



**Collectieve arbeidsovereenkomst**  
**voor werknemers in dienst van**  
**ARKEMA B.V. , locatie Vlissingen**  
**1 juli 2015 tot en met 30 juni 2017**

Copyright

© 2015 CAO-partijen en AWWN

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

## INHOUDSOPGAVE

ARTIKEL 1 DEFINITIES: .....	4
ARTIKEL 1 A DEELTIJDWERKNEMER.....	4
ARTIKEL 2 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER .....	5
ARTIKEL 3 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGINGEN.....	5
ARTIKEL 4 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER .....	5
ARTIKEL 5 AANNEMING EN ONTSLAG.....	6
ARTIKEL 6 DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR .....	7
ARTIKEL 7 FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN .....	8
ARTIKEL 8 TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN.....	8
ARTIKEL 9 BIJZONDERE BELONINGEN .....	10
ARTIKEL 10 ZON- EN FEESTDAGEN.....	13
ARTIKEL 11 GEOORLOofd VERZUIM.....	13
ARTIKEL 12 VAKANTIE.....	14
ARTIKEL 13 VAKANTIETOESLAG.....	16
ARTIKEL 14 LOONDOORBETALING EN AANVULLING BIJ ZIEKTE WAARBIJ EERSTE ZIEKTEDAG LIGT OP OF NA 1 JANUARI 2004.....	16
ARTIKEL 15 PERSONEELSHANDBOEK .....	18
ARTIKEL 16 SENIORENREGELING.....	18
ARTIKEL 17 BESCHERMING WERKNEMERS .....	18
ARTIKEL 17A CALAMITEITENORGANISATIE .....	18
ARTIKEL 18 SCHOLING EN VORMING JEUGD.....	19
ARTIKEL 19 PENSIOEN- EN VROEGPENSIOENREGELING .....	19
ARTIKEL 20 REISGELDREGELING .....	19
ARTIKEL 21 EXTRA UITKERING .....	19
ARTIKEL 22 TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN.....	19
ARTIKEL 23 VAKBONDSWERK BINNEN HET BEDRIJF .....	20
ARTIKEL 24 DIVERSEN:.....	20
ARTIKEL 25 CONTRACTDUUR EN OPZEGGING.....	20
BIJLAGE I FUNCTIELIJST .....	21
BIJLAGE II SCHAALSALARISSEN .....	23
B. SCHAALSALARISSEN PER 1 JULI 2015 (INCLUSIEF 1,5% VERHOGING) .....	23
C. SCHAALSALARISSEN PER 1 JULI 2016 (INCLUSIEF 1,5% VERHOGING) .....	24
BIJLAGE III VORMING EN VAKOPLEIDING .....	25
BIJLAGE IV WERKGELEGENHEID.....	25
BIJLAGE V FACILITEITEN I.V.M. HET BONDSWERK BINNEN HET BEDRIJF.....	27
BIJLAGE VI TOESLAG EXCESSIEF ONAANGENAME ARBEID .....	31
BIJLAGE VII VERVALLEN.....	31
BIJLAGE VIII EVC.....	31

**BIJLAGE IX PROTOCOL WET POORTWACHTER ARKEMA B.V. , LOCATIE VLISSINGEN..... 31**  
**BIJLAGE X: ADDITIONELE PENSIOENAFSPRAKEN: ..... 32**  
**BIJLAGE XI DIVERSEN: ..... 34**

## COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

ARKEMA B.V. , locatie Vlissingen  
als partij ter ene zijde

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging te Amsterdam  
elk als partij ter andere zijde,

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

### Artikel 1 **Definities:**

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder

- a. de werkgever : de partij ter ene zijde;
- b. de vakvereniging: elk der partijen ter andere zijde;
- c. werknemer : de persoon (m/v) in dienst van de werkgever en werkzaam in de locatie Vlissingen, waarvan de functie is of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- d. bedrijf : de locatie Vlissingen;
- e. onderneming : de locatie Vlissingen;
- f. maand : een kalendermaand;
- g. week : een tijdvak van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt op maandagochtend te 0.00 uur. Voor de 5-ploegendiensten: een tijdvak van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de laatste op zondagavond aangevangen dienst;
- h. dienstrooster : een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- i. maandsalaris : het schaalsalaris;
- j. maandinkomen : het maandsalaris vermeerderd met alle toeslagen die een continu karakter dragen;
- k. ondernemingsraad : ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

*Daar waar in deze CAO wordt gesproken over 'hij' wordt tevens bedoeld 'zij'*

### Artikel 1 a **Deeltijdwerknemer**

1. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst of nadere afspraken de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.
2. Op basis van de Wet Flexibele Werken (WFW) kan een werknemer, die minimaal een jaar bij een werkgever in dienst is, schriftelijk om aanpassing van de arbeidsduurvragen. Dit verzoek mag de werknemer 1 keer per jaar doen en hij moet dit verzoek indienen tenminste 2 maanden voor de beoogde ingangsdatum. De werkgever moet uiterlijk 1 maand voor de beoogde datum reageren op het verzoek. De werkgever kan dit verzoek afwijzen op grond van bedrijfsomstandigheden. Indien de werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur afwijst, dan zal hij de werknemer hiervan schriftelijk en gemotiveerd in kennisstellen. Indien het verzoek door werkgever geheel of gedeeltelijk wordt gehonoreerd, dan zal naast het bepaalde in lid 1 met een eventuele ploegentoeslag rekening worden gehouden in de zin dat deze naar evenredigheid wordt aangepast aan de nieuw te werken onregelmatigheid.

## Artikel 2 **Algemene verplichtingen van de werkgever**

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijzigingen te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst ge-regelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 22 en 24.
3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voor-waarden welke in strijd zijn met het in deze overeenkomst of het eventuele in artikel 15 bedoelde personeelshandboek bepaalde dan wel bedrijfsarbeid te doen verrichten door derden op voorwaarden, welke per jaar en in totaliteit bezien een andere waarde hebben dan de in deze overeenkomst vastgestelde voorwaarden (Zie ook bijlage IV, 6a).
4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst en het bin-nen de onderneming geldende personeelshandboek.
5. a. In het kader van de verplichtingen, welke voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels en het ondernemingsraadreglement dient de werkgever, indien deze overweegt:
  - een fusie aan te gaan;
  - het bedrijf of een bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting ingrij-pend te herzien;
  - bij het nemen van zijn beslissingen de sociale gevolgen te betrekken. Daarbij zal de werkgever, tenzij zwaarwichtige belangen van de onderneming of van de direct bij de onderneming betrokken belanghebbenden zich daartegen verzetten, zo spoedig mogelijk de vakverenigingen, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen. Aansluitend hierop zal de werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werkne-mers voortvloeiende sociale gevolgen bespreken met de vakverenigingen en met de ondernemingsraad.
- b. De werkgever zal behoudens indien zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten, zodra besloten is een opdracht te geven aan een extern organisatiebu-reau, de vakverenigingen en de ondernemingsraad hierover informeren onder mede-deling van de voorgenomen opdracht aan dat organisatiebureau om de vakvereni-gingen en de ondernemingsraad in de gelegenheid te stellen hun visie kenbaar te maken.
6. Bij invulling van vacatures door werknemers van buiten het bedrijf wordt bij gelijke ge-schiktheid van kandidaten voorrang gegeven aan vrouwen die herintreden in het ar-beidsproces.
7. De werkgever zal de werknemers binnen 2 maanden nadat de vakverenigingen zich ermee verenigd hebben, een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst ver-strekken.

## Artikel 3 **Algemene verplichtingen van de vakverenigingen**

1. De vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maat-staven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen en generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst, op een andere wijze dan omschreven in de artikelen 22 en 24.
3. De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze collectieve arbeidsovereen-komst en het binnen de onderneming geldende personeelshandboek. .

## Artikel 4 **Algemene verplichtingen van de werknemer**

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

3. De werknemer is gehouden voor wat zijn dienst- en rusttijd betreft de bepalingen van het voor hem geldende dienstrooster in acht te nemen.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de op zijn dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht heeft genomen. De werknemer die zich daartoe verplicht heeft, is gehouden het in het bedrijf geldende consignatieschema in acht te nemen. Deze verplichtingen gelden niet voor werknemers van 55 jaar en ouder.
5. Een ploegendienstmedewerker mag het werk slechts beëindigen als zijn aflosser aanwezig is. Ontbreekt in geval van continuarbeid te eniger tijd bij het einde van zijn werktijd werknemers aflosser, dan dient werknemer dit onmiddellijk te melden aan zijn directe chef, die zo spoedig mogelijk voor aflossing zal zorgdragen. Werknemer is in deze situatie verplicht tot nader order, doch uiterlijk gedurende 4 uur na melding als boven bedoeld, het werk voort te zetten. Het opnemen van compensatie van het door deze situatie ontstane overwerk kan met toepassing van het gestelde in artikel 9, 4e lid onder b en dient te geschieden in overleg met directe chef van de werknemer.
6. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbo-wet zal de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften naleven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen gebruiken en volgens de geldende controlevoorschriften meewerken aan medische begeleiding
7. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het eventueel in het bedrijf van de werkgever geldende personeelshandboek als bedoeld in artikel 15.
8. Indien een werknemer, hetzij in loondienst bij anderen hetzij als zelfstandige, nevenwerkzaamheden verricht die naar het oordeel van de werkgever het verrichten van een goede arbeidsprestatie belemmeren, heeft de werkgever het recht de werknemer het verrichten van dergelijke werkzaamheden op straffe van ontslag te verbieden. De werknemer dient ervoor zorg te dragen dat deze nevenwerkzaamheden aan de werkgever schriftelijk (vooraf) zijn gemeld. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van een ongeval in verband met de hier bedoelde werkzaamheden, verliest elke aanspraak op bovenwettelijke uitkering c.q. aanvulling als bedoeld in artikel 14.
9. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
10. De werknemer is gehouden zich periodiek volgens ter zake geldende voorschriften te laten keuren door een door de werkgever aan te wijzen arts.
11. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen waarbij van toepassing worden verklaard: deze collectieve arbeidsovereenkomst, het eventuele personeelshandboek alsmede de pensioenregeling op de grondslag van de geldende voorwaarden.

## Artikel 5 **Aanneming en ontslag**

1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor een periode langer dan zes maanden kan een wederzijdse proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
  - a. één maand, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaar;
  - b. twee maanden, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
  - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
  - b. hetzij voor bepaalde tijd; of;
  - c. voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.
 In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is.
3. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, kan de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang worden opgezegd. In alle andere gevallen eindigt:
  - a. de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:672 BW.
  - b. de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van rechtswege:

- op de kalenderdatum of
- op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

De werkgever deelt de werknemer uiterlijk één maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt, schriftelijk mee of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt voortgezet en bij voortzetting onder welke voorwaarden deze voortzetting zal plaatsvinden. Deze aanzegtermijn geldt niet bij een arbeidsovereenkomst met een duur van minder dan zes maanden of bij een arbeidsovereenkomst die niet op een vaste kalenderdatum eindigt.

4. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de werknemer eindigt in alle gevallen van rechtswege op de laatste dag van de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft.
5. Voor de werknemer voor wie na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een (nieuwe) arbeidsovereenkomst ingaat, zullen per 1 januari 2016 de afwijkende bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek van toepassing zijn, zoals onder meer de afwijkende ketenbepaling en de duur van de opzegtermijn.

