar door de werkgever na instemming van de ondernemingsraad vastgesteld. De werknemer is verplicht deze vakantie op te nemen en het daarvoor benodigde aantal vakantie-uren te reserveren.

15.5.1. Collectieve snipperdagen

De werkgever kan bij de aanvang van het kalenderjaar, na overleg met de ondernemingsraad, maximaal drie werkdagen aanwijzen als collectieve, voor alle werknemers van een afdeling of locatie geldende snipperdagen. De werknemer is verplicht deze dagen in vakantie-uren op te nemen en het daartoe benodigde aantal vakantie-uren te reserveren. Collectieve snipperdagen onderscheiden zich niet van andere vakantiedagen, behoudens voor wat betreft de verplichtende aanwijzing door de werkgever.

15.6. Godsdienstige feestdagen

Aan de werknemer zal, indien hij dit tijdig tevoren en onder opgaaf van redenen verzoekt, toestemming worden gegeven tot het opnemen van vakantierechten voor de viering van een voor hem belangrijke godsdienstige feestdag, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.

15.7. Ziekte tijdens vakantie

Indien tijdens opgenomen vakantie de werknemer buiten diens opzet ziekte of ongeval overkomt, behoudt hij het recht op de gemiste vakantie-uren, mits er sprake is van controleerbare arbeidsongeschiktheid en de in de onderneming van de werkgever geldende controlevoorschriften zijn nageleefd.

15.8. Bijzonder verlof en vakantie

Indien een calamiteit als bedoeld in artikel 17.2.2. zich voordoet tijdens opgenomen vakantiedagen en de vakantie daarvoor is onderbroken, behoudt de werknemer het recht op gemiste vakantiedagen tot een maximum van het aantal dagen waarop de werknemer recht heeft op bijzonder verlof. Hetzelfde geldt indien een andere situatie uit artikel 17 zich voordoet waarbij recht op loondoorbetaling bestaat.

15.9. Verjaring

Wettelijke vakantierechten die niet zijn opgenomen binnen een half jaar na afloop van het vakantiejaar waarin ze zijn opgebouwd vervallen. Bovenwettelijke vakantierechten verjaren na vijf jaren na de laatste dag van het vakantiejaar waarin zij zijn opgebouwd.

Artikel 16 Verlof

16.1. Algemeen

16.1.1.

Naast de vakantierechten overeenkomstig het bepaalde in artikel 15, verwerft de werknemer over de tijd dat hij in dienst van de werkgever werkzaam is verlofrechten overeenkomstig het bepaalde in dit artikel.

16.1.2.

Verlofrechten zijn geen vakantierechten als bedoeld in art. 7: 634 e.v. BW.

16.1.3.

Verlofrechten worden toegekend in uren.

Alle verlofrechten worden door de werkgever geboekt op een verlofrekening op naam van de werknemer.

16.1.4.

Toeslag verlofcompensatie volcontinuïdient.

Indien en voor zolang een werknemer geen recht heeft op verlof ex artikel 16.2.1. ontvangt hij een toeslag op het salaris van 3,5%. De werknemer heeft jaarlijks de mogelijkheid deze 3,5% verlofcompensatie uit te ruilen voor 61 uur verlof.

16.1.5.

Het verlofjaar is gelijk aan het kalenderjaar.

16.2. Omvang verlofrecht

16.2.1.

Het verlofrecht bedraagt per verlofjaar 192 uur voor de werknemer die niet werkzaam is in volcontinuïdient.

16.2.2.

Bij wijziging van omstandigheden in de loop van het verlofjaar die van belang zijn voor de toepassing van 16.2.1. zal het in 16.3. bepaalde op overeenkomstige wijze worden toegepast.

16.3. In-/uitdiensttreding in de loop van het verlofjaar

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

16.4. Opbouw verlof bij arbeidsongeschiktheid

16.4.1.

Niet werken wegens arbeidsongeschiktheid geeft geen recht op opbouw van verlof.

16.4.2.

In afwijking van het vorige lid behoudt een werknemer tijdens volledige arbeidsongeschiktheid recht op verlof over maximaal 60 geregistreerde ziekte dagen in een kalenderjaar indien en voor zover voor de werknemer het zogenoemde tweede ziektejaar nog niet is ingetreden.

Bij aanvang van het volgende kalenderjaar wordt de korting over de meerdere ziektedagen verrekend met het voorschot verlofuren voor dat jaar, dan wel met het saldo aan verlofuren op 31 december daaraan voorafgaand. In geval van beëindiging van het dienstverband vindt afrekening bij einde van het dienstverband plaats. De hiervoor genoemde aantallen ziekte- en kalenderdagen zijn onafhankelijk van het voor de werknemer geldende deeltijdpercentage.

16.4.3.

Voor het aantal geregistreerde ziektedagen blijft zwangerschaps- en bevallingsverlof zoals bedoeld in de Wet arbeid en zorg buiten beschouwing.

16.4.4.

Verlaging van verlofopbouw wegens gedeeltelijk werken in verband met gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt achterwege gelaten indien en voor zolang de werknemer in geval van volledige arbeidsongeschiktheid recht op normale verlofopbouw zou hebben gehad.

16.5. Gebruikmaking van verlofrechten

Van verlofrechten kan gebruik worden gemaakt door inroosteren, incidenteel aanwijzen en opnemen in dag(del)en en in uren, met dien verstande dat het aanwijzen van verlof in halve of hele diensten geschiedt. Voor het inroosteren zijn de desbetreffende bepalingen van art. 7.1. van toepassing. De bepalingen van 15.4.2. tot en met 15.4.4. alsmede 15.6. tot en met 15.8. worden overeenkomstig toegepast voor zover in de tekst van de volgende artikellieden niet anders wordt aangegeven. Aan het gecombineerd gebruik maken van vakantie- en verlofrechten kunnen echter geen zelfstandige of andere rechten worden ontleend.

16.5.1. Roostermatige inzet van verlof door de werknemer

De werknemer kan de verlofrechten roostermatig inzetten voor verlaging van de (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur. De werkgever zal daaraan meewerken, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen dit verhinderen.

16.5.2. Inroosteren van verlof door de werkgever

De werkgever kan, tot een maximum van 88 verlofuren per jaar, de verlofrechten van de werknemer roostermatig inzetten voor verlaging van diens (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur. Het roostermatig inzetten van meer verlofuren kan alleen in overleg met de werknemer, tenzij er sprake is van een werkgelegenheidsbelang. De toeslag op het roostermatig inzetten van verlofrechten door de werkgever bedraagt 10% in tijd.

16.5.3. Aanwijzen van verlof

De werkgever kan de werknemer incidenteel opdragen van zijn verlofrecht gebruik te maken. Het incidenteel aangewezen verlof heeft tezamen met het roostermatig ingezette verlof maximaal betrekking op het geldende verlofvolume van dat jaar, onder aftrek van in dat jaar reeds vrij opgenomen verlofuren. De toeslag op incidenteel aangewezen verlof door de werkgever bedraagt 10% in tijd.

16.5.4. Opnemen van verlof

De werknemer kan gebruikmaken van verlofrechten voor incidenteel vrijaf (snipperdagen) of voor een aaneengesloten periode vrijaf. Voor het voldoen aan het in artikel 15.4.1. sub c. gestelde kunnen ook verlofrechten worden opgenomen.

16.6. Kopen van verlof

16.6.1.

De werknemer kan per verlofjaar, in overleg met de werkgever en indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten maximaal 80 verlofuren kopen, ongeacht het tegoed aan verlofrechten. De werknemer die niet in volcontinuïdient werkzaam is, heeft het recht om daarnaast per verlofjaar 24 uur verlof te kopen om de in 7.2.1. genoemde arbeidsduur met toepassing van 16.5.1. te kunnen verlagen tot ca. 36 uur per week.

16.6.2.

Voor verlof dat men wenst te kopen, wordt vooraf in overleg de datum van opname vastgesteld.

16.6.3.

Per door de werknemer gekocht verlofuur zal inhouding plaatsvinden ter hoogte van de in 16.8. aangegeven waarde. De inhouding vindt plaats uiterlijk in de maand die volgt op de maand waarin het gekochte verlof is opgenomen.

16.7. Verkopen van verlof

16.7.1.

