

COLLECTIEVE

ARBEIDSOVEREENKOMST

voor

BASF Nederland B.V. Catalysts

te

DE MEERN

Looptijd: 1 juli 2014 tot en met 30 juni 2015

INHOUDSOPGAVE behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor BASF  
Nederland B.V. locatie De Meern

---

<u>Artikel</u>	<u>Bladzijde</u>	<u>Omschrijving</u>
1	3	Definities
2	4	Algemene verplichtingen van partijen jegens elkander
2 A	6	Verplichtingen van de werkgever
2 B	9	Werkgelegenheid
3	11	Verplichtingen van de werknemer
4	12	Indienstneming en ontslag
5	14	Dienstrooster en arbeidsduur
6	19	Functiegroepen en salarisschalen
7	20	Toepassing van de salarisschalen
8	22	Bijzondere beloningen
9	27	Zon- en feestdagen
10 A	28	Geoorloofd verzuim
10 B	30	Onbetaald verlof
11	31	Vakantie
12	35	Vakantietoeslag
13	35	Ziekte en arbeidsongeschiktheid
14	39	Veiligheids- en huisreglement
15	39	Pensioenregeling, prepensioenregeling en bedrijfsspaarregeling
16	40	Tussentijdse wijzigingen
17	41	Duur der collectieve overeenkomst
BIJLAGE I	42	Functionelijst
BIJLAGE II	43	Schaalsalarissen
BIJLAGE III	46	Procedure bezwaar en beroep functiewaardering
BIJLAGE IV	48	Bijlage behorende bij artikel 2 B 1 b.
BIJLAGE V	49	Protocolafspraken
BIJLAGE VI	51	Vervallen
BIJLAGE VII	52	Opleidingen
BIJLAGE VIII	54	Protocolafspraken
BIJLAGE IX	56	CAO à la carte

## COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

BASF Nederland B.V. locatie De Meern

als partij ter ene zijde

en

FNV te Amsterdam

CNV Vakmensen te Houten

Zowel ieder afzonderlijk als gezamenlijk ter andere zijde

is overeengekomen de tussen hen per 30 juni 2014 geëxpireerde collectieve arbeidsovereenkomst te verlengen voor de duur van 12 maanden, derhalve ingaande op 1 juli 2014 en eindigend per 30 juni 2015.

### Artikel 1

Definities

-----

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever: de partij ter ene zijde;
- b. vakvereniging: elk der partijen ter andere zijde;
- c. werknemer
  - 1. de mannelijke of vrouwelijke werknemer in volledige dienst van de werkgever, waarvan de volgens functieclassificatie gewaardeerde functie is opgenomen in bijlage I bij deze collectieve arbeidsovereenkomst;
  - 2. gehuwd/ongehuwd samenwonend  
Waar in de tekst van dit contract wordt gesproken over partners, wordt onder partners verstaan ongehuwde die duurzaam samenwonen.
- d. maand: een kalendermaand;
- e. dienstrooster: een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen;

- f. normale arbeidsduur: het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- g. schaalsalaris: het salaris zoals vermeld in bijlage II;
- h. maandsalaris: het salaris zoals vermeld in artikel 8 lid 1, resp. bijlage II;
- i. maandinkomen : het maandsalaris, vermeerderd met de eventuele ploegtoeslag als bedoeld in artikel 8 lid 2 onder a, met een eventuele persoonlijke toeslag (P.T.) als bedoeld in artikel 7 lid 2 onder b en lid 6 onder b;
- j. ondernemingsraad: de ondernemingsraad (O.R.) als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

## Artikel 2

### Algemene verplichtingen van partijen jegens elkander

---

1. Partijen verplichten zich deze overeenkomst te goeder trouw te zullen nakomen en generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze overeenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden, anders dan volgens het bepaalde in artikel 16 en 17 van deze overeenkomst.
2. De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen te bevorderen dat hun leden het in deze overeenkomst bepaalde zullen nakomen en dat zij een schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst met de werkgever aangaan op de grondslag van deze collectieve arbeidsovereenkomst en van het geldende veiligheids- en huisreglement.
3.
  - a. De werkgever verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden welke in strijd zijn met het bepaalde in deze overeenkomst of in het veiligheids- en huisreglement.
  - b. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst en het veiligheids- en huisreglement.

#### 4. Milieu convenant

Inleiding: Ter voorkoming van verslechtering van het milieu in het algemeen en ter bevordering van verbeteringen hebben BASF Nederland B.V. locatie De Meern en vakverenigingen de navolgende afspraken gemaakt:

##### Doel en afspraken:

- a. Werkgever zal vakverenigingen jaarlijks informeren over de wijze waarop milieubeleid binnen de onderneming gestalte krijgt, respectievelijk heeft gekregen.
- b. Werkgever en vakverenigingen zullen het overleg over milieumaatregelen binnen de ondernemingsraad en overleg tussen bestuurder en ondernemingsraad hieromtrent nadrukkelijk stimuleren. Dit overleg dient bijvoorbeeld te geschieden aan de hand van binnen de onderneming opgestelde bedrijfsmilieuplannen. Deze plannen zullen globaal kunnen omvatten:
  - het ondernemingsbeleid op milieugebied;
  - een inventarisatie van gevoerde processen, van vervaardigde producten, van emissies naar het milieu (inclusief afvalstromen) en van mogelijke milieurisico's;
  - een jaarlijks te maken en te evalueren plan van maatregelen, die tot doel hebben milieueffecten terug te dringen.Waar mogelijk dient als uitgangspunt van beleid te worden gehanteerd dat milieuproblemen aan de bron worden aangepakt.
- c. Doel van het overleg is door middel van het bevorderen van het milieubewustzijn van allen die werkzaam zijn binnen de onderneming, een bijdrage te leveren aan de noodzakelijk geachte vermindering van milieubelasting in algemene zin en milieu hygiënische aspecten in het bijzonder.
- d. Aanbevelingen van de zijde van werkgevers- en werknemersverenigingen zullen eveneens onderwerp van overleg binnen de onderneming zijn.
- e. Tijdens de jaarlijkse informatie bijeenkomst zal ondermeer nagegaan worden in hoeverre nieuwe initiatieven gewenst zijn om gestelde doelen te realiseren.

## Artikel 2 A

### Verplichtingen van de werkgever

-----

#### 1. Vakbondsfaciliteiten

Om contacten mogelijk te maken tussen de organisaties en hun leden en tussen deze leden onderling, alsmede om de organisaties in staat te stellen gekozen leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zal de werkgever aan de vakorganisaties waar mogelijk de volgende faciliteiten verlenen:

1. Ruimte op publicatieborden beschikbaar stellen voor het doen van mededelingen van huishoudelijke aard.
2. Buiten bedrijfstijd ruimte beschikbaar stellen voor het houden van vergaderingen.
3. Kaderleden, die op grond van hun dienstrooster die vergaderingen niet zouden kunnen bijwonen, zo nodig daartoe vrijaf geven.
4. In een urgent geval aan bezoldigde functionarissen van de vakorganisaties de gelegenheid geven tijdens de werktijd contact te hebben met in het bedrijf werkzame kaderleden en hun daartoe ruimte beschikbaar stellen.
5. Aan de gezamenlijke vakorganisaties een redelijk aantal werkuren voor boven aangegeven activiteiten beschikbaar stellen. Daarbij zal een maximum van 2½ uur per vakverenigingslid per jaar niet overschreden worden.  
De vakverenigingen zullen daartoe jaarlijks hun respectieve aantallen leden opgeven aan de werkgever.  
In voorkomend geval zal tijdig worden overlegd, teneinde een goede voortgang der bedrijfswerkzaamheden te waarborgen.  
Als regel zal eenzelfde vakbondsvertegenwoordiger binnen bovenstaand kader nooit meer dan gemiddeld een dag per maand voor de uitoefening van zijn functie uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst kunnen worden vrijgesteld.  
Gebruik van vorenstaande faciliteiten zal steeds geschieden na voorafgaand overleg met werkgever en onder uitdrukkelijke verantwoordelijkheid van de betrokken vakorganisatie, die ter zake passende interne richtlijnen zal geven.

De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers, die een functie in een vakorganisatie vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.

De werkgever zendt afschrift van algemene mededelingen aan het personeel en aan de districtskantoren van de vakverenigingen.

6. De werkgever zal desgevraagd eenmaal per jaar aan de vakverenigingen een adressenlijst van haar werknemers verstrekken, teneinde bijwerken van het ledenbestand mogelijk te maken. Met bezwaren van individuele werknemers hiertegen wordt rekening gehouden.

## 2. Fusie, sluiten, reorganisatie

Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000, alsmede uit art. 25 van de Wet op de OR, dient de werkgever die overweegt

- een fusie aan te gaan;
  - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
  - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren
- bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties te betrekken.

1. In verband daarmee zal de werkgever, zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakorganisaties, de ondernemingsraad en de werknemers inlichten over de overwogen maatregelen.
2. Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakorganisaties en de ondernemingsraad.
3. De werkgever zal in overleg met de vakorganisaties een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.
4. De financiële regelingen, voorkomende in een sociaal plan, komen ten laste van de betrokken onderneming voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

### 3. Sociaal beleid

1. Met inachtneming van het bepaalde in het geldende reglement voor de Ondernemingsraad zal de werkgever de OR periodiek inlichten en raadplegen over de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen, en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid.

Bij de gegevens kunnen o.a. mede worden betrokken:

- de personeelsbezetting en de mutaties daarin;
- programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie;
- aanstelling, ontslag en de mate van verzuim;
- beoordelings- en tariefsysteem en overwerk.

2. Een sociaal jaarverslag wordt opgesteld en ten minste 14 dagen voor de bespreking in de ondernemingsraad ter visie van het personeel gelegd dan wel op aanvraag van een personeelslid ter beschikking gesteld.

### 4. Veiligheid

1. De werkgever zal alle maatregelen nemen welke nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming.  
Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake zal de werkgever in samenwerking met de ondernemingsraad regelingen opstellen.
2. In dit kader verplicht de werkgever zich de werknemer op de hoogte te stellen van de te onderkennen specifieke gevaren, welke in zijn arbeids-situatie kunnen optreden en van de veiligheidsmaatregelen welke ter zake worden getroffen (chemiekaarten).
3. Bij inschakelen van onderaannemers zal de werkgever een kwaliteitsonderzoek doen aan de hand van een lijst met controlepunten, bij partijen bekend.

### 5. Regeling werkgeversbijdrage

Partij ter ene zijde verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN en FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen voor 2015 verlengde overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen, zoals deze is c.q. tijdens de contractperiode zal worden verlengd. Deze bijdrage en het aantal werknemers worden jaarlijks overeenkomstig bovengenoemde overeenkomst vastgesteld.

6. Deeltijdarbeid en verzorgingsverlof en ouderschapsverlof

- sub a. De werkgever zal de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zoveel mogelijk naar rato toepassen op werknemers werkzaam in deeltijdarbeid.  
Deelname aan interne bedrijfsopleidingen blijft toegankelijk ook tijdens perioden van verzorgingsverlof.
- sub b. De wettelijke regeling inzake ouderschapsverlof is van toepassing, met dien verstande dat gedurende de periode van ouderschapsverlof de pensioenopbouw onveranderd zal worden voortgezet. De opbouw van vakantierechten zal eveneens onveranderd worden voortgezet.

