

Collectieve Arbeidsovereenkomst

met een looptijd van
1 september 2020 tot en met 31 augustus 2022

voor werknemers in dienst van

Cabot B.V.

te Rotterdam

© 2020 Cao-Partijen en AWWN

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

Inhoud

| | | |
|--------------------|--|-----------|
| A | ALGEMEEN DEEL | 5 |
| Artikel 1 | Definities | 5 |
| Artikel 2 | Duur, wijziging en verlenging van de overeenkomst | 6 |
| Artikel 3 | Algemene verplichtingen van partijen | 6 |
| Artikel 4 | Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer | 7 |
| B | AARD VAN HET DIENSTVERBAND | 10 |
| Artikel 5 | Begin en einde arbeidsovereenkomst | 10 |
| Artikel 6 | Dienstrooster en arbeidsduur | 11 |
| C | BELONING | 13 |
| Artikel 7 | Vaststelling maandsalaris | 13 |
| Artikel 8 | Bijzondere beloningen | 16 |
| D. | AFWEZIGHEID | 29 |
| Artikel 9 | Vakantie | 29 |
| Artikel 10 | Kort verzuim/bijzonder verzuim | 31 |
| Artikel 11 | Feestdagen | 32 |
| Artikel 12 | Arbeidsongeschiktheid | 33 |
| Artikel 13 | Oudere werknemers | 36 |
| Artikel 14 | Onbetaald verlof | 38 |
| Artikel 15 | Scholing en vorming | 38 |
| E | DIVERSEN | 40 |
| Artikel 16 | Extra uitkeringsregeling | 40 |
| Artikel 17 | Pensioen | 40 |
| Artikel 18 | Sociaal verslag | 41 |
| Artikel 19 | Bondswerk in de bedrijven | 41 |
| Artikel 20 | Bescherming werknemers | 41 |
| Artikel 21 | Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu | 42 |
| Artikel 22 | AWVN-regeling | 43 |
| Artikel 23 | Fiscaal verrekenen vakbondscontributie: | 43 |
| Artikel 24 | Wet gelijke behandeling en leeftijd: | 43 |
| Bijlage I | Protocolafspraken behorende bij de cao | 46 |
| Bijlage IIA | Salarisschalen | 48 |
| Bijlage IIB | Resultaatafhankelijke eenmalige beloning | 50 |
| Bijlage III | Invulling 36-urige werkweek | 52 |
| Bijlage IV | Functielijst | 53 |

| | | |
|--------------------|---|-----------|
| Bijlage V | Regeling koopdagen..... | 55 |
| Bijlage VI | Verlofspaarregeling | 56 |
| Bijlage VII | Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie partij bij deze cao..... | 58 |

Tussen

Cabot B.V. te Rotterdam

als partij ter ene zijde

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging te Utrecht

als partij ter andere zijde,

tezamen “partijen”

is navolgende collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen.

A ALGEMEEN DEEL

Artikel 1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. Werkgever : Cabot B.V. te Rotterdam
- b. Vakvereniging : Federatie Nederlandse Vakvereniging (FNV) te Utrecht
- c. Werknemer : Elk personeelslid in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen c.q. zal worden opgenomen in de functielijst, als bedoeld in artikel 7.1.a.
Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de stagiair en/of de persoon in dienst op een werkervaringsplaats c.q. leer-/werktraject.
- d. Ondernemingsraad : Een ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
- e. Maand : Voor ploegdienst werknemers:
een volle kalendermaand, welke geacht wordt aan te vangen aan het begin van de eerste in die maand eindigende dienst.

Voor dagdienst werknemers:
De maand vangt aan op de eerste van de maand te 00.00 uur.
- f. Week : Voor ploegdienst werknemers:
Een periode van zeven dagen, die aanvangt aan het begin van de eerste op maandagmorgen eindigende dienst.

Voor dagdienst werknemers:
De week vangt aan op maandag 00.00 uur.
- g. Dag : Voor ploegdienst werknemers:
Een periode van 24 uur, die aanvangt aan het begin van de eerste in de ochtend eindigende dienst.

Voor dagdienst werknemers:
De dag vangt aan te 00.00 uur.
- h. Dienstrooster : Een arbeidstijdregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter met hun arbeid aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken.
- i. Dienst of wacht : Een aaneengesloten werkperiode uit een dienstrooster, zoals nader omschreven in artikel 6 lid 1.

- j. Normale arbeidsduur : Het aantal uren, dat de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten.
- k. Maandsalaris : Het salaris zoals vastgesteld overeenkomstig artikel 7, met uitzondering van een eventueel toegekende persoonlijke toeslag.
- l. Maandinkomen : Maandsalaris, vermeerderd met eventuele (vaste) bijzondere beloningen, bedoeld in artikel 8 en eventueel persoonlijke toelage, zoals bedoeld in artikel 7 lid 5.2.
- m. Deeltijdwerkers : Deeltijdwerkers zijn werknemers met wie bij individuele arbeidsovereenkomst een arbeidsduur is overeengekomen die korter is dan de normale arbeidsduur, hetzij per dag, hetzij per week of per maand.

Daar waar in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt geschreven "hij" wordt tevens bedoeld "zij".

Artikel 2 Duur, wijziging en verlenging van de overeenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 september 2020 en expireert op 31 augustus 2022, zonder dat enige opzegging vereist zal zijn.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van partijen

3.1 Algemeen

Partijen verplichten zich deze overeenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid alsmede naar letter en geest na te komen, alsmede geen actie direct of indirect te zullen voeren of steunen, die tot doel heeft deze overeenkomst te wijzigen of te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen. De vakvereniging staat er voor in, dat zij met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door haar leden zal bevorderen.

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

3.2 Individuele arbeidsovereenkomst

De werkgever zal met elke werknemer individueel een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarin naar deze en naar later eventueel tussen partijen te sluiten collectieve arbeidsovereenkomsten wordt verwezen, evenals naar een eventueel geldend bedrijfsreglement.

In deze individuele arbeidsovereenkomst kunnen in daartoe geëigende gevallen nadere bepalingen zijn opgenomen, bijvoorbeeld betreffende concurrentiebeding en octrooien. De vakvereniging zal bevorderen dat haar leden dergelijke individuele arbeidsovereenkomsten ondertekenen.

3.3 Deeltijdwerkers

De arbeidsvoorwaarden als vastgelegd in deze collectieve arbeidsovereenkomst, gelden naar rato voor deeltijdwerkers, althans werknemers waarbij op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer.

Een schriftelijk verzoek tot werken in deeltijd zal met inachtneming van de Wet Flexibel Werken (WFW) door de werkgever worden gehonoreerd, tenzij zwaarwichtige redenen van bedrijfseconomische of organisatorische aard zich daartegen verzetten. Het verzoek mag de werknemer 1 keer per jaar doen en hij moet dit verzoek indienen 2 maanden voor de beoogde ingangsdatum. De werkgever moet uiterlijk 1 maand voor de beoogde datum op het verzoek reageren. Aanvragen voor deeltijdarbeid zullen in het kwartaaloverleg met de Vakorganisatie worden besproken.

Artikel 4 *Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer*

4.1 Werkomstandigheden

De werkgever is gehouden de belangen van de werknemers te behartigen en de orde, de hygiëne, de veiligheid en de zedelijkheid zoveel hij kan te bevorderen, één en ander zoals een goed werkgever betaamt. Hij dient dan ook ter zake aanwijzingen en voorschriften te geven, veiligheidsmiddelen ter beschikking te stellen en waar nodig zorg te dragen voor medische controles.

De werkgever zal aan de werknemer informatie verstrekken over de hem bekende gevaren die zijn verbonden aan het werken met stoffen onder de verschillende zich voordoende omstandigheden.

De werknemer is gehouden de belangen van de werkgever te behartigen en is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu in het bedrijf, één en ander zoals een goed werknemer betaamt. Hij dient dan ook de ter zake gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen te gebruiken en zich desgevraagd periodiek medisch te laten onderzoeken door een door hemzelf of met instemming van de werkgever gekozen arts.

4.2 Werkzaamheden

De werknemers zijn gehouden alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk en in overeenstemming met de verstrekte voorschriften en aanwijzingen te verrichten.

De werkgever is gehouden slechts die werkzaamheden op te dragen, die in redelijkheid van de werknemers kunnen worden verlangd.

4.3 Werktijden

De werknemer is verplicht zich voor wat zijn dienst- en rusttijden betreft te houden aan de bepalingen van de Arbeidstijdenwet, tenzij ontheffing of verruiming door de daartoe bevoegde instantie is verleend.

Gelet op de verminderde belastbaarheid en daaruit voortvloeiende bescherming van de gezondheid zal werkgever ten aanzien van de werknemer van 55 jaar of ouder in de regel terughoudend omgaan met het opgedragen van werkzaamheden buiten de normaal voor hem geldende werktijden.

De werknemer beneden 55 jaar is echter, indien de werkgever dat noodzakelijk acht, gehouden ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid te verrichten, met dien verstande dat de werkgever gehouden is ervoor zorg te dragen dat er zo weinig mogelijk arbeid wordt verricht buiten de normaal geldende werktijden en dat in elk geval de desbetreffende wettelijke bepalingen en de voorschriften van deze overeenkomst in acht worden genomen. In functies waar ten behoeve van de goede gang van zaken in het bedrijf consignatie noodzakelijk is, is deze verplicht.

Aan de ondernemingsraad zal periodiek informatie worden verstrekt over de omvang van het overwerk, de redenen die overwerk noodzakelijk hebben gemaakt, over het aantal daarbij betrokken werknemers en de verdeling van het overwerk over de werknemers.

Werkgever zal minimaal 1 maal per kalenderjaar tijdens een periodiek overleg dan wel vaker als de vakvereniging daarom verzoekt, haar informeren over het inhuren van uitzendkrachten in zijn onderneming.

4.4 Individuele arbeidsovereenkomst

De werkgever en de werknemer zijn gehouden met elkaar een schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarin de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst en die van het eventuele bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.

4.5 Nevenwerkzaamheden

Indien een werknemer, hetzij in loondienst bij anderen, hetzij als zelfstandige nevenwerkzaamheden verricht, die naar het oordeel van de werkgever het verrichten van een goede arbeidsprestatie belemmeren, dan heeft de werkgever het recht de werknemer het verrichten van deze nevenwerkzaamheden op straffe van ontslag te verbieden.

4.6 Geheimhouding

Iedere werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen en hun bewerking en de producten en dergelijke. De werknemer is verplicht - in het kader van de privacybescherming - alle hem uit hoofde van zijn functie of anderszins ter kennis gekomen geregistreerde persoonsgegevens niet anders te gebruiken dan voor het doel waarvoor de registratie is ingesteld en voor de uitoefening van zijn functie nodig is, alsmede niets hieromtrent aan onbevoegden mede te delen.



Deze verplichtingen gelden ook na beëindiging van de dienstbetrekking. (Wetboek van Strafrecht, artikelen 272 en 273.)

4.7 Cao-tekst

De werkgever zal ervoor zorgdragen, dat aan iedere werknemer een cao-tekst wordt uitgereikt, zo mogelijk binnen vijf maanden nadat over deze tekst overeenstemming is bereikt.

B AARD VAN HET DIENSTVERBAND

Artikel 5 *Begin en einde arbeidsovereenkomst*

5.A Aangaan arbeidsovereenkomst

1. Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst voor een periode langer dan zes maanden geldt een wederzijdse proeftijd, als bedoeld in artikel 7:652 BW (van maximaal twee maanden). Voor de betrokken werknemer wordt de voor hem geldende proeftijd in de individuele arbeidsovereenkomst vastgesteld.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijd; of
 - c. voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.
In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding, dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

5.B Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in *artikel 5.A lid 1*, kan de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang worden opgezegd. In alle andere gevallen eindigt:

- a. de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van rechtswege:
 - op de kalenderdatum; of
 - op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
De werkgever deelt de werknemer uiterlijk één maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt, schriftelijk mee of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt voortgezet en bij voortzetting onder welke voorwaarden deze voortzetting zal plaatsvinden. Deze aanzegtermijn geldt niet bij een arbeidsovereenkomst met een duur van minder dan zes maanden of bij een arbeidsovereenkomst die niet op een vaste kalenderdatum eindigt.
- b. de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door schriftelijke opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:672 BW.
Werkgever zowel als de werknemer nemen daarbij de wettelijke opzegtermijnen in acht, waarbij geldt dat de termijn van opzegging tenminste één maand zal bedragen en dat de opzegging alleen tegen het einde van de maand kan geschieden.
- c. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de werknemer eindigt in alle gevallen van rechtswege met ingang van de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

- d. Voor de werknemer voor wie na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een (nieuwe) arbeidsovereenkomst ingaat, gelden de afwijkende bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek (inclusief A.M.v.B.), zoals onder meer de afwijkende ketenbepaling en de duur van de opzegtermijn.

Artikel 6 *Dienstrooster en arbeidsduur*

6.1 Werktijden algemeen

De werknemer, anders dan werkzaam in het laboratorium, werkt volgens één van de volgende dienstroosters.

Voor de werknemer in het laboratorium geldt het in artikel 8.16 van deze cao vastgesteld afwijkend dienstrooster en arbeidsduur.

- a. Een dagdienstrooster dat een tijdvak van 2 weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 36 uur per week en 8 uur per dag.
- b. Een gedeeltelijk 2-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat waarin 2 weken in dagdienst en één week 4 dagen in middagdienst wordt gewerkt en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 36 uur per week en 8 uur per dienst.
- c. Een 3-ploegendienstrooster dat een tijdvak van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 36 uur per week en 8 uur per dienst.
- d. Een 5-ploegendienstrooster dat een tijdvak van 5 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 33.6 uur per week.

Een incidentele overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder wordt geacht deel uit te maken van de hierboven bedoelde werkweek. Een nadere uitwerking van de invulling van de gemiddeld 36-urige werkweek van de dag-, 2- en 3-ploegendienst is weergegeven in bijlage III.

6.2 Werkdagen

- a. In dagdienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt tussen 07.00 en 18.00 uur.
- b. In gedeeltelijk 2-ploegendienst wordt normaliter in de eerste 2 weken in dagdienst gewerkt en in de derde week in middagdienst.
- c. In een 3-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 of 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer wekelijks van dienst wisselt en één van de diensten een ochtenddienst, middagdienst of nachtdienst is.

- d. In een 5-ploegdienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer regelmatig van dienst wisselt en één van de diensten een ochtenddienst, middagdienst of nachtdienst is, onderbroken door roostervrije dagen.

De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.

6.3 Dienstrooster en -wijziging

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 op de dag van de overplaatsing.

Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken en over invoering of wijziging van een dienstrooster, dat verband houdt met arbeid op zondag, pleegt de werkgever overleg met de ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van de vakvereniging, daarover met de werkgever overleg te plegen.

6.4 Rusttijden

- a. Indien een werknemer in dagdienst arbeid heeft verricht tussen 10 uren voor de aanvang van een normale dagdienst, zijnde 07.00 uur en de aanvang van deze dagdienst, zullen, ter verzekering van voldoende rust, vanaf het begin van de dagdienst evenveel uren vrijaf worden gegeven als gewerkt zijn in de bedoelde periode, vermeerderd met één uur per oproep.

Op verzoek van de werknemer kan direct aansluitend hierop nog een uur vrijaf worden toegekend, in welk geval de extra reistoelage ingevolge artikel 8.3.a. komt te vervallen.

Geen recht op betaald verzuim ontstaat evenwel, wanneer:

- deze arbeid is aangevangen op of na 2 uren voor het begin van de normale dagdienst.
- de eerstvolgende dienst volgens dienstrooster later dan 12 uur na het beëindigen van deze arbeid begint.

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

- b. Een werknemer in ploegdienst heeft na 12 uur onafgebroken ploegenarbeid te hebben verricht, recht op tenminste 12 uur rust.

Eén maal per maand kan deze rust tot 8 uur worden bekort.

- c. De rustperiode tussen 2 diensten in de volcontinu- en reservistendienst bedraagt 11 uren.

C BELONING

Artikel 7 Vaststelling maandsalaris

7.1 Functiegroepen en salarisgroepen

- a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in een aantal groepen. Deze indeling zal zo nodig worden herzien, waarbij zoveel mogelijk gebruik gemaakt wordt van het ORBA-systeem, maar waarbij ook andere gegevens die voor het bepalen van een juiste functierangorde van betekenis zijn, medebepalend kunnen zijn. De functielijst is als bijlage IV bij de cao gevoegd.