Verlofrechten die door de werknemer zijn verworven en waarvan vaststaat dat zij niet door de werkgever in het rooster van de werknemer zullen worden ingezet, kunnen door de werknemer aan de werkgever in verkoop worden aangeboden. De werkgever is niet verplicht van dit aanbod gebruik te maken. Het verkoopaanbod dient ten minste twee maanden voor de gewenste maand van uitbetaling te worden gedaan.

16.7.2.

De werkgever kan de werknemer verzoeken verlofrechten die niet in het rooster van de werknemer worden ingezet aan de werkgever te verkopen. De werknemer is niet verplicht aan dit verzoek te voldoen.

16.7.3.

Per aan de werkgever verkocht verlofuur zal uitbetaling plaatsvinden ter hoogte van de in 16.8. aangegeven waarde.

16.8. Waarde verlofuur

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

16.9. Verjaring

16.9.1.

Het aan het einde van het verlofjaar resterende saldo aan verlofuren gaat mee naar het volgende jaar.

16.9.2.

Indien en voor zover het saldo aan verlofuren aan het einde van enig verlofjaar het op basis van 16.2.1. in het volgende verlofjaar te verwerven aantal verlofuren overtreft vindt uitbetaling plaats met de eerstvolgende salarisbetaling volgens de waarde zoals aangegeven in 16.8.

16.9.3.

Indien een werknemer in de loop van het verlofjaar overgaat naar een situatie waarin de werknemer jaarlijks minder verlofuren opbouwt, dan wordt direct bij de overgang 16.9.2. overeenkomstig toegepast.

16.10. Nadere regelgeving

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

Artikel 17 Verzuim/bijzonder verlof

17.1. Algemeen

Waar in dit artikel gesproken wordt over gehuwden c.q. echtgenoten wordt daaronder mede verstaan geregistreerde partners en samenwonenden. De werkgever bepaalt naar redelijkheid wat onder samenwonenden dient te worden verstaan. Waar in dit artikel wordt gesproken over huwelijk wordt daaronder mede verstaan geregistreerd partnerschap.

17.2. Calamiteitenverlof

17.2.1.

Verzuim wegens redenen zoals bedoeld in art. 4:1 van de Wet arbeid en zorg geeft geen recht op loondoorbetaling tenzij en voor zover in 17.2.2. anders is bepaald. Onder zeer bijzondere persoonlijke of onvoorziene omstandigheden worden in ieder geval de hierna genoemde gevallen begrepen:

- a. de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- b. de noodzakelijke begeleiding bij spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten werktijd om te plannen arts- of ziekenhuisbezoek van personen, bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg,
- c. noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag van de personen bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg.

17.2.2.

In de hierna genoemde gevallen kan de werknemer verlof opnemen met behoud van salaris, mits hij de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:

- a. vanaf de dag van overlijden tot en met de dag der begrafenis of crematie van de echtgenote of echtgenoot van de werknemer, van één zijner kinderen, pleegkinderen, ouders of schoonouders;
- b. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis of crematie van grootouders, grootouders van de echtgenote of echtgenoot, kleinkinderen, broers, zusters, schoonzons, schoondochters, zwagers en schoonzusters;
- c. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden, en onder aftrek van de vergoeding van salarisderiving die hij van derden ontvangt, althans zou hebben kunnen ontvangen;
- d. gedurende de naar omstandigheden te bepalen daarvoor benodigde tijd voor bezoek aan huisarts, tandarts, specialist of polikliniek, voor zover dat bezoek uitsluitend in werktijd kan plaatsvinden.

17.2.3.

Indien voor verzuim zoals bedoeld in art. 17.2.1. geen recht op loondoorbetaling bestaat is het de werknemer toegestaan voor de duur van het verzuim vakantie- en/of verlofrechten op te nemen.

17.3. Kortdurend zorgverlof

17.3.1.

De werknemer die gebruik maakt van het wettelijk recht op kortdurend zorgverlof zoals bedoeld in art. 5:1 e.v. van de Wet arbeid en zorg, heeft het recht de in de wet genoemde uitkering aan te vullen tot het reguliere inkomen over de verlofperiode door (extra) verkoop van verlof- en/of bovenwettelijke vakantierechten. Als verrekenprijs daarbij zal de in art. 16.8. aangegeven waarde worden gehanteerd.

17.3.2.

Een periode van 12 achtereenvolgende maanden (zie art. 5:2 van de Wet arbeid en zorg) dient voor het recht op kortdurend zorgverlof te worden beschouwd als een kalenderjaar.

17.3.3.

Indien en voor zover de periode van kortdurend zorgverlof ontoereikend is, maar voorts aan de voorwaarden voor het recht op kortdurend zorgverlof wordt voldaan heeft de werknemer het recht om vakantie- en/of verlofrechten op te nemen. De werkgever bepaalt naar redelijkheid of en over welke termijn de werknemer voor het hier bedoelde verzuim in aanmerking komt voor verlof met behoud van salaris (bijzonder verlof).

17.3.4.

Het in 17.3.3. bepaalde ten aanzien van bijzonder verlof geldt voor zolang geen wettelijk recht op (gedeeltelijke) betaling van een langere periode zorgverlof bestaat.

17.4. Langdurend zorgverlof

De werknemer die gebruik maakt van het wettelijk recht op langdurend zorgverlof zoals bedoeld in art. 5:9 e.v. van de Wet arbeid en zorg heeft het recht voor die periode gebruik te maken van vakantie- en/of verlofrechten.

17.5. Onbetaald verlof in verband met speciale gelegenheden

17.5.1. Kraamverlof en partnerverlof

17.5.1.1.

In afwijking van art. 4:2 van de Wet arbeid en zorg heeft de werknemer recht op onbetaald kraamverlof voor eenmaal de wekelijkse individuele arbeidsduur.

17.5.1.2

Daarnaast heeft de werknemer recht op drie dagen onbetaald ouderschapsverlof gedurende een tijdvak van vier weken na de bevalling van de partner dan wel thuiskomst van de partner na de bevalling in het ziekenhuis. Deze drie dagen partnerverlof gaan af van het tegoed aan ouderschapsverlof en dienen twee maanden voor de uitgerekenende bevallingsdatum te worden aangevraagd.

17.5.1.3.

Voor het recht op kraam- en partnerverlof geldt dat de werknemer als de partner wordt beschouwd als hij/zij haar echtgenoot, geregistreerd partner of sociale relatie is; ongehuwd met haar samenwoont en/of haar kind erkent.

17.5.2.

In de hierna genoemde gevallen heeft de werknemer het recht op onbetaald verlof gedurende de daarbij aangegeven tijd. Het deeltijdpercentage blijft hierbij buiten beschouwing.

- | | |
|--|-------------------------------------|
| a. ondertrouw van de werknemer | een halve dag; |
| b. huwelijk van de werknemer | 2 aaneengesloten dagen of diensten; |
| c. huwelijk van (pleeg-, klein-) kind, broer, (schoon)zus, zwager of (schoon)ouder | een dag of dienst; |
| d. 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer | een dag of dienst; |
| e. 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van (groot-, schoon-) ouders | een dag of dienst; |
| f. 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer | een dag of dienst; |
| g. 25- en 40-jarig dienstjubileum van (groot-,schoon-) ouders | een dag of dienst; |
| h. verhuizing | een dag of dienst. |

17.5.3.

De werknemer kan in plaats van onbetaald verlof vakantie- of verlofrechten opnemen gedurende de in art. 17.5.1 en 17.5.2 bedoelde tijd.

17.6. Afwezigheid wegens vakbondsactiviteiten

De werkgever zal voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen.

- Het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever gestelde lijst.
- Het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst. Het verzoek om vrijaf voor één der onder a. en b. van dit lid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en minimaal twee weken voordat een activiteit plaatsvindt bij de werkgever worden ingediend.

De benodigde tijd voor activiteiten in het kader van het bondswerk in de bedrijven komt ten laste van de daarvoor beschikbaar gestelde uren.

17.7. Sollicitatie

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

17.8. Pensioneringscursus

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

Artikel 18 Ouderschapsverlof

18.1.1.

De werknemer heeft recht op het wettelijk ouderschapsverlof als bedoeld in de Wet arbeid en zorg.

18.1.2.

Het ouderschapsverlof kan worden opgenomen vóór de achtste verjaardag van het te verzorgen kind.