7. Bescherming privacy

- A. De werkgever verstrekt slechts persoonsgegevens aan een derde voor zover zulks voortvloeit uit het doel van de registratie, als dit wordt vereist ingevolge een wettelijk voorschrift of geschiedt met toestemming van de werknemer.
- B. Werkgever verstrekt slechts persoonsgegevens in concernverband aan het moederbedrijf in Duitsland indien zulks gewenst of noodzakelijk is in verband met een juiste bedrijfsvoering
- C. Werkgever verstrekt slechts persoonsgegevens aan vakverenigingen indien zulks noodzakelijk is in verband met OR-verkiezingen of individuele belangenbehartiging van deze personen.
- D. Iedere werknemer heeft recht op inzage in zijn personeelsdossier, zoals geregeld in de Wet Persoonsregistraties.

## **Artikel 2 B**

### Werkgelegenheid

-----

1. a. Indien de continuïteit en de daarmee samenhangende werkgelegenheid in de onderneming hierdoor niet in gevaar gebracht worden, zullen tijdens de looptijd van de CAO geen gedwongen collectieve ontslagen plaatsvinden voor werknemers, die op het moment van het afsluiten van de CAO in dienst zijn, resp. tijdens de looptijd van de CAO zullen worden aangenomen. Onder collectief wordt in dit verband verstaan een gehele - of een gedeelte van - een afdeling. In dit geval zal werkgever hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de vakverenigingen en de ondernemingsraad in welk overleg met name aandacht besteed zal worden aan eerder genoemde omstandigheden.

Indien er reële vacatures ontstaan door o.m. natuurlijk verloop, zal werkgever deze vacatures opvullen en daarbij eerst het eigen personeel in de gelegenheid stellen naar deze vacatures te solliciteren.

Reële vacatures zijn vacatures die opgevuld moeten worden om een doelmatige bedrijfsvoering te garanderen.

De werkgever zal de personeelsvertegenwoordiging en de vakverenigingen tijdig informeren omtrent functies die niet of niet meer reëel zijn.

- b. Bij het ontstaan van te vervullen vacatures in de onderneming worden de werknemers in de gelegenheid gesteld daarnaar te solliciteren, terwijl tevens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure. Dit geldt niet voor wat betreft de functies als genoemd in bijlage IV. Deze vacatures zullen op publicatieborden worden vermeld. Alle vacatures, zowel voor hele als halve dagen, die niet door de werknemers in de onderneming kunnen worden vervuld, worden o.m. bij het UWV WERKbedrijf gemeld en na vervulling afgemeld, waarbij nauwkeurig wordt omschreven welke functie het betreft en welke kwaliteiten van de sollicitant worden vereist. In geval het vacatures van tijdelijke aard betreft, waarin het UWV WERKbedrijf niet op passende wijze kan voorzien, zal de werkgever over deze gevallen een beroep kunnen doen op een uitzendbureau, dat in het bezit is van de daartoe wettelijk vereiste vergunning.
- c. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.

Een en ander voorzover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn, dat verwacht mag en kan worden, dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.

De werkgever laat evenmin toe, dat deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan 6 maanden worden verricht, gerekend vanaf de datum waarop de betrokkene de werkzaamheden aanvangt.

Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangeaan.

Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in lid 1 voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:

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

In het geval van een reële vacature zal iedere ingeleende arbeidskracht bij gebleken geschiktheid ook in de gelegenheid worden gesteld een dienstverband voor onbepaalde tijd met de onderneming aan te gaan. De beloning voor uitzendkrachten zal conform de ABU CAO zijn afgestemd op de mate van functievervulling en afgeleid van de salarisschalen in de CAO, vermeerderd met vakantietoeslag en eventuele ploegentoeslag.

2. In het normale contact tussen de werkgever en de OR, resp. met de vakverenigingen, zal aandacht worden besteed aan verbetering van de werkgelegenheid zowel kwalitatief als kwantitatief, aan de positie van kwetsbare groepen en aan mogelijke investeringsplannen welke verband houden met de werkgelegenheid.

### **Artikel 3**

#### 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 daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden ook buiten de volgens het dienstrooster geldende uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht heeft genomen. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht overwerk te verrichten.
4. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de hygiëne, orde, veiligheid en zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
5. Indien een werknemer, hetzij in loondienst bij anderen, hetzij als zelfstandige nevenwerkzaamheden verricht, welke 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, welke arbeidsongeschikt wordt tengevolge van de hiervoor bedoelde werkzaamheden, verliest elke aanspraak op bovenwettelijke uitkeringen c.q. aanvullingen als bedoeld in artikel 13.

6. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen waarbij van toepassing worden verklaard: deze collectieve arbeidsovereenkomst, het eventuele bedrijfsreglement alsmede, indien de werknemer is aangesteld voor onbepaalde tijd, de pensioenregeling op grondslag van de geldende pensioenvoorwaarden.
7. De werknemer is verplicht tot geheimhouding volgens de regelen vastgelegd in de voor het bedrijf geldende geheimhoudingsovereenkomst.

## Artikel 4

### Indienstneming en ontslag

-----

1. Tenzij bij de indiensttreding anders is overeengekomen zullen de eerste twee maanden van het dienstverband als proeftijd gelden.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de dienstbetrekking aangegaan:
  - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
  - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
  - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei;
  - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan. Voor de berekening van de duur van het dienstverband is het bepaalde in artikel 668a BW van toepassing.
3. Behoudens ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:
  - a. Voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:
    1. Door opzegging door de werkgever met een termijn van:
      - 1 maand voor de werknemer die korter dan 5 jaar in dienst is, met dien verstande dat opzegging alleen tegen het einde van een maand kan geschieden;
      - 2 maanden voor de werknemer die 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar in dienst is;
      - 3 maanden voor de werknemer die 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar in dienst is;

- 4 maanden voor de werknemer die 15 jaar of langer in dienst is
  - een bepaalde langere termijn voor de werknemer die op 31 december 1998 al in dienst was, op dat moment 45 jaar of ouder was en op grond van voorgaande wetgeving een langere opzegtermijn had opgebouwd.
2. Door opzegging door de werknemer met een termijn van een maand, met dien verstande dat de opzegging alleen tegen het einde van een maand kan geschieden.
  3. Zonder opzegging bij het bereiken van de voor de werknemer ingevolge de in de onderneming van de werkgever geldende pensioenregeling vastgestelde pensioendatum.
- b. Voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst:
- Op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 668 BW eerste lid. Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking is voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer één week voordat de voortgezette dienstbetrekking van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijk mededeling doen.
- c. Voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald karwei:
- Bij het beëindigen van het karwei waarvoor de werknemer is aangenomen.
- d. Voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard:
- Door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van een dag tegen elke dag der maand.
4. Het bepaalde in het derde lid van artikel 668 BW is niet van toepassing (opzeggingsvereiste voortgezette dienstbetrekkingen voor bepaalde tijd aangegaan).
  5. Het bepaalde in artikel 670 BW eerste lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor werknemers als bedoeld in lid 2 sub b, c en d van dit artikel niet van toepassing.

6. Het beleid van de werkgever is erop gericht een tijdelijk dienstverband niet met een nieuw tijdelijk dienstverband te verlengen. Bij eventuele verlenging is er in principe sprake van een dienstverband voor onbepaalde tijd.  
De werkgever zal de maximale wettelijke mogelijkheid van 3 tijdelijke dienstverbanden binnen drie jaar kunnen benutten, indien bijzondere omstandigheden hiertoe aanleiding geven, bijvoorbeeld in het geval van bepaalde projecten, dit in overleg met en rapportage aan de OR.

## Artikel 5

### Dienstrooster en arbeidsduur

-----

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters
  - a. Een dagdienstrooster dat een tijdvak van 1 week omvat waarin normaliter niet op zaterdagen en zondagen wordt gewerkt en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur netto effectief per week.
  - b. Een dagdienstrooster dat een tijdvak van 1 week omvat en waarin ook in arbeid volgens dienstrooster is voorzien op zaterdagen en zondagen, waarin de arbeidsduur per dienst 9 uur kan omvatten en dat een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 36 uur per week.
  - c. Een 2-ploegendienstrooster dat een tijdvak van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur netto effectief per week.
  - d. Een 3-ploegendienstrooster dat een tijdvak van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur netto effectief per week.
  - e. Een 5-ploegendienstrooster dat een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 33,6 uur per week. Indien door een productiestop tijdens de periode kerst- Oud-/Nieuwjaar niet wordt gewerkt, wordt dit gecompenseerd door maximaal 3 extra roosterwerkdagen buiten het 5-ploegendienst-rooster te besteden aan training/scholing/werkoverleg. Voor de meerdere diensten die niet worden gewerkt door deze stop komt zo nodig ten hoogste één dag ten laste van het vakantiesaldo van de betrokken werknemer. Deze extra roosterwerkdagen zullen uitsluitend als gehele dagen worden benut gedurende de periode april t/m maart.
  - f. Voor de in dit lid sub a, c en d genoemde dienstroosters zijn in het kader van arbeidsduurverkorting 13 roostervrije dagen/diensten per kalenderjaar toegekend.  
Deze roostervrije dagen/diensten worden tevoren vastgelegd, zo mogelijk voor een kalenderjaar, in overleg met betrokkenen.

Indien alsnog moet worden gewerkt op een reeds vastgelegde roostervrije dag/dienst, wordt zonder extra toeslag een andere roostervrije dag/dienst toegekend en in overleg met betrokkenen vastgelegd.

In geval van arbeidsongeschiktheid tijdens een vooraf op individueel schema ingeroosterde ADV-dag/dienst, zal in gezamenlijk overleg deze dag worden verschoven naar een tijdstip, gelegen na werkhervatting. Per kalenderjaar kunnen maximaal 3 vervangende roostervrije dagen/diensten wegens arbeidsongeschiktheid worden aangewezen.

Collectieve vaststelling van roostervrije dagen/diensten is mogelijk, in welk geval de procedure volgens de WOR wordt toegepast. Ingeval van collectieve aaneengesloten roostervrije dagen zal bij arbeidsongeschiktheid ten hoogste het recht op één dag kunnen vervallen.

Personeelsleden of een groep van personeelsleden die op collectief vastgestelde roostervrije dagen/diensten vanwege hun specifieke functie werkzaamheden moeten verrichten, zullen in de gelegenheid worden gesteld op een in gezamenlijk overleg te kiezen tijdstip alsnog deze dagen op te nemen. Het aantal aaneengesloten roostervrije dagen/diensten zal niet meer bedragen dan het totaal van de collectief vastgestelde dagen in het betreffende jaar.

Voor werknemers in 3-ploegendienst geldt dat géén snipperdagen worden toegestaan in de nachtdienst van vrijdag op zaterdag wegens toekenning in die dienst van roostervrije tijd.