## Artikel 6 Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
  - a. Een dagdienstrooster dat een normale dagelijkse arbeidsduur van 7,5 uur omvat, dat een tijdvak van 1 week omvat en dat een normale wekelijkse arbeidsduur aangeeft van 37,5 uur.
  - b. Een 2-ploegendienstrooster dat een tijdvak van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale dagelijkse arbeidsduur van 7,5 uur per dag en 37,5 uur per week aangeeft.
  - c. Een 3-ploegendienstrooster dat een tijdvak van 3 aaneengesloten weken omvat en dat is gebaseerd op een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week en 8 uur per dienst.
  - d. Een volledig volcontinudienstrooster op grond waarvan in een 5-ploegendienst zonder productiestops wordt gewerkt en dat een gemiddelde aangeeft van 33,6 uur per week en 8 uur per dienst.
2. a. In dagdienst wordt gewerkt op de eerste 5 werkdagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur.

De begintijdstippen binnen deze begrenzing worden per afdeling vastgesteld; deze luiden als volgt:

voor kantoorpersoneel	8.30 uur;
voor productiekantoor	8.00 uur;
expeditie	7.30 uur;
afpakafdeling	zomer 7.00 uur;
	winter 7.30 uur;
Technische dienst	8.00 uur.

Over wijzigingen vindt overleg tussen partijen plaats.

- b. In 2-ploegendienst wordt op de eerste 5 werkdagen van de week gewerkt waarbij de werknemers periodiek van dienst wisselen en één der diensten respectievelijk een ochtendienst en een middagdienst is.
  - c. In 3-ploegendienst wordt op de eerste 5 c.q. 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers periodiek van dienst wisselen en één der diensten respectievelijk een ochtendienst en een middagdienst en een nachtdienst is.
  - d. In volcontinudienst wordt op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtendienst, middagdienst en nachtdienst zijn ingedeeld, afgewisseld door roostervrije dagen.
3. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week waarin de overplaatsing plaatsvond.
  4. In de dagdienst en de 2-ploegendienst worden per kalenderjaar, teneinde een tot 36 uur gemiddeld per week verkorte arbeidsduur te bereiken 8 roostervrije dagen toegekend, waarvan er maximaal 4 collectief kunnen worden vastgesteld en de overige in overleg tussen de werknemer en diens chef worden vastgesteld, zo mogelijk voor de periode van een jaar.  
Ingeval van arbeidsongeschiktheid op deze tevoren vastgelegde roostervrije dagen vervalt het recht hierop. Indien ingevolge bedrijfsomstandigheden alsnog op een dergelijke

roostervrije dag arbeid wordt verricht, wordt ter compensatie in overleg met betrokkene vervangende vrije tijd vastgelegd.

5. a. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen daarover met de werkgever overleg te plegen.
- b. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever de vakverenigingen daarvan tijdig in kennis stellen.

## Artikel 7 Functiegroepen en salarisschalen

1. a. De functies van de werknemers worden ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst. Deze indeling zal zo nodig worden herzien waarbij gebruik wordt gemaakt van de ORBA-methode,
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die een schaal omvat gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op functiejaren. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
2. a. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken, die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst.
- b. Werknemers, die de minimumleeftijd voor hun salarisschaal hebben bereikt of overschreden en die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken, welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd, doch niet langer dan gedurende 3 maanden, in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.  
Deze inleerperiode kan met maximaal 3 maanden verlengd worden indien de werknemer nog niet beantwoordt aan de hiervoor bedoelde voorwaarden.
- c. Werknemers, die tijdelijk een hoger ingedeelde leidinggevende functie volledig waarnemen, blijven ingedeeld in de functiegroep van hun eigen functie. De extra beloning geschiedt volgens het bepaalde in artikel 8 lid 5.
3. a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
- b. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
- c. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven gedurende de lopende maand en de 2 daaropvolgende maanden in hun salarisschaal ingedeeld. Daarna worden zij in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld, onverminderd het bepaalde in artikel 8 lid 4c.
4. Iedere werknemer ontvangt bij plaatsing in een functiegroep schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld en van de salarisschaal waarin hij is ingedeeld. Voorts ontvangt de werknemer telkens bij toekenning van een functiejaar mededeling van het aantal toegekende functiejaren. Desgewenst kan de werknemer beschikking krijgen over zijn functieomschrijving en het daarbij behorende puntentotaal.

## Artikel 8 Toepassing van de salarisschalen

1. a. De maandsalarissen van de werknemers die nog niet het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt worden éénmaal per jaar opnieuw vastgesteld.
- b. Voor medewerkers die de minimumleeftijd van de salarisschaal nog niet hebben bereikt, geschiedt de salarisvaststelling per de eerste van de maand waarin hun verjaardag valt (leeftijdsschaal).
2. Werknemers die de minimum leeftijd wél hebben overschreden, ontvangen het maandsalaris dat overeenkomt met het aantal jaren dat zij na het bereiken van de minimum leeftijd ononderbroken in dezelfde salarisschaal ingedeeld zijn geweest (functiejaarschaal), een en ander behoudens het bepaalde in lid 3 a. Onder jaren wordt in deze bepaling verstaan: periodes van 12 ononderbroken kalendermaanden.



3. In afwijking van het in lid 2 bepaalde, kan aan werknemers die de daar bedoelde minimumleeftijd hebben overschreden uitsluitend in de volgende gevallen een groter aantal functie jaren worden toegekend.
    - a. Indien een werknemer in een hogere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functie jaren toegekend als nodig zijn om de in lid 4 onder a. bedoelde salarisverhoging mogelijk te maken.
    - b. Indien een werknemer om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3 onder b. in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, zullen hem ten hoogste zoveel functie jaren worden toegekend als in verband met de in lid 4 onder b. genoemde salarisverlaging nodig zijn.
    - c. Indien een werknemer als gevolg van de in artikel 7 lid 3 onder c. bedoelde omstandigheden en na de daar genoemde periode in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functie jaren toegekend als nodig zijn om de in lid 4 onder c. bedoelde salarisvermindering te realiseren.
    - d. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functie jaren te belonen, kunnen hem in overeenstemming met die ervaring - functie jaren worden toegekend.
  - 4.a. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer, die de in die salarisschaal voorkomende minimumleeftijd heeft overschreden, bedraagt de verhoging van het maandsalaris de helft van het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere salaris in de hogere salarisschaal.
  - b. Bij indeling in een lagere salarisschaal om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3 onder b. van een werknemer die de in die salarisschaal voorkomende minimumleeftijd heeft overschreden, bedraagt de verlaging van het maandsalaris het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstvolgende salaris in de lagere salarisschaal.
  - c. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van de in artikel 7 lid 3 onder c. bedoelde omstandigheden van een werknemer die volgens de functie jaren wordt beloond, wordt hem via inschaling een maandsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke maandsalaris ligt. Indien het toekennen van functie jaren als bedoeld in lid 3 onder d. niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een aanvullend bedrag als persoonlijke toeslag. Dit bedrag maakt geen deel uit van het maandsalaris. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functie jaren schaal wordt dit bedrag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt. Voorts vindt afbouw plaats van de persoonlijke toeslag ter gelegenheid van algemene verhogingen van de salarisschaal ten bedrage van jaarlijks de helft van de algemene verhoging, maar maximaal 1% van het maandsalaris bij 0 jaren. Na het bereiken van de 60-jarige leeftijd wordt de eventuele persoonlijke toeslag van de werknemer niet (meer) afgebouwd, maar zal deze toeslag meegroeiën met de algemene verhogingen van de salarisschaal.
5. De werknemer die in opdracht van de werkgever tijdelijk een hoger ingedeelde toezicht houdende functie volledig waarneemt, ontvangt hiervoor een toeslag op zijn maandsalaris. Deze toeslag bedraagt per volle dienst 1% van zijn eigen maandsalaris. Deze toeslag wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij indeling van zijn functie in een salarisgroep met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden. Het in dit bepaalde is alleen van toepassing op werknemers die de in hun salarisgroep voorkomende minimumleeftijd hebben overschreden.
  6. Het maandsalaris van hen, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen zal door de werkgever in afwijking van het in dit artikel en in artikel 7 bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving. Indien daarbij sprake is van een persoonlijke toeslag, dan geldt dat deze toeslag wordt aangemerkt als sociaal loon waarvoor de werknemer geen tegenprestatie hoeft te leveren.
  7. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens ziekte, ongeval, afwezigheid zonder behoud van sala-

ris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.

8. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de 27e van de maand betaalbaar gesteld, of eerder indien de 27e in een weekend valt, met uitzondering van de mensen in de proeftijd. De afrekening van de variabele c.q. incidentele inkomensbestanddelen zal in principe in de maand volgend op de maand waarin de aanspraak is ontstaan, worden verrekend.

## Artikel 9 Bijzondere beloningen

### 1. Algemeen

De maandsalarissen, bedoeld in artikel 7 en 8, worden geacht een beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.

### 2. Toeslag voor het werken in ploegen

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

- a. Deze toeslag bedraagt per maand voor de:  
2-ploegendienst: 10% van het maandsalaris;  
3-ploegendienst: 17,1% van het maandsalaris;  
volledige volcontinudienst: 29% van het maandsalaris.
- b. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand aanspraak op ploegentoeslag heeft, wordt een evenredig deel van de onder a. genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
- c. De werknemer uit de dagdienst die gedurende 10 of minder diensten in een ploegendienst moet invallen wordt, indien hij voldoet aan het bepaalde in lid 4 van dit artikel, beloond volgens het onder c. respectievelijk e. van dat lid bepaalde; indien sprake is van invallen in ploegendienst gedurende 11 of meer diensten, geschiedt de beloning van meet af aan met de desbetreffende toeslag voor ploegenarbeid.
- d. Werknemers, die anders dan door eigen toedoen worden overgeplaatst uit de ploegendienst naar een met een lagere ploegentoeslag beloond rooster, ontvangen:
  1. indien zij korter dan een half jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag tot het einde van de lopende maand;
  2. indien zij een half jaar, maar niet langer dan 3 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag gedurende de lopende en de volgende maand;
  3. indien zij langer dan 3 jaar, maar niet langer dan 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag gedurende de lopende en de volgende maand, plus de daaropvolgende 2 maanden 80%, 2 maanden 60%, 3 maanden 40% en 3 maanden 20% van dat geldbedrag;
  4. indien zij langer dan 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag gedurende de lopende en de daaropvolgende maand plus gedurende 4 maanden 80%, 4 maanden 60%, 3 maanden 40% en 3 maanden 20% van dat geldbedrag;
  5. indien de werknemers 60 jaar of ouder zijn, mits zij ten tijde van de terugplaatsing langer dan 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: het 1e jaar 80%, 2e jaar 70%, 3e jaar 60%, 4e jaar 40% en 5e jaar 20% van de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag.
- e. In afwijking van het hiervoor in lid 2. d. punt 5 bepaalde geldt: wanneer een werknemer van 55 jaar of ouder op medische gronden wordt afgekeurd voor werk in ploegendienst, zal de werkgever trachten hem in een beschikbare dagdienstfunctie te plaatsen. In die dagdienstfunctie blijft de laatst betaalde ploegentoeslag in de vorm van een percentage van kracht als een individuele toeslag. Een en ander mits:
  - a. de ongeschiktheid voor de ploegendienst is vastgelegd door een verzekeringsgeneeskundige van het UWV of door de bedrijfsarts van de ARBO-dienst,
  - b. de werknemer ten tijde van de afkeuring tenminste 5 jaren onafgebroken bij de werkgever in ploegendienst werkzaam is geweest,

- c. de werknemer bij de werkgever blijft.

Bij overplaatsing in een met een hoger percentage toeslag beloond dienstrooster, bij herwaardering van de functie of bij plaatsing in een hoger ingedeelde functie zal de toeslag evenveel verminderd worden als het inkomen stijgt. Tevens zullen eventuele sociale verzekeringsuitkeringen verrekend worden. De hier bedoelde toeslag wordt aangemerkt als sociaal loon, waarvoor de werknemer geen tegenprestatie hoeft te leveren.