18.1.3

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

De volgende regelingen zijn voorts verbonden aan opname van dit cao-ouderschapsverlof:

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

- f. De werknemer heeft het recht het eerste aanbod tot wedertewerkstelling te weigeren. Bij weigering van het tweede redelijke aanbod vervalt de verplichting van de werkgever.

18.1.4.

Het ouderschapsverlof dient ten minste twee maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk te zijn aangevraagd onder opgaaf van de gewenste periode, het gewenst aantal uren verlof per week en/of het gewenst aantal uren over een bepaald tijdvak.

18.1.5.

De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de door de werknemer gewenste wijze van invulling van het ouderschapsverlof op grond van een zwaarwegend bedrijfsbelang wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.

18.1.6.

Na afloop van het ouderschapsverlof keert de werknemer terug in dezelfde functie in dezelfde omvang als voor ingang van de totale ouderschaps-verlofperiode.

18.1.7.

Indien de werknemer arbeid buiten Nederland verricht op een expat-assignment is er geen recht op ouderschapsverlof.

18.1.8.

De werkgever stemt in met een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten, als gevolg van onvoorziene omstandigheden, tenzij een zwaarwegend bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.

Indien de werkgever instemt met het verzoek wordt het recht op het verlof opgeschort. De werkgever spant zich in één kalendermaand na het verzoek gevolg te geven aan het verzoek.

18.1.9.

De afspraken met betrekking tot het ouderschapsverlof worden schriftelijk vastgelegd en maken alsdan deel uit van de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer.

Artikel 19 Scholing en vorming jeugdige werknemers

19.1. Partiële leerplicht

Voor een partieel leerplichtige werknemer gelden de volgende bijzondere bepalingen:

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

19.2. Vorming

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

19.3. Vakopleiding

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

19.4. Avondonderwijs

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

19.5.

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

Artikel 20 Beloning van inleenkrachten

Inleenkrachten onder de werkingssfeer van de cao voor uitzendkrachten worden beloond op basis van de geldende salarisschalen voor de werknemers van de onderhavige cao, inclusief de daarbij behorende bepalingen ten aanzien van leeftijd, inschaling, individuele en collectieve herziening. De salarissen volgens de hiervoor genoemde salarisschalen zullen voor inleenkrachten worden herleid naar een uurloontabel exclusief vakantietoeslag, gebaseerd op een arbeidsduur van 33,6 uur per week voor de werknemers in volcontinuïdient respectievelijk 40 uur per week voor de overige werknemers.

Voor het werken in ploegendienst heeft de inleenkracht, in plaats van de volgens de cao voor uitzendkrachten geldende tijdzonetoeslag, recht op dienstroostertoeslag volgens het in de onderhavige cao aangegeven percentage.

Overwerk door inleenkrachten wordt beloond volgens de onderhavige cao.

Tegemoetkoming in de reiskosten voor woon-/werkverkeer van inleenkrachten geschiedt op basis van de geldende regeling voor de werknemers op wie de onderhavige cao van toepassing is.

Voor ingeleende vakantiewerkers met een maximale inleenperiode van drie maanden mag worden afgeweken van op onderhavige cao gebaseerde beloning.

Artikel 21 Sociaal Verslag

21.1.

Ter uitvoering van artikel 31b van de Wet op de ondernemingsraden zal de werkgever jaarlijks een sociaal verslag uitbrengen, waarin de uitgangspunten van het beleid en de feitelijke gegevens ter beoordeling hiervan staan vermeld.

21.2.

Hierin zal tevens aandacht worden besteed aan het milieubeleid.

21.3.

Van dit verslag zal op verzoek aan de werknemers, alsmede aan de vakverenigingen een exemplaar worden verstrekt.

Artikel 22 Vakbondswerk in de bedrijven

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

Aldus overeengekomen 21 januari 2018, te Nootdorp.

Albemarle Catalysts BV

FNV

CNV Vakmensen.nl

Bijlage I Salarisschalen

2015-2017:

Met ingang van 1 juni 2015 zijn de salarisschalen en de individuele salarissen van 1 juni 2014 structureel met 1% verhoogd. Met ingang van 1 april 2011 waren de midpoints van de schalen 8 t/m 13 bevroren tot het gewenste midpoint (of 100% niveau) van de schaal bereikt is. Door de verhoging van 1% is de laatste bevroering (van 0,25%) van het midpoint van salarisschaal 13 ook gerealiseerd. Het midpoint van salarisschaal 13 zal daarom met 0,75% stijgen.

Met ingang van 1 januari 2018 worden de salarisschalen en de individuele salarissen van 1 februari 2017 structureel met 1,25% verhoogd.

Salarisgroep	Midpoint	Maandsalaris
1	36224	2600
2	38016	2729
3	39935	2866
4	42819	3073
5	46467	3335
6	50988	3660
7	55911	4013
8	62895	4514
9	70840	5085
10	81503	5850
11	93730	6728
12	107912	7746
13	124214	8916

Met ingang van 1 oktober 2018 worden de salarisschalen en de individuele salarissen van 1 januari 2018 structureel met 1,25% verhoogd.

Salarisgroep	Midpoint	Maandsalaris
1	36677	2633
2	38492	2763
3	40434	2902
4	43354	3112
5	47047	3377
6	51626	3706
7	56610	4063
8	63682	4571
9	71725	5148
10	82522	5923
11	94902	6812
12	109261	7842
13	125766	9027

Met ingang van 1 februari 2019 worden de salarisschalen en de individuele salarissen van 1 oktober 2018 structureel met 1,00% verhoogd.

Salarisgroep	Midpoint	Maandsalaris
1	37044	2659
2	38876	2790
3	40839	2931
4	43787	3143
5	47518	3411
6	52142	3743
7	57176	4104
8	64318	4617
9	72442	5200
10	83347	5982
11	95851	6880
12	110354	7921
13	127024	9117

Bijlage II Bijzondere beloningen

- A. Indien en voor zover extra gewerkte uren volgens dit artikel worden beloond, bedraagt de beloning per uur 0,63% van het voltijd maandsalaris dat is verhoogd met de toeslag ex art. 16.1.4. van de cao (hierna te noemen verlofcompensatie-toeslag). Voltijd maandsalaris wil zeggen dat het betreffende deeltijdpercentage buiten beschouwing blijft.
- B. De in artikel 2. tot en met 11. van deze bijlage genoemde inconveniëntie-toeslagen worden toegekend in de vorm van een percentage van het maandsalaris dat is verhoogd met de verlofcompensatietoeslag. Met maandsalaris wordt het voltijd maandsalaris bedoeld, tenzij de beloning een vaste toeslag betreft of sprake is van toepassing van artikel 5.2. resp. 8.2. van deze bijlage.
- C. Andere toeslagen dan in dit artikel zijn vermeld, worden niet toegekend. Eventuele onkostenvergoedingen, zoals voor reizen, wassen, kleding e.d., worden niet als bijzondere beloningen in de zin van dit artikel aangemerkt.

1. Uitbetaling bijzondere beloningen

- 1.1. Een extra gewerkt uur dat voor beloning in aanmerking komt, kan, naar keuze door de werknemer, worden uitbetaald of worden ingehaald.
Indien werknemers werkzaam in een 5-ploegendienst extra gewerkte uren willen inhalen op een zaterdag resp. op een zon- of feestdag, zal per ingehaald uur bovendien 0,28% resp. 0,56% van het maandsalaris dat is verhoogd met de verlofcompensatietoeslag worden verrekend. Bij keuze voor uitbetaling vindt uitbetaling plaats aan het einde van de maand volgende op die waarin het recht daarop is ontstaan. Kiest de werknemer voor het inhalen van het extra gewerkte uur, maar geschiedt dit inhalen niet binnen zes maanden na de maand waarin het extra uur is gewerkt, dan verliest hij het recht om het uur in te halen en wordt in de maand volgend op de termijn van zes maanden het uur alsnog uitbetaald.
- 1.2. Uitbetaling van inconveniëntietoeslagen vindt plaats aan het einde van de maand volgende op die, waarin het recht daarop is ontstaan.