2. a. In dagdienst als genoemd onder lid 1 sub a wordt gewerkt op de eerste 5 werkdagen van de week tussen 06.00 en 18.00 uur.
- b. In de dagdienst met weekenddienst wordt gewerkt op alle dagen van de week tussen 06.00 en 18.00 uur, waarbij diensten van 9 uur mogelijk zijn en waarbij de mate waarin op zaterdag en zondag wordt gewerkt kan verschillen van de mate waarin op dagen van maandag t/m vrijdag wordt gewerkt (voor werken volgens dienstrooster op zaterdag en/of zondag wordt een toeslag gegeven als vermeld in artikel 8).
- c. 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 ochtenddienst en een middagdienst is.
- d. In 3-ploegendienst wordt op de eerste 5 respectievelijk 6 werkdagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers periodiek van dienst wisselen en één der diensten respectievelijk een ochtenddienst, een middagdienst en een nachtdienst is.
- e. In 5-ploegendienst wordt op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtenddienst, middagdienst en nachtdienst zijn ingedeeld, afgewisseld door roostervrije diensten.

3. a. 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.
- b. De werkgever zal zich in het kader van leeftijdbewust personeelsbeleid inspannen om werknemers van 55 jaar en ouder voor een dagdienstfunctie in aanmerking te laten komen.

#### 4. Persoonlijk Budget en Seniorendagen

- a. Tot en met 31 december 2009 gold dat voor oudere werknemers op basis van vrijwilligheid de arbeidsduur kon worden verminderd als volgt:  
  
voor 57-jarigen met 3¼ dag of dienst per kwartaal  
voor 58-jarigen met 6½ dag of dienst per kwartaal  
voor 59-jarigen met 9 ¾ dag of dienst per kwartaal  
voor 60-jarigen met 13 dagen of diensten per kwartaal  
voor 61-jarigen met 16¼ dagen of diensten per kwartaal  
tegen 85% van het inkomen voor de niet-gewerkte tijd.  
Deze regeling is vervallen na 31 december 2009.
- b. Voor de werknemer die op 31 december 2009 en op 1 januari 2010 in dienst was, geldt vanaf 1 januari 2010, het volgende:
  - Voor de werknemer die op 1 januari 2010 jonger was dan 55 jaar, geldt de Standaardregeling zoals hieronder beschreven onder I.
  - Voor de werknemer die op 1 januari 2010 57 jaar of ouder was, geldt de Overgangsregeling zoals hieronder beschreven onder II.
  - Voor de werknemer die op 1 januari 2010 55 jaar of ouder was, maar jonger was dan 57 jaar, geldt de Keuzeregeling zoals hieronder beschreven onder III.

##### I. Standaardregeling

De werknemer die op 31 december 2009 en 1 januari 2010 in dienst was, krijgt vanaf het moment dat hij 57 jaar is 12 85-% dagen per jaar (verdeeld over 4 kwartalen) toegekend. Dit geldt tot aan het moment dat hij 65 jaar wordt.

Een 85- % dag houdt in dat de normale arbeidsduur wordt verminderd met een dag tegen 85% van het inkomen voor de niet-gewerkte tijd.

In verband met het vervallen van de regeling aangegeven onder a, ontvangt de werknemer vanaf 1 januari 2010, naast de hierboven genoemde 12 85% dagen vanaf 57 jaar, jaarlijks een Persoonlijk Budget in de vorm van een percentage van het jaarsalaris.

De hoogte van dit percentage is berekend door het beschikbare budget te delen door het aantal leeftijdsjaren tot aan 65 jaar, gerekend vanaf de leeftijd op 1 januari 2010. Het beschikbare budget is het financiële equivalent van de 85%- dagen die door afschaffing van

hetgeen is aangegeven onder a, niet meer worden toegekend (onder aftrek van de 12 jaarlijks toe te kennen 85%-dagen vanaf 57 jaar). Op het berekende percentage is een correctie in verband met leeftijd toegepast.

Werknemers die op 1 januari 2010:

- 52 jaar en ouder waren, ontvangen 95% van het berekende percentage;
- 42 jaar of ouder waren, maar jonger dan 52, ontvangen 75% van het berekende percentage;
- 32 jaar of ouder waren, maar jonger dan 42, ontvangen 50% van het berekende percentage;
- 31 jaar of jonger waren, ontvangen 30% van het berekende percentage.

De hoogte van het jaarlijkse Persoonlijke Budget is eenmalig vastgesteld per 1 januari 2010 en staat vast tot aan 65 jaar. Bij de berekening van het Persoonlijk Budget is uitgegaan van het jaarsalaris inclusief ploegentoeslag en exclusief de uitkeringen zoals genoemd onder artikel 12 en andere toeslagen. Voor de waarde van een dag is uitgegaan van 0,4% van het jaarsalaris. (De waarde van een 85%-dag is 0,34% van het jaarsalaris).

Over het Persoonlijk Budget worden geen verdere aanspraken zoals vakantiegeld, 13<sup>e</sup> maand (artikel 12) pensioen of toeslagen opgebouwd.

Werkgever adviseert werknemers nadrukkelijk het Persoonlijk Budget aan te wenden voor employability, vitaliteit, pensioen of levensloop zodat de werknemers gezond, fit en goed inzetbaar blijven gedurende hun gehele carrière. BASF zal hier aantrekkelijke arrangementen voor ontwikkelen.

De toegekende 85%-dagen dienen per kwartaal te worden opgenomen. Niet opgenomen dagen vervallen aan het einde van het kwartaal.

## II. Overgangsregeling

De werknemer die op 31 december 2009 en 1 januari 2010 in dienst was, krijgt vanaf 1 januari 2010, 12 85% -dagen per jaar (verdeeld over 4 kwartalen) toegekend. Dit geldt tot aan het moment dat hij 65 jaar wordt.

Een 85- % dag houdt in dat de normale arbeidsduur wordt verminderd met een dag tegen 85% van het inkomen voor de niet-gewerkte tijd.

In verband met het vervallen van de regeling aangegeven onder a, zullen de dagen die in die regeling zijn aangegeven, maar niet meer worden toegekend op die wijze, in deze regeling over de rest van de jaren tot aan 65 jaar, evenredig per jaar worden toegekend, bovenop de 12 hierboven aangegeven dagen.

Aan deze regeling is uitvoering gegeven door per 1 januari 2010 vast te stellen het aantal dagen dat in het verleden feitelijk al is toegekend en is opgenomen. Na aftrek van de 12 jaarlijks toe te kennen 85%-dagen, wordt het resterende aantal dagen vervolgens evenredig over de jaren tot aan 65 toegekend.

Het aantal dagen dat jaarlijks (verdeeld over 4 kwartalen) boven de 12 85%-dagen wordt toegekend is eenmalig vastgesteld per 1 januari 2010 en staat vast tot aan 65. Werknemers hebben op dat moment mogen kiezen voor jaarlijks extra 85%-dagen in tijd of, in plaats daarvan, voor een jaarlijks Persoonlijk Budget. Het Persoonlijk Budget is het financiële equivalent van de vastgestelde jaarlijkse extra 85%-dagen. Bij de berekening van het Persoonlijk Budget is uitgegaan van het jaarsalaris inclusief ploegentoeslag en exclusief de uitkeringen zoals genoemd onder artikel 12 en andere toeslagen. Voor de waarde van een dag is uitgegaan van 0,4% van het jaarsalaris. (De waarde van een 85%-dag is 0,34% van het jaarsalaris.) De keuze voor extra 85%-dagen in tijd of voor een Persoonlijk Budget is gemaakt per 1 januari 2010. Voor 1 september 2010 kunnen de werknemers nog eenmaal op deze keuze terugkomen. De (dan gemaakte) keuze staat vast voor de rest van het dienstverband.

Over het Persoonlijk Budget worden geen verdere aanspraken zoals vakantiegeld, 13<sup>e</sup> maand (artikel 12) pensioen of toeslagen opgebouwd.

De toegekende 85%-dagen dienen per kwartaal te worden opgenomen. Niet opgenomen dagen vervallen aan het einde van het kwartaal.

### III. Keuzeregeling

De werknemer die op 31 december 2009 en 1 januari 2010 in dienst was, heeft per 1 januari 2010 een keuze gemaakt voor de Standaardregeling of voor de Overgangsregeling die (dan) vanaf 57 jaar gaat gelden. De (gemaakte) keuze staat vast voor de rest van het dienstverband.

#### 5. Sparen van ADV-dagen

Werknemers van 50 jaar en ouder kunnen, indien gewenst, gebruik maken van de mogelijkheid tot sparen van individuele roostervrije dagen/diensten in het kader van de arbeidsduurverkorting, teneinde deze dagen op te nemen direct voorafgaand aan deelnemen aan de pensioenregeling (resp. de prepensioenovergangsregeling).

De regeling geldt uitsluitend voor de individuele dagen/diensten, dus niet voor de collectieve roostervrije dagen, zoals jaarlijks in overleg met de ondernemingsraad worden vastgesteld.

De regeling wordt als volgt toegepast:

- Jaarlijks aan het begin van het jaar verzoekt de werknemer de werkgever schriftelijk de individuele roostervrije dagen/diensten in het betreffende jaar te reserveren en toe te voegen aan het spaartegoed van dagen zoals boven bedoeld.

- De reservering zal dan gelden voor het volledig aantal beschikbare individuele roostervrije dagen/diensten in het betreffende jaar.
  - Het opnemen van eenmaal gereserveerde dagen kan slechts geschieden direct voorafgaand aan deelnemen aan de prepensioenregeling (resp. de prepensioenovergangsregeling), tegen het dan voor betrokkene geldende salaris.
  - In geval van beëindiging dienstverband, anders dan ten behoeve van deelnemen aan de prepensioenregeling (resp. de prepensioen-overgangsregeling), zullen gereserveerde dagen worden uitbetaald tegen het dan voor betrokkene geldende salaris.
6. Omzetten van ADV-dagen t.b.v. prepensioen  
De mogelijkheid wordt geboden om per kalenderjaar op vrijwillige basis maximaal 4 ADV-dagen à 5% van het dan geldende maandsalaris om te zetten in een geldbedrag, doch uitsluitend aan te wenden voor de individuele opbouw van aanvullingen op het op te bouwen prepensioen/ overgangsregeling, mits deze stortingen door de belastingwetgeving worden aangemerkt als pensioenpremie.

## Artikel 6

### Functiegroepen en salarisschalen

-----

1.
  - a. De functies van de werknemers zijn op basis van de ORBA-methode voor functieclassificatie gewaardeerd en ingedeeld in functiegroepen, welke in bijlage I bij deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn opgenomen.
  - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal gebaseerd op leeftijd en op het aantal functiejaren. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.
  - c. Bijlage I en II worden geacht een geïntegreerd deel van deze collectieve arbeidsovereenkomst te zijn.
2. Iedere werknemer krijgt schriftelijk mededeling van de functiegroep, waarin zijn functie is ingedeeld en het daarbij behorend schaalsalaris.
3. Indien de werknemer het niet of niet meer eens is met zijn indeling in een functie- of salarisgroep, staat voor hem een beroepsprocedure open. Meer informatie hierover is opgenomen in Bijlage III.