Indien tegen deze indeling beroep wordt ingediend, zal daarbij de beroepsprocedure gevolgd worden, welke ter inzage ligt bij de afdeling Personeelszaken van het bedrijf. Deze beroepsprocedure zal niet anders dan in overleg met de vakorganisaties worden gewijzigd.

- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisgroep. De in bijlage II vermelde salarisgroepen hebben elk een salarisschaal, gebaseerd op leeftijd (leeftijdsschaal) en een salarisschaal waarin de leeftijd niet meer bepalend is voor de hoogte van het salaris (functieschaal).

De functieschaal geeft een minimum en een maximumsalaris aan, met vermelding van de tussenliggende beloningsniveaus die de werknemer op basis van dienstjaren in die functie ontvangt.

7.2 Indeling in salarisgroepen bij indiensttreding

- a. Een werknemer die over de kundigheden beschikt die voor de vervulling van zijn functie worden vereist, wordt in de salarisgroep ingedeeld, die met zijn functie overeenkomt.

Hij ontvangt het minimumsalaris van deze salarisgroep tenzij hij:

- elders reeds ervaring in een soortgelijke functie heeft opgedaan;
 - afhankelijk van de ervaring in een soortgelijke functie, na het bereiken van de maximum leeftijd van de bij de salarisgroep behorende leeftijdsschaal, dan kan een hoger salaris worden toegekend.
- b. Een werknemer, die bij zijn indiensttreding nog niet over de kundigheden beschikt, die voor de vervulling van zijn functie vereist zijn en die toch bij wijze van proef, hetzij met extra begeleiding, in de functie wordt tewerkgesteld, kan gedurende een vooraf individueel tussen werkgever en werknemer overeen te komen tijd, die ten hoogste 6 maanden zal duren, in een lagere salarisgroep dan met zijn functie overeenkomt worden ingedeeld. Indien na afloop, of gedurende deze proeftijd blijkt dat de vereiste kundigheden aanwezig zijn, zal het salaris worden toegekend overeenkomstig het sub 2.a. bepaalde.

7.3 Jaarlijkse herziening maandsalarissen

Werknemers ingedeeld in de functieschaal

De werknemer die de voor zijn salarisschaal geldende vakvolwassen leeftijd heeft bereikt, wordt beloond volgens de functieschaal. Herzieningen vinden eenmaal per jaar plaats op 1 januari door toekenning van een functiejaar, totdat het maximum van zijn salarisschaal is bereikt.

Werknemers die op of na 1 oktober van enig jaar in dienst zijn getreden en ingedeeld zijn in een functieschaal, komen op 1 januari daaropvolgend niet voor deze periodieke verhoging in aanmerking.

7.4 Herziening maandsalarissen bij tewerkstelling in een hoger ingedeelde functie

1. *Ten gevolge van promotie*

- a. De werknemer die in een hoger ingedeelde functie wordt tewerkgesteld waarbij de functie is ingeschaald in de naast hogere schaal van de oorspronkelijke functie, en de werknemer over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikt, wordt in de hogere salarisgroep ingedeeld met eenzelfde aantal functiejaren als in de vorige functie met ingang van de maand, waarin de tewerkstelling plaatsvindt.
- b. In afwijking van de vorige bepaling geldt bij een promotie naar een functie welke meer dan 1 schaal hoger is ingedeeld dan de oorspronkelijke schaal, dat de werknemer dan in de met die nieuwe functie overeenkomende als volgt ingeschaald:
 - a. op basis van de trede in de oorspronkelijke schaal wordt het basismaandsalaris vastgesteld in de naast hoge schaal van de oorspronkelijke schaal (basis maandsalaris bij gelijke trede).
 - b. Op basis van dit nieuwe basis maandsalaris wordt de werknemer in de nieuwe schaal ingedeeld op de trede met een basis maandsalaris gelijk aan dit nieuwe basis maandsalaris respectievelijk bij verschil in bedragen het naast hogere bedrag.
- c. Een werknemer, die bij wijze van proef, zij het met extra begeleiding, in een hogere functie wordt tewerkgesteld, kan gedurende een vooraf individueel tussen werkgever en werknemer overeen te komen tijd, die ten hoogste 6 maanden zal duren, in een lagere salarisgroep dan met zijn functie overeenkomt ingedeeld blijven. Indien na afloop van of gedurende deze tijd blijkt, dat de vereiste kundigheden en ervaring aanwezig zijn, wordt de betrokken werknemer met terugwerkende kracht in de met zijn nieuwe functie overeenkomende salarisgroep ingedeeld.

2. *Ten gevolge van herclassificatie*

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

3. Bij deze onder de leden 1 en 2 genoemde indelingen in een hogere salarisgroep van de werknemer, die de in die salarisgroep voorkomende maximumleeftijd heeft overschreden, bedraagt de verhoging van het maandsalaris de helft van het verschil tussen de maximumsalarissen van de betrokken salarisgroepen.

7.5 Herziening maandsalaris bij tewerkstelling in een lager ingedeelde functie

1. *Door eigen toedoen*

- a. Werknemers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden tewerkgesteld in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisgroep ingedeeld met ingang van de maand, volgend op die, waarin deze tewerkstelling plaatsvindt.
- b. Bij deze indeling in een lagere salarisgroep zal de verlaging van het maandsalaris plaatsvinden door indeling in de lagere salarisgroep met eenzelfde aantal functie jaren als in de hogere salarisgroep. Indien deze indeling niet mogelijk is doordat de lagere salarisgroep minder functie jaren kent, volgt indeling in het maximum van de lagere salarisgroep.

2. *Door bedrijfsomstandigheden, arbeidsongeschiktheid en herclassificatie*

Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden tewerkgesteld, alsmede werknemers wier functie als gevolg van een herclassificatie in een lagere functie groep worden ingedeeld, blijven gedurende de lopende maand en de zes daaropvolgende maanden in hun salarisgroep ingedeeld, met dien verstande dat hen in die periode geen periodieke verhoging kan worden toegekend.

In de daaropvolgende maanden zal het inkomen op het oude niveau gehandhaafd blijven door middel van een persoonlijke toelage ter grootte van het verschil tussen het oude salaris in de hogere groep en het nieuwe salaris in de nieuwe groep. Deze persoonlijke toelage wordt bevroren.

Over de persoonlijke toelage wordt ploegentoeslag, vakantietoeslag en 13e maand uitbetaald. Tevens wordt er pensioen over opgebouwd.

3. *Om-, her- of bijscholing*

Werknemers, die door bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst en van wie verwacht kan worden dat zij door om-, her- of bijscholing te volgen weer in staat zullen zijn een functie te vervullen van hetzelfde niveau als de eerder uitgeoefende functie, zullen door de werkgever in staat worden gesteld dergelijke scholing te volgen.

4. *Oudere werknemers*

Voor werknemers van 55 jaar en ouder geldt de bepaling van artikel 13.2.a.

7.6 Waarnemen van hogere functie

Werknemers die tijdelijk tot maximaal 3 maanden waarnemen in een functie die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de salarisgroep die met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden eventueel extra beloond volgens de regeling "waarneming hogere functie" (artikel 8 lid 11).

Indien de waarneming langer dan 3 maanden duurt, ontvangt betrokkene over de maanden na de eerste drie maanden een persoonlijke toelage ter grootte van de promotiesprong ten opzichte van de functie die hij waarneemt. De HRM zal de werknemer schriftelijk meedelen of hij/zij wel mag rekenen op een definitieve benoeming in de waargenomen functie.

Voor het geval hij niet benoemd zal worden, dient de reden hiervan aan de werknemer bekend te worden gemaakt.

7.7 Groepsindeling

Iedere werknemer ontvangt schriftelijk bericht in welke functiegroep zijn functie is ingedeeld en in welke salarisgroep hij is ingedeeld. Tevens zal op verzoek mededeling worden gedaan van de overweging(en) op grond waarvan deze indeling heeft plaatsgevonden. De werkgever zal aan de werknemer op verzoek een beschrijving van door hem te verrichten werkzaamheden uitreiken.

7.8 Afwijkende bepalingen

Het maandsalaris van voor de vervulling van hun functie arbeidsgehandicapte werknemers, kan door de werkgever, in afwijking van het in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de Sociale Verzekeringswetgeving.

Voor zover de werknemers tijdens het dienstverband arbeidsgehandicapt zijn geworden, geschiedt de vaststelling van het maandsalaris desgewenst in overleg met hun vakvereniging. Indien naar aanleiding van arbeidsongeschiktheid een werknemer een aanvullende persoonlijke toeslag naast een SV-uitkering (WGA) ontvangt, dan geldt dat deze (extra) aanvullende persoonlijke toeslag aangemerkt wordt als sociaal loon waarvoor door de werknemer geen tegenprestatie hoeft te worden geleverd.

7.9 De werknemer, die gedurende tenminste 3 jaar onafgebroken het maximum van zijn salarisschaal heeft bereikt, ontvangt eenmalig een salarisverhoging van 1%. De werknemer, die gedurende tenminste 6 jaar ononderbroken het maximum van zijn salarisschaal heeft bereikt, ontvangt nogmaals eenmalig een salarisverhoging van 1%.

De werknemer, die gedurende tenminste 9 jaar ononderbroken het maximum van zijn salarisschaal heeft bereikt, ontvangt eenmalig een salarisverhoging van 0,5%.

7.10 Uitbetaling salaris

De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand uitbetaald. Bij in- of uitdiensttreding, anders dan op de eerste, resp. laatste dag van de maand, wordt een evenredig deel van het salaris betaald.

Artikel 8 *Bijzondere beloningen*

8.1 Algemeen

De maandsalarissen bedoeld in artikel 7 worden geacht een beloning te zijn voor een functievervulling in dagdienst. Voor de in dit artikel onder de leden 8.2 t/m 8.11 genoemde gevallen worden bijzondere beloningen toegekend in de vorm van het uurloon, waarbij een uur gelijk is aan 0.65% van het maandsalaris.

Andere toeslagen, dan in dit artikel zijn vermeld, worden niet toegekend. Eventuele onkostenvergoedingen, zoals voor reizen, wassen, kleding e.d. worden niet als bijzondere beloningen in de zin van dit artikel aangemerkt.

In afwijking en aansluiting van artikel 8 leden 2 tot en met 10 gelden voor de werknemers werkzaam in het laboratorium andere onder artikel 8.16 van deze cao overeengekomen bepalingen, waardoor zij aan hiervoor geduide leden geen rechten kunnen ontleen.

8.2 Overwerk

a. *Algemeen*

Onder overwerk wordt verstaan een overschrijding van de volgens dienstrooster voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd met meer dan een half uur. Indien er sprake is van overwerk komt het totale verschil tussen de op die dag gewerkte uren en de op die dag volgens dienstrooster te werken uren voor beloning in aanmerking, waarbij het aantal uren overwerk naar boven op een kwartier wordt afgerond.

De beloning voor overwerk bedraagt:

- 0.975% per uur voor overwerk op maandag t/m vrijdag
- 1.3% per uur voor overwerk op zaterdagen en op zondagen
- 1.95% per uur voor overwerk op feestdagen.

Deze percentages worden geboekt op de in artikel 8 lid 12 genoemde rekening onder reservering van 0.65% per uur voor opname in vrije tijd. Indien wordt voldaan aan het in artikel 8 lid 3.a. bepaalde (extra reis), is dat lid eveneens van toepassing.

b. *Overwerk op roostervrije dagen voor werknemers in de volcontinu-dienst.*

Er is sprake van overwerk op roostervrije dagen voor werknemers in de volcontinudienst, indien de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid heeft verricht op een dag waarop hij volgens het voor hem geldende dienstrooster geen arbeid hoefde te verrichten. Het aantal uren overwerk wordt naar boven op een heel kwartier afgerond.

De beloning voor dit overwerk bedraagt:

- 1.3% per uur voor overwerk op maandag t/m vrijdag
- 1.625% per uur voor overwerk op zaterdagen
- 1.95% per uur voor overwerk op zondagen
- 2.6% per uur voor overwerk op feestdagen.

Deze percentages worden geboekt op de in artikel 8 lid 12 genoemde rekening onder reservering voor opname in vrije tijd van:

- 0.65% per uur op maandag t/m vrijdag
- 0.65% per uur op zaterdag, zon- en feestdagen.

De rest van de beloning vindt in geld plaats.

Indien wordt voldaan aan het in artikel 8 lid 3.a. bepaalde (extra reis), is dat lid eveneens van toepassing.

c. *Vergoeding overwerk werknemers met een parttime dienstverband*

Artikel 8.2.a is van toepassing voor overwerk bij meer dan 8 gewerkte uren op één dag of bij meer dan 36 gewerkte uren in één week. De vergoeding voor de gewerkte meeruren die binnen de 8 werkuren per dag en binnen de 36 uur per week blijven worden vergoed tegen het basisuurloon verhoogd met 26,67%. Dit is gebaseerd op een vergoeding voor vakantietoeslag (8%), 13e maand (8.33%) en verlofdagen (10.34%).

8.3 Extra reis en consignatie

a. *Extra reis*

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

Deze toeslag bedraagt:

- 0.65% van het maandsalaris per keer op maandag t/m vrijdag
- 1.95% van het maandsalaris per keer op zaterdagen, zon- en feestdagen
- 1.95% van het maandsalaris op alle roostervrije dagen voor werknemers in continudienst.

Deze percentages worden op de in artikel 8 lid 12 genoemde rekening geboekt. Indien er sprake is van een extra reis wordt voor de berekening van overwerk tenminste een uur in acht genomen.

b. *Consignatie*

Van consignatie is sprake indien de werknemer zich in opdracht van de werkgever buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden beschikbaar en bereikbaar houdt.

Een consignatieperiode duurt 24 uur en neemt een aanvang op het tijdstip waarop de dagdienst begint. Dit tijdstip bepaalt tevens het begin van een consignatieperiode op zaterdag, zondag of een feestdag.

De beloning voor consignatie bedraagt de volgende percentages van het maandsalaris:

- 0.75% per periode van 24 uur op maandag t/m vrijdag
- 2.90% per periode van 24 uur op een voor hem geldende adv-dag
- 3.20% per periode van 24 uur op zaterdagen en zondagen
- 3.85% per periode van 24 uur op feestdagen.

De percentages worden op de in artikel 8 lid 12 genoemde rekening geboekt.

Het bepaalde in de artikelen 8 lid 2.a. (overwerk), 8 lid 3.a. (extra reis) en 8 lid 4.a. (verschoven uren) is, indien en voor zover voldaan wordt aan het daarin bepaalde, van toepassing.

De werkgever zal ernaar streven de werknemer niet vaker dan eenmaal per vier weken en niet langer dan gedurende een week te consigneren.

8.4 Verschoven tijd

a. *Verschoven uren*

Er is sprake van verschoven uren, indien een werknemer in dagdienst arbeid heeft verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden, zonder dat hij daarbij zijn normale dagelijkse arbeidsduur heeft overschreden.

Een zodanige verschuiving, die leidt tot een afwijking van een uur of minder van zijn normale dienstrooster komt niet voor beloning in aanmerking.

Indien deze verschuiving leidt tot een afwijking van meer dan een uur van zijn dienstrooster worden de van zijn dienstrooster afwijkende uren (naar boven afgerond op hele kwartieren) beloond met:

- 0.975% per uur voor uren aanvangende gedurende de eerste 7 uren van de dag
- 0.325% per uur voor de overige uren.

Deze percentages worden op de in artikel 8 lid 12 genoemde rekening geboekt. Indien en voor zover voldaan wordt aan het in artikel 8 lid 3.a. bepaalde (extra reis) is dat lid eveneens van toepassing.

b. Verschuiving van dienst (letterwisseling)

Indien een werknemer in ploegdienst anders dan door eigen toedoen binnen eenzelfde dienstrooster in een andere dienst wordt tewerkgesteld, zal de werkgever ernaar streven dat niet ten gevolge van die verschuiving minder of ongelijkwaardige roostervrije diensten worden genoten dan zonder die verschuiving het geval zou zijn geweest. Voor een verschuiving als hier bedoeld, ontvangt de werknemer een vergoeding (zogenaamde 'sprongtoeslag') van 3%, die op de in artikel 8 lid 12 genoemde rekening wordt geboekt.

Deze vergoeding is niet van toepassing indien een volcontinudienst-werknemer in dagdienst gaat werken.

Indien hij binnen 14 dagen na deze verschuiving terug wordt geplaatst in zijn oorspronkelijke (voorlaatste) dienst, wordt deze vergoeding niet opnieuw uitgekeerd.