2. Overwerk

2.1. Algemeen

- a. Onder overwerk wordt verstaan, werk dat wordt verricht met overschrijding van de volgens dienstrooster voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd met meer dan een half uur, in opdracht van de werkgever.
- b. Indien er sprake is van overwerk komt het totale verschil tussen de op die dag gewerkte uren en de op die dag volgens dienstrooster te werken uren voor de in onder A. vermelde beloning in aanmerking, waarbij het aantal uren overwerk per maand naar boven op een heel kwartier wordt afgerond. Indien wordt voldaan aan het onder 3 van deze bijlage bepaalde (extra reis), is dat lid eveneens van toepassing.
- c. De toeslag voor overwerk bedraagt:
 - 0,28% per uur voor overwerk op maandag tot en met vrijdag;
 - 0,56% per uur voor overwerk op zaterdag en op zondagen;
 - 1,12% per uur voor overwerk op feestdagen.

- d. In afwijking van het bepaalde onder c. bedraagt de toeslag voor een deeltijdwerker 0,14% per uur voor overwerk op maandag tot en met vrijdag, voor zover de totaal gewerkte tijd per dag niet meer dan 8 uur bedraagt.

2.2. Overwerk door werknemers in 5-ploegendienst

Voor overwerk in aansluiting op de normale werktijd geldt het bepaalde in 2.1. van deze bijlage. Het bepaalde in 2.1. is eveneens van toepassing voor beloning van de extra diensten, zoals bedoeld in artikel 7.5.2. van de cao. Indien een werknemer in 5-ploegendienst in opdracht van de werkgever arbeid heeft verricht op een dag, waarop hij volgens voor het voor hem geldende dienstrooster geen arbeid behoefde te verrichten is er sprake van overwerk op roostervrije dagen. Gemaakte overwerkuren naar boven op een heel kwartier per maand afgerond komen voor de onder A. van deze bijlage vermelde beloning in aanmerking.

De toeslag voor overwerk op roostervrije dagen bedraagt:

- 0,53% per uur voor overwerk op maandag t/m vrijdag
- 0,80% per uur voor overwerk op zaterdagen
- 1,06% per uur voor overwerk op zondagen
- 1,59% per uur voor overwerk op feestdagen

Indien wordt voldaan aan het onder 3. Van deze bijlage bepaalde (extra reis) is dat lid eveneens van toepassing.

2.3. Werk op uren aansluitend aan feestdagen (3-ploegendienst)

De werknemers in 3-ploegendienst verrichten geen arbeid in de nacht volgend op de feestdag.

Indien bedrijfsomstandigheden het wenselijk maken om in deze nacht volgend op de feestdag toch te werken wordt deze dienst beloond op basis van de voor die dag geldende overwerkregeling (en niet op basis van de regeling voor betaling op feestdagen).

2.4. Overwerk door werknemers die zijn ingedeeld in salarisgroep 8 of hoger

- a. Overwerk door werknemers die zijn ingedeeld in salarisgroep 8 of 9 wordt betaald voor zover het aantal overuren meer is dan 8 op jaarbasis (kalenderjaar).
- b. Overwerk door werknemers die zijn ingedeeld in salarisgroep 10 of hoger wordt niet beloond. In geval van langdurig, voorzienbaar regelmatig terugkerend overwerk zal, in tegenstelling tot het bepaalde in de eerste volzin van dit subliem, een beloningsregeling worden getroffen waarbij kan worden bepaald dat de extra vakantierechten als bedoeld in artikel 15.2.1 sub c van deze cao worden verminderd. Deze vermindering kan maximaal 16 uur bedragen.

3. Extra reis

Indien een werknemer op een dag, vaker dan zijn dienstrooster aangeeft, naar het bedrijf moet komen voor het verrichten van werkzaamheden, ontvangt hij hiervoor een toeslag.

Deze toeslag bedraagt :

- 0,56% per keer op maandag tot en met vrijdag;
- 1,68% per keer op zaterdag, zon- en feestdagen, alsmede op alle roostervrije dagen voor werknemers in de 5-ploegendienst (2.2. van deze bijlage) en de vaste reserve.

Indien er sprake is van een extra reis wordt voor de berekening van overwerk ten minste één uur in acht genomen.

4. Consignatie

Van consignatie is sprake, indien de werknemer zich in opdracht van de werkgever buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden beschikbaar en bereikbaar houdt. Een consignatieperiode duurt 24 uur en neemt een aanvang op het tijdstip waarop de dagdienst begint. Dit tijdstip bepaalt tevens het begin van een consignatieperiode op zaterdag, zondag of op een feestdag.

De consignatietoeslag bedraagt

- 0,70% per periode van 24 uur op maandag tot en met vrijdag;
- 2,75% per periode van 24 uur op zaterdagen en zondagen;
- 3,30% per periode van 24 uur op feestdagen.

Het bepaalde in 2. (overwerk), 3. (extra reis) en 5.1. (verschoven uren) van deze bijlage is, indien en voor zover voldaan wordt aan het daarin bepaalde, van toepassing. Bij voorzienbare noodzakelijke consignatie van de werknemers gedurende langere of onbepaalde tijd wordt, bij aanvang van het kalenderjaar en het gehele jaar betreffende, een rooster opgesteld. Daarbij zal de werkgever ernaar streven de werknemer niet vaker dan eenmaal per vier weken voor ten hoogste één week te consigneren.

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

Indien de werknemer ten gevolge van bedrijfsomstandigheden niet meer geconsigneerd is geldt de volgende **afbouwregeling**:

- 4.1. Indien men langer dan een half jaar werkzaam is geweest in een rooster met consignatie ontvangt men in de lopende en de daaropvolgende maand nog 100% van de consignatietoeslag.
- 4.2. Indien men langer dan drie jaar doch korter dan vijf jaar werkzaam is geweest in een rooster met consignatie, ontvangt men de vergoeding onder 4.1., alsmede
 - gedurende 2 maanden 80%
 - gedurende 2 maanden 60%
 - gedurende 1 maand 40%
 - gedurende 1 maand 20% van de consignatietoeslag

- 4.3. Indien men langer dan vijf jaar werkzaam is geweest in een rooster met consignatie ontvangt men de vergoeding onder 4.1., alsmede
- gedurende 4 maanden 80%
 - gedurende 4 maanden 60%
 - gedurende 3 maanden 40%
 - gedurende 3 maanden 20% van de consignatietoeslag
- 4.4. Het onder 4.3. bepaalde geldt eveneens voor een werknemer van 55 jaar of ouder die langer dan vijf jaar werkzaam is geweest in een rooster met consignatie en op eigen verzoek niet langer geconsigneerd is.
- 4.5. Als de werknemer wordt geconsigneerd op een verplichte verlofdag dan wordt dit behandeld als een opkomst op een roostervrije dag en dient de werknemer bij een extra opkomst overwerk en reiskosten vergoed te krijgen.

5. Verschoven tijd

5.1. Verschoven uren

Er is sprake van verschoven uren, indien een werknemer in dagdienst arbeid heeft verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden, zonder dat hij daarbij zijn normale dagelijkse arbeidsduur heeft overschreden. Een zodanige verschuiving, die leidt tot een afwijking van een uur of minder van zijn normale dienstrooster komt niet voor beloning in aanmerking.

Indien deze verschuiving leidt tot een afwijking van meer dan een uur van zijn dienstrooster worden de van zijn dienstrooster afwijkende uren naar boven afgerond op hele kwartieren) en heeft de werknemer recht op een toeslag van :

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

Indien en voor zover voldaan wordt aan het in artikel 3 van deze bijlage bepaalde (extra reis) is dat lid eveneens van toepassing.

5.2. Verschuiving van dienst (letterwisseling)

Indien een werknemer in ploegendienst anders dan door eigen toedoen binnen eenzelfde dienstrooster in een andere dienst wordt tewerkgesteld, zal de werkgever ernaar streven dat niet ten gevolge van die verschuiving minder of ongelijkwaardige roostervrije diensten worden genoten dan zonder die verschuiving het geval zou zijn geweest. Voor een verschuiving als hier bedoeld ontvangt de werknemer een "sprongtoeslag" van 2,8%. Indien hij binnen 14 dagen na deze verschuiving wordt teruggeplaatst in zijn oorspronkelijke (voorlaatste) dienst, wordt deze toeslag niet opnieuw uitgekeerd. Een werknemer kan per maand voor de hier bedoelde verschuiving niet meer dan tweemaal de toeslag van 2,8% ontvangen. Indien en voor zover voldaan wordt aan het in artikel 3. van deze bijlage bepaalde (extra reis) is dat lid eveneens van toepassing.