## Artikel 7

### Toepassing van de salarisschalen

-----

- I. Werknemers die de functievolwassen leeftijd hebben bereikt ("functievolwassen" werknemers) zoals aangegeven in de salarisschalen
  1.
    - a. Deze werknemers ontvangen het schaalsalaris bij 0 functie jaren behorende bij de functiegroep waarin zij overeenkomstig hun normaliter uit te oefenen functie zijn ingedeeld, indien zij daarvoor over de vereiste kundigheden en ervaring beschikken.
    - b. Dit schaalsalaris wordt éénmaal per jaar opnieuw vastgesteld door toekenning van een functiejaar zoals aangegeven in de salarisschaal en wel met ingang van 1 januari van elk kalenderjaar.
    - c. Herzieningen van de schaalsalarissen op andere tijdstippen dan onder b. genoemd kunnen slechts plaats vinden bij indeling in een andere functiegroep c.q. salarisschaal op grond van het bepaalde in de leden 5 en 6 van dit artikel.
  2.
    - a. Indien, in afwijking van het in lid 1.a. bepaalde, aan de werknemer een schaalsalaris behorende bij één of meer functie jaren is toegekend, zal de eerstvolgende functie jarenverhoging eveneens worden toegekend conform het bepaalde in lid 1.b.
    - b. Ligt, ingeval van bevordering zoals bedoeld in lid 5 van dit artikel, tussen die bevordering en de daaraan volgende datum van 1 januari een termijn van minder dan 6 maanden, dan kan bij wijze van uitzondering de eerstvolgende functie jarenverhoging ten hoogste 6 maanden later dan met ingang van 1 januari, volgende op die bevordering, worden toegekend.
- II. Werknemers jonger dan de functievolwassen leeftijd ("jeugdige" werknemers)
  3.
    - a. Deze werknemers ontvangen het schaalsalaris behorende bij hun leeftijd en bij de functiegroep waarin zij zijn ingedeeld, zoals aangegeven in de voor hen toepasselijke salarisschaal.
    - b. Vervolgens ontvangen zij de bij de respectieve hogere leeftijden behorende hogere schaalsalarissen met ingang van de maand volgend op die waarin zij die hogere leeftijd bereiken.

### III. Leertijd

4. a. Werknemers die bij hun indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende de proeftijd in een lagere functiegroep c.q. lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
- b. De werknemer die met het oog op een overplaatsing naar een hogere functiegroep c.q. hogere salarisschaal in de gelegenheid wordt gesteld een leertijd door te maken, kan gedurende deze leertijd geen aanspraak maken op een hogere salariëring dan die welke behoort bij de functie welke hij laatstelijk vóór de overplaatsing vervulde.  
De duur van de leertijd bedraagt 3 maanden en kan in onderling overleg met maximaal 3 maanden worden verlengd.

### IV. Overplaatsing naar een andere functiegroep c.q. salarisschaal

5. a. Bij definitieve overplaatsing in een hogere functiegroep c.q. hogere salarisschaal van een functievolwassen werknemer bedraagt de verhoging van het schaalsalaris het halve verschil van de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de desbetreffende functiegroepen of zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal; deze verhoging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functiegroep heeft plaatsgevonden.

De eerstvolgende functie jarenverhoging wordt toegekend conform het bepaalde in lid 1 sub b voor functievolwassen werknemers.

- b. De werknemer die gedurende meer dan 5 achtereenvolgende dagen of diensten tijdelijk een functie volledig waarneemt welke in een hogere functiegroep is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomen. Indien de tijdelijke waarneming langer dan 5 achtereenvolgende dagen of diensten heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een toeslag. Deze toeslag wordt berekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen dagen/diensten in relatie tot het totaal aantal te werken dagen/diensten per maand. De toeslag bedraagt het verschilbedrag van de salarissen bij 0 functie jaren in de betrokken salarisschalen.  
In geval van gedeeltelijke waarneming van een hogere functie, wordt de helft van deze toeslag toegekend. Wanneer waarneming plaatsvindt als onderdeel van een opleidingstraject voor een hogere functie, zal er geen toeslag worden toegekend.
6. a. Bij indeling van een functievolwassen werknemer in een lagere functiegroep c.q. lagere salarisschaal door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek anders dan op grond van medische redenen, bedraagt

de verlaging van het schaalsalaris het halve verschil van de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de desbetreffende functiegroepen, of zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal; deze verlaging wordt toegepast met ingang van de maand waarin de plaatsing in de lagere functiegroep heeft plaatsgevonden. De eerstvolgende functie jarenverhoging wordt toegekend conform het bepaalde in lid 1 sub b, voor functievollwassen werknemers.

- b. Voor werknemers die echter als gevolg van verminderde arbeidsgeschiktheid dan wel wegens bedrijfsomstandigheden buiten hun schuld door de bedrijfsleiding worden geplaatst in een lagere functiegroep, wordt met ingang van de maand, volgende op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied, naar redelijkheid en billijkheid het maandsalaris vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving. Een en ander onverminderd het recht van de meeste gerede partij ter andere zijde hierover overleg te plegen met de werkgever.  
Betreft het een werknemer van 52 jaar en ouder dan zal het maandsalaris (en eventuele toeslagen) gehandhaafd blijven.

7. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst, gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt tengevolge van afwezigheid zonder behoud van salaris, schorsing zonder behoud van salaris (zulks in afwijking van het bepaalde in artikel 628 BW), onvrijwillige werkloosheid, ongeoorloofd verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.

## Artikel 8

### Bijzondere beloningen

-----

#### 1. Algemeen

De maandsalarissen, bedoeld in artikel 6 en 7, 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. De toeslag bedraagt gemiddeld per maand voor de:  
5-ploegendienst 29½% van het maandsalaris;  
3-ploegendienst 19½ % van het maandsalaris;  
2-ploegendienst 13% van het maandsalaris.

CAO-partijen stellen vast dat met de aanpassing van bovenstaande percentages in 1999, resp. in 2000, de toeslagen ontstaan die op of boven gebruikelijk marktniveau liggen en die bij ongewijzigd inconveniëntenniveau geen aanleiding geven voor verdere stijging in volgende CAO-hernieuwingen

- b. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand in ploegendienst werkt, 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 per maand 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 a of onder b van dat lid bepaalde; indien sprake is van 11 of meer diensten per maand 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 lager ploegentoeslag beloond rooster c.q. naar een dagdienst, 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 3 maanden;
  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 gedurende de daaropvolgende 4 maanden 80%, 3 maanden 60%, 2 maanden 40% en 1 maand 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 volgende maand, plus gedurende 6 maanden 80%, 6 maanden 60%, 4 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:  
naar rato van het aantal ploegendienst de oorspronkelijke in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag.
  6. Indien een medewerker vanuit de broadbanding systematiek geplaatst wordt in een CAO-functie, zal hij de helft van de toekomstige structurele CAO-loonsverhogingen ontvangen, indien het verschil tussen oude en nieuwe salaris 10% of minder bedraagt. Indien het verschil meer dan 10% bedraagt, zal geen loonsverhoging plaatsvinden. Dit zal jaarlijks berekend worden.
- e. Werknemers van 55 jaar en ouder die minimaal 15 jaar in ploegendienst hebben gewerkt, kunnen op hun verzoek van de ploegendienst naar een functie in de dagdienst worden overgeplaatst, indien er vacatures in de dagdienst beschikbaar zijn. In dit geval behouden zij hun volledige inkomen.  
Werknemers van 55 jaar en ouder die minder dan 15 jaar in de ploegendienst hebben gewerkt, kunnen, indien er vacatures in de dagdienst beschikbaar zijn, op hun verzoek overgeplaatst worden naar de dagdienst. In dit geval behouden zij hun maandsalaris en naar rato van het aantal jaren ploegendienst hun ploegentoeslag.

### 3. Beloning voor overwerk

- a. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden (overwerk), geldt de volgende regeling.
- b. De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen 30 dagen na de desbetreffende overschrijding moet worden opgenomen, tenzij naar het oordeel van de werkgever het bedrijfsbelang dit niet toelaat. Deze vrije tijd mag echter niet worden opgenomen op zaterdagen, zondagen en feestdagen.

- c. In afwijking van het bepaalde onder a. geldt niet als overwerk:
1. Incidenteel werk van een half uur of minder per dag, aansluitend aan de normale dagelijkse werktijd voor het afmaken van de lopende werkzaamheden;
  2. Werk wat wordt verricht voor het inhalen van andere verzuimde dagen of uren dan bedoeld in artikel 9, 10 en 11.
- d. Het inkomen voor overwerk bedraagt per overuur, de volgende percentages van het maandsalaris:
1. uren op maandag t/m vrijdag 0,72% gedurende max. 2 uur per dag
  2. uren op zaterdag vanaf 0.00 uur 1,14%. Overuren als gevolg van extra opkomst welke zijn aangevangen voor zondag 23.00 uur en welke doorlopen na zondag 24.00 uur worden vergoed overeenkomstig de vergoeding welke geldt voor overuren op zondag.
  3. uren op feestdagen 1,73%  
inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag t/m vrijdag vallende feestdagen
  4. overige uren 0,87%.
  5. Uren op roostervrije dagen van personeel in de 5-ploegendienst:
    - a. op maandag t/m zaterdag 1,14%
    - b. op zondagen 1,43 %
    - c. op feestdagen 1,73 %

Het verrichten van arbeid op aan de eigen dienst voorafgaande of aansluitende en deze dienst overschrijdende uren wordt uitsluitend beloond volgens de percentages bedoeld onder de punten 1 t/m 4 van dit lid sub d.

Opgenomen compenserend vrije tijd als bedoeld onder b. wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en wel: voor uren opgenomen op maandag t/m vrijdag 0,57% per uur.

#### 4. Vergoeding

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: 0,75% op maandag tot en met vrijdag, 1,25% op zaterdag, 1,50% op zon- en feestdagen.

Deze vergoeding is niet van toepassing indien de werknemer de werkzaamheden op eigen verzoek tijdelijk onderbreekt voor het gebruiken van een maaltijd thuis.

## 5. Verschoven uren

- a. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 5 lid 2.a., c.q. buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaats vindt zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden (verschoven uren) wordt daarvoor een toeslag op het maandsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur op maandag tot en met zaterdag 18.00 uur 0,27%, zaterdag 18.00 tot en met zondag 24.00 uur 0,54% en op feestdagen 1,08% van het maandsalaris.
- b. 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 a. van dit lid bepaalde:
  - met ingang van de dag van overplaatsing de beloning overeenkomstig de regeling voor de nieuwe dienst;
  - voor elke overplaatsing - met uitzondering van terugplaatsing in dezelfde kalenderweek - een vergoeding van 0,75% van het maandsalaris bij 0 functie jaren in groep II;
  - ten minste de ploegtoeslag die hij verdiend zou hebben indien hij de gehele kalenderweek volgens zijn oorspronkelijke dienstrooster, waarbij de dienst die op zaterdag, voorafgaande aan de overplaatsing, normaal voor de komende week had kunnen worden verwacht bepaald is, had gewerkt.
- c. In afwijking van het onder a. van dit lid bepaalde worden niet als verschoven uren beschouwd uren door een werknemer, werkzaam in de dagdienst, gewerkt tijdens buiten de dienstrooster vallende tijd indien:
  - a. het werk niet eerder aanvangt dan 's morgens 06.30 uur;
  - b. het werk niet later eindigt dan 's avonds 18.00 uur;
  - c. de dagelijkse schafttijd niet wordt verlengd.
- d. Over verschoven uren als bedoeld onder a. van dit artikellid wordt geen toeslag voor ploegtoeslag toegekend.