Een werknemer kan per maand voor de hier bedoelde verschuiving niet meer dan 2 keer de vergoeding van 3% ontvangen.

Indien en voor zover voldaan wordt aan het in artikel 8 lid 3.a. bepaalde (extra reis) is dat lid eveneens van toepassing.

8.5 Ploegentoelage

a. Percentage

Voor het werken volgens dienstrooster in ploegdienst gelden de volgende toeslagpercentages:

- volcontinudienst: 28.5% van het maandsalaris
- 2-ploegdienst: (2 weken dagdienst, 1 week 4 dagen middagdienst) 10% van het maandsalaris
- 3-ploegdienst: (3 weken ploegdienst + 1 week dagdienst) 14% van het maandsalaris.

b. Uitbetaling

De ploegentoeslagen, bedoeld onder a. worden tegelijk met het maandsalaris uitbetaald.

8.6 Overplaatsing in een ander dienstrooster

Van een overplaatsing in een ander dienstrooster is sprake indien het in de bedoeling ligt de werknemer definitief in het nieuwe dienstrooster tewerk te stellen. Het bepaalde in dit lid is derhalve niet van toepassing op de werknemer, die als vaste reserve is aangewezen (zie leden 8 en 9) en op de werknemer, die incidenteel invalt in een ander ploegdienstrooster (zie 8 lid 7).

a. Overplaatsing van een dagdienstwerknemer naar ploegdienst

Indien een dagdienstwerknemer wordt overgeplaatst naar een ploegdienst, ontvangt hij op de dag van overplaatsing de ploegdiensttoeslag van zijn nieuwe dienstrooster.

b. Overplaatsing van een ploegdienstwerknemer naar een met een hoger percentage beloond dienstrooster

Indien een ploegdienstwerknemer wordt overgeplaatst naar een met een hoger percentage beloond dienstrooster, ontvangt hij vanaf de datum van overplaatsing in het zwaardere dienstrooster de hogere ploegentoeslag. Indien hij in de loop van de week wordt overgeplaatst ontvangt hij in het geval dat hij in een niet gelijkwaardige dienst wordt geplaatst een toeslag van 3%, alsmede in het geval dat hij in deze week meer diensten werkt dan in zijn oude rooster de overwerkbeloning zoals omschreven in artikel 8 lid 2.a. en de extra reis (8 lid 3.a.).

c. Overplaatsing naar een lager beloonde ploegdienst (w.o. dagdienst)

1. Werknemers, die op eigen verzoek (b.v. via interne sollicitatie) naar een met een lager percentage beloond dienstrooster worden overgeplaatst, ontvangen met ingang van de dag van overplaatsing de ploegentoeslag van het nieuwe dienstrooster.

Indien de werknemer echter wordt overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster ten gevolge van reorganisatie, resp. vermindering of beëindiging van de productieactiviteiten van zijn afdeling resp. van bedrijfssluiting, gelden de bepalingen onder 2 t/m 5 van dit lid sub c.

2. Werknemers, die na gedurende 3 maanden onafgebroken in dezelfde soort ploegdienst geplaatst zijn geweest, anders dan op eigen verzoek worden overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster, ontvangen na overplaatsing in plaats van de toeslag die eventueel verbonden is aan hun nieuwe rooster nog de toeslag van hun oude rooster en wel:

- voor 2-ploegdienst gedurende 1/4 maand;
- voor 3-ploegdienst gedurende 1/2 maand;
- voor continudienst gedurende 3/4 maand.

3. Werknemers, die langer dan een half jaar onafgebroken in dezelfde soort ploegdienst geplaatst zijn geweest en als gevolg van bedrijfsomstandigheden worden overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster, ontvangen in de maand waarin de overplaatsing plaatsvindt en in de daaropvolgende maand nog de toeslag, verbonden aan hun oude rooster in plaats van de toeslag die eventueel verbonden is aan hun nieuwe rooster.

4. De onder 3. bedoelde werknemers, die langer dan 3 jaar, doch korter dan 5 jaar onafgebroken in dezelfde soort ploegdienst geplaatst zijn geweest, ontvangen na afloop van de onder 3. bedoelde periodes achtereenvolgens gedurende 2 maanden 80%, gedurende 2 maanden 60%, gedurende 1 maand 40% en gedurende 1 maand 20% van de oude toeslag dan wel van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan hun nieuwe rooster.

5. De onder 3. bedoelde werknemers, die 5 jaar of langer onafgebroken in dezelfde soort ploegdienst geplaatst zijn geweest, ontvangen na afloop van de onder 3. bedoelde periode achtereenvolgens gedurende 4 maanden 80%, gedurende 4 maanden 60%, gedurende 3 maanden 40% en gedurende 3 maanden 20% van de oude toeslag dan wel van het verschil tussen de oude en de nieuwe toeslag.

6. Voor werknemers van 55 jaar en ouder gelden ingeval van terugplaatsing in een met een lager percentage beloond dienstrooster de bepalingen van artikel 13 lid 2 sub c.

8.7 Incidenteel invallen in ploegendienst

- a. Een dagdienstwerknemer, die incidenteel in een ploegendienst invalt, wordt beloond volgens de bepalingen in de artikelen 8 lid 2.a. (overwerk), 8 lid 3.a. (extra reis) en 8 lid 4.a. (verschoven uren).
- b. Een ploegendienstwerknemer, die incidenteel in een ander soort ploegenrooster invalt, ontvangt een toeslag van 3%, indien de invalsdienst niet gelijkwaardig is aan de dienst volgens zijn oorspronkelijke rooster. Indien het invallen geschiedt op dagen, dat hij volgens het voor hem geldende rooster niet behoeft te werken, ontvangt hij een toeslag overeenkomstig de artikelen 8 lid 2.a. (overwerk) en 8 lid 3.a. (extra reis).

8.8 Vaste reserve voor 3-ploegendienst

Een vaste reserve voor 3-ploegendienst is uitsluitend die werknemer, die het hele jaar door gehouden is in te vallen in de 3-ploegendienst, indien daartoe behoefte bestaat. Zijn arbeidstijd is derhalve gebaseerd op gemiddeld 36 uur per week en 8 uur per dag.

Het bepaalde in de leden 2 (overwerk), 3.b (consignatie), 4.b (verschuiving van dienst), 5 (ploegentoeelage), 6 (overplaatsing in een ander dienstrooster) en 7 (incidenteel invallen in ploegendienst) van dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die als vaste reserve is aangewezen voor de 3-ploegendienst.

a. *Algemeen*

Een werknemer, die als vaste reserve voor de 3-ploegendienst is aangewezen en ook regelmatig invalt in de 3-ploegendienst, ontvangt een vaste toeslag van 4.25%. Deze toeslag wordt tegelijk met het maandsalaris uitbetaald en berekend over het maandsalaris.

b. *Toeslag voor invallen*

Indien de vaste reserve in de 3-ploegendienst invalt, ontvangt hij behalve de onder punt a. genoemde toeslag, per gewerkte dienst van 8 uur een toeslag van 0.7%. Deze toeslagen worden op de in artikel 8 lid 12 bedoelde rekening geboekt.

c. *Toeslag voor meer diensten*

Indien de vaste reserve voor de 3-ploegendienst in een maand meer diensten - hetzij in dagdienst hetzij in 3-ploegendienst - heeft gewerkt, dan het aantal diensten, dat een normaal dagdienstrooster voor die maand aangeeft, ontvangt hij voor deze meerdere diensten per gewerkt uur een toeslag van 0.975%.

Deze toeslagen worden op de in artikel 8 lid 12 bedoelde rekening geboekt en hiervan kan 0.65% in vrije tijd worden opgenomen.

Bovendien wordt voor deze meerdere diensten de toeslag als bedoeld in artikel 8 lid 3.a. toegekend.

d. *Werken op verschoven uren en overwerk*

Indien de vaste reserve voor de 3-ploegendienst op een dag waarop hij niet invalt arbeid verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden, is het in de artikelen 8 lid 2.a. en het in 8 lid 4.a. bepaalde op hem van toepassing. Indien de vaste reserve voor de 3-ploegendienst op een dag waarop hij wel invalt, arbeid verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden, is alleen het bepaalde in artikel 8 lid 2.a. op hem van toepassing.

e. *Overplaatsing naar 3-ploegendienst*

Indien de vaste reserve voor de 3-ploegendienst gedurende 4 dienstroosterperioden van 3 weken ononderbroken in de 3-ploegendienst werkzaam is geweest, wordt hij met ingang van de 5e periode geacht te zijn overgeplaatst naar deze 3-ploegendienst. Het in dit lid bepaalde is als dan niet meer op hem van toepassing. In deze gevallen wordt de termijn van 3 maanden genoemd in artikel 8 lid 6.c. onder punt 2 geacht te zijn vervuld.

8.9 Vaste reserve voor continudienst

Een vaste reserve voor continudienst is uitsluitend die werknemer, die het hele jaar door gehouden is in te vallen in de continudienst, indien daartoe behoefte bestaat. Zijn arbeidstijd is gebaseerd op gemiddeld 33.6 uur per week en 8 uur per dag.

Het bepaalde in de leden 2 (overwerk), 3.b (consignatie), 4.b (verschuiving van dienst), 5 (ploegentoeelage), 6 (overplaatsing in een ander dienstrooster), 7 (incidenteel invallen in ploegendienst) en 10 (toeslag voor werken op feestdagen) van dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die als vaste reserve is aangewezen voor de continudienst.

a. *Algemeen*

Een werknemer die als vaste reserve voor de continudienst is aangewezen en ook regelmatig invalt in de continudienst, ontvangt een vaste toeslag van 36%. Deze toeslag wordt tegelijk met het maandsalaris uitbetaald en berekend over het maandsalaris.

b. *Invalen op zaterdag en zondag*

Indien er sprake is van invallen in het weekend zullen deze uren door de afdelingsleiding na overleg met betrokkene als vrije uren worden ingeroosterd in de week die voorafgaat of aansluit aan het weekend waarin ingevallen was. Deze vrije uren gelden niet als gewerkte uren.

c. *Toeslag voor invallen op feestdagen*

Indien de vaste reserve in de continudienst invalt op een feestdag, ontvangt hij bovendien een toeslag van 1.3% per op die feestdag gewerkt uur. Deze toeslagen worden op de in artikel 8 lid 12 bedoelde rekening geboekt, en hiervan kan voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten 0.65% in vrije tijd worden opgenomen.

d. *Toeslag voor meer diensten*

Indien de vaste reserve voor de continudienst in een maand meer diensten - hetzij in dagdienst, hetzij in continudienst - heeft gewerkt dan het aantal diensten, dat een normaal continurooster voor die maand aangeeft, ontvangt hij voor deze meerdere diensten per gewerkt uur een toeslag van 1.3%.

Deze toeslagen worden op de in artikel 8 lid 12 bedoelde rekening geboekt en hiervan kan 0.65% in vrije tijd worden opgenomen. Bovendien wordt voor deze meerdere diensten de toeslag als bedoeld in artikel 8 lid 3.a toegekend.

- e. *Werken op verschoven uren en overwerk*
Indien de vaste reserve voor de volcontinuïdient op een dag waarop hij niet invalt arbeid verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden, is het in de artikelen 8 lid 2.a en 8 lid 4.a bepaalde op hem van toepassing.
Indien de vaste reserve voor de volcontinuïdient op een dag waarop hij wel invalt arbeid verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden, is alleen het bepaalde in artikel 8 lid 2.a op hem van toepassing.
- f. *Overplaatsing naar continuïdient*
Indien de vaste reserve voor de volcontinuïdient gedurende 3 dienstperioden van 5 weken ononderbroken in de continuïdient werkzaam is geweest, wordt hij met ingang van de 4e periode geacht te zijn overgeplaatst naar deze continuïdient.
Het in dit lid bepaalde is als dan niet meer op hem van toepassing. In deze gevallen wordt de termijn van 3 maanden genoemd in artikel 8 lid 6.c onder punt 2 geacht te zijn vervuld.

8.10 Toeslag voor werken op feestdagen

Werknemers, die op een feestdag volgens dienstrooster in volcontinuïdient arbeid verrichten, ontvangen een toeslag van 1.3% per op die feestdag gewerkt uur, die op de in artikel 8 lid 12 bedoelde rekening wordt geboekt.

8.11 Toeslag voor waarneming in hogere functie

- a. De werknemer die in opdracht van zijn direct leidinggevende een functie waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt per opgedragen dienst een toeslag op zijn maandsalaris, indien niet reeds bij de functie-indeling rekening is gehouden met waarneming in andere functies.

Deze toeslag bedraagt:

- 0.30% als de waargenomen functie 1 schaal hoger is ingedeeld;
- 0.61% als de waargenomen functie 2 schalen hoger is ingedeeld;
- 0.85% als de waargenomen functie 3 of meer schalen hoger is ingedeeld.

Deze percentages worden verhoogd met de gemiddelde ploegentoeslag van het rooster, waarin de waar te nemen functie wordt verricht, en geboekt op de in artikel 8 lid 12 bedoelde rekening.

- b. Per maand wordt de hier bedoelde toeslag over ten hoogste 20 diensten berekend.
- c. In afwijking van het onder a. van dit bepaalde wordt bij volledige waarneming van een functie die hoger is ingedeeld dan de hoogste in deze overeenkomst vermelde schaal, de toeslag door de werkgever naar redelijkheid vastgesteld.

8.12 Rekening bijzondere beloningen

- a. De op grond van de leden 8.2 (overwerk), 8.3 (extra reis en consignatie), 8.4 (verschoven tijd), 8.b. en 9.b. (toeslag voor invallen van de vaste reserve), 8.c. en 9.c. (toeslag voor meerdere diensten van de vaste reserve), 8.d. en 9.d. (werken op verschoven uren en overwerk voor de vaste reserve), 10 (toeslag voor werken op feestdagen) en 11 (toeslag voor waarneming) van dit artikel toe te kennen beloningen worden opgenomen op een rekening, die voor elke werknemer wordt bijgehouden.

Aan het einde van iedere maand wordt deze rekening getotaliseerd, waarbij de voor opname in vrije tijd bestemde percentages worden gereserveerd.

Uitbetaling van de in geld uit te keren percentages vindt plaats aan het einde van de maand volgende op die waarin het recht daarop is ontstaan.

Zodra het aantal voor opname in vrije tijd gereserveerde uren meer dan 40 bedraagt, zal automatisch tot uitbetaling worden overgegaan van de meerdere uren. Slechts in geval van aantoonbare bedrijfsomstandigheden kan een saldo hoger dan 40 uren gedurende één maand gehandhaafd blijven.

- b. De werknemer wordt in overleg met de werkgever in de gelegenheid gesteld de gereserveerde percentages, als bedoeld in dit lid onder punt a op te nemen, en wel op maandag tot en met vrijdag tegen 0,65% per uur.

Werknemers in de continudienst die op een roostervrije zaterdag arbeid hebben verricht, kunnen de dan verworven compenserende vrije tijd opnemen op zaterdag tegen 0.975% per uur.

Werknemers in continudienst, die op een roostervrije zondag of roostervrije feestdag arbeid hebben verricht, kunnen de dan verworven compenserende vrije tijd opnemen op zon- en feestdagen tegen 1.3% per uur.

De in vrije tijd opgenomen feestdagen worden in mindering gebracht op de voor dat doel gereserveerde percentages. Na verloop van eerdergenoemde termijn kunnen niet in vrije tijd opgenomen percentages worden uitbetaald.

8.13 Gratificaties

Wanneer een werknemer zich jegens de onderneming bijzonder verdienstelijk maakt, kan de werkgever hem daarvoor een extra beloning toekennen.

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

8.14 Zakkenfiltertoeslag

Werknemers uit de productie en de onderhoudsdienst, die daadwerkelijk in het zakkenfilter werkzaam moeten zijn, ontvangen een vergoeding vanaf:

- 1 april 2020 € 29,41 bruto, vanaf 1 april 2021 € 30,07 bruto en vanaf 1 april 2022 € 30,90 bruto voor de eerste 4 uur;

- 1 april 2020 € 58,81 bruto, vanaf 1 april 2021 € 60,13 bruto en vanaf 1 april 2022 € 61,79 bruto voor meer dan 4 uur en minder dan 8 uur.
Met ingang van 2013 wordt de vergoeding jaarlijks op 1 april herzien op basis van de algemene verhoging.