3. Vergoeding voor consignatie:

Werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per etmaal op maandag tot en met vrijdag 1,00%, op zaterdagen 2,00% en op zondagen, geplande atv-dagen en feestdagen 2,5% van hun maandsalaris. Een etmaal in de zin van dit lid begint om 08.00 uur op een dag en eindigt om 08.00 uur de volgende dag. In principe zal de werknemer niet vaker dan één week per vier weken geconsigneerd zijn. In geval van niet-haikbaarheid hiervan zal de werkgever andere maatregelen dan consignatie nemen. De consignatieregeling is bedoeld voor niet planbare activiteiten ten behoeve van productie en kan derhalve niet bestemd worden om voorzienbare hiaten in de bezetting op te lossen.

4. Beloningen van afwijkingen

- a. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens (voltijd) dienstrooster wordt overschreden geldt de volgende regeling:

- b. De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur worden bij voorkeur gecompenseerd in vrije tijd. De werknemer kan echter kiezen (tot het hierna genoemde saldo van 75 uren) of de overschrijdingen in vrije tijd worden gecompenseerd, dan wel worden vergoed conform het onder c. hierna gestelde. Compensatie in vrije tijd is niet mogelijk op zaterdagen, zon- en feestdagen, noch wanneer de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever niet toelaten.

Een toepasselijke toeslag wordt altijd uitbetaald en kan niet worden gecompenseerd in vrije tijd. Indien een werknemer in de volcontinuïdient op een roostervrije zaterdag en/of zondag arbeid heeft verricht, kan de compenserende vrije tijd wel op een zaterdag, respectievelijk een zondag worden opgenomen.

Indien het totale saldo niet opgenomen recht op compenserende vrije tijd meer bedraagt dan 75 uur, wordt door de werkgever tot uitbetaling van het meerdere overgegaan.

- c. Het inkomen voor de hier bedoelde overschrijding bedraagt, inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen, de volgende percentages van het maandsalaris.

1.	uren op maandag tot en met vrijdag:	0,91%;
2.	uren op zaterdag:	1,05%;
3.	uren op zondag:	1,22%;
4.	uren op feestdagen (met uitzondering van de beide kerstdagen en nieuwjaarsdag):	1,83%
5.	op beide kerstdagen en nieuwjaarsdag:	3,94% ;
6.	uren op roostervrije dagen van personeel in volcontinuïdient:	
	a. op maandag tot en met vrijdag:	1,22%;
	b. op zaterdagen:	1,52%;
	c. op zondagen:	1,83%;
	d. op feestdagen (met uitzondering van de beide kerstdagen en nieuwjaarsdag):	2,44%;
	e. op beide kerstdagen en nieuwjaarsdag:	4,55%;

Het verrichten van arbeid op aan de eigen dienst voorafgaande of aansluitend en deze dienst overschrijdende uren wordt uitsluitend beloond volgens de percentages bedoeld onder de punten 1, 2 en 3 van dit lid c. Opgenomen compenserende vrije tijd als bedoeld onder b. wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en wel:

voor uren opgenomen op maandag tot en met vrijdag:	0,61% per uur;
voor uren opgenomen op zaterdagen:	0,91% per uur;

voor uren opgenomen op zondagen:

1,22% per uur.

Wanneer de deeltijd werknemer zoals bedoeld in artikel 1.a in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende (deeltijd) dienstrooster, maar niet voldoet aan het bepaalde in dit artikel, lid 4 subleden a. tot en met c. dan worden die meer gewerkte uren aangemerkt als meeruren.

Met uitsluiting van lid 4 subleden a. tot en met c worden meeruren beloond met het voor de werknemer geldende maandsalaris, berekend per gewerkt meeruur, vermeerderd met een meerurentoeslag. Een en ander dusdanig dat de deeltijd werknemer gelijk aan de voor hem vergelijkbare voltijd werknemer wordt beloond. Afwijkingen van de vastgestelde werktijden per dienst van een half uur of minder worden voor de toepassing van dit artikel buiten beschouwing gelaten.

- d. De beloning van arbeid op feestdagen welke de normale arbeidsduur volgens dienstrooster niet overschrijdt, is geregeld in artikel 10.
- e.
  1. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 lid 2a c.q. buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daarvoor de normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het maandsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur op maandag tot en met zaterdag 0,30%, op zondag 0,61% en op feestdagen (met uitzondering van beide kerstdagen en nieuwjaarsdag) 1,22% en op beide kerstdagen en nieuwjaarsdag 3,94% van het maandsalaris.
  2. Werknemers in ploegendienst, die anders dan door eigen toedoen, overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor in afwijking van het hiervoor onder punt 1 van dit lid bepaalde, per overgang een eenmalige toeslag van 1,83% van het maandsalaris. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 7 diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.
5.
  - a. De werknemer in dagdienst, die na volbrachte dagtaak overwerk moet verrichten op uren, die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de normale dienst, ontvangt voor deze uren naast en boven de beloning als geregeld in dit artikel, evenzovele uren verzuim met behoud van salaris. Als overwerk van een werknemer in een dagdienst begint op of na 6.00 uur 's ochtends ontstaat geen recht op verzuimuren.
  - b. De werknemer in ploegendienst, die voorafgaande of in aansluiting op zijn roosterdienst overwerk moet verrichten gedurende meer dan 4 uur, heeft eveneens recht op doorbetaald verzuim voor de uren waarmee deze 4 overuren worden overschreden.
  - c. Indien de uren niet worden opgenomen terstond na afloop van het overwerk, hetzij dat betrokkene deze uren niet wil opnemen, worden ze in het geheel niet toegekend. Als het overwerk van een werknemer in ploegendienst 4 uren of korter duurt, ontstaat evenmin recht op verzuimuren. De tijd waarin het opnemen van de verzuimuren begint, ligt tussen het begintijdstip en het eindtijdstip van de normale dienst onmiddellijk aansluitend op het overwerk.
  - d. Indien overwerk wordt verricht, waarvan tenminste een half uur ligt tussen 0.00-04.00 uur, wordt de slaaptijd verlengd met 2 uur. Het totaal aantal slaapuren zal echter nooit meer bedragen dan 8.
6. Werknemers, die in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra reis van huis naar de fabriek moeten maken ontvangen daarvoor per opkomst een vergoeding over het maandsalaris. Deze vergoeding bedraagt: 1,00% op maandag tot en met vrijdag, 2,00% op zaterdag, zon- en feestdagen.
7. De werknemer die op aanwijzing van de werkgever verplicht is zich onmiddellijk na afloop van zijn werktijd volgens dienstrooster te douchen, ontvangt daarvoor een afzonderlijke vergoeding. Deze vergoeding bedraagt per roosterdienst 0,25% van zijn maandsalaris. De werknemer die zich aan deze verplichting onttrekt, verbeurt zijn aanspraak op deze vergoeding.

## Artikel 10 **Zon- en feestdagen**

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, Koningsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen en de beide Kerstdagen.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten. Het tijdstip c.q. de tijdstippen waarop deze periode voor de verschillende diensten aanvangt, wordt door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld, met dien verstande dat deze periode niet eerder aanvangt dan bij het einde van de middagdienst op de dag voorafgaande aan de feestdag en niet later dan bij het begin van de ochtenddienst op de feestdag zelf.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in volcontinuïdientst betreft volgens het geldende dienstrooster.
4. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdagen niet behoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.
5. Werknemers in volcontinuïdientst, die volgens dienstrooster tijdens de feestdagen arbeid moeten verrichten, ontvangen over de maand waarin die feestdag (met uitzondering van beide kerstdagen en nieuwjaarsdag) valt een toeslag van 1,16% van hun maandsalaris per op die feestdag gewerkt uur. Over tijdens beide kerstdagen en nieuwjaarsdag verrichte arbeid ontvangen de werknemers een toeslag van 2,59% van hun maandsalaris per gewerkt uur.

## Artikel 11 **Geoorloofd verzuim**

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 629 B.W. bepaalde van toepassing.
2. In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in hoofdstuk 4 Wet arbeid en zorg en artikel 7:628 BW, geldt in de volgende gevallen waarin de werknemer de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, dat aan de werknemer over de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof het maandinkomen wordt doorbetaald, mits hij zo mogelijk tenminste één dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde, van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. de plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont:
  - a. van de dag van overlijden tot en met de dag der begrafenis, bij overlijden en begrafenis van de echtgenote of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer;
  - b. gedurende twee dagen of diensten bij overlijden of begrafenis van één zijner ouders of pleegouders of niet onder a. genoemde kinderen;
  - c. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders der echtgenote, kleinkinderen, pleegkinderen, broers, zusters, schoonouders, schoonzons, schoondochters, zwagers en schoonzusters;
  - d. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk;
  - e. gedurende één dag of dienst bij huwelijk één zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders, schoonouders, zwagers en schoonzusters;
  - f. gedurende één dag of dienst bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer, alsmede gedurende één dag of dienst bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van diens ouders en schoonouders;
  - g. gedurende één dag of dienst bij bevalling van de echtgenote;
  - h. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum verzuim van twee dagen of diensten, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld en krachtens de wet persoonlijke opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen;
  - i. gedurende één dag of dienst bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
  - j. gedurende één dag of dienst bij de Grote Professie van kinderen, pleegkinderen, broers, zusters van de werknemer en gedurende één dag of dienst bij Priesterwijding van een zoon, pleegzoon of broer van de werknemer;

- k. gedurende een door de werknemer naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2<sup>1</sup>/<sub>2</sub> uur voor het noodzakelijke bezoek aan dokter c.q. specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het salaris plaats.
  - l. indien een werknemer als officieel afgevaardigde voor een statutaire landelijke vergadering van een van de vakverenigingen is aangewezen, zal de werkgever hem op verzoek van het hoofdbestuur van deze vakvereniging verzuim met behoud van salaris toekennen, indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid naar zijn oordeel toelaten. Als regel zal dit verzuim 3 dagen per jaar niet overschrijden.
2. Indien een werknemer voor het bijwonen van een door een der vakverenigingen georganiseerde vormings- en scholingsbijeenkomst wenst te verzuimen, zal de werkgever, indien de bedrijfsomstandigheden dat verzuim naar zijn oordeel toelaten, op een daartoe strekkend verzoek van het hoofdbestuur van die vakvereniging overwegen en ter zake met die vakvereniging overleggen of en in hoeverre verzuim kan worden toegekend. Indien verzuim kan worden toegekend, zal het normale maandinkomen over de toegekende dagen worden doorbetaald. Als regel wordt aan een werknemer ten hoogste éénmaal per 2 jaar verzuim met behoud van salaris als hier bedoeld, toegekend. Op vormings- en scholingsbijeenkomsten, die dienen ter opleiding van vakverenigingsfunctionarissen, is het hier bepaalde niet van toepassing.
3. In afwijking van het bepaalde in artikel 628 van het Burgerlijk Wetboek geldt met betrekking tot de doorbetaling van salaris dat dit niet van kracht is, in onder meer het geval van schorsing van de werknemer door de werkgever, onder de voorwaarden als geregeld in het betreffende reglement.