## 6. Slaapuren

- a. De werknemer in dagdienst, die na volbrachte dagtaak overwerk moet verrichten op uren vallende tussen 22.00 uur en de aanvang van de normale dienst op de volgende werkdag, ontvangt voor deze uren naast en boven de beloning als geregeld in dit artikel, evenzoveel uren verzuim met behoud van salaris.

Als het overwerk van een werknemer in dagdienst begint op of na 06.00 uur 's morgens ontstaat geen recht op verzuimuren.
- b. Indien de uren niet worden opgenomen terstond na afloop van het overwerk binnen hetzelfde etmaal hetzij dat betrokkene deze uren niet wil opnemen, worden ze in het geheel niet toegekend.

De tijd waarin het opnemen van de verzuimde uren begint, ligt tussen het begintijdstip en het eindtijdstip van de normale dienst onmiddellijk aansluitend aan het overwerk.

## 7. Consignatie

Werknemers die in opdracht van de werkgever zijn geconsigneerd, ontvangen de volgende vergoedingen:

- op maandag tot en met vrijdag: 1%
- op zaterdagen en zondagen: 3%
- op feestdagen, niet op een zaterdag of zondag vallende: 4%

van hun maandsalaris.

Voor ploegdienstmedewerkers gelden genoemde percentages voor elke aaneengesloten periode van consignatie van 8 of 16 of 24 uur, ongeacht de werkelijke duur van de consignatie.

Voor dagdienstmedewerkers gelden genoemde percentages voor een periode van consignatie van 24 uur. Voor kortere periodes worden genoemde percentages naar evenredigheid gekort. Minimaal zal 1% worden uitgekeerd.

Hiervoor gelden respectievelijk de volgende minimumbedragen per dag (24 uur) of dienst (8 uur):

€ 22,69, € 56,72 en € 68,07 per dag.

## 8. Roostertoeslag op zaterdagen en zondagen

Werknemers die volgens dienstrooster als genoemd in artikel 5 lid 1 sub b (dagdienst met zaterdag-/zondagarbeid) werken op zaterdag en/of zondag, ontvangen in dat geval per gewerkt uur een toeslag van 0.35% van het maandsalaris.

## Artikel 9

### Zon- en feestdagen

-----

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: nieuwjaarsdag, Koningsdag, beide paasdagen, Hemelvaartsdag, beide pinksterdagen en de beide kerstdagen.
2. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid betreft volgens geldend dienstrooster in 5-ploegdienst of in dagdienst als vermeld in artikel 5 lid 1 sub b.

3. Indien er sprake is van een kerststop, zal dit voor 1 oktober van het betreffende kalenderjaar per afdeling (productie, technische dienst, magazijn) apart worden bekend gemaakt. Indien er voor genoemde datum geen kerststop wordt aangekondigd, maar in het 4e kwartaal blijkt, dat een dergelijke stop wel dient plaats te vinden, dan zal dit voor 1 december worden bekend gemaakt.

In dat geval zal er geen opkomst behoeven plaats te vinden en zullen de betreffende uren zonder overwerktoeslag worden uitbetaald. Er zullen geen vakantiedagen op het saldo in mindering worden gebracht.

Reeds tussen leidinggevenden en medewerkers overeengekomen vakantieperiodes zullen worden gerespecteerd.

4. De werknemer in de 5-ploegendienst of in de dagdienst als vermeld in artikel 5 lid 1 sub b (afd. QC), die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moet verrichten, ontvangt over de maand waarin die feestdag valt een toeslag van 1,14 % van zijn maandsalaris per op die dag gewerkt uur.

## Artikel 10 A

### Geoorloofd verzuim

-----

Met uitsluiting van het anders en overigens in hoofdstuk 4 Wet arbeid en zorg bepaalde geldt het volgende:

1. In de volgende gevallen, waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof het maandinkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk ten minste één dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde, van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont:
  - a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis, bij overlijden en begrafenis van de echtgeno(o)t(e)/partner, één der (pleeg)ouders 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 der niet onder a. genoemde kinderen;
  - c. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders der echtgeno(o)t(e)/partner, kleinkinderen, pleegkinderen, broers, zusters, schoonouders, schoonzusters, zwagers, schoonzoons en schoondochters;
  - 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 van een zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en 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 of schoonouders;
  - g. gedurende twee dagen of dienst bij bevalling van de echtgenote/partner;
  - h. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien de werknemer tengevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderiving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen;
  - i. gedurende één dag of dienst bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
  - j. gedurende één dag of dienst bij de Grote Professie van kinderen, pleegkinderen, broers en zusters van de werknemer en gedurende één dag of dienst bij Priesterwijding van een zoon, pleegzoon en broer van de werknemer;
  - k. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2½ uur voor het noodzakelijk bezoek aan de 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. Gedurende één dag of dienst voor verhuizing van de werknemer, maximaal éénmaal per kalenderjaar.
  - m. Gedurende één dag of dienst per jaar bij doop, belijdenis of communie van kinderen of kleinkinderen van de werknemer.
- 2.
- a. Indien een werknemer als officieel afgevaardigde voor een statutaire landelijke of districtsvergadering van één 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.
  - b. Voor alle vormen van scholing van kaderleden, stelt de werkgever aan de drie vakverenigingen tezamen per contractjaar in totaal 20 dagen vrijaf met

behoud van salaris ter beschikking voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. Aanvragen voor deelneming aan een cursus dienen daartoe tijdig bij de werkgever te worden ingediend.

3. Het bepaalde in artikel 628 van het BW met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de volgende gevallen:
  - a. schorsing van de werknemer door de werkgever in het geval waarin een dringende reden tot ontslag aanwezig is voor de duur van ten hoogste een week.
  - b. de invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde 0-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 10 van het B.B.A. vereiste vergunning heeft verkregen; in dit geval zal de uitkering krachtens de WW gedurende de eerste 6 weken worden aangevuld tot 100% van het netto normale maandinkomen, met dien verstande dat de aanvulling nooit meer bedraagt dan 20% van het bruto maandinkomen, en onder voorwaarde dat door deze aanvulling geen korting op de wettelijke uitkering plaatsvindt.  
Tijdens shorttime zal in principe geen overwerk worden verricht.
  - c. de verlenging van de vergunning mits, wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub b omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij tijdig d.w.z. ten minste één week voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet. In alle gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het maandinkomen.

## **Artikel 10 B**

Onbetaald verlof

-----

Aan werknemers zal onbetaald verlof worden gegeven indien zich naar de mening van de werkgever omstandigheden voordoen die dit verlof rechtvaardigen.

## **Artikel 11**

Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari t/m 31 december.
2. Duur van de vakantie

- a. Iedere werknemer heeft per vol vakantiejaar dienstverband recht op vakantie met behoud van salaris als volgt:

- niet-leerplichtige werknemers  
t/m 17 jaar 25 dagen of diensten
- werknemers van 18 t/m 44 jaar 24 dagen of diensten
- werknemers van 45 t/m 49 jaar 25 dagen of diensten
- werknemers van 50 t/m 54 jaar 26 dagen of diensten
- werknemers van 55 t/m 60 jaar 27 dagen of diensten
- werknemers van 61 jaar en ouder 29 dagen of diensten

met dien verstande dat voor gedeelten van het vakantiejaar dienstverband de vakantierechten zuiver proportioneel worden berekend en wel per dienstverband 1/12 deel van de totale vakantie. De berekening van een maand dienstverband geschiedt volgens het bepaalde in lid 4.

Van de bestaande vakantiedagen kunnen er 5 in uren worden opgenomen. De werkgever kan in overleg met de OR van de snipperdagen ten hoogste 2 dagen als collectieve snipperdagen aanwijzen. Voor werknemers werkzaam in de productie of in de afdelingen waarin in dagdienst met weekenddienst (volgens art.5 lid 1 sub b.) wordt gewerkt, kan de werkgever, met inachtneming van de WOR tot een collectieve aaneengesloten vakantie besluiten ter gelegenheid van een productiestop.

Bovendien heeft iedere werknemer in dagdienst zonder weekenddienst, 2- resp. 3-ploegendienst recht op een extra snipperdag met behoud van salaris naar keuze op te nemen op Goede Vrijdag of 1 mei.

Dit geldt niet voor werknemers in 5-ploegendienst en in dagdienst met weekenddienst; werknemers in 5-ploegendienst hebben daarvoor in de plaats recht op een extra dienst vakantie en werknemers in dagdienst met weekenddienst hebben daarvoor in de plaats recht op 8 uur extra vakantie.

In verband met de mogelijkheid van 9-uurs diensten in een dagdienstrooster met weekeindwerk, wordt voor de betrokken werknemers de in dit lid vermelde vakantierechten berekend in uren, door de bovengenoemde aantallen diensten met 8 te vermenigvuldigen.

Vakantiedagen dienen zoveel mogelijk gespreid over alle diensten en/of dagen te worden opgenomen.

- b. De werknemer heeft het recht van zijn vakantie 3 kalenderweken aaneengesloten op te nemen. De overige dagen zal hij opnemen in de vorm van snipperdagen.
- c. De werknemers die volledig in 2- of 3-ploegendienst werkzaam zijn, hebben per vakantiejaar recht op 4 extra diensten vakantie met behoud van salaris. De werknemer in 5-ploegendienst heeft recht op één dergelijke extra dienst vakantie. Deze extra vrije diensten kunnen niet aaneengesloten worden

opgenomen. De opname in de vorm van snipperdagen dient in overleg met de betrokken ploegbaas te geschieden.

3. De werknemer die vóór het einde van het lopende vakantiejaar in of uit de dienst van de werkgever treedt, heeft in dat vakantiejaar onverminderd het in lid 2 bepaalde, voor elke maand dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op een evenredig deel van de vakantie.
4.
  - a. Bij indiensttreding van de werknemer vóór of op de 15e van een maand, evenals bij beëindiging van het dienstverband ná de 15e van een maand, wordt hij voor de toepassing van het in lid 3 bepaalde geacht de volle kalendermaand in dienst te zijn geweest; een en ander mits de dienstbetrekking ten minste 30 dagen heeft geduurd.
  - b. Bij indiensttreding van de werknemer na de 15e van een maand evenals bij beëindiging van het dienstverband vóór of op de 15e van een maand, wordt hij voor de toepassing van het in lid 3 bepaalde, geacht die maand in het geheel niet in dienst te zijn geweest. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
5. Tijdstip der vakantie
  - a. De aaneengesloten vakantie wordt als regel gegeven in de periode van 1 mei tot oktober, waarbij zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met de wensen van de werknemer.
  - b. Snipperdagen worden opgenomen op een tijdstip dat door de werkgever in overleg met de betrokken werknemer wordt vastgesteld.
  - c. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een feestdag als bedoeld in artikel 9, waarop vrijaf met behoud van salaris wordt gegeven, zal de aaneengesloten vakantie van de betrokken werknemer dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de werknemer er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snipperdagen toe te kennen c.q. op te nemen.