8.15 Wasgeld

- a. Wasgeldvergoeding is een geldelijke vergoeding voor de benodigde extra wastijd als gevolg van de aanwezigheid van een carbon black fabriek op terrein van de onderneming van werkgever.
Alleen personeelsleden in de cao die een functie vervullen waarbij zij zich iedere dag in opdracht van de werkgever om dienen te kleden komen in aanmerking voor deze vergoeding.
- b. De vergoeding is gebaseerd op de volgende formule en wordt jaarlijks op 1 april herzien:
 - $(25/60 * (0.576 * \text{max. salaris januari groep 13}) + 8\%) * 21.67$
 - 25 minuten extra wastijd per dag
 - 0.576% van het maandsalaris
 - incl. vakantietoeslag
 - gemiddeld 21.67 dagen per maand
- c. Het wasgeld wordt maandelijks bij het salaris uitbetaald en is geen bestanddeel voor de berekening van de 13e maanduitkering.
- d. Bij opkomst van een hele extra dienst zal een ½ uur worden vergoed tegen het geldende dagtarief.

8.16 7-weken ploegenrooster LAB

- I. Voor werknemers werkzaam in het laboratorium geldt in afwijking van artikel 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst een afwijkend dienstrooster en arbeidsduur. Het 7-weken ploegenrooster omvat een normale arbeidsduur van gemiddeld 35.4 uur per week, berekend op kalenderjaarbasis.
- II. In een 7-ploegendienstrooster wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer regelmatig van dienst wisselt, aangevuld met een periode van reservediensten. Een en ander als volgt: Het rooster bestaat uit 5 weken volcontinue, zoals bedoeld in artikel 6.2 lid d. en 2 weken reservistendienst. De periode dat de werknemer ingeroosterd is voor de aaneengesloten reservistendienst bedraagt in de cyclus van 7 weken 14 kalenderdagen. Indien dit naar oordeel van de werkgever noodzakelijk is kan de werknemer op onregelmatige tijden (ochtend, middag en nacht, alsmede weekenddagen) worden ingeroosterd. Indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden dat naar oordeel van de werkgever toelaten wordt de werknemer in beginsel gedurende de reservediensten ingeroosterd op doorde-weekse dagen binnen het dagvenster van 07.30 uur tot 16.00 uur.
- III. In afwijking en uitsluiting van artikel 8 leden 2 tot en met 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor werknemers werkzaam in een 7-weken ploegenrooster, zoals bedoeld in dit artikel de navolgende bepalingen:

8.16.1 Algemeen

Het rooster voor de reservisten weken wordt minimaal 2 maanden voorafgaande aan het vastgestelde tijdvak van 7 weken ingevuld. Het rooster is vanaf dat moment bepalend voor het toepassen van dit artikel m.b.t. bijzondere beloningen. In beginsel is vanaf elke eerste van de maand het rooster voor de volgende twee maanden bekend.

- a. Voor volledig werken volgens het 7-weken ploegdienstrooster geldt een ploegtoeslagpercentage van 25,75 % van het basis maandsalaris.
- b. *Verschuiving van dienst (letterwisseling)*
Voor alle diensten die afwijken van het zulks hierboven bedoeld, aanzegging minimaal 2 maanden, vastgesteld rooster is een sprongtoeslag verschuldigd. Indien na de afwijkende dienst(en) weer wordt teruggegaan naar de feitelijke vastgestelde dienst, zoals vastgelegd in het rooster, is geen sprongtoeslag verschuldigd. Voor iedere ongeplande 'sprong' naar een andere dienst, zoals bijvoorbeeld van nachtdienst naar middagdienst, is de sprongtoeslag van toepassing (dus ook van dagdienst naar andere dienst).
Voor een verschuiving als hier bedoeld, ontvangt de werknemer een vergoeding (zogenaamde 'sprongtoeslag') van 3% van het basis maandsalaris.
Deze toeslag is niet van toepassing op lid c, d en e van dit artikel.
In principe zal er niet meer dan 2 keer per maand gesprongen worden.
- c. *Invallen op zaterdag en zondag Tijdens de reservistendienst*
Indien de werknemer in opdracht van de werkgever invalt in het weekend zullen deze uren door de afdelingsleiding in overleg met betrokkene als vrije uren worden ingeroosterd in de week die voorafgaat of aansluit aan het weekend waarin ingevallen wordt. Deze vrije uren gelden niet als gewerkte uren. Indien de reservist invalt op een zaterdag of zondag, ontvangt hij een toeslag van 0.65% van het basis maandsalaris per op die dag gewerkt uur.
- d. *Toeslag voor invallen op feestdagen*
Indien de reservist invalt op een feestdag, ontvangt hij een toeslag van 1.3% van het basis maandsalaris per op die feestdag gewerkt uur.
- e. *Toeslag voor meer diensten*
Indien de reservist voor de continudienst in een maand meer diensten - hetzij in dagdienst, hetzij in continudienst – in opdracht van werkgever heeft gewerkt dan het aantal diensten, dat een normaal continuooster voor die maand aangeeft, ontvangt hij voor deze meerdere diensten per gewerkt uur een toeslag van 1.3% van het basis maandsalaris.
Deze toeslagen worden op de in artikel 8 lid 12 bedoelde rekening geboekt en hiervan kan 0.65% in vrije tijd worden opgenomen. Bovendien wordt voor deze meerdere diensten de toeslag als bedoeld in artikel 8 lid 16.1c (extra reis) toegekend.
Indien er sprake is van zogenaamde slaapuren die worden beschouwd als verplichte rust-uren, zullen deze uren voor rekening van de werkgever komen, als zijnde normale werkuren, waarover geen overwerktoeslag wordt uitbetaald.

8.16.2 Overwerk

a. *Algemeen*

Onder overwerk wordt in dit artikel verstaan een overschrijding van de volgens dienstrooster voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd met meer dan een half uur (incidenteel) dan wel indien binnen de roostercyclus van 7 weken het aantal uren in het vastgesteld rooster wordt overschreden, waarbij het aantal uren overwerk naar boven op een kwartier wordt afgerond.

De beloning voor overwerk bedraagt op grond van het basis maandsalaris:

- 0.975% per uur voor overwerk op maandag t/m vrijdag
- 1.3% per uur voor overwerk op zaterdagen en op zondagen
- 1.95% per uur voor overwerk op feestdagen.

Deze percentages worden geboekt op de in artikel 8 lid 12 genoemde rekening onder reservering van 0.65% per uur voor opname in vrije tijd.

b. *Overwerk op roostervrije dagen*

Er is sprake van overwerk op roostervrije dagen voor werknemers in de volcontinuïdient, indien de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid heeft verricht op een dag waarop hij volgens het voor hem geldende dienstrooster geen arbeid hoefde te verrichten. Het aantal uren overwerk wordt naar boven op een heel kwartier afgerond.

De beloning voor dit overwerk bedraagt op grond van het basismaandsalaris:

- 1.3% per uur voor overwerk op maandag t/m vrijdag
- 1.625% per uur voor overwerk op zaterdagen
- 1.95% per uur voor overwerk op zondagen
- 2.6% per uur voor overwerk op feestdagen.

Deze percentages worden geboekt op de in artikel 8 lid 12 genoemde rekening onder reservering voor opname in vrije tijd van:

- 0.65% per uur op maandag t/m vrijdag
- 0.65% per uur op zaterdag, zon- en feestdagen.

De rest van de beloning vindt in geld plaats.

Indien wordt voldaan aan het in bovenstaande lid b is lid c eveneens van toepassing.

c. *Extra reis*

Indien een werknemer buiten zijn dienstrooster dan wel gewijzigde dienst in opdracht van werkgever een extra gang naar het bedrijf moet maken voor het verrichten van werkzaamheden, ontvangt hij hiervoor een toeslag.

Deze toeslag bedraagt:

- 0.65% van het maandsalaris per keer op maandag t/m vrijdag;
- 1.95% van het maandsalaris per keer op zaterdagen, zon- en feestdagen;
- 1.95% van het maandsalaris op alle roostervrije dagen voor werknemers in continuïdient.

8.16.3 Rooster

Indien er na het vaststellen van het rooster, volgens art. 8.16. lid a, calamiteiten ontstaan door bijv. ziekte en/of het verlenen van bijzonder verlof, zal de reservist alsnog ingezet worden in de continue dienst.

Op dat moment zijn alle uitgesloten leden van artikel 8, zoals bovenvermeld, weer van toepassing.

Indien en voor zover na vaststelling van het 7-weken rooster, zoals in dit lid bedoeld (algemeen), ten gevolge van bijzondere omstandigheden, zoals calamiteiten dan wel bijzondere onderbezetting ten gevolge van arbeidsongeschiktheid of bijzonder verzuim, de werknemer in opdracht van werkgever alsnog gedurende de ingeroosterde reservediensten in de cyclus van volcontinu ingezet blijft, zal hij daarvoor een beloning ontvangen alsof hij normaal in 5-ploegendienst te werk zou zijn gesteld en vervallen alle in dit artikel bedoelde afwijkende toeslagen en vergoedingen.

D. AFWEZIGHEID

Artikel 9 Vakantie

9.1 Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.

9.2 Vakantieduur

De werknemer verwerft over een volledig kalenderjaar een wettelijk recht op vakantie van 20 dagen respectievelijk diensten, zijnde 160 uur. Daarenboven verwerft de werknemer over een volledig kalenderjaar bovenwettelijke vakantiedagen c.q. diensten, te weten:

- Vanaf 18 t/m 39-jarige leeftijd: 40 uur = 5 diensten;
- Vanaf 40-jarige leeftijd: 48 uur = 6 diensten;
- Vanaf 45-jarige leeftijd: 56 uur = 7 diensten;
- Vanaf 50-jarige leeftijd: 64 uur = 8 diensten;
- Vanaf 55-jarige leeftijd: 72 uur = 9 diensten;
- Vanaf 60-jarige leeftijd: 80 uur = 10 diensten.

9.3 In afwijking van het in lid 2 bepaalde hebben jeugdige werknemers, die op 1 mei van het lopende vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt, per vakantiejaar recht op 160 uur wettelijke vakantie en 40 uur bovenwettelijke vakantie: in totaal 25 diensten vakantie.

9.4 Als regel dient in elk vakantiejaar door iedere werknemer voor een periode van tenminste 14 achtereenvolgende kalenderdagen vakantie te worden opgenomen. De werknemer heeft eenmaal per jaar het recht op een aaneengesloten vakantie van tenminste 21 kalenderdagen. Hiertoe zal voor 1 januari een planning van de door werknemers op te nemen vakantie worden gemaakt.

Desgewenst zal ernaar worden gestreefd, dat deze vakantie in de vakantieperiode van het basisonderwijs kan worden opgenomen. Onveranderd het individuele recht van de werknemer op grond van de vakantiewetgeving.

De werkgever is gerechtigd, met inachtneming van het in de 1e alinea bepaalde, jaarlijks in de periode van mei/september ter gelegenheid van een gehele of gedeeltelijke bedrijfsstop, aaneengesloten vakantie te verlenen van ten hoogste twee weken. De tijdstippen van deze vakantie worden bij de aanvang van het kalenderjaar door de werkgever vastgesteld, met instemming van de ondernemingsraad.

De werknemer is verplicht deze vakantie op te nemen en het daarvoor benodigde aantal vakantiedagen of -diensten te reserveren.

9.5 Onverminderd het bepaalde in het vorige lid kan de werkgever bij de aanvang van het kalenderjaar en met instemming van de ondernemingsraad 2 vakantiedagen of -diensten aanwijzen als verplichte vakantiedagen.

Vrij op te nemen vakantiedagen kunnen per uur worden opgenomen. Een aanvraag daartoe dient tenminste één week voor opname te worden ingediend bij de direct leidinggevende. Indien de bedrijfsomstandigheden dat toelaten zal deze regel soepel worden toegepast.

De werknemers in continudienst worden in de gelegenheid gesteld 1/7 deel van hun jaarlijkse vakantietegoed op een zaterdag en 1/7 deel op een zondag op te nemen (afronding naar boven op hele diensten). De weekenddiensten die in de aaneengesloten vakantieperiode vallen, zijn hierin opgenomen.

Een vakantiedag op een feestdag wordt gezien als een vakantiedag op zondag.

- 9.6 Wettelijke vakantierechten vervallen zulks conform de wet. Uitsluitend voor de bovenwettelijke vakantierechten geldt dat, indien en voor zover bovenwettelijke vakantierechten niet zijn opgenomen deze dan vervallen na 5 jaren na de laatste dag van het vakantiejaar waarin ze zijn ontstaan.

Indachtig de bijzondere omstandigheid van Covid-19 in het kalenderjaar 2020, geldt in afwijking van het hierboven bepaalde dat uitsluitend de wettelijke vakantiedagen verworven in het kalenderjaar 2020 vervallen op 31 december 2021: dat wil zeggen 12 maanden na het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd.

- 9.7 Degenen, die in een vakantiejaar na 1 januari in dienst, of voor 31 december uit dienst treden, hebben in dat jaar recht op een aantal vakantiedagen, dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal volle maanden, dat zij in dat jaar in dienst waren.

Onder volle maanden worden kalendermaanden verstaan, alsmede gedeelten van kalendermaanden, die op de eerste dag aanvangen en op of na de 15e dag eindigen, dan wel op of voor de 15e dag aanvangen en op de laatste dag eindigen.

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

- a. volledige arbeidsongeschiktheid;
- b. zwangerschap en bevallingsverlof;
- c. andere redenen genoemd in artikel 7:635 BW.

In de onder a. en b. bedoelde gevallen wordt slechts vakantierechten verworven over de wettelijk vastgestelde periode waarin geen arbeid wordt verricht.

- 9.9 Indien tijdens opgenomen vakantiedagen de werknemer ziekte of ongeval overkomt, behoudt hij het recht op gemiste vakantiedagen, mits:

- er sprake is van controleerbare arbeidsongeschiktheid in de zin van de ziekwet en de ziekwet voorschriften zijn nageleefd;
- de werknemer aannemelijk kan maken, dat door deze arbeidsongeschiktheid de bedoeling van de vakantie niet tot haar recht kon komen;
- de arbeidsongeschiktheid niet het gevolg is van een wijze van vakantiebesteding met een sterk verhoogd lichamelijk risico.

Eveneens houdt de werknemer het recht op gemiste vakantiedagen tot een maximum van het aantal dagen, waarop de werknemer recht heeft op bijzonder verlof, indien een onverwachte gebeurtenis, als genoemd in artikel 10, leden a, b, f en h, zich voordoet tijdens opgenomen vakantiedagen en de vakantie daarvoor is onderbroken.

In deze gevallen zullen de gemiste vakantiedagen alsnog kunnen worden genoten op een in overleg met de werkgever te bepalen tijdstip.

9.10 Vakantietoeslag

De werknemer ontvangt een vakantietoeslag van 8% van 12 maal het maandsalaris over juli, vermeerderd met, indien van toepassing: ploegentoeslag; persoonlijke toelage; afbouw toelage en vaste consignatie in het kader van afbouwregeling, met dien verstande dat dit voor 23-jarigen en ouder € 2.164,69 bedraagt.

9.11 Tegoed vakantiedagen

Het maximale tegoed aan vakantiedagen mag aan het einde van het jaar niet meer bedragen dan 35 dagen.

Artikel 10 Kort verzuim/bijzonder verzuim

10.1 In de volgende gevallen kan de werknemer verlof opnemen met behoud van salaris, mits hij zo mogelijk tenminste één dag tevoren aan de werkgever van het verzuim kennisgeeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:

- a. van de dag van overlijden tot en met de dag der begrafenis bij het overlijden van de echtgenote of echtgenoot van de werknemer of van één zijner kinderen, pleegkinderen, ouders of schoonouders.
- b. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders van de echtgenoot of echtgenote, kleinkinderen, broers, zusters, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters.
- c. gedurende een halve dag bij ondertrouw van de werknemer zelf of het officieel registreren van een samenlevingsovereenkomst en gedurende twee aaneengesloten dagen of diensten bij zijn huwelijk.
- d. gedurende één dag of dienst op de dag van het huwelijk van één zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders, schoonouders, zwagers en schoonzusters.
- e. gedurende één dag of dienst bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de werknemer en op de dag van een dergelijke echtverbintenis van zijn ouders, schoonouders en grootouders.
- f. gedurende één dag of dienst op de dag van de Grote Professie of priesterwijding van één zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters.
- g. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de Wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden, en onder aftrek van de vergoeding van salarisderving, welke hij van derden zou hebben kunnen ontvangen.
- h. gedurende één dag of dienst bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer en op de dag van een dergelijk jubileum van zijn ouders, schoonouders en grootouders.