6. Dienstroostertoeslag

6.1. Dagdienst, 2- en 3-ploegendienst

a. De dienstroostertoeslag bedraagt

- 11,25% voor het werken in 2-ploegendienst;
- 19,0% voor het werken in 3-ploegendienst.

Deze toeslag is gebaseerd op onderstaande beloning per dienst, rekenkundig afgerond op 0,25%.

- per ochtenddienst maandag t/m vrijdag: 0,45%
- per middagdienst maandag t/m donderdag: 0,55%
- per middagdienst op vrijdag: 0,72%
- per nachtdienstmaandag t/m vrijdag: 1,45%
- per zaterdagdienst: 2,18%

b. Daarnaast bestaat er recht op een toeslag van:

- 0,14% voor elk 10e uur van een dienst bij inroostering van 10-uursdiensten;
- 0,34% voor elk op basis van vrijwilligheid ingeroosterd uur op zaterdag, voor zover hiermee bij de vaststelling van de dienstroostertoeslag nog geen rekening is gehouden.

c. Worden in het kader van toepassing van art. 7.5.

- 3 nachtdiensten vervangen, dan resteert 88% van de toeslag;
- 4 nachtdiensten vervangen, dan resteert 84% van de toeslag;
- 5 nachtdiensten vervangen, dan resteert 80% van de toeslag.

6.2. 5-ploegendienst

a. De dienstroostertoeslag bedraagt 28,5% voor het werken in 5-ploegendienst.

b. Worden in het kader van toepassing van art. 7.5.

- 4 nachtdiensten vervangen, dan resteert 88% van de toeslag;
- 5 nachtdiensten vervangen, dan resteert 85% van de toeslag;
- 6 nachtdiensten vervangen, dan resteert 82% van de toeslag;
- 7 nachtdiensten vervangen, dan resteert 80% van de toeslag.

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

6.4. Voor de werknemers die zijn ingedeeld in salarisgroep 10 of hoger is artikel 6 van deze bijlage niet van toepassing, tenzij het werken in ploegendienst uitsluitend plaatsvindt in het kader van een opleiding.

7. Overplaatsing in een ander dienstrooster

Van een overplaatsing in een ander dienstrooster is sprake indien het in de bedoeling ligt de werknemer definitief in het nieuwe dienstrooster te werk te stellen. Het bepaalde in dit lid is derhalve niet van toepassing op de werknemer die als vaste reserve is aangewezen (art. 9. en 10. van deze bijlage) en op de werknemer die incidenteel invalt in een ander ploegendienstrooster (art. 8. van deze bijlage).

- 7.1. Overplaatsing van een dagdienstmedewerker naar ploegendienst
 Indien een dagdienstmedewerker wordt overgeplaatst naar een ploegendienst, ontvangt hij vanaf het begin van de eerste volle week ploegendienst na de overplaatsing de dienstroostertoeslag van zijn nieuwe dienstrooster. Indien hij in de loop van de week wordt overgeplaatst, wordt hij gedurende de rest van de week beloond als dagdienstmedewerker en zijn derhalve artikel 2. (overwerk), 3. (extra reis) en 5.1. (verschoven uren) op hem van toepassing.
- 7.2. Overplaatsing van een ploegendienstmedewerker naar een met een hoger percentage beloond dienstrooster.
 Indien een ploegendienstmedewerker wordt overgeplaatst naar een met een hoger percentage beloond dienstrooster, ontvangt hij vanaf het begin van de eerste volle week in het zwaardere dienstrooster de hogere dienstroostertoeslag. De ploegendienstmedewerker die in de loop van de week wordt overgeplaatst, ontvangt in geval van plaatsing in een dienst die niet gelijkwaardig is aan de dienst volgens zijn oorspronkelijke rooster, een toeslag van 1,8%. Bovendien zijn artikel 2. (overwerk) en 3. (extra reis) van toepassing, voor zover hij in deze week meer diensten werkt dan volgens zijn oude rooster.
- 7.3. Overplaatsing naar een lager beloond dienstrooster (w.o. dagdienst)
 Een werknemer die naar een met een lager percentage beloond dienstrooster wordt overgeplaatst, ontvangt met ingang van de dag van overplaatsing de dienstroostertoeslag van het nieuwe dienstrooster. Indien de werknemer echter wordt overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster ten gevolge van reorganisatie resp. vermindering of beëindiging van de productieactiviteiten van zijn afdeling resp. van bedrijfssluiting, en een bepaalde periode, zoals hieronder aangegeven, onafgebroken in dezelfde ploegendienst werkzaam is geweest, gelden onderstaande bepalingen van dit lid.
- a. Een werknemer die gedurende drie maanden onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst is geweest, ontvangt na overplaatsing in plaats van de toeslag die eventueel verbonden is aan zijn nieuwe rooster nog de toeslag verbonden aan zijn oude rooster en wel:
 - voor 2-ploegendienst gedurende 1/4 maand
 - voor 3-ploegendienst gedurende 1/2 maand
 - voor 5-ploegendienst gedurende 3/4 maand.
 - b. Een werknemer die langer dan een half jaar onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst is geweest, ontvangt in de maand waarin de overplaatsing plaatsvindt en in de daaropvolgende maand nog de toeslag verbonden aan zijn oude rooster in plaats van de toeslag die eventueel verbonden is aan zijn nieuwe rooster.
 - c. De onder b. bedoelde werknemer die langer dan drie jaar, doch korter dan vijf jaar onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst is geweest, ontvangt na afloop van de onder b. bedoelde periode achtereenvolgens
 - gedurende 2 maanden 80%
 - gedurende 2 maanden 60%
 - gedurende 1 maand 40%
 - gedurende 1 maand 20% van de oude toeslag dan wel van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster.

- d. De onder b. bedoelde werknemer die vijf jaar of langer onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst is geweest, ontvangt na afloop van de onder b. bedoelde periode achtereenvolgens
- gedurende 4 maanden 80%,
 - gedurende 4 maanden 60%,
 - gedurende 3 maanden 40% en
 - gedurende 3 maanden 20% van de oude toeslag dan wel van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster.
- e. Het sub d. bepaalde geldt eveneens voor een werknemer van 55 jaar of ouder die na vijf jaar of langer onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst te zijn geweest in het kader van art. 4.3b. van de cao wordt overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster.

7.4 Tijdelijke overplaatsing van een ploegendienstmedewerker naar dagdienst
Indien een ploegendienstmedewerker tijdelijk wordt overgeplaatst naar de dagdienst, blijft hij gedurende de tijdelijke overplaatsingsperiode ingedeeld in dezelfde salarisgroep met behoud van de ploegentoeslag (28,5%). Tijdens de tijdelijke overplaatsingen is de ploegendienstmedewerker werkzaam in de dagdienst wat inhoudt dat hij gemiddeld 8,5 uur per dag, inclusief een half uur pauze, dient te werken. Gedurende de tijdelijke overplaatsingsperiode vervalt de verloftoeslag van 3,5% (art.16.1.4.), maar in plaats daarvan wordt het verschil in uren tussen de dagdienst en de 5-ploegendienst als verlofuren gecompenseerd. Dit betekent dat elk uur die hij meer dan de arbeidsduur van gemiddeld 33,6 uur per week in de 5-ploegendienst werkt, uitgekeerd zal worden. De waarde van deze uren bedraagt 1,08 x (0,63% van het maandinkomen inclusief 28,5% ploegentoeslag).

8. Incidenteel invallen in ploegendienst

- 8.1. Een dagdienstmedewerker die incidenteel in een ploegendienst invalt, wordt beloond volgens de bepalingen in artikel 2. (overwerk), 3. (extra reis) en 5.1. (verschoven uren) van deze bijlage.
- 8.2. Een ploegendienstmedewerker die incidenteel in een ander soort ploegendienst invalt, ontvangt een toeslag van 2,8%, indien de invaldienst niet gelijkwaardig is aan de dienst volgens zijn oorspronkelijke rooster. Indien het invallen geschiedt op dagen, dat hij volgens het voor hem geldende rooster niet behoeft te werken zijn de bepalingen 2. (overwerk) en 3. (extra reis) van deze bijlage van toepassing.

9. Vaste reserve voor de 3-ploegendienst

Een vaste reserve voor de 3-ploegendienst is uitsluitend die dagdienstmedewerker, die is gehouden in te vallen in de 3-ploegendienst, indien daartoe behoefte bestaat.