6. Vakantie bij onderbreking van de werkzaamheden

- a. Het aantal dagen vakantie waarop een werknemer recht heeft, wordt naar evenredigheid verminderd zodra hij zijn werkzaamheden langer dan een maand niet heeft verricht.
- b. 1. Is de onderbreking der werkzaamheden echter te wijten aan:  
ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
- het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
- het genieten van verlof, gebaseerd op een in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
- het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
- onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
- zwangerschap of bevalling;
- dan worden over de desbetreffende periode zowel de wettelijke als de bovenwettelijke vakantierechten verworven op de wijze waarop de wet dit bepaalt voor de wettelijke vakantierechten.

7. 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 6 sub b onder 1 alsmede in artikel 10 lid 1 onder a, b, c, g en h gelden niet als vakantie.
- b. Indien een der sub a. genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld, indien de werknemer niet vóór de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. In afwijking hiervan is het in de gevallen van artikel 10 lid 1 onder a, b, c, g en h ook mogelijk de mededeling te doen onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag. Dit vereiste van voorafgaande mededeling geldt evenmin indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn

bewegingsvrijheid was beperkt, dat de bedoeling van de vakantie in geen dele tot haar recht kon komen.

8. Vakantie bij het eindigen van het dienstverband

- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen 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 evenredig deel van zijn maandinkomen worden uitbetaald.  
Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze verrekend.
- c. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van het "Verlof zonder Behoud van Loon", welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

9. Uitvoeringsbepalingen

- a. De werknemer die volgens rooster op zaterdag of zondag moet werken kan in zijn vakantie niet meer dan 3 zaterdagen c.q. 3 zaterdagen en 3 zondagen opnemen.  
  
De werknemers die volgens rooster in de nacht van zondag op maandag moeten werken, kunnen in hun vakantie niet meer dan 3 maal de nacht van zondag op maandag opnemen.
- b. Met inachtneming van het bepaalde in lid 2 sub b zal de medewerkers voor 1 december van het voorafgaande kalenderjaar bekend zijn in welke periode zijn hun (3 weken aaneengesloten) zomervakantie kunnen opnemen. De werknemers dienen uiterlijk 4 weken voor 1 december in het voorafgaande kalenderjaar hun voorkeur voor de vakantieperiode bij de werkgever aan te geven.  
De werknemers met schoolgaande kinderen kunnen bedoelde vakantie altijd opnemen gedurende de periode waarin in hun regio de schoolvakanties zijn vastgesteld.

10. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten

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

## Artikel 12

A. Vakantietoeslag  
-----

1. De vakantietoeslag bedraagt per vol vakantiejaar dienstverband 8% van het door de werknemer verdiende inkomen gedurende dat vakantiejaar, met een minimum voor vakvolwassenen van het salarisbedrag zoals genoemd in salarisschaal 3 met 2 functiejaren, dagdienst.
2. De werknemer die ten tijde van de uitbetaling van de vakantietoeslag nog geen 12 maanden in dienst is, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag.
3. Bij beëindiging van het dienstverband zal eventueel teveel of te weinig uitbetaalde vakantietoeslag alsnog worden verrekend.

B. Extra uitkering  
-----

De werknemer heeft recht op een extra uitkering (waaronder begrepen eventuele uitkeringen op grond van sociale verzekeringen), welke wordt betaald in de maand december. Deze uitkering (zgn. 13e maand) wordt berekend als 8,33% over de in het betreffende kalenderjaar verdiende maandinkomens.

Bij volledige arbeidsongeschiktheid wordt gedurende maximaal 2 jaar deze extra uitkering toegepast, onder voorwaarden analoog aan die als vermeld in artikel 13 van deze CAO.

C. Er bestaat een regeling voor deelname aan de Spaarloonregeling.

## Artikel 13

A. Ziekte en arbeidsongeschiktheid  
-----

Ter voorkoming van ziekte en arbeidsongeschiktheid in verband met arbeid, treft de werkgever maatregelen. Deze maatregelen betreffen onder meer:

- Het voeren van verzuimregistratie waarvan de uitkomsten worden geanalyseerd en ten minste jaarlijks met de Ondernemingsraad worden besproken.

- Het voortzetten en waar mogelijk verbeteren van het beleid met betrekking tot de kwaliteit van de arbeid en de arbeidsomstandigheden.
- Voorlichting geven aan leidinggevenden over hun rol in het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid in verband met de arbeid.
- Het invoeren en onderhouden van een integraal Arbo-zorgsysteem.
- In het kader van het periodiek geneeskundig onderzoek wordt een risico-analyse gemaakt.

Om re-integratie van de zieke werknemer te bevorderen zal de werkgever:

- In principe na een aaneengesloten ziekteperiode van 6 weken en na contact met de werknemer en de Arbodienst (of gelijkwaardige instantie), een prognose opstellen om te bezien op welke termijn en in welke mate werknemer de werkzaamheden kan hervatten in de eigen of andere functie;
- Na een aaneengesloten ziekteperiode van 3 maanden overleggen met de werknemer en de Arbodienst (of gelijkwaardige instantie) om een re-integratie plan vast te stellen, waarbij onder meer aanpassingen van de werkplek en/of werkzaamheden, dan wel herplaatsing of om-, her-, en bijscholing aan de orde kunnen komen;
- Wanneer een werknemer partieel arbeidsongeschikt is geworden, zal in overleg met de Arbodienst worden vastgesteld of voor hem/haar een eventueel aangepaste functie beschikbaar is. Slechts indien dit niet het geval is, en/of betrokkene weigert, dan zal ontslag worden aangevraagd.

Bij verzuimbegeleiding door de werkgever kan de werknemer een beroep doen op vrijwaring van het geven van toelichting op zijn c.q. haar arbeidsongeschiktheid. In dat geval is een gesprek met de bedrijfsarts en/of bedrijfsmaatschappelijk werker verplicht.

BASF Nederland B.V. locatie De Meern neemt de inspanningsverplichting op zich, om arbeidsongeschikte medewerkers zo goed mogelijk intern als wel extern te re-integreren. Bij gelijke geschiktheid zullen arbeidsongeschikten de voorkeur krijgen voor de vervulling van interne vacatures.

Uiterlijk na 1 jaar arbeidsongeschiktheid zal de betrokken medewerker door een extern re-integratiebureau worden begeleid (intern of extern).

Daar waar arbeidsongeschikte medewerkers binnen twee jaar na hun eerste arbeidsongeschiktheidsdag in het kader van een externe re-integratie een dienstverband met een ander bedrijf aan gaan, zal ter compensatie van een eventueel inkomensverlies, gedurende een periode van maximaal 3 jaar een aanvulling tot 100% van het laatstgenoten salaris worden uitgekeerd tot een maximum (over de gehele periode van maximaal 3 jaar) van:

Aantal jaren in dienst	Maximaal aantal mnd. BASF salaris
> 30	10
20 – 30	7,5

10 – 20	5
05 – 10	2,5
00 – 05	1

Genoemde periode van maximaal 3 jaar vangt aan op de eerste dag van het dienstverband met een externe werkgever.

Indien de reïntegratie plaatsvindt na 2 jaar arbeidsongeschiktheid zal voornoemde staffel van toepassing zijn, met dien verstande dat na elke 3 maanden latere reïntegratie na eerder genoemde 2 jaar, 1 maand gekort zal worden op het maximaal aantal maanden salaris.

Daar waar medewerkers bij een extern bedrijf een parttime dienstverband aangaan (zonder dat een medische noodzaak tot deeltijd arbeid bestaat), zal ook de eventuele aanvulling op basis van een vergelijkbaar parttime dienstverband met BASF Nederland BV worden uitgekeerd.

Daar waar reïntegratie niet lukt, zal na een periode van 2 jaar arbeidsongeschiktheid worden overgegaan tot ontslag. Daarbij zal aan de betreffende medewerker een outplacement traject worden aangeboden voor de duur van maximaal een half jaar. Er zal geen loonaanvulling meer plaatsvinden, maar er zal een budget voor outplacement ad € 5.000 beschikbaar worden gesteld.

Voor medewerkers met een arbeidsongeschiktheid van < 35% zal bij interne reïntegratie een suppletie tussen het oorspronkelijk salaris en het nieuwe salaris volgens onderstaande staffel plaatsvinden:

1e jaar	75% van het verschil
2e jaar	50% van het verschil
3e jaar	25% van het verschil

#### B. Uitkering bij volledige arbeidsongeschiktheid.

- 
- Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
  - Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken  
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandsalaris met als minimum ten minste het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon en als maximum 70% van het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen, worden doorbetaald.
  - Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Gedurende de eerste 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling met 30% van het roosterinkomen verhoogd met de overbeloning in die gevallen waarin het overwerk structureel is en regelmatig voorkomt. Gedurende de volgende 26 weken zal deze aanvulling 20% bedragen.

4. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandsalaris, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen, worden doorbetaald.

5. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 85% van het roosterinkomen.

6. Over elk gewerkt uur al dan niet op arbeidstherapeutische basis ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het roosterinkomen. Uren besteed aan een opleiding gericht op re-integratie wordt hiermee gelijk gesteld.

7. Indien blijkt dat iemand uitzichtloos ziek is en re-integratie uitgesloten lijkt zal werkgever over de eerste twee ziektejaren 100% van het inkomen betalen, onder aftrek van eventuele vergoedingen krachtens sociale zekerheidswetten. De vaststelling van uitzichtloze re-integratie zal in ieder geval aan het einde van het tweede ziektejaar of zoveel eerder als mogelijk moeten geschieden. Voor deze vaststelling zal het oordeel van de bedrijfsarts gevraagd worden. De aanvulling tot 100% zal dan met terugwerkende kracht plaatsvinden.

8. De pensioenopbouw zal worden voortgezet op basis van het 100% maandinkomen. Indien dit fiscaal wettelijk niet mogelijk blijkt, zullen partijen dit probleem in nader overleg oplossen.

9. De in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

10. De werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op een uitkering voor zwangerschaps- en bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:7 van de Wet arbeid en zorg. In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van zwangerschap geldt voor de duur en de hoogte van de aanvulling het hierboven bepaalde in lid 1 tot en met 7.

Gedurende de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof zal de werkgever de uitkering als bedoeld in artikel 3:7 van de Wet Arbeid en Zorg aanvullen tot het niveau als hierboven in lid 1 tot en met 7 is genoemd.