## Artikel 12 **Vakantie**

1. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
2. De werknemer verwerft gedurende een volledig kalenderjaar:
  - a. een wettelijk recht op vakantie met behoud van salaris van vier keer de gemiddelde arbeidsduur per week (zijnde 20 dagen bij een voltijd arbeidsovereenkomst).
  - b. een bovenwettelijk recht op vakantie met behoud van salaris van respectievelijk:
    - 5 dagen of diensten indien de werknemer 19 jaar of ouder is;
    - 6 dagen of diensten indien de werknemer 40 jaar of ouder is;
    - 7 dagen of diensten indien de werknemer 45 jaar of ouder is;
    - 8 dagen of diensten indien de werknemer 50 jaar of ouder is;
    - 9 dagen of diensten indien de werknemer 55 jaar of ouder is;
    - 10 dagen of diensten indien de werknemer 60 jaar of ouder is.
 De peildatum voor de vaststelling van vorenstaande leeftijd is steeds 1 januari van het betreffende kalenderjaar.
  - b. De aaneengesloten vakantie duurt 2 kalenderweken, echter met de mogelijkheid tot het nemen van 3 aaneengesloten kalenderweken tenzij het bedrijfsbelang zich hier tegen verzet. De desbetreffende werknemer dient het verzoek om 3 aaneengesloten kalenderweken tijdig voor te leggen. Dit kan betekenen dat de werknemers tot doorkomen van een halve dienst bereid moeten zijn.
  - c. De werknemer die na 1 januari van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is getreden heeft recht op een evenredig deel van vorengenoemde vakantie voor elke maand in het vakantiejaar dat hij in dienst van de werkgever werkzaam is. Hetzelfde geldt voor de werknemer die voor het einde van het vakantiejaar uit de dienst van de werkgever treedt. De berekening van een maand dienstverband geschiedt volgens het bepaalde in lid 3 van dit artikel.
  - c. De niet-leerplichtige werknemer, die bij aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt, heeft per vakantiejaar recht op 20 wettelijke en 5 bovenwettelijke vakantiedagen.
3. Berekening aantal dagen vakantie.
 

Voor de berekening van het aantal dagen vakantie wordt een werknemer die vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verla-

ten. In afwijking hiervan zal indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

4. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten.

De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever een verklaring te overleggen waaruit blijkt hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

5. Tijdstip der vakantie

- a. De aaneengesloten vakantie wordt als regel, gegeven in de periode van 1 mei tot 1 oktober, op het door de werkgever na overleg met de werknemer vast te stellen tijdstip.
- b. De overige vakantiedagen worden in beginsel opgenomen gedurende het kalenderjaar waarin ze worden verworven op een tijdstip dat door de werkgever na overleg met de werknemer wordt vastgesteld.

6. Niet opgenomen vakantie

Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen vóór 1 oktober direct volgend op het vakantiejaar waarin zij is verworven, is de werkgever gerechtigd da- ta vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten. Na 2 jaar volledige arbeidsongeschiktheid worden niet-opgenomen vakantiedagen uitbetaald.

7. Indien over een tijdvak geen loon is verschuldigd, wordt over dit tijdvak geen recht op vakantie opgebouwd, tenzij een van de situaties zoals genoemd in o.m. artikel 7:635 BW zich voordoet, te weten:

- a. volledige arbeidsongeschiktheid;
- b. zwangerschap en bevallingsverlof;
- c. hij, met toestemming van de werkgever deelneemt aan bijeenkomst die wordt georganiseerd door de vakvereniging waarvan hij lid is;
- d. andere redenen genoemd in artikel 7:635 BW.

In de onder a. en b. bedoelde gevallen wordt slechts:

- I. wettelijke vakantierechten verworven over de wettelijk vastgestelde periode waarin geen arbeid wordt verricht
- II. bovenwettelijke vakantierechten verworven over uitsluitend de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid.

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

- a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen genoemd in lid 7 alsmede in artikel 11 lid 2 sub a, b, c, g en h gelden niet als vakantie.
- b. Indien de werknemer tijdens zijn vakantie ziek wordt, dient hij dit zo spoedig mogelijk door te geven aan werkgever, zulks conform de regels zoals deze binnen de onderneming gelden. De werknemer komt in aanmerking voor doorbetaling van zijn salaris tijdens ziekte, indien hij per omgaand door een medische verklaring zijn ziekte aantoonst, waardoor hij zijn vakantie niet kan genieten. In dat geval zullen geen vakantiedagen worden afgeschreven van zijn tegoed.

9. Vakantie bij ontslag

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

10. Uitvoeringsbepalingen

- a. De werknemer die volgens rooster op zaterdag of zondag moet werken, kan in zijn vakantie 4 zaterdagen c.q. 4 zaterdagen en 4 zondagen opnemen. De werknemer die volgens rooster in de nacht van zondag op maandag moet werken, kan in zijn vakantie 4 maal de nacht van zondag op maandag opnemen.
- b. De werknemer behorende tot het personeel van de 3- resp.4-ploegendienst kan ten hoogste 5 respectievelijk 7 dagen van zijn vakantie laten samenvallen met zijn nachtdienst.
- c. De werkgever kan bepalen dat de werknemer, behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor vakantie een bepaalde termijn vóór de begeerde datum indienen.

#### 11. Verjaring

- a. Vakantierechten verworven voor 1 januari 2012 welke niet zijn opgenomen, vervallen vijf jaren na de laatste dag van het vakantiejaar waarin de aanspraak is ontstaan.
- b. De wettelijke vakantierechten verworven vanaf 1 januari 2012 vervallen zulks conform de wet
- c. De bovenwettelijke vakantiedagen verworven vanaf 1 januari 2012 vervallen vijf jaren na de laatste dag van het vakantiejaar waarin de aanspraak is ontstaan.

#### Artikel 13 **Vakantietoeslag**

1. De werknemer heeft per vol vakantiejaar dienstverband recht op een vakantietoeslag van 8% van zijn jaarinkomen (= 12 x zijn maandinkomen over juli van het lopende kalenderjaar). Het bepaalde in dit artikel wordt toegepast met inachtneming van de desbetreffende wettelijke voorschriften.
2. De werknemer die in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt of wiens dienstbetrekking in de loop van het vakantiejaar eindigt, heeft recht op een evenredig deel van de vakantietoeslag.

#### Artikel 14 **Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004**

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet Arbeid en zorg en de Wet Werk en inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. **Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**  
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer die ten tijde van het volledige arbeidsongeschiktheid worden 2 maanden in dienst is gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
2. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**  
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, die ten tijde van het volledig arbeidsongeschiktheid worden 2 maanden in dienst is boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen bij de eerste drie ziekmeldingen binnen een jaar.
3. **Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**  
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
4. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**  
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling van 30% van het maandinkomen indien de werknemer zich houdt aan de geldende voorschriften en al het mogelijke doet om reïntegratie te bewerkstelligen.
5. **Arbeidsongeschikt en AOW-gerechtigde leeftijd**
  - a) Conform het bepaalde in artikel 7:629 lid 2 onderdeel b BW heeft de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en die (nog steeds) in dienst is van de werkgever, per 1 januari 2016 in afwijking van bovenstaande leden recht op loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid gedurende een periode van maximaal 13 weken. Gedurende deze periode zal het maandinkomen 100% worden doorbetaald.



- b) Voor de arbeidsongeschikte werknemer die na de AOW-gerechtigde leeftijd een arbeidsovereenkomst aangaat en waarvan de arbeidsongeschiktheid een aanvang heeft genomen voordat de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt de periode van 13 weken vanaf die datum, met dien verstande dat de totale periode van loondoorbetaling en aanvulling niet meer dan 104 weken bedraagt. Indien op grond van een algemene maatregel van bestuur de periode van 13 weken wordt aangepast, dan geldt die aangepaste periode.
  - c) Voor de AOW-gerechtigde werknemer en voor werknemer die voor 1 juli 2016 AOW-gerechtigd wordt geldt overgangsrecht. Indien hij voor 1 januari 2016 al arbeidsongeschikt was en daarna, al dan niet na een onderbreking van minder dan 4 weken, nog steeds arbeidsongeschikt is, treedt de wet voor hem, voor zover het gaat om de loondoorbetaling en het opzegverbod bij ziekte pas op 1 juli 2016 in werking. Daarna heeft deze werknemer nog gedurende maximaal 13 weken loon en ontslagbescherming wegens ziekte.
  - d) Indien bij algemene maatregel van bestuur (AMvB) de periode van 13 weken wordt gewijzigd, geldt per ingangsdatum van de AMvB de gewijzigde periode.
6. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
7. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
- a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
  - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
  - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
  - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
  - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
  - f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot reïntegratie; loondoorbetalingen én de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
  - g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte; aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
  - h. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
  - i. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;

Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag. Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.

8. Na eerste periode van 104 weken gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid:  
Zulks conform de Wet verbetering Poortwachter is het streven gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemers binnen de organisatie van werkgever te reintegreren. Daarbij zal werkgever zich maximaal inspannen om de restcapaciteit van betrokken werknemer te benutten.

Ingeval de werknemer bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid:

- a. niet binnen de onderneming van werkgever herplaatsbaar blijkt te zijn en sprake is van externe herplaatsing en dientengevolge beëindiging van het dienstverband; dan wel
- b. na afloop van de periode van éérste 104 weken arbeidsongeschiktheid, zoals hierboven bedoeld, binnen de onderneming van werkgever niet dan wel niet binnen afzienbare tijd herplaatsbaar blijkt te zijn noch – binnen afzienbare tijd – sprake zal zijn van externe reïntegratie; zal werkgever de vakorganisatie waar betrokken werknemer bij is aangesloten in de gelegenheid stellen over de dan ontstane situatie te overleggen. Werkgever zal daarna definitief besluiten en over gaan tot bemiddeling inzake externe herplaatsing (ad a) en of beëindiging van het dienstverband (ad b), met in achtname van de geldende Wet en regelgeving.

## Artikel 15 **Personeelshandboek**

1. De werkgever is bevoegd een personeelshandboek (z.g. reglement van Orde /huisregels) in te voeren, houdende nadere regelen ten aanzien van de werkzaamheden in het bedrijf.
2. Wijzigingen in het personeelshandboek (z.g. reglement van orde/huisregels) zullen met inachtneming van het gestelde in de Wet op de ondernemingsraden door de werkgever worden aangebracht, onverminderd het recht van de vakverenigingen daaromtrent overleg met de werkgever te plegen.

## Artikel 16 **Seniorenregeling**

Werknemers van de volgende leeftijd kunnen op basis van vrijwilligheid extra vrije tijd opnemen tegen 85% van het per dag herleide maandinkomen:

- bij 58 jaar 1 dienst per kwartaal;
- bij 59 jaar 2 diensten per kwartaal;
- bij 60 jaar 3 diensten per kwartaal;
- bij 61 jaar 4 diensten per kwartaal;
- bij 62 jaar 6 diensten per kwartaal;
- bij 63 jaar 7 diensten per kwartaal;
- bij 64 jaar 8 diensten per kwartaal.

De vaststelling van deze vrije tijd geschiedt in onderling overleg met de werkgever. Niet-opgenomen vrije tijd vervalt per desbetreffend kwartaal. Ter vaststelling van de leeftijd van de betrokken werknemer geldt als peildatum steeds de eerste dag van het desbetreffende kalenderkwartaal. Aan werknemers die gebruik gaan maken van de pensioenregeling zal de gelegenheid worden geboden deel te nemen aan een pensioneringscursus, tezamen met zijn/haar echtgeno(o)t(e) c.q. duurzame levensgezel(lin).

De afwezigheid met behoud van salaris mag in totaal maximaal 5 dagen duren. De kosten van de cursus zijn voor rekening van de werkgever.