- 9.1. Toeslag vaste reserve 3-ploegendienst
De vaste reserve voor de 3-ploegendienst ontvangt een vaste toeslag van 4,25% per maand. Deze toeslag wordt tegelijk met het maandsalaris uitbetaald.

- 9.2. Toeslag voor invallen
Per gewerkte invaldienst van 8 uur ontvangt de vaste reserve voor de 3-ploegendienst een toeslag van 0,75%.
- 9.3. Werken op verschoven uren en overwerk
Indien de vaste reserve voor de 3-ploegendienst op een dag waarop hij niet invalt, arbeid verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden is het in artikel 2. en het in 5.1. van deze bijlage bepaalde op hem van toepassing. Indien de vaste reserve voor de 3-ploegendienst op een dag waarop hij wél invalt, arbeid verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden, is alléén het bepaalde in artikel 2. van deze bijlage op hem van toepassing.
- 9.4. Overplaatsing naar de 3-ploegendienst
Indien de vaste reserve voor de 3-ploegendienst gedurende 12 weken ononderbroken in de 3-ploegendienst werkzaam is geweest, wordt hij met ingang van de 13e week geacht te zijn overgeplaatst naar de 3-ploegendienst. De bepalingen van artikel 9. van deze bijlage zijn alsdan niet meer op hem van toepassing. In deze gevallen wordt de termijn van drie maanden, genoemd in artikel 7.3. sub a. van deze bijlage, geacht te zijn vervuld.
- 9.5. Meer diensten per etmaal
Indien de vaste reserve in de komende nacht moet invallen, zal de dagdienst in principe op een zodanig tijdstip worden beëindigd dat de vaste reserve een rustperiode van 10 uur kan genieten alvorens in de nachtdienst in te vallen.
- 9.6. Meer diensten dan vijf per week
Indien de vaste reserve voor de 3-ploegendienst - hetzij in dagdienst, hetzij in 3-ploegendienst - per week meer dan vijf diensten heeft gewerkt, dan heeft hij voor de meer gewerkte dienst(en) recht op de beloning zoals vermeld onder A. in deze bijlage. Daarnaast heeft hij per meer gewerkte dienst recht op een toeslag van 0,28%.

10. Vaste reserve voor de 5-ploegendienst

Een vaste reserve voor de 5-ploegendienst is uitsluitend die dagdienstmedewerker, die is gehouden in te vallen in de 5-ploegendienst, indien daartoe behoefte bestaat.

- 10.1. Toeslag vaste reserve 5-ploegendienst
De vaste reserve voor de 5-ploegendienst ontvangt een vaste toeslag van 10% per maand. Deze toeslag wordt tegelijk met het maandsalaris uitbetaald.
- 10.2. Toeslag voor invallen
De vaste reserve voor de 5-ploegendienst ontvangt per gewerkte invaldienst van 8 uur een toeslag van 1,35%.
- 10.3. Invallen op feestdagen
Indien de vaste reserve in de 5-ploegendienst invalt op een feestdag, komt hij voor de op die dag gewerkte uren in aanmerking voor de beloning als vermeld onder A. in deze bijlage. Bovendien heeft hij recht op een toeslag van 0,56% per op die feestdag gewerkt uur.

10.4. Werken op verschoven uren en overwerk

Indien de vaste reserve voor de 5-ploegendienst op een dag waarop hij niet invalt, arbeid verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden is het in artikel 2. en 5.1. van deze bijlage bepaald op hem van toepassing. Indien de vaste reserve voor de 5-ploegendienst op een dag waarop hij wél invalt, arbeid verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden, is alléén het bepaalde in artikel 2. van deze bijlage op hem van toepassing.

10.5. Overplaatsing naar de 5-ploegendienst

Indien de vaste reserve voor de 5-ploegendienst gedurende 12 weken ononderbroken in de 5-ploegendienst werkzaam is geweest, wordt hij met ingang van de 13e week geacht te zijn overgeplaatst naar de 5-ploegendienst. De bepalingen van artikel 10. van deze bijlage zijn alsdan niet meer op hem van toepassing. In deze gevallen wordt de termijn van drie maanden, genoemd in artikel 7.3. sub a. van deze bijlage, geacht te zijn vervuld.

10.6. Meer diensten per etmaal

Indien de vaste reserve in de komende nacht moet invallen, zal de dagdienst in principe op een zodanig tijdstip worden beëindigd dat de vaste reserve een rustperiode van 10 uur kan genieten alvorens in de nachtdienst in te vallen.

10.7. Meer diensten per maand

Indien de vaste reserve voor de 5-ploegendienst per maand - hetzij in dagdienst, hetzij in 5-ploegendienst - meer diensten heeft gewerkt, dan overeenkomt met het aantal diensten ingevolge het dagdienstrooster voor die maand, komt hij voor de meer gewerkte dienst(en) in aanmerking voor de beloning vermeld onder A. in deze bijlage. Daarnaast ontvangt hij voor per meer gewerkte dienst een toeslag van 0,56% per meer gewerkt uur. Op de meer gewerkte diensten is bovendien artikel 3 van deze bijlage van toepassing.

10.8. Minder diensten dan vijf per week

De vaste reserve kan bij het invallen geen aanspraak maken op de roostervrije dagen van het rooster van de werknemer voor wie hij moet invallen, indien en voor zover hij daardoor minder dan gemiddeld 40 uur per week zal werken. Indien de vaste reserve gedurende twee aaneengesloten kalenderweken een werknemer heeft vervangen, kan hij met ingang van de derde week wel aanspraak maken op de roostervrije dagen ingevolge het rooster van die werknemer.

10.9. Weekenddiensten

Indien de vaste reserve voor de 5-ploegendienst op zaterdag en/of zondag niet hoeft in te vallen, zal hij in principe vrij zijn.

11. Toeslag voor het volgens rooster werken van 45 uur (dagdienst, 2- en 3-ploegendienst)

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

12. Toeslag voor het waarnemen van een hogere functie

12.1. De werknemer die volledig een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt per volledig waargenomen dienst een toeslag, indien niet reeds bij de functie-indeling rekening is gehouden met waarneming in andere functies.

De toeslag bedraagt:

- 0,25% als de waargenomen functie één schaal hoger is ingedeeld;
- 0,375% als de waargenomen functie twee schalen hoger is ingedeeld;
- 0,50% als de waargenomen functie drie of meer schalen hoger is ingedeeld.

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

12.2. Per maand wordt de in 12.1. genoemde toeslag over ten hoogste 20 diensten toegekend.

12.3. In afwijking van het in 12.1. bepaalde wordt, bij volledige waarneming van een functie die hoger is ingedeeld dan de hoogste in deze overeenkomst vermelde schaal, de toeslag door de werkgever naar redelijkheid vastgesteld.

13. Werken op feestdagen door werknemers in 5-ploegendienst

Een werknemer in 5-ploegendienst die volgens zijn rooster op een feestdag arbeid verricht, heeft voor een dienst van 8 uur recht op een toeslag van 6,16% van het maandinkomen. Desgewenst kan deze werknemer tegen inlevering van 5,04% van het maandinkomen een (8-uurs)dienst vrijaf reserveren, die hij in overleg met de werkgever kan opnemen. Kiest hij voor een vrije dag, dan wordt de resterende toeslag van 1,12% van het maandinkomen uitbetaald.

Uitbetaling van de toeslag van 6,16% resp. van 1,12% geschiedt aan het einde van de maand volgende op die waarin het recht op de toeslag is ontstaan.

14 Rusttijden

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

Op verzoek van de werknemer kan direct aansluitend hierop nog een uur vrijaf worden toegekend, in welk geval de extra reistoeslag ingevolge artikel 3 van deze bijlage komt te vervallen.

Het in de eerste alinea genoemde recht ontstaat evenwel niet wanneer:

- deze arbeid is aangevangen op of na 2 uren voor het begin van de normale dagdienst (ter bepaling van het begin van de dagdienst zal in geval van variabele werktijden de standaardaanvangstijd worden gebezigd);
- de eerstvolgende dienst volgens dienstrooster later dan 12 uur na het beëindigen van deze arbeid begint.

Wanneer de normale werktijd ten gevolge van incidenteel nachtwerk korter dan 2 uur zou worden behoeft de werknemer in het algemeen niet meer terug te komen.