- i. gedurende de naar omstandigheden te bepalen daarvoor benodigde tijd voor bezoek aan huisarts, specialist of polikliniek voor zover dat bezoek uitsluitend in werktijd kan plaatsvinden.
- j. gedurende 2 dagen of diensten ingeval van verhuizing welke noodzakelijk is geworden door een door de onderneming opgelegde overplaatsing naar een ander gelieerd bedrijf.
- k. gedurende één dag of dienst per kalenderjaar ingeval van verhuizing.

l. Wet Arbeid en Zorg en Wet Invoering Extra Geboorteverlof

De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, zoals bedoeld in Wet Arbeid en Zorg. Voorts geldt de Wet Invoering Extra Geboorteverlof. De kern van deze wetten is betere mogelijkheden te scheppen voor combinatie van arbeid en zorg.

Voor de betreffende verlofvormen geldt dat de werknemer in beginsel recht heeft op het betreffende verlof als voldaan is aan de wettelijke vereisten. Onder de wettelijke vormen van verlof wordt onder meer verstaan: zwangerschaps- en bevallingsverlof, Geboorteverlof adoptieverlof, calamiteiten- en ander kort verzuim en of ouderschapsverlof.

- 10.2 De werkgever zal voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen:
- a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de Statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever gestelde lijst.
 - b. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- en scholingsbijeenkomst.

Het verzoek om vrijaf voor een der onder a. en b. van dit lid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. De benodigde tijd voor de activiteiten in het kader van het bondswerk in de bedrijven komt ten laste van de daarvoor beschikbaar gestelde uren.

- 10.3 Bij toepassing van het bepaalde in lid 1 wordt onder echtgenoot c.q. echtgenote mede verstaan de partner met wie de werknemer een aantoonbare duurzame samenlevingsrelatie onderhoudt.

Artikel 11 Feestdagen

Feestdagen zijn:

Nieuwjaar, beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen, Koningsdag dat wil zeggen de dag die daarvoor door de overheid wordt vastgesteld, de beide Kerstdagen en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale Bevrijdingsdag, dat wil zeggen de dag die daarvoor door de overheid wordt vastgesteld.

Op feestdagen wordt, behalve door werknemers in de continudienst, normaliter niet gewerkt.

Artikel 12 Arbeidsongeschiktheid

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte.

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

12.1 Wettelijke doorbetaling eerste periode van 52 weken

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

12.2 Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het netto maandinkomen.

12.3 Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

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

12.4 Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

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

12.5 Suppletie loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

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

Van de werknemer wordt daarbij tenminste verwacht dat hij:

1. door werkgever aangeboden (tijdelijk) passende arbeid accepteert;
2. zich maximaal inspant bij noodzakelijke om- en/of bijscholing;
3. zijn volledige medewerking verleent aan alle vormen van reïntegratie-activiteiten die de (bedrijfs)arts c.q. verzuimbegeleider mogelijk acht.

Of de werknemer voldoet aan de voorwaarden gesteld aan de in dit lid bedoelde suppletie zal in eerste aanleg worden getoetst tijdens het evaluatiemoment na de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW en worden vastgelegd in het voorlopige reïntegratieverslag.

De formele afhandeling van de toetsing vindt plaats in het Sociaal Medisch Team (SMT), die een bindend oordeel geeft. Het Sociaal Medisch Team zal gedurende de tweede wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW de reïntegratie-activiteiten van werknemer blijven monitoren. Indien en voor zover hiertoe aanleiding bestaat kan werkgever op advies van het Sociaal Medisch Team naast het vigerende sanctiebeleid de uitkering van de hier bedoelde suppletie stopzetten.

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

12.6 **Arbeidsongeschikt en AOW-gerechtigde leeftijd**

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

12.7

- a. Indien de aanvraag voor een WIA-uitkering in onderling overleg tussen werkgever en werknemer wordt uitgesteld, zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100% worden gecontinueerd.
- b. Indien de WIA-uitkering niet of later ingaat als gevolg van de UWV aan de werkgever opgelegde sanctie, zal de verplichte loondoorbetaling tot maximaal de wettelijke uitkering en tot de maximum wettelijk vastgestelde periode worden gecontinueerd
- c. Indien de WIA-uitkering niet of later ingaat als gevolg van een door de UWV aan de werknemer opgelegde sanctie, kan de werkgever de loondoorbetaling stopzetten.

12.8 De in de leden 1 tot en met 6 bedoelde loondoorbetaling, aanvullingen en suppletie worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt.

12.9 Regres

Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de werknemer dit weigert, heeft hij geen recht op de in lid 1 tot en met 6 genoemde doorbetaling, aanvullingen en suppletie.

12.10

- a. Indien in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en (op korte termijn te verwerven) vaardigheden van de werknemer. 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 een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 14 kalender dagen aan te vragen.
- b. In de periode welke ligt tussen de weigering van het aanbod en de uitslag van de second opinion worden de in artikel 12 lid 1 tot en met 5 genoemde betalingen voortgezet.
- c. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV komt tot het oordeel dat deze weigering niet gerechtvaardigd is, heeft de werkgever het recht de betalingen te verrekenen over de periode dat ten onrechte niet gewerkt is.

12.11 De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer reïntegratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van werknemers.

12.12 Indien een arbeidsongeschikte werknemer niet binnen de termijn van de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid binnen de werkorganisatie van werkgever kan worden herplaatst kan hij bij een andere werkgever geplaatst worden. Dit kan voor een maximale periode van 6 maanden op basis van detachering, dan wel door een dienstverband met de nieuwe werkgever aan te gaan. Gedurende de detachering zijn artikel 7 lid 5 sub 2, artikel 12 lid 1 tot en met 5 en artikel 13 lid 2 van toepassing. Vanaf het moment van ingang van het nieuwe dienstverband bij een andere werkgever zijn de termijnen en salariering van artikel 12 lid 1 tot en met 5 van toepassing, als ware de werknemer nog in dienst van Cabot B.V.

12.13 Ingeval de arbeidsgehandicapte werknemer:

- a. niet binnen de organisatie van werkgever herplaatsbaar blijkt te zijn en sprake is van externe herplaatsing en dientengevolge beëindiging van het dienstverband; dan wel
- b. na afloop van de periode van de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in artikel 629 BW, binnen de organisatie van werkgever niet dan wel niet binnen afzienbare tijd herplaatsbaar blijkt te zijn noch -binnen afzienbare tijd- sprake zal zijn van plaatsing bij een andere werkgever, zal werkgever het dienstverband beëindigen onder voorbehoud van de Wet. Werkgever zal alvorens tot uitvoering van dit besluit over te gaan de vakvereniging waarbij werknemer is aangesloten hierover informeren en in de gelegenheid stellen over de ontstane situatie te overleggen, om zodoende maatwerk te kunnen leveren.

12.14 WGA-verzekering

Werknemer heeft binnen de onderneming van werkgever de mogelijkheid deel te nemen aan de zogenaamde WGA-hiaatverzekering. Indien de werknemer deelneemt aan deze verzekering komt de premielast volledig voor zijn rekening.

Artikel 13 Oudere werknemers

13.1 Werktijden

- a. Gelet op de verminderde belastbaarheid en de daaruit voortvloeiende bescherming van de gezondheid van oudere werknemers gelden de volgende bepalingen ten aanzien van consignatie diensten binnen de afdeling Maintenance:
- b. De werknemer die voor 1 oktober 2014 in dienst is en werkzaam in een van de hier bedoelde functies, kan vanaf zijn 55 jaar tot en met 62 jaar uitsluitend tot coördinerende consignatie werkzaamheden worden verplicht. Met het bereiken van de 63-jarige leeftijd kan de werknemer niet worden verplicht buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid en consignatiedienst te verrichten.
- c. De werknemer die in dienst treedt op of na 1 oktober 2014 en werkzaam is binnen de afdeling Maintenance en de werknemer die op of na 1 oktober 2014 in dienst is getreden en vanuit een andere functie promoveert naar een functie binnen de afdeling Maintenance kan geen aanspraak maken op artikel 13 lid 1 sub-lid b. Voor hem geldt dat de werkgever de werknemer ouder dan 63 jaar uitsluitend kan verplichten om coördinerende consignatiewerkzaamheden te verrichten.
- d. Indien een werknemer op grond van een vastgestelde medische indicatie verminderd belastbaar is, dan zal werkgever in overleg met de bedrijfsarts deze werknemer geheel of gedeeltelijk vrijstellen van consignatiedienst.

13.2 Vaststelling maandsalaris

- a. Werknemers van 55 jaar en ouder die in een lager ingedeelde functie worden tewerkgesteld, behouden hun maandsalaris.
- b. Aan werknemers in ploegendienst van 60 jaar en ouder zal zoveel mogelijk voorrang gegeven worden bij het vervullen van passende functies met een lager beloond dienstrooster (waaronder dagdienst). In dit geval behouden zij hun maandsalaris.
- c. Voor werknemers in volcontinudienst, die om medische en/of sociale redenen (geen WIA redenen) mede ter beoordeling door de bedrijfsarts binnen de onderneming naar dagdienst worden overgeplaatst, wordt vanaf hun 55e jaar de ploegentoeslag niet verder afgebouwd dan tot 70% van de oorspronkelijke toeslag. Deze afbouw tot 70% vindt plaats met 10% per maand, ingaande één maand na de maand waarin de overplaatsing plaatsvindt.

13.3 Afwezigheid

- a. Gelet op de verminderde belastbaarheid en de daaruit voortvloeiende bescherming van de gezondheid, heeft de werknemer vanaf maximaal 9 jaar direct voorafgaand aan zijn AOW-leeftijd aanspraak op maximaal 4 zogenaamde 85% dagen per kalenderjaar tot aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd.

De betaling over deze dagen/diensten zal bij afwezigheid 85% zijn van het normale inkomen over die dagen/diensten.

In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in dit artikel 13.3, geldt indien een werknemer gedurende enig kalenderjaar aan oude verlofrechten over een saldo beschikt van 40 uur of meer, hij dan over dit betreffende kalenderjaar geen recht heeft om gebruik te maken van het bepaalde in artikel 13.3. (85% dagen). Daarom dat de betrokken werknemer, dan aan dit artikel 13.3. geen rechten kan ontleden. Onder oude verlofrechten wordt in dit sub-lid verstaan, de verlofrechten welke zijn verworven voor 1 januari van het betreffende jaar.

- b. Gebruik maken van deze regeling heeft geen gevolgen voor de opbouw van vakantie- en pensioenrechten, voor de aanspraken op vakantietoeslagen en extra uitkering en evenmin voor de uitkeringen bij ziekte, werktijdverkorting (short-time) en werkeloosheid.
- c. De mate waarin en de tijdstippen waarop van deze regeling gebruik wordt gemaakt, zullen in overleg met de bedrijfsleiding worden vastgelegd. Opname zal pas mogelijk zijn na opname van 160 uur normaal vakantieverlof.

Voor zover de bedrijfssituatie dit toelaat, kan desgewenst opname in gedeelten van dagen/diensten worden vastgelegd.

De werkgever zal de betrokken bedrijfsvereniging verzoeken om, indien een werknemer die gebruik maakt van de in deze bepaling bedoelde regeling een beroep moet doen op een uitkering krachtens de werkloosheidswet, de dagloonberekening vast te stellen alsof de betrokken werknemer geen gebruik van deze regeling met daaruit voortvloeiende inkomensgevolgen zou hebben gemaakt.

- d. Ingeval van arbeidsongeschiktheid of werktijdverkorting op tijden, waarop betrokkene volgens dit rooster afwezig kan zijn, wordt de vastgelegde afwezigheid geacht te zijn opgenomen. Voor werknemers in ploegendienst zal de afwezigheid zoveel mogelijk over de verschillende soorten diensten worden verspreid.

13.4 Pre-pensioneringscursus

Iedere werknemer wordt in de gelegenheid gesteld in het jaar, voorafgaand aan de vrijwillige vroegtijdige uittreding of pensionering maximaal 5 dagen betaald verlof op te nemen voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de vervroegde uittreding, c.q. pensionering.

Artikel 14 Onbetaald verlof

Het is voor de werknemer mogelijk maximaal 10 dagen onbetaald verlof, zogenaamde kooldagen, op te nemen. Deze regeling kooldagen is integraal opgenomen als bijlage V van deze cao.

Artikel 15 Scholing en vorming

15.1 Vorming

Niet-leerplichtige werknemers, tot en met de leeftijd van 18 jaar, worden in de gelegenheid gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van twee halve dagen of één dag per week met behoud van loon, deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten. Deelnemende werknemers, die tijdens enig cursusjaar de 19-jarige leeftijd bereiken, kunnen het betreffende cursusjaar voltooien. Indien voor het deelnemen aan de cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven. Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de betreffende werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

15.2 Vakopleiding

Niet-leerplichtige werknemers tot en met de leeftijd van 20 jaar, die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen, worden in de gelegenheid gesteld met behoud van loon, hetzij een opleiding te volgen binnen het kader van het leerlingstelsel, hetzij met toestemming van de werkgever een vakopleiding, die niet onder het leerlingstelsel valt, te volgen gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie.

Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, worden de betreffende werknemers in de gelegenheid gesteld tussen het eind van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand.

Wanneer gedurende drie avonden per week onderwijs wordt gevolgd, zal worden nagegaan of het redelijk is de betrokkenen binnen de onderneming een ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.

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

15.3 Partiële-leerplichtigen

Voor werknemers op wie de partiële leerplicht van toepassing is, gelden de volgende bijzondere bepalingen:

- a. De normale wekelijkse arbeidsduur wordt verminderd met het aantal hele of halve diensten gedurende welke de werknemer geen arbeid mag verrichten teneinde te voldoen aan de leerplicht.

- b. Over de op grond van lid a. niet gewerkte tijd is geen salaris verschuldigd. Het normale salaris wordt derhalve in dezelfde mate verminderd als de normale werktijd.
- c. Over de op grond van lid a. niet gewerkte tijd worden geen vakantierechten opgebouwd. De vakantie, zoals geregeld in artikel 9, wordt derhalve in dezelfde mate verminderd als de normale werktijd, met dien verstande, dat het aantal vakantiedagen naar boven op hele dagen wordt afgerond.
- d. Op de dag(en) waarop de werknemer in het algemeen afwezig pleegt te zijn in verband met de voldoening van de leerplicht, geldt het bepaalde in de leden a. t/m c. ook indien hij niet feitelijk aan de leerplicht voldoet b.v. wegens vakantie van de onderwijsinstelling.
- e. Ingeval een werknemer toch op een in lid d. bedoelde dag vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in. Het werk op een dergelijke dag (schooldag of schoolvakantiedag) brengt geen wijziging in het aantal vakantiedagen zoals bepaald in lid c.

15.4 Scholing

- 1. Alle werknemers hebben de plicht scholing te volgen die voor goede uitvoering van de werkzaamheden noodzakelijk wordt geacht. Hieronder valt ook het volgen van toolboxen en werkoverleg.
- 2. Bovenstaande opleidingen zullen in principe in werktijd plaatsvinden. De werkgever zal ernaar streven, dat tijdens opleidingen in werktijd de ploegen-/afdelingsbezetting voldoende op sterkte blijft.
- 3. Alle werknemers hebben recht op scholing. Cursussen kunnen via de supervisor worden aangevraagd, waarna ze ter goedkeuring aan de directie worden voorgelegd. Deze opleidingen vallen onder de regeling "studiekostenvergoeding" van Cabot B.V.

15.5 Vergoeding scholing in opdracht

- 1. Indien een studie/scholing buiten het normale dienstrooster plaatsvindt is artikel 8.2a en 8.2b van toepassing.
- 2. Indien de scholing plaatsvindt op een dag die niet volgens het dienstrooster is, wordt per opkomst 0,65% van het maandsalaris voor een extra reis betaald.
- 3. Voor scholing zullen uitsluitend de cursus-uren worden vergoed, waarbij maximaal 8 uur per dag als werktijd kan worden aangemerkt.