## Artikel 17 **Bescherming werknemers**

1. De onderneming erkent het recht van de werknemers op veiligheid bij de arbeid en treft daartoe in de onderneming alle passende maatregelen, die nodig zijn ter uitvoering van wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en milieu en schenkt alle passende aandacht aan de bedrijfsvoorschriften ter zake veiligheid, gezondheid en milieu, alsmede aan de naleving van deze voorschriften door haar medewerkers.
2. De werknemer moet onverwijld de werkgever informeren als zijns inziens een onveilige situatie zich voordoet.  
Een onveilige situatie kan bijvoorbeeld optreden, indien:
  - De nodige beschermingsmiddelen ontbreken;
  - geen voldoende veiligheidsvoorschriften gelden, resp. naleving van deze voorschriften praktisch niet plaats vindt;
  - als gevolg van de werkzaamheden van de werknemer schade aan andere medewerkers wordt toegebracht.Wanneer de conclusie van een daartoe ingesteld onderzoek is, dat de werksituatie van de betrokken werknemer in strijd is met de desbetreffende veiligheidsvoorschriften, dan kan de werknemer, zolang geen maatregelen zijn getroffen ter opheffing van deze strijdigheid, niet worden verplicht in die werksituatie arbeid te blijven verrichten.
3. De werknemer heeft het recht, het werk te onderbreken en de onderbreking voort te zetten, indien en zolang als naar zijn redelijk oordeel onmiddellijk dreigend ernstig gevaar voor personen aanwezig is, teneinde de desbetreffende procedures in werking te kunnen stellen. Deze procedures zijn vastgesteld in het Veiligheidsboek.

## Artikel 17a **Calamiteitenorganisatie**

1. De leiding stelt een programma ten behoeve van de calamiteitentraining vast.
2. Calamiteitentrainingen vinden zo veel als mogelijk binnen het werkrooster plaats. Indien dit naar het oordeel van de werkgever in verband met de bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is, kunnen op jaarbasis maximaal 4 dagen - 32 uren - buiten rooster worden aangewend voor deze trainingen.  
Bij de inroostering van deze dagen/uren wordt, zoveel als redelijkerwijs mogelijk is, rekening gehouden met de wensen van de betreffende ploeg.

Desgewenst worden daartoe per ploeg keuzemogelijkheden geboden. Indien op deze wijze geen overeenstemming over de inroostering ontstaat, vindt overleg met de Ondernemingsraad plaats.

3. Op jaarbasis kunnen vier dagen buiten de normale werktijden worden besteed als z.g. brandweerdagen; teneinde weer de normale arbeidsduur op jaarbasis te bereiken, worden deze dagen uitsluitend in evenveel tijd gecompenseerd.

### Artikel 18 **Scholing en vorming jeugd**

Aan jeugdige werknemers tot en met 18 jaar wordt, indien en voor zover zij deelnemen aan vakonderwijs dan wel aan cursussen van erkende vormingsinstituten, maximaal 1 dag per week vrijaf met behoud van salaris gegeven; een en ander conform bijlage III.

### Artikel 19 **Pensioen- en vroegpensioenregeling**

- a) In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling waarvan het deelnemerschap voor de werknemer op de grondslag van het gestelde in het reglement voor de werknemers verplicht is. Wijzigingen in de pensioenuitkering resp. de werknemersbijdrage in de pensioenpremie zullen niet worden doorgevoerd dan na overleg met de vakverenigingen.
- b) De werkgeversbijdrage is gemaximeerd tot 16% van de salarissom. Indien en voor zover deze 16% wordt overschreden, dan geldt dat de kosten van deze overschrijding via een extra premie door werkgever en werknemer worden gedragen, waarbij de werkgever 2/3 en de werknemer 1/3 voor zijn rekening neemt.

### Artikel 20 **Reisgeldregeling**

In het bedrijf van de werkgever bestaat een regeling tegemoetkoming in reiskosten woon-, werkverkeer. Gedurende arbeidsongeschiktheid wordt deze tegemoetkoming niet uitbetaald.

### Artikel 21 **Extra uitkering**

- a. Werknemers die het gehele betreffende kalenderjaar in dienst zijn, hebben recht op een extra-uitkering, gelijk aan het salaris over de maand december inclusief ploegentoeslag en eventuele persoonlijke toeslag. Voor een dienstverband gedurende minder dan het kalenderjaar wordt de extra-uitkering naar rato berekend. Bij uitdiensttreding vóór 1 december wordt een evenredig deel betaald bij vertrek, berekend naar het maandsalaris in de maand van vertrek. Bij wisseling gedurende het jaar in parttime-percentages, bij wisseling in dienstrooster met andere ploegentoeslag en in verband met afbouw ploegentoeslag vindt berekening naar rato plaats.

### Artikel 22 **Tussentijdse wijzigingen**

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.
2. In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag een advies van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd dat partijen zal binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.
5. Partijen zullen gedurende de looptijd van de CAO vanuit hun gezamenlijke verantwoordelijkheid om te zorgen dat de CAO niet in strijd is met doel en strekking van de Wet Gelijke behandeling en leeftijd, de bepalingen in de CAO inventariseren die – mogelijk – hiermee strijdig. Partijen zullen indien en voor zover sprake is van strijdigheid in overleg treden ten einde de betreffende CAO-bepalingen te wijzigen.  
Indien een medewerker zich beroept op benadeling in het kader van gelijke behandeling zullen partijen onmiddellijk in overleg treden ter voorkoming dat de vastgestelde arbeidsvoorwaarden

tot onvoorziene kostenstijging zullen leiden en ervoor zorgdragen dat er adequate oplossingen volgen.

### Artikel 23 **Vakbondswerk binnen het bedrijf**

Ter regeling van het vakbondswerk binnen het bedrijf zullen faciliteiten worden vastgesteld. Deze regeling wordt neergelegd in bijlage V van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

### Artikel 24 **Diversen:**

#### 1. **WGA-Hiaatverzekering**

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

#### 2. **WGA-gedifferentieerde premie**

Werkgever heeft de mogelijkheid een deel van de gedifferentieerde WGA-premie te verhalen op het netto-loon van de werknemer. Partijen zijn overeengekomen, dat gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst werkgever van dit recht geen gebruik zal maken.

#### 3. **Werkgeversbijdrage zorgverzekering**

De werknemer kan deelnemen aan een door de werkgever gesloten collectieve ziekte-kostenverzekering.

Werkgever zal uitsluitend aan de werknemer die deelneemt aan de, in de vorige volzin bedoelde collectieve (aanvullende) zorgverzekering een tegemoetkoming verstrekken van € 35,00 bruto per maand..

### Artikel 25 **Contractduur en opzegging**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2015 en eindigt van rechtswege op 30 juni 2017, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist. Deze CAO vervangt de vorige tussen partijen afgesloten cao met werkingsduur vanaf 1 juli 2014 tot en met 30 juni 2015, derhalve dat nawerking van de vorige cao-en hierbij worden uitgesloten.

Aldus overeengekomen ter respectievelijke woonplaatsen:

Partij ter ene zijde:  
ARKEMA B.V.  
locatie Vlissingen

Partijen ter andere zijde:  
Federatie Nederlandse Vakbeweging  
te Amsterdam

Site Manager locatie Vlissingen

Bestuurder

Manager Director

## BIJLAGE I Functielijst

### A. Functielijst

Funcatiegroep	groepsgrenzen	Funcatiennaam
A	0 – 24,5 pt	Onbezett
B	25 - 49,5 pt	Onbezett
C	50 - 74,5 pt	Afpakmedewerker
D	75 - 94,5 pt	Onbezett
E	95 – 114,5 pt	dayshift operator 2 <sup>e</sup> Operator
F	115 – 134,5 pt	E&I-mechanic 1 <sup>e</sup> Operator Mechanical mechanic All-round dayshift operator Administrative assistant B
G	135 – 154,5 pt	Assistant sales service Administrative assistant A Analist A 1 <sup>e</sup> Mechanical mechanic Productie-admin. medewerker Allround operator 1 <sup>e</sup> E&I-mechanic Switch coordinator
H	155 – 174,5 pt	Analist B Production planner Hoofd operator Management assistent Salary-administrator
I	175 – 194,5 pt	Opleidingsfunctionaris

### B. Procedure inzake herwaardering van de functie

1. Indien een werknemer van mening is dat de omschrijving van de door hem beklede functie niet meer maatgevend is voor de inhoud van de functie, kan hij een aanvraag indienen voor herwaardering van de functie.
  - a. De werknemer dient zijn aanvraag tot herwaardering van de functie schriftelijk in bij de afdeling Human Resources, waarbij de directe chef voor gezien parafeert.
  - d. De reden tot herwaardering van de functie dient zoveel mogelijk door argumenten zoals uitbreiding werkzaamheden, niet meer maatgevend zijn van functieomschrijving etc. te worden ondersteund.
  - e. De afdeling Human Resources bevestigt schriftelijk de datum van ontvangst van de aanvraag tot herwaardering van de functie van de werknemer.
  - f. De afdeling Human Resources onderzoekt of er aanleiding bestaat tot herwaardering van de functie; indien dat het geval is, zal de functie- omschrijving worden aangepast. Na goedkeuring van de aangepaste functieomschrijving door de betrokken functievervuller en zijn directe chef, wordt de functie door het organisatiebureau van de AWWN gewaardeerd.
  - g. Indien de betrokken werknemer van mening is dat hij geen genoegen kan nemen met het resultaat van de behandeling door de afdeling Human Resources van zijn verzoek tot herwaardering van de functie, kan hij gebruik maken van de beroepsprocedure, benoemd in bijlage I c.

De eventueel uit de herwaardering van de functie voortvloeiende salarisconsequenties zullen ingaan op de datum van indiening van de aanvraag tot herwaardering van de functie.

- c. Beroepsprocedure inzake de door middel van functiewaardering vastgestelde functieniveaus
1. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de door middel van functiewaardering tot stand gekomen indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:
    - a. De werknemer die meent bezwaren te hebben tegen de indeling van zijn functie of gebruik maakt van de procedure genoemd in punt b 1 e. van bijlage I, dient zijn bezwaren schriftelijk in bij de afdeling Human Resources binnen twee maanden na de schriftelijke mededeling aan de betrokken werknemer van het vastgestelde functie- niveau c.q. de datum van beantwoording door de afdeling Human Resources van zijn verzoek tot herwaardering van de functie.
    - b. De afdeling Human Resources bevestigt schriftelijk de datum van ontvangst van de klacht van de werknemer.
    - c. De klacht wordt door het AWWN onderzocht, waarbij contact zal worden opgenomen met de werknemer en zijn directe chef.
    - d. Het AWWN stuurt haar bevindingen van het onderzoek schriftelijk aan de afdeling Human Resources, die op haar beurt de werknemer en zijn directe chef schriftelijk op de hoogte stelt. Deze mededeling aan de werknemer dient te geschieden binnen 3 maanden na de in lid c 1 b. genoemde datum.
  2. De betrokken werknemer kan eventueel bezwaar tegen de in lid c 1 d genoemde bevindingen, binnen 2 maanden na ontvangst van de mededeling ter zake, voorleggen aan de functiedeskundige van zijn vakvereniging. Deze neemt, in samenspraak met een deskundige van het AWWN, het bezwaar in behandeling en stelt ter plaatse een onderzoek in. De gezamenlijke deskundigen overleggen met de betrokkenen en doen een bindende uitspraak, waarvan zowel de werknemer als de afdeling Human Resources schriftelijk op de hoogte worden gesteld.
  3. De eventueel uit de bindende uitspraak van deskundigen voortvloeiende salarisconsequenties zullen ingaan op de datum van indiening van de klacht c.q. de datum van indiening van het verzoek tot herwaardering van de functie.

## BIJLAGE II Schaalsalarissen

### A. Preambule schaalsalarissen:

Per 1 juni 2001 is aan de salarisschalen een extra stap van 1% toegevoegd, toe te kennen aan werknemers die drie jaar op het vóór 1 juni 2001 geldende maximum beloond zijn geweest. Deze stap komt niet in mindering op de persoonlijke toeslagen die reeds voor 1 januari 2001 werden toegekend conform artikel 8 lid 4 van deze CAO.