## **Artikel 14**

### Veiligheids- en huisreglement

---

1.
  - a. De werkgever is bevoegd bestaande regelen en voorschriften vast te leggen in een veiligheids- en huisreglement, houdende nadere regelen ten aanzien van de veiligheid en de arbeid in het bedrijf. Dit reglement mag geen bepalingen bevatten welke in strijd zijn met het in deze collectieve arbeids-overeenkomst bepaalde.
  - b. Wijzigingen in het veiligheids- en huisreglement zullen niet dan na overleg met de ondernemingsraad worden aangebracht.
2. Jubilea:  
De in het bedrijf bestaande praktijk ten aanzien van de viering van dienstjubilea is aan partijen bekend. Er zullen geen substantiële wijzigingen in worden aangebracht dan na overleg tussen partijen.

## **Artikel 15**

### Pensioenregeling, prepensioenregeling en bedrijfsspaarregeling

---

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling waaraan de deelname door de werknemers voor onbepaalde tijd aangesteld, verplicht is op de grondslag van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden. Over de pensioenregeling wordt overleg gepleegd met de ondernemingsraad.  
De werkgever zal de vakverenigingen in kennis stellen van voorgenomen wijzigingen.  
  
Het pensioenreglement dat van toepassing is wordt bij aanvang van het dienstverband verstrekt. Het reglement en andere informatie omtrent de pensioenregeling kan door werknemer worden opgevraagd bij de afdeling HR van werkgever.
2. Het werkgeversdeel van de premiespaarregeling zal gereserveerd worden ten behoeve van de nieuwe geïntegreerde pensioenregeling. Het werkgeversdeel zal in twee halfjaarlijkse termijnen worden uitgekeerd aan de werknemers die op 31

december 2002 deelnemer waren in de regeling. Deze uitkering duurt voort tot het moment dat er een nieuwe pensioenregeling van kracht is.  
Zodra de nieuwe regeling gerealiseerd wordt, zal er in nader overleg bepaald worden hoe de bedragen van de premiespaarregeling, gelijk werkgeversdeel / werknemersdeel gemaximeerd op het niveau van 31.12.02, aangewend kunnen worden voor de nieuwe pensioenregeling.

## **Artikel 16**

### 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. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

## Artikel 17

Duur der collectieve arbeidsovereenkomst  
-----

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 juli 2014 en eindigt van rechtswege op 30 juni 2015 zonder dat daartoe opzegging vereist is.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde:

Partijen ter andere zijde:

BASF Nederland B.V. locatie De Meern

FNV te Amsterdam  
bestuurder

Directie

CNV Vakmensen te Houten  
Voorzitter

bestuurder

## **BIJLAGE I Functielijst**

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor BASF Nederland B.V. locatie De Meern

---

<u>GROEPEN</u>	<u>Functielijst</u>
groep 1 (0-34½ pt)	leeg
Groep 2 (35-59½ pt)	leeg
Groep 3 (60-84½ pt)	Operator C Magazijnbediende B Medewerker alg. onderhoud
Groep 4 (85-104½ pt)	Operator B  Magazijnbediende A  Onderhoudsmonteur
Groep 5 (105-124½ pt)	Operator A Draaier/onderhoudsmonteur Lasser/onderhoudsmonteur 1e magazijnbediende
Groep 6 (125-144½ pt)	Elektriciens Draaier/frezer 1e Lasser/onderhoudsmonteur 1e Draaier /onderhoudsmonteur Senior operator
Groep 7 (145-164½ pt)	Werktuigbouwkundig Hoofdmonteur Allround operator Lead operator

NB: Deze lijst geldt onder het voorbehoud van ontstaan van nieuwe functies, vervallen of wijzigen van functie

**SALARISSCHALEN BASF NEDERLAND B.V.**

CAO Verhoging 2,25%

**PER 1 juli 2014**

Punten ORBA	0-34,5	35-59,5	60-84,5		85-104,5			105-124,5		125-144,5		145-164,5		
Gem.aant.pnt.	17	47	72		95			114		135		155		
FUNCTIEGR.	1	2	3		4			5		6		7		
			113,00%	129,50%	dag	ploeg	ploeg	dag	ploeg	dag	ploeg	dag	ploeg	
LEEFTIJDSCHAAL			dag	ploeg	ploeg	dag	ploeg	ploeg	dag	ploeg	dag	ploeg	dag	ploeg
	%	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€
Leeftijd 19 en jonger	95	2129	2189	2474	2835	2273	2568	2944						
Leeftijd 20	97	2174	2235	2526	2894	2321	2623	3006						
Leeftijd 21	98	2196	2258	2552	2924	2345	2650	3037	2425	3140				
FUNCTIESCHAAL														
functie jaren	0	2241	2304	2604	2984	2393	2704	3099	2474	3204	2560	3315	2678	3468
functie jaren	1	2268	2346	2651	3038	2439	2756	3159	2524	3269	2615	3386	2733	3539
functie jaren	2	2300	2384	2694	3087	2482	2805	3214	2567	3324	2664	3450	2793	3617
functie jaren	3	2329	2422	2737	3136	2527	2856	3272	2619	3392	2718	3520	2852	3693
functie jaren	4	2358	2462	2782	3188	2570	2904	3328	2664	3450	2773	3591	2909	3767
functie jaren	5	2383	2501	2826	3239	2617	2957	3389	2711	3511	2826	3660	2964	3838
functie jaren	6	2418	2538	2868	3287	2659	3005	3443	2758	3572	2878	3727	3026	3919
functie jaren	7	2447	2581	2917	3342	2702	3053	3499	2809	3638	2932	3797	3084	3994
functie jaren	8	2479	2620	2961	3393	2747	3104	3557	2854	3696	2987	3868	3144	4071
functie jaren	9		2659	3005	3443	2791	3154	3614	2904	3761	3036	3932	3200	4144
functie jaren	10								2951	3822	3091	4003	3258	4219
functie jaren	11										3147	4075	3316	4294

## **Salarisaanpassing:**

1. Er geldt een resultatendeling voor de periode tot 1 juli 2015. De twee doelstellingen in deze regeling zullen voor 2015 in overleg met de Ondernemingsraad worden vastgesteld. Per behaalde doelstelling volgt een maximum uitkering van € 225,-. De hoogte van de uitkering wordt jaarlijks vastgesteld in overleg met de vakorganisaties. Deze uitkering zal worden vermenigvuldigd met de BASF GKR-factor die in 2015 wordt bepaald voor 2014. De in dit lid bedoelde uitkeringen zijn bruto.
2. Per 1 juli 2014 vindt een eenmalige uitkering plaats ter grootte van 0,25% over het feitelijk jaarsalaris. Deze zal in februari 2015 worden uitbetaald.
3. Nadat de werknemer 6 jaar volgens het schaalmaximum is betaald, volgt een eenmalige uitkering van € 2005,70 bruto (niveau 2011). Deze eenmalige uitkering zal automatisch worden aangepast aan de overeengekomen loonsverhoging.

### **BIJLAGE III Bijlage behorende bij Artikel 6 lid 3**

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor BASF Nederland B.V. locatie De Meern

---

#### **Procedure bezwaar en beroep functiewaardering**

Bij de toepassing van de ORBA-methode voor functieonderzoek en -waardering, bestaat voor medewerkers de mogelijkheid bezwaar te maken tegen het onderzoeksresultaat zoals dit schriftelijk door de werkgever kenbaar is gemaakt.

Vooraf gaande aan de bezwaar en beroepsprocedure is er een overlegfase, waarin de medewerker met zijn leidinggevende in overleg treedt omdat:

- hij zich niet (meer) kan vinden in de in de functieomschrijving vastgelegde functie-inhoud en/of
- de vastgestelde functiegroepindeling

Indien de overlegfase niet leidt tot een bevredigende oplossing kan de medewerker via Personeelszaken bezwaar aantekenen volgens de procedure bezwaar en beroep.

De procedure kent na afronding van de overlegfase een tweetal opeenvolgende stappen, te weten:

1. de bezwaarfase
2. de externe beroepsfase.

De uitgebreide versie van deze procedureomschrijving is door de medewerker op te vragen bij BASF Nederland BV.

#### **Gronden voor bezwaar en beroep**

Er zijn twee gronden voor het maken van bezwaar en eventueel beroep:

1. De in de functieomschrijving vastgelegde functie-inhoud komt naar de mening van de medewerker niet of niet meer overeen met de feitelijke werkzaamheden
2. De medewerker is het niet of niet meer eens met de vastgestelde functiegroepindeling

Voor de externe beroepsfase kan uitsluitend als grond worden aangevoerd het feit dat de medewerker het niet eens is met de voor zijn functie vastgestelde functiegroepindeling.

#### **1. De bezwaarfase**

De medewerker kan de bezwaarfase in gaan als hij zich niet kan vinden in het resultaat uit de overlegfase. Hij dient dit binnen 2 maanden na in kennisstelling van het resultaat van de overlegfase schriftelijk kenbaar te maken aan Personeelszaken. Op initiatief van Personeelszaken wordt de behandeling van het bezwaar door de AWWN uitgevoerd, binnen 2 maanden nadat werknemer zijn bezwaar kenbaar heeft gemaakt. AWWN rapporteert de werkgever schriftelijk over de uitkomsten van dit onderzoek. De werkgever neemt vervolgens de beslissing over de implementatie van het resultaat. De medewerker wordt hiervan schriftelijk in kennis gesteld.

## **2. De externe beroepsfase**

Indien de medewerker zich niet kan verenigen met het resultaat uit de bezwaarfase staat het de medewerker vrij om, bij bezwaar tegen de vastgestelde functiegroepindeling, extern in beroep te gaan. De medewerker start de behandeling van het extern beroep (binnen 2 maanden na in kennisstelling van het resultaat van de bezwaarfase) door het aan te melden bij zijn vakvereniging. Tevens stelt hij de werkgever hiervan in kennis. Indien de medewerker niet is aangesloten bij een vakvereniging, meldt hij het beroep aan bij zijn werkgever. Behandeling van het externe beroep vindt plaats binnen 2 maanden nadat medewerker het externe beroep heeft ingediend. Voor de behandeling vormen de ORBA-systeemdeskundigen (van de betrokken vakvereniging en AWWN) een ad hoc Commissie Extern Beroep. De Commissie Extern Beroep hoort de medewerker en de leidinggevende in een zitting. De leden van deze commissie komen tot een unanieme en bindende uitspraak over de indeling van de functie en rapporteren het oordeel aan resp. de werkgever en de bestuurder. De werkgever en/of de bestuurder van de vakvereniging dragen zorg voor het schriftelijk in kennis stellen van de medewerker van het resultaat uit dit onderzoek.

Indien de medewerker niet is aangesloten bij een vakvereniging wordt de externe beroepsbehandeling uitgevoerd door een niet direct bij het functieonderzoek betrokken ORBA-systeemdeskundige van AWWN.