E DIVERSEN

Artikel 16 *Extra uitkeringsregeling*

- 16.1 Werknemers, die het gehele desbetreffende kalenderjaar in dienst zijn, hebben recht op een extra uitkering gelijk aan het salaris over de maand november, inclusief, indien van toepassing: ploegtoeslag; persoonlijke toelage; afbouw toelage en vaste consignatie in het kader van afbouwregeling.
Werknemers, die een gedeelte van het desbetreffende kalenderjaar in dienst (geweest) zijn, hebben recht op een evenredig deel van de extra uitkering. De extra uitkering wordt in de maand november uitbetaald. Werknemers die voor 1 november uit dienst treden ontvangen bij vertrek een evenredig deel van de extra uitkering, berekend naar het maandsalaris in de maand van vertrek.
- 16.2 Toepassing van de extra uitkeringsregeling bij arbeidsongeschiktheid
- a. Indien een werknemer gedurende het dienstverband arbeidsongeschikt wordt, gelden voor de toepassing van de extra-uitkeringsregeling Cabot de navolgende bepalingen.
 - b. De werknemer heeft gedurende zijn arbeidsongeschiktheid een aanspraak op de extra uitkering, doch ten hoogste over de eerste 104 weken van de arbeidsongeschiktheid.
 - c. De extra uitkering, zoals in dit lid bedoeld, bestaat voor een gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemer, die een aangepaste functie binnen de onderneming van werkgever is herplaatst, uit een uitkering gelijk aan het bedrag, dat door de werkgever en/of derden in november wordt verstrekt ter compensatie van inkomensderving ten gevolge van arbeidsongeschiktheid, verhoogd met de premies voor sociale voorzieningen, die in verband met arbeidsongeschiktheid niet verschuldigd zijn, doch in totaal tot een hoger bedrag dan genoten zou zijn indien zich geen arbeidsongeschiktheid zou hebben voorgedaan.
 - d. Indien de laatste van de maand van de onder b. bedoelde termijn voor november ligt, wordt de extra uitkering naar rato berekend naar de uitkeringen welke in die maand worden verstrekt.

Artikel 17 *Pensioen*

- 17.1 In de onderneming van werkgever gelden pensioenregelingen waaraan deelname verplicht is, met inachtneming van het gestelde in de betreffende Statuten en pensioenreglementen. Voor de inhoud van deze regeling(en) wordt verwezen naar de betreffende pensioenreglementen, welke bij de toepassing leiden zijn.
- 17.2 In het bedrijf van de werkgever bestaan een tweetal pensioenregelingen, te weten:
- a. Basispensioenregeling (via PGB Pensioenfonds); én
 - b. Pensioen-excedentregeling
- Deze regelingen zijn neergelegd in de afzonderlijke Statuten en de Pensioenreglementen van de Pensioenfonds voor de Grafische bedrijven en de pensioenovereenkomst met de uitvoerder van de excedentregeling

- 17.3 De (premie)kosten voor de Basispensioenregeling en de Pensioen-excedentregeling wordt jaarlijks vastgesteld en vervolgens doorbelast op basis van de lastenverdeling 65% rekening werkgever en 35% rekening werknemer.
Zodra het Pensioenfonds PGB formeel de (premie)kosten voor het betreffende jaar heeft vastgesteld, dan zal werkgever ervoor zorgen dat de vakvereniging deze informatie ontvangt en indien door de vakvereniging gewenst zal deze informatie in een overleg mondeling worden toegelicht. Pensioenfonds PGB zal worden verzocht om ruim voorafgaand aan het betreffende kalenderjaar eventuele wijzigingen in de (premie)kosten schriftelijk te melden.
- 17.4 Wijzigingen inzake het reglement zullen door werkgever worden ingebracht in een op instemming gericht overleg met de vakvereniging.
- 17.5 Gedurende het op te nemen Ouderschapsverlof zal de pensioenopbouw plaatsvinden op basis van de normale werkweek van de werknemer, mits de werknemer zijn bijdrage conform artikel 17 lid 3 voldoet.

Artikel 18 **Sociaal verslag**

- 18.1 Ter uitvoering van artikel 31b. van de Wet op de Ondernemingsraden zal de werkgever jaarlijks een sociaal verslag uitbrengen, waarin de uitgangspunten van het beleid en de feitelijke gegevens ter beoordeling hiervan staan vermeld.
- 18.2 Hierin zal tevens aandacht worden besteed aan het milieubeleid.
- 18.3 Dit verslag zal op verzoek aan de werknemers worden verstrekt, alsmede aan de vakorganisaties.

Artikel 19 **Bondswerk in de bedrijven**

De werkgever erkent dat het functioneren van de vakvereniging afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn in het werk van de vakvereniging met betrekking tot de onderneming. Op grond hiervan zal hij mogelijkheden scheppen voor het functioneren van het bondswerk in de bedrijven voor zover dit met het oog op bovengenoemde betrokkenheid nodig is.

Deze mogelijkheden zijn neergelegd in een afzonderlijke overeenkomst ter uitvoering van deze bepaling binnen de grenzen van de afspraken, die tussen Cabot B.V. enerzijds en de vakvereniging anderzijds zijn gemaakt.

Artikel 20 **Bescherming werknemers**

- 20.1 De werkgever erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats. Hij treft de nodige maatregelen ten einde deze veilige arbeidsplaats redelijkerwijs te verwezenlijken.
- 20.2 De werkgever is verplicht de werknemers op de hoogte te stellen van de te onderkennen specifieke gevaren, welke in hun arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheidsvoorschriften, welke ter zake worden getroffen. Hij ziet toe op de naleving van de veiligheidsvoorschriften.

- 20.3 De werkgever zal ten sterkste bevorderen dat onderzoek wordt gedaan naar de toxische – waaronder mutagene - eigenschappen van stoffen, welke in de onderneming in het productieproces worden gebruikt en waarvan redelijkerwijs mag worden aangenomen dat deze stoffen gevaar voor de gezondheid van de werknemer zouden kunnen opleveren.
De werkgever draagt zorg voor periodieke medische keuringen.
- 20.4 De werknemer heeft het recht een opdracht niet uit te voeren indien niet voldaan is aan de bedrijfsveiligheidsvoorschriften of wanneer zich daarbij een situatie voordoet, die een ernstig onmiddellijk gevaar voor zijn leven of gezondheid oplevert, dat van hem in redelijkheid niet kan worden geëist, dat hij deze opdracht uitvoert. Hij dient hiervan onmiddellijk de chef of diens plaatsvervanger in kennis te stellen.
- 20.5 De werkgever zal zoveel als in zijn vermogen ligt de blootstelling van werknemers aan algemeen erkende, voor de mens kankerverwekkende en/of mutagene stoffen, tegengaan.
- 20.6 De werknemer kan, indien hij dit wenst, aangelegenheden die veiligheid, gezondheid of milieu betreffen te allen tijde met zijn lijnchef bespreken.
- 20.7 Vervolgens kan hij, indien nodig, deze onderwerpen inbrengen in het vertegenwoordigend overleg, binnen de onderneming.
- 20.8 Daarnaast kan hij zich ter zake wenden tot de hoofden van de betreffende deskundige diensten in de zin van de Arbowet, t.w. de Afdeling Veiligheid en Milieu en de Arbodienst.
- 20.9 Het bovenstaande laat uiteraard onverlet het recht van de werknemer, indien hij dit wenst, zich te laten vertegenwoordigen door de vakvereniging.

Artikel 21 *Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu*

- 21.1 De werkgever zal op basis van zijn veiligheids-, gezondheids-, Welzijns- en milieubeleid (VGWM-beleid), die hij met de OR en met de vakvereniging bespreekt, aandacht besteden aan de kwaliteit van de arbeidsplaats en een doelmatig milieubeheer, en indien nodig maatregelen nemen ter verbetering.
- 21.2 De werkgever zal zorgen voor de noodzakelijke voorlichtings- en trainingsactiviteiten gericht op veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu in de onderneming en de daarvoor vereiste in- en externe deskundigheid ter beschikking stellen.
De werknemers zullen, teneinde in de onderneming overeenkomstig hun capaciteiten volwaardig en verantwoord te kunnen functioneren, medewerken aan het ontwikkelen van hun vakkennis en bekwaamheden.
- 21.3 De werkgever zal planmatig in- en externe veiligheids- en milieurisico's inventariseren en kwantificeren, daarop de nodige maatregelen treffen ter vermindering van onaanvaardbare risico's en plannen dienaangaande inbrengen in het overleg met de OR. Tevens zal dienaangaande overleg met de vakvereniging plaatsvinden.

- 21.4 Bij de aanpak ter beperking van risico's zullen primair oplossingen aan de bron worden genomen.
- 21.5 De werkgever zal de bewustwording en het gedrag van werknemers op het vlak van veiligheid, gezondheid en milieu voortdurend en intensief bevorderen. De werknemers zullen handelen overeenkomstig het VGWM-beleid en de specifieke voorschriften met betrekking tot veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu.
- 21.6 Indien de werkgever overweegt een subsidie aan te vragen onder de "Subsidieregeling arbeidsplaatsenverbetering" zal hij daarover vroegtijdig overleg plegen met de ondernemingsraad en de vakvereniging vervolgens op de hoogte stellen.

Artikel 22 AAVN-regeling

De werkgever verstrekt aan de vakvereniging gedurende de looptijd van de cao een bijdrage overeenkomstig de tussen: enerzijds, AAVN en, anderzijds Federatie Nederlandse Vakbeweging, CNV Vakmensen.nl en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakbonden ("AAVN-regeling").

Artikel 23 Fiscaal verrekenen vakbondscontributie:

Werkgever zal zich faciliterend opstellen inzake fiscaal verrekenen van de vakbondscontributie door werknemer betaald aan Federatie Nederlandse Vakbeweging, CNV Vakmensen.nl dan wel een andere in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde vakbond; dit onder de voorwaarden zoals bepaald in het als bijlage VII opgenomen Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij CABOT B.V.

Artikel 24 Wet gelijke behandeling en leeftijd:

Cao-bepalingen welke mogelijk strijdig zullen zijn met het beginsel van gelijke behandeling zullen door partijen worden geïnventariseerd. Partijen zullen vanuit hun gezamenlijke verantwoordelijkheid in overleg treden, met als doel de cao te wijzigen opdat deze voldoet aan doel en strekking van de wet.

Indien en voor zover een werknemer zich beroept op behandeling in het kader van gelijke behandeling zullen partijen onmiddellijk in overleg treden ter voorkoming dat de vastgestelde arbeidsvoorwaarden tot onvoorziene kostenstijging zullen leiden, dan wel de processen van Cabot (mogelijk) in gevaar komen en zij zullen ervoor zorgdragen dat er oplossingen volgen. Bij het bepalen wat als onvoorziene kostenstijging moet worden beschouwd, zal de geldende cao als uitgangspunt worden genomen.

Artikel 25 Tijdelijke RVU regelingen:

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



zwaar werk.



Aldus overeengekomen en getekend ter respectievelijke vestigingsplaatsen:

Partij ter ene zijde

Partijen ter andere zijde

Cabot B.V.

Federatie Nederlandse Vakbeweging

A.T. van Berge Henegouwen

I. van der Veen

Bijlage I Protocolafspraken behorende bij de cao

WGA-gedifferentieerde premie

Werkgever heeft de mogelijkheid om de helft van de WGA-gedifferentieerde premie op het netto-loon van de werknemer in te houden. Partijen zijn overeengekomen dat gedurende de looptijd van de cao-werkgever geen gebruik zal maken van dit recht.

Stageplaatsen en doelgroep Participatiewet:

Werkgever zal gedurende de looptijd van de cao zijn beleid ten aanzien van het aanbieden van stageplaatsen onverminderd continueren.

Voorts zal werkgever zich blijven inspannen om aan zo geduide Wajong jongeren dan wel andere personen zoals bedoeld en benoemd in de Participatiewet daar waar mogelijk een werk(ervaarings)plaats aan te bieden.

Erkenning Verworven Competenties (Ervaringsindicator)

Werkgever zal daar waar het instrument EVC (Ervaringsindicator) een werknemer kan ondersteunen bij het volgen van een studie, deze mogelijkheid aanbieden.

Duurzame inzetbaarheid:

Cabot werkt aan een integraal Duurzaam Inzetbaarheidsbeleid. Het doel is het verder ontwikkelen van een visie en beleid ten aanzien van Duurzame Inzetbaarheid, in het algemeen gericht op het bereiken en behouden van een vitale 'organisatie' met vitale 'werknemers'. Dit vanuit de belangen van werknemers en organisatie:

1. wat hebben werknemers nodig om gemotiveerd, bekwaam en (fysiek en mentaal) vitaal te kunnen blijven werken;
2. hoe ontwikkelt de organisatie zich en wat vraagt dit nu en in de toekomst van werknemers?

Hierbij zal aansluiting worden gezocht bij de sectoranalyse Chemie (MDIEU) die op centraal niveau door werkgevers en vakbonden wordt ontwikkeld.

In dit perspectief zijn de volgende afspraken gemaakt:

I. Tijdelijke RVU Regeling & MDIEU Sectoranalyse:

Cabot zal in 2021 uitvoering geven aan een tijdelijke RVU-regeling. Via deze regeling krijgen werknemers werkzaam in zware beroepen en geboren tussen 1 september 1954 en eind september 1961 de mogelijkheid om op vrijwillige basis eerder maximaal 3 jaren voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken. Cabot zal daarvoor een concept regeling uitwerken zodra de bevindingen van de sectoranalyse zijn vastgesteld. In deze regeling wordt uitgegaan van de fiscaal maximale bijdrage die werkgever mag verstrekken (inclusief jaarlijkse indexaties).

Deze regeling wordt in overleg met de vakbond definitief gemaakt. Voor Cabot is van belang dat de eventuele overheidssubsidie voor Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (DIEU) niet in gevaar komt en de definitieve afspraken voldoen aan de fiscale regels zoals bedoeld voor deze tijdelijke regeling. De verwachting is dat medio 2021 duidelijkheid bestaat.

De RVU regeling wordt, na overeenstemming daarover en na o.m. definiëring van het zwaar beroep, onderdeel van de cao en zal van toepassing zijn, onder de voorwaarden van de regeling.

II. Integraal Duurzaam Inzetbaarheidsbeleid & Generatiepact:

In vervolg op het in samenwerking met SPDI gestart project om te komen tot een integraal DI-beleid, zal hieraan verder inhoud worden gegeven zodra de aanbevelingen uit de sectoranalyse zijn

vastgesteld. Binnen dit integraal DI-beleid kan een generatiepact onderdeel worden. Cabot zal verkennen wat een dergelijk Generatiepact betekent.

Bovenstaande betekent dat partijen gedurende de looptijd van de cao, vanuit het vormgeven van een integraal DI-beleid verder overleggen over beleid en ondersteunende voorzieningen om oudere werknemers in de gelegenheid te stellen om voorafgaand aan hun AOW minder belastend hun werkzaamheden te laten verrichten, inclusief de aanbevelingen uit de sector en een verkenning op betekenis van een Generatiepact. Invalshoeken bij deze verkenning zijn onder meer de operationele beheersbaarheid inclusief kosten en het behouden van een evenwichtige belasting tussen generaties. De beheersing van kosten wordt daarbij niet alleen bepaald door berekeningen over een kostenneutrale uitruil van arbeidsvoorwaarden, maar ook door gevolgen voor de bezetting.

Verlofsparen

In 2016 is binnen Cabot de verlofspaarregeling gestopt. Belangrijke redenen daarbij waren o.m. opheffen nadelig effect op de balans en verkleinen van verlofstuwmeren. Deze motivaties zijn nog steeds van belang. De reden waarom de oude verlofspaarregeling niet herleeft.

Als het haalbaar is om verlofdagen buiten de onderneming te sparen c.q. verlofsparen mogelijk is zonder de bovengenoemde nadelen, dan staat Cabot open om een dergelijke regeling verder met de vakbond te bespreken.

De belastingdienst oordeelt uiteindelijk of dit wel of niet kan, en onder welke voorwaarden. Cabot zal e.e.a. onderzoeken en de bevindingen met de vakbond delen.

Bezettingsoverzicht:

Werkgever zal in periodiekoverleg de vakvereniging informeren over de verhouding binnen de huidige bezetting van vast eigen personeel, vaste werknemers via contractors en uitzendkrachten, die ingehuurd worden.

Transitievergoeding:

Met van kracht worden van de zogenaamde transitievergoeding per 1 juli 2015 zijn partijen overeengekomen: Als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd om bedrijfseconomische redenen, bedrijfsorganisatorische redenen of vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid dan zal de werkgever geen gebruik maken van de mogelijkheid om transitiekosten en inzetbaarheidskosten op de transitievergoeding in mindering te brengen. Met inzetbaarheidskosten wordt onder meer bedoeld reeds door werkgever gemaakte kosten ten behoeve van wend- en weerbaarheid, scholing, ontwikkeling en of persoonlijk budget gericht op versterken van de arbeidsmarktpositie van de betrokken werknemer.

Productie-functieprofielen:

Cabot zal op basis van de ORBA-systematiek productiefuncties herzien waarbij de betrokken werknemers worden gehoord. De cao-tekst (inclusief functielijst) wordt tussen Cabot en vakbonden vastgesteld.