Met ingang van 1 januari 2012 geldt daarenboven voor de werknemer, die – op 1 januari van het betreffende kalenderjaar – drie volle jaren of langer is ingeschaald geweest op het maximum (inclusief de hierboven bedoelde 1%) van de voor hem feitelijk geldende salarisschaal, hij dan in aanmerking komt voor een extra uitloop van 0,75% van zijn (basis) maandsalaris.

Berekening van nieuwe salarisschalen in de toekomst zal geschieden vanuit een schaduwschaal in Eurocenten, teneinde cumulatie van grotere afrondingsverschillen te voorkomen.

### B. Schaalsalarissen per 1 juli 2015 (inclusief 1,5% verhoging)

Leeftijdsschaal								
Groep	B/2	C/3	D/4	E/5	F/6	G/7	H/8	I/9
16 jaar	€ 798	€ 825	€ 858	€ 899	€ 949	€ 981	€ 1.043	€ 1.138
17 jaar	€ 1.001	€ 1.031	€ 1.073	€ 1.122	€ 1.186	€ 1.228	€ 1.306	€ 1.421
18 jaar	€ 1.198	€ 1.238	€ 1.287	€ 1.348	€ 1.422	€ 1.474	€ 1.563	€ 1.704
19 jaar	€ 1.398	€ 1.444	€ 1.501	€ 1.573	€ 1.660	€ 1.719	€ 1.825	€ 1.989
20 jaar	€ 1.599	€ 1.650	€ 1.717	€ 1.798	€ 1.897	€ 1.966	€ 2.087	€ 2.272
21 jaar	€ 1.816	€ 1.876	€ 1.931	€ 2.022	€ 2.133	€ 2.209	€ 2.347	€ 2.560
22 jaar	€ 2.032	€ 2.099	€ 2.143	€ 2.246	€ 2.264	€ 2.308	€ 2.452	€ 2.672

  

Functiejarenschaal								
Groep	B/2	C/3	D/4	E/5	F/6	G/7	H/8	I/9
Minimum leeftijd	23	23	23	23	23	23	23	23
0 functiejaar	€ 2.065	€ 2.139	€ 2.186	€ 2.291	€ 2.370	€ 2.454	€ 2.606	€ 2.842
1 functiejaar	€ 2.101	€ 2.186	€ 2.228	€ 2.335	€ 2.418	€ 2.509	€ 2.663	€ 2.904
2 functiejaar	€ 2.138	€ 2.229	€ 2.268	€ 2.381	€ 2.462	€ 2.564	€ 2.716	€ 2.962
3 functiejaar	€ 2.178	€ 2.271	€ 2.309	€ 2.424	€ 2.509	€ 2.616	€ 2.768	€ 3.022
4 functiejaar	€ 2.216	€ 2.316	€ 2.354	€ 2.471	€ 2.556	€ 2.668	€ 2.824	€ 3.084
5 functiejaar	€ 2.253	€ 2.359	€ 2.396	€ 2.513	€ 2.604	€ 2.719	€ 2.875	€ 3.142
6 functiejaar			€ 2.436	€ 2.561	€ 2.650	€ 2.775	€ 2.931	€ 3.204
7 functiejaar			€ 2.479	€ 2.606	€ 2.696	€ 2.828	€ 2.984	€ 3.266
8 functiejaar					€ 2.744	€ 2.877	€ 3.040	€ 3.325
9 functiejaar					€ 2.791	€ 2.931	€ 3.098	€ 3.385
10 functiejaar						€ 2.985	€ 3.146	€ 3.444
11 functiejaar							€ 3.202	€ 3.504
12 functiejaar							€ 3.256	€ 3.565
13 functiejaar							€ 3.311	€ 3.624
14 functiejaar								€ 3.684
na 3 jaar max +0,75%	€ 2.270	€ 2.377	€ 2.497	€ 2.625	€ 2.812	€ 3.007	€ 3.335	€ 3.712

### C. Schaalsalarissen per 1 juli 2016 (inclusief 1,5% verhoging)

Leeftijdsschaal								
Groep	B/2	C/3	D/4	E/5	F/6	G/7	H/8	I/9
16 jaar	€ 810	€ 837	€ 871	€ 913	€ 963	€ 996	€ 1.059	€ 1.155
17 jaar	€ 1.016	€ 1.047	€ 1.089	€ 1.139	€ 1.204	€ 1.246	€ 1.325	€ 1.442
18 jaar	€ 1.216	€ 1.257	€ 1.306	€ 1.368	€ 1.443	€ 1.496	€ 1.586	€ 1.729
19 jaar	€ 1.419	€ 1.466	€ 1.524	€ 1.597	€ 1.685	€ 1.745	€ 1.852	€ 2.019
20 jaar	€ 1.623	€ 1.675	€ 1.743	€ 1.825	€ 1.926	€ 1.995	€ 2.118	€ 2.306
21 jaar	€ 1.844	€ 1.904	€ 1.960	€ 2.052	€ 2.165	€ 2.243	€ 2.382	€ 2.598
22 jaar	€ 2.062	€ 2.131	€ 2.175	€ 2.280	€ 2.298	€ 2.343	€ 2.489	€ 2.712

  

Functiejarenschaal								
Groep	B/2	C/3	D/4	E/5	F/6	G/7	H/8	I/9
Minimum leeftijd	23	23	23	23	23	23	23	23
0 functie jaren	€ 2.096	€ 2.172	€ 2.219	€ 2.325	€ 2.406	€ 2.491	€ 2.646	€ 2.885
1 functie jaar	€ 2.133	€ 2.219	€ 2.261	€ 2.370	€ 2.454	€ 2.546	€ 2.703	€ 2.947
2 functie jaren	€ 2.170	€ 2.262	€ 2.302	€ 2.417	€ 2.499	€ 2.602	€ 2.757	€ 3.007
3 functie jaren	€ 2.211	€ 2.305	€ 2.344	€ 2.460	€ 2.546	€ 2.656	€ 2.809	€ 3.067
4 functie jaren	€ 2.250	€ 2.351	€ 2.389	€ 2.508	€ 2.595	€ 2.708	€ 2.866	€ 3.130
5 functie jaren	€ 2.287	€ 2.394	€ 2.432	€ 2.551	€ 2.643	€ 2.760	€ 2.918	€ 3.189
6 functie jaren			€ 2.473	€ 2.600	€ 2.690	€ 2.816	€ 2.975	€ 3.252
7 functie jaren			€ 2.516	€ 2.645	€ 2.737	€ 2.870	€ 3.029	€ 3.315
8 functie jaren					€ 2.785	€ 2.920	€ 3.086	€ 3.375
9 functie jaren					€ 2.832	€ 2.975	€ 3.145	€ 3.435
10 functie jaren						€ 3.029	€ 3.193	€ 3.496
11 functie jaren							€ 3.250	€ 3.557
12 functie jaren							€ 3.305	€ 3.618
13 functie jaren							€ 3.360	€ 3.678
14 functie jaren								€ 3.739
na 3 jaar max +0,75%	€ 2.304	€ 2.412	€ 2.535	€ 2.665	€ 2.854	€ 3.052	€ 3.385	€ 3.767



## BIJLAGE III **Vorming en vakopleiding**

Als bedoeld in artikel 18 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor werknemers werkzaam bij ARKEMA, locatie Vlissingen.

- a. Vorming niet-leerplichtige werknemers, tot en met de leeftijd van 18 jaar worden in de gelegenheid gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van twee halve dagen of één dag per week met behoud van salaris deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten. Deelnemende werknemers, die tijdens enig cursusjaar de 19-jarige leeftijd bereiken, kunnen het betreffende cursusjaar voltooiën. Indien voor het deelnemen aan een cursus reiskosten moeten worden gemaakt zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven. Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de betreffende werknemer daaraan in beginsel deelnemen.
- b. Vakopleiding  
Werknemers tot en met de leeftijd van 20 jaar, die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen worden in de gelegenheid gesteld met behoud van salaris, hetzij een opleiding te volgen binnen het kader van het leerlingstelsel, hetzij met toestemming van de werkgever een vakopleiding die niet onder het leerlingstelsel valt, te volgen gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie. Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, worden de betreffende werknemers in de gelegenheid gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten afhankelijk van de afstand. Wanneer gedurende drie avonden van de 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. 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, zulks ter beoordeling van de werkgever in overleg met de cursusleiding, kan de werkgever de genoemde faciliteiten intrekken. Cumulatie van A en B vindt niet plaats.

## BIJLAGE IV **Werkgelegenheid**

1. De werkgever richt zich in al zijn beleidsvormen op de levensvatbaarheid en de continuïteit van de onderneming op lange termijn. In dit kader stelt de werkgever zich mede ten doel de kwaliteit en kwantiteit van de werkgelegenheid te handhaven. Binnen dit uitgangspunt is het beleid van de werkgever erop gericht de werknemer zoveel als redelijkerwijs in zijn vermogen ligt op langere termijn in zijn onderneming werkgelegenheid te bieden.
2. De werkgever zal de vakverenigingen twee maal per jaar – waarvan één maal tijdens de jaarlijkse CAO-onderhandelingen - informeren omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming waarbij in het bijzonder aandacht zal worden besteed aan de werkgelegenheid.
3. Indien zich bijzondere omstandigheden voordoen, waardoor de werkgever overweegt maatregelen te treffen, die een nadelige invloed hebben op de werkgelegenheid, zal hij hier niet toe besluiten dan na diepgaand overleg met de vakverenigingen en de ondernemingsraad. In dit overleg zal aan de orde komen de aard en de omvang van de noodzakelijk geachte maatregelen en de sociale gevolgen die hieruit voortvloeien voor de werknemers. Indien de werkgever besluit, na dit overleg met de vakverenigingen en de ondernemingsraad, dat vermindering van het aantal werknemers noodzakelijk is, zal hij trachten dit zoveel mogelijk door middel van natuurlijk verloop en overplaatsing binnen het bedrijf te laten geschieden.
4. Ter bevordering van bovengenoemde continuïteit zal de werkgever een vacaturebeleid voeren, waarbij bij vacatures in het algemeen eerst in aanmerking komen de werknemers in dienst van de werkgever, mits deze voldoen aan de gestelde opleidings- en functie-eisen. Daarna zal worden overgegaan tot externe werving. Bij externe vervulling zal ter bevordering van de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt de werkgever de desbetreffende vacatures aanmelden bij het UWV WERKbedrijf.. en deze na vervulling afmelden.
- 5 De werkgever zal in zijn aanstellingsbeleid er naar streven rekening te houden met de belangen van de "zwakke groeperingen" op de arbeidsmarkt. Mede met het oog hierop zal bij de vacaturemelding aan het desbetreffende UWV WERKbedrijf worden aangege-

ven in hoeverre vacatures kunnen worden vervuld door bovengenoemde groeperingen resp. in welke mate deeltijdarbeid mogelijk is.

#### 6. Ingeleende arbeidskrachten

- a. Werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht. Werkgever laat als regel evenmin toe, dat deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere periode dan 6 maanden worden verricht. Onder "geleende arbeidskracht" wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon die werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen vast dienstverband heeft aangegaan. Het totaal van de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskracht zal niet meer dan 10% - op jaarbasis berekend -, boven dat van eigen werknemers in een vergelijkbare functie liggen. De uitlener zal van e.e.a. op de hoogte worden gesteld en zich hiermee akkoord dienen te verklaren. Wanneer vaststaat dat het totaal van arbeidsvoorwaarden van ingeleende arbeidskrachten meer dan 10% ligt boven dat van de vergelijkbare eigen werknemers, zal de werkgever van deze ingeleende arbeidskracht geen gebruik maken respectievelijk het gebruik beëindigen, tenzij in overleg met de vakvereniging dit verschil in arbeidsvoorwaarden tot ten hoogste 10% wordt teruggebracht. Aannemingscontracten betreffende bedrijfsvreemde arbeid vallen niet onder deze regel.
- b. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, zal daarover 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;
  - de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten;
  - het aantal ingeleende arbeidskrachten.