- 14.2. Een werknemer werkzaam in ploegdienst heeft na ten minste 12 uur onafgebroken arbeid te hebben verricht, recht op ten minste 12 uur rust.
- 15.** Herziening van salaris bij tewerkstelling in een lager ingedeelde functie door bedrijfsomstandigheden en herclassificatie (uitwerking artikel 9.3.3.).
- 15.1. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden tewerkgesteld, alsmede werknemers, wier functie als gevolg van een herclassificatie in een lagere functiegroep wordt ingedeeld, blijven gedurende de lopende maand en de zes daaropvolgende maanden in hun salarisgroep ingedeeld, met dien verstande, dat hun in die periode geen periodieke verhoging kan worden toegekend. Daarna worden zij in de met hun functie overeenkomende salarisgroep ingedeeld, waarbij zoveel mogelijk handhaving van het maandsalaris wordt nagestreefd.
- 15.2. **Persoonlijke toeslagen**
Indien het toekennen van het 100%-niveau in de lagere salarisgroep niet voldoende is om het maandsalaris te handhaven, kan een persoonlijke toeslag gegeven worden ter grootte van het verschil tussen het maandsalaris in de hogere salarisgroep en het 100%-niveau in de lagere salarisgroep. Deze aldus in euro's vastgestelde toeslag zal slechts worden verminderd met de verhoging die voortvloeit uit indeling van betrokkene in een hogere salarisschaal en zal bij een herstructurering van de salarisschalen zoveel mogelijk in het individuele salaris worden opgenomen.
De persoonlijke toeslag wordt niet als een deel van het maandsalaris beschouwd. Verhogingen van de salarisschalen worden niet toegepast op de persoonlijke toeslag. De ploegentoeslag als bedoeld in artikel 6. van deze bijlage wordt eveneens over de persoonlijke toeslag uitgekeerd, totdat tewerkstelling volgt in een met een hoger percentage beloond dienstrooster.
- 15.3 **Afbouw verlofcompensatie**
De afbouw van de 3,5% verlofcompensatie zal bij het uit de ploegdienst gaan, niet meer plaatsvinden indien de werknemer de 58-jarige leeftijd bereikt heeft.

Bijlage III Protocol verlengde dagdienstrooster hoge druk laboratorium en Quality Control

1. In het hogedruklaboratorium wordt gewerkt met een dienstrooster van 7 dagdiensten per week met een bezetting van 4 werknemers, waarbij gemiddeld 5 diensten per week worden gewerkt.

2. Het rooster omvat in principe:

	ma	di	wo	do	vr	za	zo	
1.	d	d	d	-	d	d	d	
2.	d	-	d	d	d	-	-	
3.	d	d	d	d	d	-	-	(geconsigneerd op za en zo)
4.	d	d	d	d	d	-	-	

3. Het volgens rooster werken op een feestdag, vallend op zaterdag of zondag, wordt volgens de cao beloond met:

0,28% per uur op zaterdag

0,56% per uur op zondag

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

4. Indien door omstandigheden roosterwisseling moet plaatsvinden zal getracht worden (vooraf) vrije tijd compensatie te geven voor de eventueel te maken overuren.
5. De overgang van het 4/5-ploegdienstrooster naar het verlengde dagdienstrooster zal als volgt geschieden:
 - van 4/5 ploegdienstrooster naar 2 ploegdienstrooster en
 - van 2 ploegdienstrooster naar verlengde dagdienstrooster, steeds inclusief het werken op alle dagen van de week.
6. De afbouw van de 4/5 ploegdienstroostertoeslag zal in principe op het overgangsmoment naar het verlengde dagdienstrooster in werking treden (zie de cao). (Voor het reservepersoneel wordt het jaar 1985 genomen voor de berekening van de gemiddelde toeslag).
7. Op deze overgangsmomenten zal berekend worden of de gemiddelde arbeidsduur, welke bij de dienstroosters hoort, is behaald.
8. Indien roostermatig gebruik gemaakt wordt van een consignatieregeling is de bepaling uit de cao van toepassing (4 consignatie) (2.75% per periode van 24 uur op zaterdagen en zondagen; 3.30% per periode van 24 uur op feestdagen).
9. De opname van ATV-dagen zal geschieden volgens de locatie-roosterafspraken. De opname van ATV-dagen op zaterdag of zondag zal niet worden toegestaan.

10. Overgangmaatregel

Het dienstrooster van de tijdelijke 2 ploegendienst ziet er in principe als volgt uit:

	ma	di	wo	do	vr	za	zo
1.	mi	mi	mi	--	o	o	o
2.	o	--	--	mi	mi	mi	mi
3.	--	o	o	o	r	--	--

o - ochtenddienst
mi - middagdienst
r - roostervrij

Het verschil tussen de normale werkweek (38 uur) en het 2 ploegendienstrooster (37,5 uur) dient verrekend te zijn voor de overgang naar de verlengde dagdienst.

Indien een beroep gedaan moet worden op werknemers met een dagdienstrooster om incidenteel in te vallen wordt de betaling geregeld als omschreven in Bijlage II art. 2.1.c.

11. Betalingsregeling

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

1. de toeslag verbonden aan het verlengde dagdienstrooster en
2. de toeslag voor de consignatieregeling voor de zaterdagen, de zondagen en de eventuele feestdagen.

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

Bijlage IV Ziekteverzuim

Overwegende dat

*

de oorzaken van ziekteverzuim zowel binnen als buiten de arbeidssituatie zijn gelegen en dat een beleid gericht op het voorkomen en beperken van ziekteverzuim specifieke verantwoordelijkheden oplegt aan zowel de werkgever als aan de werknemer,

*

het voorkomen en beperken van ziekteverzuim - en daarmee tevens het beperken van de kans op langdurige arbeidsongeschiktheid - een zwaarwegend belang is van alle bij de cao betrokken partijen, ongeacht de feitelijke of relatieve omvang van het ziekteverzuim binnen de onderneming,

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

Gezondheid- en ziekteverzuimbeleid

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

Overleg

Het door de werkgever gevoerde en te voeren beleid tot beperking van ziekteverzuim en van de kans op langdurige arbeidsongeschiktheid zal, met inachtneming van hetgeen terzake wettelijk is bepaald, onderwerp zijn van regelmatig overleg met de ondernemingsraad.

Het overleg over de hoofdlijnen van dit beleid en arbeidsvoorwaarden als onderdeel van dit beleid is voorbehouden aan cao-partijen.

Bijlage V Overleg met vakverenigingen

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

-

onderkennende dat het behoud, en waar mogelijk uitbreiding en verbetering in de kwaliteit van werkgelegenheid, van groot belang is voor de werknemers en voor de gemeenschap,

-

overwegende dat - hoewel een garantie voor arbeidsplaatsen niet binnen de macht van de onderneming ligt - in de redelijkheid verwacht mag worden, dat bij eventuele noodzakelijke vermindering van werkgelegenheid gedwongen ontslag zoveel mogelijk wordt voorkomen, althans tot het uiterste wordt beperkt,

en

de vakverenigingen anderzijds,

-

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

1. Periodiek overleg

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

2. Reorganisatie

- 2.1. Indien de leiding van een concernonderdeel voornemens heeft waarvan mag worden verwacht dat daarvan een duidelijke en voorzienbare invloed op de werkgelegenheid uitgaat, zal daarover in een zo vroeg mogelijk stadium een gesprek plaatsvinden met de vakverenigingen, waarbij alle ter zake doende informatie wordt verstrekt, de motivering van de voornemens wordt gegeven en zo nodig overleg zal worden gepleegd over de begeleiding door de vakverenigingen van de eventuele uitvoering van de voornemens.
- 2.2. Indien de ontwikkelingen het noodzakelijk maken om de bestaande omvang van de werkgelegenheid belangrijk in te krimpen, dan zullen de vakverenigingen daarover worden geïnformeerd. Er zal naar worden gestreefd gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te vermijden en de inkrimping in de eerste plaats te doen geschieden door natuurlijk verloop.
- 2.4. Onder gedwongen collectief ontslag, genoemd in 3.2. wordt verstaan ontslag wegens overtolligheid, terwijl betrokkenen niet het verwijt treft, dat zij het ontslag zelf onvermijdelijk maken door het weigeren van een redelijk aanbod tot herplaatsing of anderszins tekort schieten in medewerking.