Regeling vakbondswerk binnen Cabot

Artikel 19 verwijst naar een afzonderlijke overeenkomst vakbondswerk binnen Cabot. Deze regeling is onbekend. Cabot en de vakbond zullen in een periodiekoverleg evalueren of binnen de huidige verhoudingen een regeling is gewenst.



Bijlage IIA Salarisschalen

A. Salarisschaal per 1 augustus 2019 (inclusief verhoging met 3,25%)

| | 20 0-17.5 | 19 18-35.5 | 18 16-55.5 | 17 56-75.5 | 16 76-95.5 | 15 96-115.5 | 14 116-135.5 | 13 136-155.5 | 12 156-175.5 | 11 176-195.5 | 10 196-220.5 |
|----------------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Aanloop | | | | | | | | | | | |
| periodiek | | € 2.127,12 | € 2.195,74 | € 2.266,57 | € 2.339,68 | € 2.415,16 | € 2.493,06 | € 2.573,47 | | | |
| Trede 1 | € 2.238,73 | € 2.264,52 | € 2.295,92 | € 2.351,01 | € 2.419,39 | € 2.511,43 | € 2.572,12 | € 2.710,21 | € 2.844,12 | € 3.061,68 | € 3.352,52 |
| Trede 2 | € 2.293,14 | € 2.325,20 | € 2.367,07 | € 2.421,45 | € 2.490,50 | € 2.590,22 | € 2.653,69 | € 2.794,57 | € 2.932,67 | € 3.158,63 | € 3.470,38 |
| Trede 3 | € 2.346,83 | € 2.385,90 | € 2.438,89 | € 2.491,20 | € 2.563,01 | € 2.667,65 | € 2.734,58 | € 2.878,97 | € 3.020,54 | € 3.256,25 | € 3.587,54 |
| Trede 4 | € 2.401,23 | € 2.447,27 | € 2.509,32 | € 2.561,64 | € 2.634,86 | € 2.746,45 | € 2.815,51 | € 2.963,36 | € 3.108,42 | € 3.353,89 | € 3.704,70 |
| Trede 5 | € 2.456,32 | € 2.508,63 | € 2.580,47 | € 2.632,79 | € 2.706,72 | € 2.823,87 | € 2.897,07 | € 3.047,07 | € 3.196,27 | € 3.451,53 | € 3.822,57 |
| Trede 6 | | € 2.570,02 | € 2.651,60 | € 2.703,21 | € 2.778,56 | € 2.901,96 | € 2.977,99 | € 3.131,42 | € 3.284,86 | € 3.549,18 | € 3.940,43 |
| Trede 7 | | | | € 2.772,95 | € 2.850,36 | € 2.980,07 | € 3.059,56 | € 3.215,80 | € 3.372,74 | € 3.645,43 | € 4.057,57 |
| Trede 8 | | | | | € 2.922,20 | € 3.058,90 | € 3.141,19 | € 3.300,89 | € 3.461,30 | € 3.743,76 | € 4.174,76 |
| Trede 9 | | | | | | | € 3.221,39 | € 3.385,29 | € 3.549,87 | € 3.840,70 | € 4.293,31 |
| Trede 10 | | | | | | | | | € 3.637,75 | € 3.938,32 | € 4.409,77 |
| Trede 11 | | | | | | | | | | € 4.035,98 | € 4.527,64 |
| 3 jaar +1% | € 2.534,41 | € 2.595,73 | € 2.678,12 | € 2.800,69 | € 2.951,42 | € 3.089,49 | € 3.253,60 | € 3.419,14 | € 3.674,14 | € 4.076,35 | € 4.572,91 |
| 6 jaar +2% | € 2.559,51 | € 2.621,43 | € 2.704,63 | € 2.828,42 | € 2.980,64 | € 3.120,08 | € 3.285,83 | € 3.453,00 | € 3.710,51 | € 4.116,71 | € 4.618,20 |
| 9 jaar +2,5%* | € 2.572,06 | € 2.634,27 | € 2.717,90 | € 2.842,28 | € 2.995,26 | € 3.135,37 | € 3.301,93 | € 3.469,93 | € 3.728,70 | € 4.136,89 | € 4.640,83 |

B. Salarisschalen per 1 februari 2021 (inclusief verhoging met 2,25%)

| | 20 0-17.5 | 19 18-35.5 | 18 16-55.5 | 17 56-75.5 | 16 76-95.5 | 15 96-115.5 | 14 116-135.5 | 13 136-155.5 | 12 156-175.5 | 11 176-195.5 | 10 196-220.5 |
|---------------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Aanloop | | | | | | | | | | | |
| periodiek | | € 2.174,98 | € 2.245,14 | € 2.317,57 | € 2.392,32 | € 2.469,50 | € 2.549,15 | € 2.631,37 | | | |
| Trede 1 | € 2.289,10 | € 2.315,47 | € 2.347,58 | € 2.403,91 | € 2.473,83 | € 2.567,94 | € 2.629,99 | € 2.771,19 | € 2.908,11 | € 3.130,57 | € 3.427,95 |
| Trede 2 | € 2.344,74 | € 2.377,52 | € 2.420,33 | € 2.475,93 | € 2.546,54 | € 2.648,50 | € 2.713,40 | € 2.857,45 | € 2.998,66 | € 3.229,70 | € 3.548,46 |
| Trede 3 | € 2.399,63 | € 2.439,58 | € 2.493,77 | € 2.547,25 | € 2.620,68 | € 2.727,67 | € 2.796,11 | € 2.943,75 | € 3.088,50 | € 3.329,52 | € 3.668,26 |
| Trede 4 | € 2.455,26 | € 2.502,33 | € 2.565,78 | € 2.619,28 | € 2.694,14 | € 2.808,25 | € 2.878,86 | € 3.030,04 | € 3.178,36 | € 3.429,35 | € 3.788,06 |
| Trede 5 | € 2.511,59 | € 2.565,07 | € 2.638,53 | € 2.692,03 | € 2.767,62 | € 2.887,41 | € 2.962,25 | € 3.115,63 | € 3.268,19 | € 3.529,19 | € 3.908,58 |
| Trede 6 | € 2.565,78 | € 2.627,85 | € 2.711,26 | € 2.764,03 | € 2.841,08 | € 2.967,25 | € 3.044,99 | € 3.201,88 | € 3.358,77 | € 3.629,04 | € 4.029,09 |
| Trede 7 | | | | € 2.835,34 | € 2.914,49 | € 3.047,12 | € 3.128,40 | € 3.288,16 | € 3.448,63 | € 3.727,45 | € 4.148,87 |
| Trede 8 | | | | | € 2.987,95 | € 3.127,73 | € 3.211,87 | € 3.375,16 | € 3.539,18 | € 3.827,99 | € 4.268,69 |
| Trede 9 | | | | | | | € 3.293,87 | € 3.461,46 | € 3.629,74 | € 3.927,12 | € 4.389,91 |
| Trede 10 | | | | | | | | | € 3.719,60 | € 4.026,93 | € 4.508,99 |
| Trede 11 | | | | | | | | | | € 4.126,79 | € 4.629,51 |
| 3 jaar +1% | € 2.591,43 | € 2.654,13 | € 2.738,38 | € 2.863,71 | € 3.017,83 | € 3.159,00 | € 3.326,81 | € 3.496,07 | € 3.756,81 | € 4.168,07 | € 4.675,80 |
| 6 jaar +2% | € 2.617,10 | € 2.680,41 | € 2.765,48 | € 2.892,06 | € 3.047,70 | € 3.190,28 | € 3.359,76 | € 3.530,69 | € 3.794,00 | € 4.209,34 | € 4.722,11 |
| 9 jaar +2,5% | € 2.629,93 | € 2.693,54 | € 2.779,05 | € 2.906,23 | € 3.062,65 | € 3.205,92 | € 3.376,22 | € 3.548,00 | € 3.812,60 | € 4.229,97 | € 4.745,25 |

C. Salarisschalen per 1 januari 2022 (inclusief verhoging met 2,75%)

| | 20 0-17.5 | 19 18-35.5 | 18 16-55.5 | 17 56-75.5 | 16 76-95.5 | 15 96-115.5 | 14 116-135.5 | 13 136-155.5 | 12 156-175.5 | 11 176-195.5 | 10 196-220.5 |
|---------------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Aanloop | | | | | | | | | | | |
| periodiek | | € 2.234,79 | € 2.306,88 | € 2.381,30 | € 2.458,11 | € 2.537,41 | € 2.619,25 | € 2.703,73 | | | |
| Trede 1 | € 2.352,05 | € 2.379,15 | € 2.412,14 | € 2.470,02 | € 2.541,86 | € 2.638,56 | € 2.702,31 | € 2.847,40 | € 2.988,08 | € 3.216,66 | € 3.522,22 |
| Trede 2 | € 2.409,22 | € 2.442,90 | € 2.486,89 | € 2.544,02 | € 2.616,57 | € 2.721,33 | € 2.788,02 | € 2.936,03 | € 3.081,12 | € 3.318,52 | € 3.646,04 |
| Trede 3 | € 2.465,62 | € 2.506,67 | € 2.562,35 | € 2.617,30 | € 2.692,75 | € 2.802,68 | € 2.873,00 | € 3.024,70 | € 3.173,43 | € 3.421,08 | € 3.769,14 |
| Trede 4 | € 2.522,78 | € 2.571,14 | € 2.636,34 | € 2.691,31 | € 2.768,23 | € 2.885,48 | € 2.958,03 | € 3.113,37 | € 3.265,76 | € 3.523,66 | € 3.892,23 |
| Trede 5 | € 2.580,66 | € 2.635,61 | € 2.711,09 | € 2.766,06 | € 2.843,73 | € 2.966,81 | € 3.043,71 | € 3.201,31 | € 3.358,07 | € 3.626,24 | € 4.016,07 |
| Trede 6 | € 2.636,34 | € 2.700,12 | € 2.785,82 | € 2.840,04 | € 2.919,21 | € 3.048,85 | € 3.128,73 | € 3.289,93 | € 3.451,14 | € 3.728,84 | € 4.139,89 |
| Trede 7 | | | | € 2.913,31 | € 2.994,64 | € 3.130,92 | € 3.214,43 | € 3.378,58 | € 3.543,47 | € 3.829,95 | € 4.262,96 |
| Trede 8 | | | | | € 3.070,12 | € 3.213,74 | € 3.300,20 | € 3.467,98 | € 3.636,51 | € 3.933,26 | € 4.386,08 |
| Trede 9 | | | | | | | € 3.384,45 | € 3.556,65 | € 3.729,56 | € 4.035,12 | € 4.510,63 |
| Trede 10 | | | | | | | | | € 3.821,89 | € 4.137,67 | € 4.632,99 |
| Trede 11 | | | | | | | | | | € 4.240,28 | € 4.756,82 |
| 3 jaar +1% | € 2.662,69 | € 2.727,12 | € 2.813,69 | € 2.942,46 | € 3.100,82 | € 3.245,87 | € 3.418,30 | € 3.592,21 | € 3.860,12 | € 4.282,69 | € 4.804,38 |
| 6 jaar +2% | € 2.689,07 | € 2.754,12 | € 2.841,53 | € 2.971,59 | € 3.131,51 | € 3.278,01 | € 3.452,15 | € 3.627,78 | € 3.898,34 | € 4.325,10 | € 4.851,97 |
| 9 jaar +2,5% | € 2.702,25 | € 2.767,61 | € 2.855,47 | € 2.986,15 | € 3.146,87 | € 3.294,08 | € 3.469,07 | € 3.645,57 | € 3.917,45 | € 4.346,29 | € 4.875,74 |



D. Personen als bedoeld in de Participatiewet.

Voor de persoon (m/v) als bedoeld in de participatiewet geldt in afwijking van bovenstaande binnen de onderneming een afwijkende bezoldiging. Werkgever zal voor de persoon zoals bedoeld in de participatiewet conform advies van de Stichting van de Arbeid een bezoldiging c.q. loonschaal hanteren van 100% tot 120% WML.

Bijlage IIB Resultaatafhankelijke eenmalige beloning

Voor de werknemers geldt gedurende de looptijd van de cao een regeling voor resultatendeling, waarbij doelen worden gesteld ten aanzien van de bedrijfsvoering.

Afhankelijk van de realisatie van deze doelen wordt een uitkering ineens gedaan. Als voorwaarden bij deze resultatendeling geldt:

- a. De doelstellingen zijn zulks conform de plantdoelstellingen van het betreffende fiscaal jaar (2020, 2021 en 2022) en worden vastgesteld in overeenstemming met de ondernemingsraad respectievelijk de individuele werknemer.

De RAB-doelstellingen zijn gesplitst in drie collectief te behalen doelstellingen, die zulks conform de plantdoelstellingen worden vastgesteld in overleg met de ondernemingsraad; en, twee doelstelling die tussen werkgever en de individuele werknemer worden vastgesteld.

- b. De uitkering voor de werknemer bedraagt een vast bedrag. De uitkering maakt geen deel uit van het (vaste) salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag/eindejaarsuitkering of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.
- c. Indien gedurende het fiscaaljaar een deel van de drie collectieve doelstellingen wordt gehaald, dan bedraagt het uitkeringsbedrag minimaal € 550,00 bruto en indien alle doelstellingen worden gehaald, dan bedraagt de uitkering maximaal € 1.278,00 bruto. Indien de werknemer zijn individuele doelstellingen volledig heeft behaald, dan bedraagt de individuele uitkering maximaal € 852,00 bruto en indien hij geen individuele doelstelling behaald ontvangt hij geen uitkering.
- d. Aan iedere collectieve doelstelling is een uitkering gekoppeld. De verhouding tussen de drie collectieve doelstellingen welke per doelstelling de maximaal haalbare vergoeding bepaald, wordt met de Ondernemingsraad afgestemd. Deze doelstellingen komen direct voort uit de resultaat afhankelijke plantdoelstellingen over het betreffende fiscaal jaar. De meting zal plaatsvinden over de periode 1 oktober tot en met 30 september van het betreffende fiscaal jaar.
- e. De beloning, zoals bedoeld in deze regeling wordt alleen uitgekeerd aan hen die ten tijde van de uitbetaling van de resultatenuitkering een arbeidsovereenkomst hebben met CABOT B.V. Hierbij wordt een uitzondering gemaakt voor de werknemer die gedurende het betreffende jaar, aansluitend aan zijn dienstverband gebruik is gaan maken van zijn (pre)pensioen. Hij ontvangt de uitkering naar evenredigheid.
- f. Indien een werknemer niet gedurende het betreffende jaar volledig in dienst is geweest of op grond van individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedroeg dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer (parttime, opname zorgverlof, etc.) geldt dat de resultatenuitkering naar evenredigheid wordt uitbetaald.
- g. De uitbetaling zal plaatsvinden in de maand december na afloop van het betreffende fiscale jaar.
- h. Indien partijen besluiten deze Resultaatafhankelijke éénmalige beloning in de toekomst niet voort te zetten, dan zal de onder lid c bedoelde minimum uitkeringsbedrag van € 550,00



bruto per (voltijd) werknemer vrijvallen. Partijen zullen dan in overleg treden om aan dit bedrag een nieuwe bestemming toe te kennen.

Bijlage III Invulling 36-urige werkweek

De gemiddelde 36-urige werkweek voor werknemers in de dag-, 2- en 3- ploegendienst wordt bereikt door in overleg tussen de chef en werknemer 8 uur per tijdvak van 2 weken in een jaarlijks rooster vast te leggen. Ten aanzien van de behandeling van deze adv-uren gelden de volgende regels:

1. Overwerk op een vastgestelde adv-dag mag alleen in uitzonderingsgevallen worden toegestaan. Per afdeling zal in overleg met het hoofd van de afdeling (de direct report) worden vastgelegd wie in zijn afdeling bevoegd is toestemming te verlenen tot overwerk op een adv-dag.
2. Tijdens vakantieperioden door het jaar kan op verzoek van de directe chef van het rooster van adv-dagen worden afgeweken om vakantie van collega's mogelijk te maken.