7. Partijen zijn overeengekomen dat de directie de OR zal informeren over het aantal arbeidsplaatsen, ingenomen door medewerkers met een WAO/WGA-uitkering. Tevens zal deze informatie aan de vakverenigingen worden gegeven.

## BIJLAGE V **Faciliteiten i.v.m. het bondswerk binnen het bedrijf**

### **A. Algemeen**

1. De hierna opgesomde faciliteiten hebben een limitatief karakter. Slechts uitvoerende maatregelen van huishoudelijke aard kunnen volgens de geldende "huisregels" nader worden vastgesteld.

#### Contacten

##### Spreekkamer

- 2.1 ARKEMA b.v., locatie Vlissingen stelt gedurende één uur per week aan de voorzitter van de bedrijfsledengroep of diens plaatsvervanger een spreekkamer ter beschikking om contact te onderhouden met individuele leden van zijn bedrijfsledengroep.
- 2.2 Deze contacten dienen in de regel buiten roostertijd van de voorzitter resp. diens plaatsvervanger plaats te vinden, met uitzondering van spoedeisende zaken.
- 2.3 Indien om organisatorische redenen dan wel ingeval van spoedeisende zaken contact binnen roostertijd van de voorzitter of diens plaatsvervanger onvermijdelijk is, dient voorafgaand overleg met de directe chef te worden gepleegd.

##### Vergaderkamer

- 3.1 ARKEMA B.V., locatie Vlissingen stelt aan het bestuur van de bedrijfsledengroep een vergaderkamer ter beschikking voor onderlinge beraadslaging. Tijdig tevoren wordt bij de HRM een aanvraag gedaan voor het gebruik van een vergaderkamer.
- 3.2 Deze vergadering dient in de regel buiten roostertijd plaats te vinden voor zover dit met de roostertijden van betrokkenen uitvoerbaar is.
- 3.3 Voor de onder punten 2 en 3 genoemde aan het B.B.B. te besteden tijd geldt de faciliteit genoemd onder punt 9.
- 3.4 De vergaderkamer dient tijdig overeenkomstig de desbetreffende "huisregels" bij de daartoe bevoegde functionaris te worden aangevraagd.
- 3.5 In de spreekkamer, resp. vergaderkamer of in de naaste omgeving hiervan, wordt per bedrijfsledengroep een afsluitbare opbergruimte ter beschikking gesteld.

##### Contacten districtsbestuurders-, voorzitter resp. lid bedrijfsledengroep

- 4.1 ARKEMA B.V., locatie Vlissingen stelt de districtsbestuurder van een vakvereniging in de gelegenheid met de voorzitter van de bedrijfsledengroep resp. diens plaatsvervanger individueel contact te onderhouden. Bij dringende aangelegenheden is dit contact ook mogelijk met een lid van de bedrijfsledengroep.
- 4.2 Dit gesprek dient tijdig van tevoren bij de daartoe aangewezen functionaris te worden gevraagd.

#### Gebruik van communicatiemiddelen

##### Telefoon

5. De voorzitter van de bedrijfsledengroep kan ten behoeve van de uitoefening van zijn functie binnen redelijke grenzen gebruik maken van de bedrijfstelefoon.

##### Publicatieborden

- 6.1 Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan voor zakelijke, huishoudelijke mededelingen, waaronder te verstaan convocaties, bestuurmutaties, agenda's en spreekuur, gebruik maken van één of meer publicatieborden, afhankelijk van de "huisregels".
- 6.2 De aanvraag om van deze borden gebruik te maken en de wijze van verspreiding van de te publiceren mededelingen dienen plaats te vinden volgens de "huisregels" van de vestiging die voor alle bedrijfs- publicatieborden gelden.
- 6.3 Op genoemde mededelingen moet duidelijk zichtbaar zijn van welke bedrijfsledengroep de publicatie uitgaat.

##### Reproductieapparatuur

7. Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan binnen redelijke grenzen overeenkomstig de desbetreffende "huisregels" gebruik maken van de reproductie- apparatuur voor stukken die bestemd zijn voor de publicatieborden.

##### Informatie

- 8.1 ARKEMA B.V., locatie Vlissingen zal aan iedere districtsbestuurder een exemplaar zenden van alle bedrijfsmededelingen die van de zijde van de onderneming op de publicatieborden verschijnen.

- 8.2 Tevens zal ARKEMA B.V. , locatie Vlissingen een exemplaar van het bedrijfsorgaan (personeelsblad) aan iedere districtsbestuurder toezenden.

#### Tijd

- 9.1 Ter bevordering van het vakbondswerk binnen het bedrijf zal voorlopig van tevoren door ARKEMA B.V. , locatie Vlissingen geen begrenzing worden aangegeven van de totaal beschikbare tijd die aan het vakbondswerk binnen het bedrijf kan worden besteed.
- 9.2 Alle tijd die aan het vakbondswerk zal worden besteed, dient volgens de "huisregels" te worden geregistreerd en binnen redelijke grenzen te blijven.
- 9.3 De beslissing of bepaalde tijd aan het vakbondswerk kan worden besteed, dient te worden getoetst aan de vraag of de bedrijfswerkzaamheden normaal voortgang kunnen vinden.

#### Ledenadministratie

10. ARKEMA B.V. , locatie Vlissingen is bereid na te gaan op welke wijze zij éénmaal per jaar haar medewerking kan verlenen om de ledenadministratie van de vakverenigingen up-to-date te houden. Om het principe te handhaven dat de privacy van de individuele medewerker niet wordt geschaad, zal dit echter niet gebeuren door het toezenden van een lijst met namen en adressen van de betreffende medewerkers.

#### Bescherming van bestuursleden van bedrijfsledengroepen

11. ARKEMA B.V. , locatie Vlissingen zal ervoor zorgdragen dat, evenmin als iedere andere ARKEMA-medewerker die een functie bekleedt binnen de interne overlegstructuur, benadeeld wordt in zijn positie als werknemer in de onderneming, ook een bestuurslid van een bedrijfsledengroep, in de uitoefening van die functie, geen benadeling ondervindt in zijn positie als werknemer.

### **B. Fiscale faciliteit betaalde vakbondscontributie**

*Werkgever is in beginsel bereid om onderstaande faciliteit verrekening vakbondscontributie onder de nieuwe werkkostenregeling te blijven continueren, mits de belastingdienst deze faciliteit blijft accepteren. Indien onverhoopt blijkt dat de belastingdienst deze faciliteit niet langer toestaat, dan zal werkgever vakbonden hierover informeren en samen met hen overleggen over eventuele oplossingen.*

### **Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie partij bij deze CAO**

#### Artikel 1

De medewerk(st)er kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het bruto loon ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie partij bij deze CAO. De werkgever zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een onkostenvergoeding gelijk aan de op de voormelde bruto looncomponent \* ingehouden bedrag, zoals nader bepaald in dit reglement.

\*) *Aanbevolen wordt te verrekenen met loonbestanddelen die geen onderdeel zijn van het vaste salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag)*

#### Artikel 2

1. De medewerk(st)er dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient hij het "Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie" volledig in te vullen en te ondertekenen. (Alleen het originele en ondertekende formulier wordt geaccepteerd)
2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie, dient de medewerk(st)er uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar het in lid 3 genoemde declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij wordt een door zijn vakbond en op zijn naam gesteld jaaroverzicht van betaalde contributie over het betreffende jaar bijgevoegd. Overschrijding van genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.

3. De in lid 1 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de medewerk(st)er op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premie-rechtelijke Wet- en regelgeving.
4. Indien door de medewerk(st)er is voldaan aan het gestelde in lid 2 wordt de vergoeding zoals bedoeld in artikel 1 door de werkgever aan de medewerk(st)er betaald tezamen met de loonbetaling in de maand december van het betreffende kalenderjaar waarin de contributie is betaald.

#### Artikel 3

Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op vergoeding als bedoeld in artikel 1.

#### Artikel 4

Indien bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen blijkt dat de belastingen premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de medewerk(st)er. Werkgever aanvaardt geen aansprakelijkheid over het gebruik van deze (fiscale) mogelijkheid.

### (voorbeeld)

#### **DECLARATIEFORMULIER VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE**

Door de medewerk(st)er uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever  
Ondergetekende, ..... (naam medewerk(st)er)

Burgerservicenummer: .....

- a. is ter zake van zijn arbeidsovereenkomst bij ARKEMA B.V. , locatie Vlissingen lid van ..... (naam werknemersorganisatie) en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;
- b. verklaart akkoord te gaan met het gestelde in het Reglement Vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor medewerk(st)ers werkzaam bij ARKEMA B.V. , locatie Vlissingen;
- c. verklaart dat de kosten voor het betreffende kalenderjaar die krachtens dit reglement voor vergoeding in aanmerking komen als volgt bedragen:  
kosten voor lidmaatschap van de onder a. genoemde werknemersorganisatie in betreffende kalenderjaar): ..... euro;
- d. verklaart afstand te doen van een deel van zijn bruto loon in de maand december van het betreffende kalenderjaar waarin de contributie is betaald met een geldswaarde ter grootte van het hierboven onder c. aangegeven bedrag;
- e. verklaart zich bewust te zijn van het feit dat door vergoeding van de kosten een tijdige declaratie bij zijn werkgever nodig is (uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar);
- f. verklaart zich er van bewust te zijn dat het afzien van een deel van het salaris gevolgen kan hebben voor het bruto loon sociale verzekeringen en arbeidsvoorwaardelijke berekeningsgrondslagen;
- g. Verklaart zich bewust te zijn dat hij zulks conform artikel 4 van het reglement hij bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een eventuele naheffing bij de werkgever voor rekening van hem komt en dat werkgever hier geen aansprakelijkheid aanvaardt.
- h. als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen overlegt als bedoeld in artikel 2, lid 2 van het reglement.

Datum: .....

Handtekening: .....

### **C. Slotbepaling**

Daar het verlenen van vorenstaande faciliteiten normale verhoudingen veronderstelt, kunnen deze faciliteiten geheel of gedeeltelijk worden ingetrokken bij het ontstaan van conflicten of dreigende conflicten.

## **BIJLAGE VI Toeslag excessief onaangename arbeid**

Per 1 mei 1995 zal aan de productiedagdienst-werknemers die de hieronder limitatief opgesomde werkzaamheden verrichten, een toeslag van € 4,53 bruto per (volledig) gewerkte dienst worden toegekend:

1. afpakken in de afpakkamer ARKEMA;
2. vaten/apparatuur spoelen.

### **Overgangsmaatregelen**

1. Werknemers die volgens bijlage VI van de per 30 april 1995 geëxpireerde cao recht hadden op de toenmalige toeslagen van € 15,88, € 31,76 of € 90,67 behouden deze toeslag als een persoonlijke toeslag welke geen deel uitmaakt van hun maandsalaris en/of maandinkomen en welke wordt afgebouwd conform de systematiek ex artikel 8 lid 4 sub c.
2. Om cumulatie te voorkomen tussen de "oude" toeslag en de nieuwe (€ 4,53) toeslag, zal een eventueel toegekende € 4,53 toeslag in mindering worden gebracht op het dan – volgens lid 1 van deze overgangsmaatregel vastgestelde - geldende bedragen.

## **BIJLAGE VII Vervallen**

## **BIJLAGE VIII EVC**

Indien een werknemer op zijn verzoek in het kader van een intern opleidingstraject gebruik wenst te maken van de mogelijkheid via EVC vrijstelling te krijgen van modules in een beroepsopleiding, zullen hierover individueel afspraken worden gemaakt.