3. Ingeleende arbeidskrachten

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

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

In de volgende gevallen kan personeel van derden worden ingeschakeld:

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

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

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

Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:

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

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

1. Doel

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

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

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

2. Rechthebbenden (deelnemer 2000)

Werknemers die

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

3. Werkgeversaanvulling pensioenopbouwjaren

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

4. Werkgeversaanvulling VUT-compensatie

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

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

5. Werkgeversstorting levensloop

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

5.2 In het bedrijf van de werkgever bestaat een levensloopreglement.

- 5.3 De werkgever hanteert voor het bepalen van de hoogte en duur van de werkgeversbijdrage onderstaande bepalingen en geboortejarentabel:
- a) deelnemers 2000 geboren tussen 1950 en 1965: de werkgeversstortingen zullen maandelijks geschieden gedurende tien (10) jaar. De stortingen zullen aanvangen in januari van het jaar dat de deelnemer zijn 52^{ste} verjaardag viert en stoppen na de storting van december in het jaar dat de deelnemer 61 jaar wordt met inachtneming van de bepalingen in artikel 4.1 van het reglement levensloopregeling Albemarle Catalysts Company BV.
 - b) deelnemers 2000 geboren in 1955:
De werkgeversstorting op de individuele levenslooprekening zullen met inachtneming van de bepalingen in artikel 4.1 van het reglement levensloopregeling Albemarle Catalysts Company BV voor maximaal 12% plaatsvinden. Het resterende deel van het toegezegde stortingspercentage zal worden uitgekeerd als (bruto) vergoeding (en telt niet mee als pensioeninkomen).
 - c) Deelnemers 2000 geboren in 1950 tot en met 1954:
de werkgeversstortingen zullen aanvangen per januari 2006 en doorlopen tot en met juni van het jaar waarin de betreffende deelnemer 2000 62 jaar wordt. Deelnemers 2000 behorende tot deze groep geboren voor 1 juli zullen in het jaar dat ze 62 jaar worden de restante stortingen van dit jaar ontvangen bij de laatste salarisbetaling als actieve werknemer met inachtneming van de bepalingen in artikel 4.1 van het reglement levensloopregeling Albemarle Catalysts Company BV Indien een werknemer vallend onder de omschrijving deelnemer 2000 niet wenst mee te doen aan de levensloopregeling en/of het fiscaal niet meer mogelijk is om werkgeversstortingen in de levensloopregeling te storten, dan zullen deze stortingen worden uitgekeerd als (bruto) vergoeding (en telt niet mee als pensioeninkomen).
 - d) Indien de werkgeversstortingen zijn aangevangen voor deelnemer 2000 en deze deelnemer neemt verlof op direct voor de pensioendatum gebruikmakend van het opgebouwde saldo zoals beschreven in artikel 6 van het reglement levensloopregeling Albemarle Catalysts Company BV, dan zullen de “gemiste” stortingen gedurende deze (levensloop) verlofperiode gelijkmatig verdeeld worden over de resterende periode met in achtneming van de bepalingen in artikel 4.1 van het reglement levensloopregeling Albemarle Catalysts Company BV.

5.4 Tabel levensloopstortingen door de werkgever voor deelnemer 2000

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

Bijlage VII Overgangsregeling uitzichtgarantie ploegenpensioen

1. Doel

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

2. Begrip vaste ploegendiensttoeslag

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

3. Rechthebbenden

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

4. Uitzichtgarantie ploegenpensioen

4.1.

Rechthebbenden verkrijgen op de pensioenrichtleeftijd uitzicht op een werkgeversaanvulling ingaande op de eerste van de maand volgende op die waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt.

4.2.

De hoogte van de uitzichtgarantie op ploegenpensioen wordt bepaald door de gemiddelde vaste ploegendiensttoeslagen (op basis van de definitie in het pensioenreglement 2000) over de periode gelegen tussen de datum van aanvang van de ploegendienst, maar niet eerder dan vanaf de 1e januari volgend op de 40e verjaardag en -de 1e januari volgend op de 60e verjaardag te vermenigvuldigen met het betreffende garantiepercentage uit onderstaande tabel. Bij de berekening van de gemiddelde toeslag wordt rekening gehouden met de indexering op basis van artikel 14 van het tot en met 31.12.2000 geldende pensioenreglement.

4.3.

De werkgeversaanvulling bedraagt maximaal de berekende uitzichtgarantie minus het conform de nieuwe pensioenregeling opgebouwde pensioen over de vaste ploegendiensttoeslag en minus het maximum van de uitkomsten van artikel 10.2.6. en 10.2.7. sub 2 van het pensioenreglement.

Tabel

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

4.4.

Voor rechthebbenden die eerst na het bereiken van de 40-jarige leeftijd in ploegendienst zijn gaan werken wordt het garantiepercentage gecorrigeerd. Voor elk vol jaar dat later met het in ploegendienst werken wordt aangevangen wordt het garantiepercentage met 1/20 gekort. Voor een gedeelte van een jaar vindt evenredige korting plaats.

4.5.

Het bepaalde in het vorige lid wordt overeenkomstig toegepast ingeval rechthebbenden vóór het bereiken van de 60-jarige leeftijd het werken in ploegendienst hebben beëindigd.

Bijlage VIII Protocol cao 2018-2019

Duurzame Inzetbaarheid (DI):

Gedurende de looptijd van deze cao zal het onderwerp DI in 4 elementen worden opgesplitst:

1. Werkbelastinganalyse voor zowel ploegen- en dagdiensten;
2. Thuiswerken, mogelijkheden per afdeling onderzoeken;
3. Persoonlijk Duurzaamheidsbudget; voor iedere medewerker een budget van 250 euro (bruto) per jaar. Dit bedrag kan over maximaal 4 jaar worden opgebouwd;
4. De mogelijkheid van parttime werken in ploegendienst wordt onderzocht.

Er wordt een werk- en stuurgroep opgericht om aan elk van deze 4 onderdelen inhoud te geven. De stuurgroep zal bestaan uit de cao-delegatie. De coördinator en de samenstelling van deze werkgroepen zullen vóór 16 februari bekend zijn. De scope en opdrachtformulering zullen onderdeel zijn van elk van deze 1^{ste} werkgroep bijeenkomsten. Als de stuurgroep het advies overneemt kan onmiddellijk tot invoering worden overgegaan.

Communicatie over bovengenoemde onderdelen vindt per kwartaal plaats en wordt ook geagendeerd op het Periodiek Overleg. Gedurende de looptijd van deze cao is het onderwerp “Flexibel roosteren” geen onderdeel van discussie tussen partijen.

Modernisering cao-tekst:

Er zal een werkgroep modernisering cao tekst in het leven worden geroepen. Deze werkgroep zal bestaan uit vertegenwoordigers van de vakbonden en Albemarle, ondersteund door specialisten. Vanuit het oogpunt van leesbaarheid, actualiteit qua wetgeving en modern werkgeverschap is het doel een beknopte, heldere, transparante en éénduidige cao tekst op te stellen. De inkoopprocedure voor dit project zal worden opgestart, vóór 1 maart 2018 is er duidelijk hoe en wie er deelnemen in deze werkgroep. Teksten kunnen alleen gewijzigd worden indien alle cao-partijen hierover instemming hebben bereikt. Deze geaccordeerde teksten gelden voor de nieuwe cao na 31 maart 2019.

3e WW jaar:

De protocol afspraak inzake 3e WW jaar komt te vervallen.

Participatiewet:

In lijn met het Sociaal Akkoord en de Participatiewet zal de werkgever zich inzetten om werkplekken voor Wajongers en voor andere doelgroepen uit de Participatiewet te realiseren. Om de arbeidsparticipatie voor deze doelgroep te vergroten zullen vacatures bij de werkgever worden aangemeld bij regionale Werkgevers Servicepunt (WSP). Hierbij zal tevens worden aangegeven in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdige, vrouwelijke of minder valide werknemers en in hoeverre deeltijdarbeid mogelijk is. Van vervulling van vacatures wordt het WSP geïnformeerd. De werkgever zal zich bij de werving inspannen om re-integratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikten te bevorderen en daarbij voor zover in redelijkheid mogelijk de voorkeur geven aan personen die een WAJONG-uitkering ontvangen. Tevens zal werkgever een workshop organiseren voor HR en leidinggevenden om uitleg te geven aan deze protocolafspraken. In de periode van deze cao zal deze workshop plaatsvinden.

Werkgeversbijdrageregeling:

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

WGA premie:

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

Vakbondscontributie:

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