Bijlage IV Functielijst

Groep 19

Medewerker Badhuis

Groep 18

Basisoperator WPS

Groep 17

WPS-operator

Groep 16

Senior operator WPS

Groep 15

Voorman wasserij/badhuis

WPS / Logistieke Clerck

Field Operator

Receptionist

All-round operator WPS

Groep 14

Hoofdoperator WPS

Voorraadbeheerder/Inventory clerk

Senior Field Operator

2^e Technicus EID

2^e Technicus WTB

Fluffy unit operator

Groep 13

Allround operator

Bedrijfslaborant

1e Technicus EID

1e Technicus WTB

Medewerker technisch magazijn

Assistant HR

Management assistent Finance

Management assistent

Groep 12

Hoofdoperator productie

Data coördinator

Groep 11

Hoofdtechnicus EID

Hoofdtechnicus WTB

Hoofdtechnicus WPS

Accountant

Senior laborant

Shipper

Payroll specialist

Operations specialist



Groep 10
Wachtchef
HR specialist

Bijlage V Regeling kooldagen

Kooldagen zijn dagen waarop niet gewerkt wordt en waarover geen inkomen wordt verdiend. Het kopen van dagen brengt pensioenkosten voor betrokkene met zich mee.

Kooldagen kunnen worden opgenomen op basis van de volgende voorwaarden.

I. Kosten

a. *Inkomenskosten*

De kosten van een kooldag bedragen per uur uitgedrukt in een percentage van het maandsalaris¹ 0.75% ($1/8 \times 1/233 \times 13.96$).

b. *Pensioenkosten*

Omdat de pensioenopbouw over kooldagen te kunnen voortzetten dient over die dagen de totale pensioenpremie (werkgeversdeel + eventueel werknemersdeel) van de pensioengrondslag door de werknemer gedragen te worden.

De bijdrage voor het ploegenpensioen wordt door de werkgever doorbetaald.

II Overige voorwaarden

- Opname kan slechts geschieden in hele dagen.
- Het per jaar op te nemen kooldagen bedraagt maximaal 10. Hiervan kan een volcontinu-dienst werknemer maximaal 2 weekenddagen opnemen.
- Gebruikmaking van de regeling is alleen mogelijk in overleg met de leiding die bij afwijzing zal aangeven wanneer opname wel mogelijk is, hetgeen binnen een termijn van 3 maanden dient te vallen.
- Het is alleen toegestaan gebruik te maken van de regeling kooldagen indien het saldo va-kantiedagen en tijd voor tijd-uren is ingeroosterd (opgenomen of met het doel ze op een be-paald tijdstip op te nemen) en er derhalve geen saldo meer beschikbaar is.

¹ Onder maandsalaris in het kader van deze regeling wordt verstaan: vast maandsalaris, eventueel vermeerderd met ploegentoeslag, toeslag reserve ploegendienst en persoonlijke toeslag.

Bijlage VI Verlofspaarregeling

Deze verlofspaarregeling vervalt met ingang van 1 januari 2017, daarom dat vanaf 1 januari 2017 niet meer via deze regeling (verder) kan worden gespaard. Werkgever zal de tot en met 31 december 2016 gespaarde saldi aan verlofrechten respecteren onder de voorwaarden zoals deze hieronder zijn vastgesteld.

Uitgangspunten verlofregeling Cabot BV

- optimale inzetbaarheid van het personeel in het licht van een relatief kleine organisatie als Cabot B.V.;
- wens van personeel om op individuele wijze met verlof om te gaan;
- geen extra werkdruk creëren;
- uitval (burn-out) van werknemers voorkomen;
- geen verlofspaarregeling in de zin van de fiscale wetgeving, waarbij het tegoed aan vakantie omgezet wordt in geld, aangezien dit de fiscale beperking met zich meebrengt dat het niet voor eerder pensioen gebruikt kan worden. Deze regeling kan echter wel als uitgangspunt genomen worden.

Het doel van de verlofspaarregeling van Cabot B.V. is de mogelijkheid scheppen om bepaalde vormen van verlof te sparen, zodanig dat dit op basis van individuele wensen opgenomen kan worden. Hierbij kan niet voorbijgegaan worden aan het bedrijfsbelang van een relatief kleine organisatie, waarbij met name gedacht moet worden aan inzetbaarheid en bezetting. Daarnaast moet het sparen van verlof niet leiden tot 'ongezonde' situaties waarin werknemers gedurende langere tijd (bijna) geen verlof meer opnemen, hetgeen tot een hoger ziekteverzuim dan wel uitval kan leiden.

Het gespaarde verlof kan gebruikt worden om gedurende langere tijd de arbeidsduur gedeeltelijk te verminderen, langere verlofperiodes (sabbatical leave) op te nemen en tot slot het sparen om eerder te kunnen stoppen met werken.

Welke verlofsoort kunnen gespaard worden:

Voor sparen komen de volgende verlofvormen in aanmerking:

- de vakantiedagen boven de 20;
- overuren – TVT – per maand aan te geven;
- maximaal 6 adv-dagen per jaar;
- kooldagen.

Voorwaarden waaronder gespaard kan worden:

- Het maximaal aan te sparen dagen per jaar (vakantiedagen, TVT, kooldagen en adv) mag de 25 niet overschrijden;
- De werknemer zal op het einde van het jaar aangeven dat bepaalde vakantiedagen en/of kooldagen op naam van de verlofregeling gespaard moeten worden;
- De werknemer zal maandelijks aangeven of de TVT-uren gespaard worden op de normale rekening tot max. 40 uur of op de verlofregeling;
- Met instemming van de werkgever kunnen per werknemer 6 adv-dagen gespaard worden. Deze worden in het begin van het jaar in overleg met de werknemer door de werkgever aangewezen;
- Het totale tegoed aan te sparen aantal dagen bedraagt maximaal 250 (1 jaar);

- Bij tussentijdse uitdiensttreding zal de waarde van de dagen uitbetaald worden: de waarde van een dag bedraagt 5% van het bruto maandsalaris incl. ploegentoeslag. Bij overlijden van de werknemer zal de waarde van de dagen aan de nabestaanden of wettelijke erfgenamen worden uitbetaald;
 - Opname van het opgebouwde tegoed zal minimaal 6 maanden van tevoren schriftelijk worden aangevraagd en worden toegekend, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hier tegen verzetten;
 - Verlofrechten onder deze verlofregeling verjaren niet;
 - Minimale opname van in principe 3 maanden, teneinde de mogelijkheid tot (externe) opvang reëel te maken, ter voorkoming van extra werkdruk bij de (achterblijvende) collega's (in overleg kan hiervan worden afgeweken).
- Het is mogelijk om deze vorm van verlof te combineren met andere verlofregelingen.

Bijlage VII Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie partij bij deze cao

Artikel 1

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

Artikel 2

1. De werknemer dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient hij het "Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie" volledig in te vullen en te ondertekenen.
2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie, dient de werknemer uiterlijk 1 november van het betreffende kalenderjaar het in lid 1 genoemde declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij wordt een door zijn vakbond en op zijn naam gesteld jaaroverzicht van betaalde contributie over het betreffende jaar bijgevoegd. Overschrijding van genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.
3. De in artikel 1 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke Wet- en regelgeving.
4. Indien door de werknemer is voldaan aan het gestelde in lid 2 wordt de vergoeding zoals bedoeld in artikel 1 door de werkgever aan de werknemer betaald tezamen met de loonbetaling in de maand december van het betreffende kalenderjaar waarin de contributie is betaald.

Artikel 3

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

Artikel 4

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

(voorbeeld)

Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie

Door de werknemer uiterlijk 1 november van het betreffende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever

Ondergetekende, (naam werknemer)

Burgerservicenummer:

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

Datum:

Handtekening:

Bijlage VIII: TIJDELIJKE RVU REGELING

De ondergetekenden hierna Partijen:

1. Cabot Nederland, hierna te noemen werkgever, statutair gevestigd te Rotterdam aan de Botlekstraat 2, te 3197 KA Botlek Rotterdam, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer A.T. van Berge Hene-gouwen in de functie van Facility General Manager;

en

2. Vakorganisatie FNV, statutair gevestigd te Utrecht aan het adres Hertogswetering 159, rechts-geldig vertegenwoordigd door mevrouw I. van der Veen in de functie van Bestuurder;

NEMEN HET VOLGENDE IN AANMERKING:

- De werkgever wil graag komen tot een ouderenregeling voor werknemers die moeite hebben om op een “gezonde” wijze de eindstreep te halen. Waarbij de eindstreep in afgelopen jaren is verschoven door het verschuiven van de AOW leeftijd. Daarbij gaat het om werknemers die om fysieke redenen (zwaarte nachtdiensten, jarenlang fysiek werk) niet kunnen doorwerken tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd;
- In het Pensioenakkoord van 5 juni 2019 zijn o.a. afspraken gemaakt om eerder te kunnen stop-pen met werken;
- Het wetsvoorstel “Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen” (hierna te noemen: “het wetsvoor-stel”) strekt tot uitwerking van deze afspraken;
- Het wetsvoorstel biedt de mogelijkheid tot tijdelijke facilitering van uittredingsmogelijkheden door een werkgever met een daaraan verbonden tijdelijke versoepeling van de pseudo eindhef-fing Regeling Vervroegde Uittreding (hierna te noemen: “RVU”);
- Partijen hebben nadere afspraken gemaakt over de inhoud van de regeling en leggen deze af-spraken hierbij vast;
- De Tijdelijke RVU Regeling gaat ervan uit dat de Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen in werking treedt op 1 januari 2021, dan wel met terugwerkende kracht per 1 januari 2021 in wer-king zal treden.

Artikel 1 - Definities

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in de cao van Cabot B.V. Verder wordt ter verduidelijking en/of in afwijking van en in aanvulling op die definities verstaan onder:

1. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd, zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.
2. Werknemer: de werknemer die gebruikt maakt van de RVU-regeling.
3. Werkgever: de werkgever, die een vaststellingsovereenkomst aangaat of is aangegaan zoals be-doeld in lid 7 van dit artikel.
4. RVU Uitkering: het bedrag dat werknemer zal ontvangen en werknemer en werkgever vastleggen in de vaststellingsovereenkomst.
5. Uitkeringsgerechtigde: degene die op grond van de RVU regeling en gemaakte afspraken, recht heeft op een RVU uitkering.
6. Uittredingsdatum: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn werkgever feitelijk middels de vaststellingsovereenkomst eindigt.

7. Vaststellingsovereenkomst: overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eindigt (onder andere de uittredingsdatum en het uitkeringsbedrag).

Artikel 2 - Recht op uitkering/deelname regeling

1. Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die:
 - a. in de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025 op uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal 1 maand voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt, en;
 - b.
 1. werkt in ploegendienst met nachtdienst; of
 2. fysiek / fysisch zwaar werk verricht conform het kader normfuncties chemie met ≥ 15 ORBA-punten voor Werk gerelateerde Bezwaren; of
 3. fysiek / fysisch zwaar werk verricht met < 15 ORBA-punten voor Werk gerelateerde Bezwaren in combinatie met 2-ploegen- of consignatiedienst die naar het oordeel van de cao-partijen leiden tot problemen op hogere leeftijd; en
 - c. tenminste 20 jaar een van de functies genoemd onder c heeft uitgeoefend; en
 - d. in het kader van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst werknemer geen beroep doet op een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW).

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

2. Geen recht op een uitkering heeft de werknemer die recht heeft op een WGA en/of een IVA-uitkering en daarnaast geen loon uit arbeid ontvangt.
3. Deze regeling treedt in werking op 1 december 2021 en eindigt van rechtswege op 31 december 2025 zonder dat opzegging is vereist. Elke partij kan deze regeling schriftelijk tussentijds opzeggen met een opzegtermijn van 1 maand.
4. Deelname aan de RVU regeling is vrijwillig. De werknemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij wil deelnemen aan de RVU regeling met een minimum van 6 maanden, tenzij de wettelijke periode korter is, en een maximum van 36 maanden.
5. De werkgever vindt het van belang dat de werknemer die deelneemt aan de RVU-regeling zich bewust is van de financiële gevolgen daarvan. De werkgever adviseert de werknemer zich, voorafgaand aan de deelname, goed te laten voorlichten over de financiële gevolgen van deelname aan de regeling middels een financieel planningsgesprek met een deskundige/ financiële planner.

Artikel 3 - Duur, hoogte en uitbetaling uitkering

1. Aan de uitkeringsgerechtigde wordt een maandelijkse uitkering in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de uittredingsdatum. De uitkering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend.
2. Het toekennen van de RVU-uitkering in de zin van deze regeling kan niet met terugwerkende kracht.
3. De hoogte van de totale uitkering is afhankelijk van het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en wordt op de datum van ondertekening van

de vaststellingsovereenkomst vastgesteld en vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst. Een kopie van de vaststellingsovereenkomst wordt in het personeelsdossier van de uitkeringsgerechtigde bewaard.

4. De maandelijkse bruto uitkering bedraagt het totaalbedrag zoals bedoeld in lid 3 gedeeld door het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en de AOW-gerechtigde leeftijd, maar kan nooit meer bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag. De maandelijkse bruto uitkering is gelijk aan het op het moment van uitkeren geldende bedrag genoemd in artikel 32ba lid 7 van de Wet op de loonbelasting 1964.
5. De uitkering wordt maandelijks door de werkgever aan de uitkeringsgerechtigde betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, zoals de loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen) en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet (laag tarief, 2021: 5,75%)
6. De uitkeringsgerechtigde ontvangt maandelijks een (digitale) specificatie van de betaalde uitkering en eenmaal per jaar een (digitale) jaaropgave.
7. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum een parttime dienstverband had, heeft recht op een uitkering naar rato van zijn arbeidsduur ten opzichte van een voltijds dienstverband.

Artikel 4 - Einde recht op uitkering

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

Artikel 5 - Aanvragen uitkering en verstrekken van gegevens

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling dient minimaal negen maanden vóór de uittredingsdatum een daartoe strekkende aanvraag in bij afdeling HR. In onderling overleg met de leidinggevende kan een kortere aanvraagperiode in acht worden genomen. Als de medewerker vóór deelname aan de RVU regeling (langdurig) verlof opneemt, dan gaat de periode van 9 maanden in vóór de eerste verlofdag.
2. De aanvraag wordt ingediend bij de afdeling HR met gebruikmaking van het daartoe bestemde aanvraagformulier, dat volledig en naar waarheid door de werknemer wordt ingevuld en ondertekend, en onder bijvoeging van de gevraagde bewijsstukken.
3. Indien naar oordeel van de werkgever de bedrijfsomstandigheden zich daar tegen verzetten, dan kan het verzoek door de werkgever gemotiveerd (schriftelijk) worden afgewezen, dan wel in

onderling overleg kunnen werkgever en werknemer overeenkomen dat de werknemer op een ander (later) tijdstip zal deelnemen aan de regeling. Als de werknemer het niet eens is met het besluit van de werkgever, dan kan (schriftelijk) bezwaar tegen de afwijzing worden ingediend bij de afdeling HR.

4. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor de uitkering en de werkgever verklaren zich akkoord met de op hen van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit deze regeling.
5. De uitkeringsgerechtigde verstrekt onverwijld uit eigen beweging informatie aan de werkgever over het aanvaarden van een dienstbetrekking en/of het verrichten van werkzaamheden als zelfstandige en/of het ontvangen van een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) na de uittredingsdatum. De werkgever kan dit periodiek (laten) toetsen.
6. Gedurende de looptijd van de uitkering is de uitkeringsgerechtigde, in aanvulling op het bepaalde in lid 5, verplicht om uit zichzelf dan wel op eerste verzoek van de werkgever alle informatie aan de werkgever te verstrekken waarvan hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat die van invloed is op het voortbestaan van het recht, de hoogte en de duur van de uitkering.

Artikel 6 – Financiering van de uitkering

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

Artikel 7 - Intrekking en wijziging van een besluit tot uitkering

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

Artikel 8 - Terugvordering onverschuldigd betaalde uitkering

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

Artikel 9 – Nadere voorschriften

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

Artikel 10 - Hardheidsclausule

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

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



Artikel 11 – Geschillenregeling

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

Artikel 12 – Anti-cumulatie

De werknemer die gebruik maakt van deze regeling kan geen aanspraak maken op enig andere (wettelijke) regeling en/of vergoeding uit hoofde van (het einde van) de arbeidsovereenkomst, cao, pensioenregeling, bedrijfsregelingen en/of anderszins.

Overeengekomen en ondertekend op 15 november 2021 te Rotterdam,

Cabot B.V.

Federatie Nederlandse Vakbeweging

A.T. van Berge Henegouwen

I. van der Veen

Bijlage bij TIJDELIJKE RVU REGELING (“zwaar werk”)

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

Kader normfuncties zwaar werk in de chemie (1)

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

minimaal 20 jaar de functie hebben uitgeoefend.

39

Kader normfuncties zwaar werk in de chemie (2)

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

minimaal 20 jaar de functie hebben uitgeoefend.

40

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