## **BIJLAGE IX Protocol Wet Poortwachter ARKEMA B.V. , locatie Vlissingen**

In het kader van de Wet Poortwachter, heeft ARKEMA B.V. , locatie Vlissingen een aanvulling gemaakt op het ziekteverzuimbeleid. In hoofdlijnen houdt dit beleid in dat reïntegratie-inspanningen in eerste instantie gericht zijn op herplaatsing in de oorspronkelijke functie. Indien wordt vastgesteld dat herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, zal worden gezocht naar een andere passende functie binnen het bedrijf. Zodra is vastgesteld dat er intern geen andere mogelijkheden zijn, zal extern worden gezocht. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een gespecialiseerd reïntegratiebureau.

De werkgever zal binnen de eerste 24 maanden van de arbeidsongeschiktheid positief meewerken aan de mogelijkheden tot proefplaatsing en in deze periode indien gewenst betrokken medewerker in dienst houden en een aanvulling op inkomen elders verstrekken tot het niveau van het ARKEMA inkomen.

Met betrekking tot de second opinion onderschrijven partijen het uitgangspunt dat de kosten voor de second opinion voor rekening komen van de aanvrager. Indien de aanvrager op grond van de second opinion gelijk krijgt dan worden de kosten van de aanvraag achteraf door de werkgever vergoed.

Werkgever zal gedurende de periode van de second opinion het loon resp. de aanvulling op de WGA/WIA conform de CAO doorbetalen gedurende maximaal een maand.

## BIJLAGE X: **Additionele pensioenafspraken:**

Onderstaande afspraken vervallen met ingang van 1 januari 2016

### **AFSPRAKENOVEREENKOMST**

Gemaakte afspraken ten aanzien van de pensioenregeling van ARKEMA Vlissingen op 15 november 2010 door ARKEMA Vlissingen B.V. en de vakorganisaties FNV, CNV en De Unie.

#### **Splitsing ARKEMA – (voormalige) Total bedrijven**

In het nieuwe contract zal de waarde van de verzekeringen worden gesplitst in ARKEMA en andere bedrijven. Het nieuwe contract geldt alleen voor de ARKEMA vestigingen.

#### **Contract ARKEMA – Delta Lloyd**

Om de pensioenvoorziening van ARKEMA voort te zetten zullen ARKEMA en Delta Lloyd een nieuw contract sluiten .

#### Contract ARKEMA en Delta Lloyd voor actieven

Actieven zijn de medewerkers per 1 januari 2011 in dienst van ARKEMA Vlissingen B.V. en de medewerkers die onder afspraken vielen van een Sociaal Plan. Voor de actieven sluiten ARKEMA en Delta Lloyd een vijfjarig contract, ingaande 1 januari 2011 en eindigend op 31 december 2015.

#### Overeenkomst Delta Lloyd met inactieven

Inactieven zijn de ex medewerkers waarvan het pensioen al is ingegaan (gepensioneerden) en diegenen die uit dienst zijn gegaan voor 1 januari 2011 maar nog pensioenrechten hebben uit hun dienstverband (slapers). Delta Lloyd garandeert voor de inactieven de tot 31 december 2010 opgebouwde en nominaal uit te keren pensioenen.

#### **Verhoging van opgebouwd pensioen en eenmalige uitkering gepensioneerden**

Als uitkomst van de onderhandeling stelt ARKEMA in totaal een bedrag van EUR 251.000 beschikbaar (€139.000 positief saldo rekening courant en €112.000 onderhandelingsresultaat). De helft van dit bedrag komt de gepensioneerden toe als een eenmalige uitkering. De verdeling is naar evenredigheid van het uitgekeerde pensioen (peildatum: 31 december 2010).

De andere helft van dit bedrag komt de actieven toe voor de verhoging van het opgebouwde pensioen, uitgedrukt in een percentage van het opgebouwde pensioen (peildatum: 31 december 2010). De hoogte van het percentage zal worden berekend door Delta Lloyd.

#### **Pensioenkosten**

ARKEMA Vlissingen betaalt een pensioenpremie die maximaal 16% van de loonsom draagt. Wanneer de premie lager is dan 16% zal het resterende percentage worden gereserveerd. Wanneer de premie hoger is dan 16% zullen ARKEMA Vlissingen en de vakorganisaties in overleg treden op welke wijze de kosten van ARKEMA Vlissingen weer op 16% kunnen worden gebracht.

De reservering zal worden benut b.v. voor: verhoging van het opgebouwde pensioen van de actieven of reparatie wanneer de kosten boven 16% uitkomen, besteding zal worden overlegd tussen betrokken partijen

#### **Reglement**

Aanpassing van het reglement zal plaatsvinden na duidelijkheid over eventuele overheidsmaatregelen / -beleid.

In aanvulling op artikel 19 van de cao zullen partijen ook in overleg treden als wetswijzigingen gevolgen hebben voor de pensioenregeling.

#### **Evaluatie**

Jaarlijks zal ARKEMA de vakorganisaties informeren hoe de kosten zich verhouden ten opzichte van de 16%:

Het technisch resultaat wordt 1 maal per 5 jaar door Delta Lloyd met ARKEMA verrekend. Dit kan overigens zowel positief als negatief zijn;



Na 5 jaar (gemeten vanaf 1 januari 2011) is er een evaluatiemoment met de vakorganisaties waarin ook een eventuele eenmalige uitkering naar de gepensioneerden wordt meegenomen.

Overeengekomen op 15 november 2010 en ondertekend door:

C.F. Braakman,  
Managing Director.  
ARKEMA Vlissingen B.V.

FNV Bondgenoten,  
L. Schoone

CNV Vakmensen,  
P. Vlaming

De Unie,  
M. Verbaas

### **Met ingang van 1 januari 2016 gelden de volgende afspraken:**

Partijen zijn overeengekomen dat met het vervallen van bovenstaande afspraken en de wijziging in de premieverdeling, zoals bedoeld in artikel 19 lid 5, met ingang van 1 januari 2016 aanvullende afspraken gelden:

- i. Een éénmalige indexatie van 10% van de opgebouwde pensioenaanspraken voor alle actieve deelnemers in de huidige pensioenregeling per 31 december 2015.
- ii. De indexatie is onder voorbehoud van toestemming op basis van de fiscale regels; op het moment de fiscus niet toestemt treden partijen in overleg.
- iii. Affinanciering (=volstorting) van de 15-jarige overgangsregeling uit 2006
- iv. Per 1 januari 2016 voor alle actieve deelnemers een overgang naar een beschikbare premieregeling onder de volgende voorwaarden:
- v. Staffel II; 3% rekenrente voor opbouw pensioenkapitaal, daarnaast verzekering van risico's van overlijden en arbeidsongeschiktheid
- vi. Franchise € 12.642 (2015)
- vii. Maximum pensioengevend salaris € 100.000 (2015)
- viii. Werknemersbijdrage:
  - 1% over € 12.642 - € 25.284
  - 2% over € 25.284 - € 37.926
  - 3% over € 37.926 - € 100.000
- ix. Uitvoerder voor de eerste 2 jaar zal Delta Lloyd zijn. In de 2e helft van het 2e jaar vindt een evaluatie plaats om te beoordelen of er bij andere uitvoerders nieuwe verbeterde producten zijn. De inhoud van de regeling, zoals hierboven weergegeven, zal niet wijzigen.
- x. Werknemers wordt de mogelijkheid geboden om voor eigen rekening over de Zvw-premie voor extra pensioenopbouw te sparen.
- xi. Er worden nadere afspraken gemaakt over communicatie met de werknemers.
- xii. Arkema zorgt ervoor dat per 1 januari 2016 risico's van overlijden en arbeidsongeschiktheid door Delta Lloyd worden gedekt.

### **BIJLAGE XI Diversen:**

#### **A. Wajong jongere / Participatiewet:**

Werkgever zal zich blijven inspannen om te kunnen voldoen aan de participatiewet en zal vakbonden over de voortgang blijven informeren. Indien en voor zover dit bij plaatsing uitkomst biedt, is werkgever bereid voor deze doelgroep een separate salarisschaal te maken van 100% tot maximaal 120% van het wettelijke minimumloon.

#### **B. Stage / werkervaringsplaatsen**

Werkgever is bereid gedurende de looptijd van de CAO 4 stage en of werkervaringsplaatsen aan te bieden, mits:

- a. er sprake is van een aanbod van stagiaires en of leerlingen;
- b. de bedrijfsomstandigheden een kwalitatieve begeleiding kunnen waarborgen.

Werkgever zal vakbonden over de voortgang informeren.

#### **C. Duurzame inzetbaarheid.**

Partijen hebben gesproken over de vergrijzing binnen de onderneming en de effecten hiervan en van het verhogen van de AOW-gerechtigde leeftijd bij ongewijzigde cao-bepalingen. Werkgever heeft zijn zorgen uitgesproken, in bijzonder over de consignatie en de beheersbaarheid van de bedrijfsvoering. Vakbonden hebben hun zorgen uitgesproken over de gevolgen van de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd, in bijzonder voor de werknemers die werkzaam zijn op onregelmatige werktijden.

Partijen zijn overeengekomen dat gedurende de looptijd van de cao via een werkgroep verder wordt gesproken over de houdbaarheid van alle leeftijd onderscheidende bepalingen in de cao. In deze werkgroep wordt ook gekeken naar de betekenis van de wet gelijke behandeling arbeid en leeftijd en de bevordering van de arbeidsparticipatie van ouden, zoals beschreven onder meer in de tussen vakorganisaties en werkgeversorganisatie in de Stichting van de Arbeid vastgestelde

beleidsuitgangspunten. Deze werkgroep zal haar bevindingen en aanbevelingen afronden voorafgaand aan het volgend cao-overleg.

Verder zal de werkgever het met de ondernemingsraad gestarte overleg over hoe verder inhoud kan worden gegeven aan het sociaal beleid inzake vitaliteit en employability met het doel het bevorderen van gezond en kundig kunnen blijven doorwerken tot de AOW-gerechtigde leeftijd. De werkgever zal zorgdragen dat vakbonden over de voortgang worden geïnformeerd en daarbij in de gelegenheid worden gesteld hun visie kenbaar te maken.

#### **D. Reparatie 3<sup>e</sup> WW-jaar:**

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en loongerelateerde WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt. De premie hiervoor, inclusief de uitvoeringskosten, zal voor rekening komen van de werknemer en wordt ingehouden op zijn loon zodra een overeenkomst met een uitvoerder is gesloten. Zodra de Stichting van de Arbeid (StvdA) een keuze heeft gemaakt voor een landelijke uitvoeringsorganisatie zullen cao-partijen, met inachtneming van dit advies en de StvdA-aanbevelingen van 24 december 2013, 11 juli 2014, 24 november 2015, 18 maart 2016 overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW- en WGA-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW- en loongerelateerde WGA-uitkering worden gehandhaafd. Zo nodig wordt de cao opengebroken.

#### **E. Gevolgen lopend project herwaardering functiewaardering.**

Werkgever heeft toezegging gedaan dat, indien ten gevolge van het, in het kalenderjaar 2014 lopende functiewaarderingsproject een werknemer werkzaam in een functie welke in een lagere functiegroep wordt ingedeeld en dientengevolge ingeschaald zou worden in een lagere schaal, hij hiervan in zijn salaris geen nadeel zal ondervinden: werknemer behoudt een salaris gelijk aan zijn oorspronkelijke schaalsalaris, waarbij toekomstige algemene cao-verhogingen van toepassing blijven, daarom welvaartsvast. Deze toezegging zal geen wijziging in de cao-tekst tot gevolg hebben. Als een werknemer hiermee te maken krijgt, zal werkgever de betreffende werknemer een schriftelijke bevestiging verstrekken.