**BIJLAGE IV Bijlage behorende bij artikel 2B 1b.**

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor BASF Nederland B.V. locatie De Meern

-----

Functies waarvoor geen meldingsplicht geldt zoals bedoeld in artikel 2 B, sub b, ingeval van een vacature:

- controller
- European EH&S. manager Corp.
- executive sales representative P.C.G.
- manager inside sales
- manager human resources
- manager maintenance & engineering
- manager research/development
- marketing manager C.C.G.
- marketing manager Europe P.C.G.
- production manager
- purchaser
- safety/environment expert
- sales manager Europe C.C.G.
- sales manager E.M.E.A. P.C.G.
- senior scientist
- site manager
- technical manager

## **BIJLAGE V Protocolafspraken**

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor BASF Nederland B.V. locatie De Meern

---

### **Protocol CAO-afspraken**

#### *Opleidingsuren*

Partijen zijn overeengekomen dat er boven de reguliere arbeidsduur voor medewerkers in de 5-ploegendienst 16 uur per jaar besteed zal worden aan extra in te plannen opleidingsuren (verdeeld over maximaal 4 dagdelen). Deze uren zullen worden beloond tegen het reguliere uurloon inclusief ploegentoeslag. De reguliere reiskostenregeling woon - werkverkeer is hierop van toepassing. De vaststelling van de opleidingsuren zullen passend bij het rooster worden georganiseerd. Deze afspraak geldt voor de duur van deze cao en zal voor het einde van de looptijd van de CAO worden geëvalueerd.

#### *Vakbondscontributie*

Leden van de vakbond kunnen op vrijwillige basis eenmaal per jaar een fiscaal voordeel behalen door hun contributie te betalen uit het bruto loon. De werkgever zal de vergoeding voor de vakbondscontributie ten laste brengen van de vrije ruimte van de Werkkostenregeling.

Tevens mogen leden van voornoemde vakverenigingen één bovenwettelijke vakantiedag uit laten betalen in verband met verrekening van de vakbondscontributie (mits er voldoende saldo bestaat). Werkgever zal behoudens de administratieve handelingen geen extra kosten voor zijn rekening nemen. Deze afspraak geldt gedurende de looptijd van de CAO en zolang deze fiscale mogelijkheid bestaat. Bij het vervallen van deze faciliteit zal werkgever op generlei wijze tot compensatie overgaan.

#### *Budget premiesparen*

Aan iedere medewerker die destijds heeft deelgenomen aan de premiespaarregeling, zal de werkgeversbijdrage aan deze regeling als een brutobedrag worden uitbetaald. Maandelijks zal een bedrag van 1/12 van de jaarbijdrage o.v.v. "werkgeversdeel premiespaar" bruto worden uitbetaald.

#### *Werkgelegenheid*

Gedurende de looptijd van de CAO zal werkgever een scan doen om de mogelijkheden te onderzoeken die bestaan voor mensen die vallen onder de doelgroep van de 'banenafpraak', zoals genoemd in het Sociaal Akkoord 2013.

WW

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt.

Na het SER-advies “Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW” en nadat het StvdA-advies aan sociale partners met betrekking tot de reparatie van de WW in de CAO is afgerond, naar verwachting in januari 2015, zullen Cao-partijen, met inachtneming van deze adviezen en de brief van de StvdA van 24 december 2013 en van 11 juli 2014, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW-uitkering worden gehandhaafd, passend binnen het BASF NL beleid en de wens van de vakbondsleden. Zo nodig wordt de CAO opengeboken.

#### WGA

Gedurende de looptijd van deze CAO zal werkgever geen gebruik maken van de wettelijke mogelijkheid om het werkgeversdeel van de WGA premie op het nettoloon in te houden.

**BIJLAGE VI Vervallen**

## **Bijlage VII Opleidingen**

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor BASF Nederland B.V. locatie De Meern

---

Opleidingen: Vakopleiding voor de Procesindustrie (VAPRO)

A. Opleiding van werknemers ten behoeve van de afdeling Productie:

Vergoeding in uren voor het volgen van de opleiding Basis VAPRO (maximaal 40 uur),

*VAPRO A (max. 90 uur) of VAPRO B (max. 120 uur) naar keuze middels ofwel een op het uurloon gebaseerde financiële vergoeding ofwel --maar slechts indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toestaan-- een "tijd-voor-tijd" regeling. Daarbij gelden de volgende bepalingen:*

1. Opbouw van uren:
  - per cursusjaar worden 40 uren gecompenseerd. Opbouw van deze uren vindt gedurende het cursusjaar naar evenredigheid plaats. Dus, bijvoorbeeld: na 3 maanden heeft men  $3/12 \times 40$  uur = 10 uur opgebouwd.
2. Betaling van de opgebouwde uren:
  - tegen normaal uurloon (volgens de uurwaarde vermeerderd met het eventuele ploegentoeslagpercentage).
3. Tijd-voor-tijd compensatie van de opgebouwde uren in de vorm van vrije tijd:
  - alleen van toepassing, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de direct leidinggevende toelaten;
  - het opnemen als vrije tijd van de opgebouwde uren is slechts mogelijk binnen twee maanden na het ontstaan ervan;
  - de opgenomen vrije tijd kan slechts worden opgenomen gedurende de ochtend- of middagdienst in blokken van 4 uur, van maandag t/m vrijdag;
  - in geval van een kerststop dienen de (tijdens de twee voorafgaande maanden) opgebouwde uren te worden aangewend ter verrekening met de extra opkomstdagen voor de 5-ploegendienst.

B. Kosten van de opleiding zoals lesgeld, leermiddelen en reiskosten naar en van het opleidingsinstituut worden door de werkgever vergoed, voor zover fiscaal mogelijk, als netto vergoeding.

C. De nominale studieduur waarbinnen het diploma dient te worden behaald is:

Basis Operator	1	kalenderjaar aaneengesloten
VAPRO A	2,25	kalenderjaren aaneengesloten
VAPRO B	3	kalenderjaren aaneengesloten
VAPRO C	2	kalenderjaren aaneengesloten

Op de hierboven genoemde studieduur zal door werkgever een uitloopmogelijkheid van maximaal een half jaar worden toegestaan. Indien deze duur wordt overschreden, stopt werkgever de bijdrage zoals vermeld in lid C. In bijzondere omstandigheden kan door werkgever hiervan worden afgeweken. Indien aantoonbaar door toedoen van de werkgever studievertraging optreedt, dan wordt de nominale studieduur verlengd met de duur van de vertraging.

Indien er voor onderdelen van de VAPRO opleiding vrijstellingen worden verkregen op grond van het volgen van de interne bedrijfsopleiding, zal de nominale studieduur waarbinnen het diploma moet worden behaald naar evenredigheid worden aangepast.

- D. In afwijking op het gestelde onder lid A geldt voor VAPRO C een studie-kostenregeling, die geen urencompensatie omvat. Indien men de onderneming op eigen initiatief verlaat binnen 4 jaar na voltooiing van de studie, dan is de volgende terugbetalingsregeling van toepassing (voor de vergoeding ontvangen volgens lid B):
- |                    |                          |
|--------------------|--------------------------|
| Tussen 0 en 2 jaar | 100% van de studiekosten |
| Tussen 2 en 3 jaar | 50% van de studiekosten  |
| Tussen 3 en 4 jaar | 25% van de studiekosten  |

Het aantal medewerkers dat gelijktijdig een VAPRO C opleiding kan volgen, wordt door de bedrijfsleiding vastgesteld. Bonden zullen tijdens het periodieke overleg hierover worden geïnformeerd.”

## **BIJLAGE VIII Protocolafspraken re-integratie**

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor BASF Nederland B.V. locatie De Meern

---

### Protocol Wet verbetering poortwachter

Indien na 104 weken arbeidsongeschiktheid de WIA-beoordeling wordt uitgesteld door een door het UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de werkgever 85 % van het bruto maandsalaris doorbetalen. De totale periode van deze loondoorbetaling bedraagt maximaal 52 weken (gerekend vanaf de eerste ziekte dag derhalve tot en met week 156). Deze regeling is ook van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.

- Tijdens het re-integratieproces is werkgever verplicht zich in te spannen om de betrokken werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) te herplaatsen in de eigen functie. Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, moet de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf. Indien werkgever aannemelijk kan maken, dat er geen andere functie voor de betrokken werknemer is, dan wel geen geschikte functie te maken is door een andere groepering van taken/of een aanpassing van de werkomgeving en/of de gebruikelijke prestatienormen, zal het plan van aanpak worden gericht op het vinden van passend werk buiten het bedrijf van werkgever.
- De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer om een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen na dagtekening van het gedane schriftelijke aanbod aan te vragen. Werkgever informeert de werknemer uitdrukkelijk over de arbeidsvoorwaardelijke aspecten en uitkeringsvoorwaardelijke gevolgen van het al dan niet aanvaarden van een (passende) arbeidsplaats. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon.
- Indien de werknemer gedurende de procedure van de second opinion voorsnog het passende werk weigert dan zal de loondoorbetaling conform de WULBZ plaatsvinden (doorbetaling 70 % van het maandinkomen). Indien het UWV tot het oordeel komt dat de weigering van de werknemer terecht is geweest dan wordt met terugwerkende kracht het maandinkomen tot 100 % aangevuld.
- Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering onterecht is, zal de weigering geen gevolg hebben voor het maandinkomen van de werknemer vanaf de datum van de uitspraak van het UWV, mits de werknemer de aangeboden arbeid alsnog direct (uiterlijk binnen 2 werkdagen volgend op de ontvangst van de UWV-beschikking) aanvaardt. Dit geldt ook wanneer het gaat om een aanbod bij een andere, externe werkgever.

- De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
- De re-integratiediensten kunnen worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal ondermeer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen. Deze keuze zal in overleg met de ondernemingsraad geschieden.
- Bij interne herplaatsing op een lager functieniveau, kan het verschil in salaris (gedeeltelijk) worden aangevuld met inachtneming van het bepaalde in artikel 7 lid 6 b en artikel 8 lid 4 sub d. Het verschil tussen het oude en nieuwe functieniveau zal niet meer dan 2 functieschalen bedragen. Bij een verschil van één functieschaal zal het salaris met onmiddellijke ingang worden aangepast. Bij een verschil van twee functieschalen zal de helft van het verschil als persoonlijke toeslag worden toegekend, welke zal worden afgebouwd in gelijke delen over een periode van 5 jaar. De andere helft zal met onmiddellijke ingang op het salaris in mindering worden gebracht.
- Bij externe herplaatsing op basis van detachering vindt na 13 weken een eerste evaluatie plaats. Tussen betrokken partijen vindt op dat moment overleg plaats of tot definitieve plaatsing kan worden overgegaan. Bij twijfel kan de periode nogmaals met 13 weken verlengd worden, waarna een definitief besluit zal worden genomen. Van geval tot geval zal worden gezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing zullen worden afgewikkeld.

## **BIJLAGE IX CAO à la carte**

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor BASF Nederland B.V. locatie De Meer

---

### CAO à la carte

BASF Nederland B.V. locatie De Meern geeft de mogelijkheid, om afhankelijk van het onderwerp, tijd of loon in te zetten ten behoeve van de volgende elementen:

- Sparen voor prepensioen
- Verlofsparen
- Kopen en verkopen dagen
- Fietsplan
- Vakbondscontributie

Voor nadere informatie kunnen de werknemers zich wenden tot de afdeling Personeelszaken.