

# COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

1 augustus 2023 – 31 juli 2025

**HUNTSMAN**

Enriching lives through innovation



**Procesindustrie**



**Vakmensen**

## Inhoud

<b>Hoofdstuk I</b> .....	<b>5</b>
<b>Algemene bepalingen, werkgelegenheid en inzetbaarheid</b> .....	<b>5</b>
Artikel 1    Definities.....	5
Artikel 2    Deeltijdarbeid.....	7
Artikel 3    Algemene verplichtingen van partijen .....	7
Artikel 4    Vakbondswerk binnen de onderneming van werkgever .....	8
Artikel 5    Algemene verplichtingen van de werkgever.....	8
Artikel 6    Algemene verplichtingen werknemer .....	9
Artikel 7    Inzetbaarheid en ontwikkeling van werknemers.....	10
Artikel 8    Werkgelegenheid en belangrijke bedrijfsorganisatorische ontwikkelingen .....	11
<b>Hoofdstuk II</b> .....	<b>12</b>
<b>Indiensttreding en beëindiging arbeidsovereenkomst</b> .....	<b>12</b>
Artikel 9    Indiensttreding .....	12
Artikel 10   Beëindiging van de arbeidsovereenkomst .....	12
<b>Hoofdstuk III</b> .....	<b>13</b>
<b>Arbeidsduur, dienstrooster, werktijd en Arbeidsduurverkorting</b> .....	<b>13</b>
Artikel 11   Arbeidsduur, dienstrooster en gemiddelde werktijd.....	13
Artikel 12   Arbeidsduurverkorting (adv).....	14
<b>Hoofdstuk IV</b> .....	<b>16</b>
<b>Functiegroepen en beloning</b> .....	<b>16</b>
Artikel 13   Indeling van de functie en functiesalaris .....	16
Artikel 14   Vaststellen en (jaarlijkse) herziening van functiesalaris .....	16
Artikel 15   Waarneming en/of tijdelijke plaatsing in een hoger ingedeelde functie .....	17
Artikel 16   Promotie naar een hoger ingedeelde functie.....	18
Artikel 17   Indeling in een lager ingedeelde functie.....	18
<b>Hoofdstuk V</b> .....	<b>20</b>
<b>Bijzondere beloning en werken op feestdagen</b> .....	<b>20</b>
Artikel 18   Algemeen .....	20
Artikel 19   Ploegentoeslag.....	20
Artikel 20   Tegemoetkoming verlies ploegentoeslag.....	21
Artikel 21   Consignatie en extra opkomst .....	22
Artikel 22   Overwerk .....	22
Artikel 23   Meeruren deeltijdwerknemer .....	24
Artikel 24   Werken op zon- en feestdagen.....	24
Artikel 25   Verzuimuren (slaapuren) ten behoeve van narust bij overwerk in de nacht ...	24

<b>Hoofdstuk VI</b> .....	<b>25</b>
<b>Vakantietoeslag en 13<sup>e</sup> maanduitkering</b> .....	<b>25</b>
Artikel 26: Vakantietoeslag en 13 <sup>e</sup> maanduitkering .....	25
<b>Hoofdstuk VII</b> .....	<b>26</b>
<b>Geoorloofd verzuim en vakantiedagen</b> .....	<b>26</b>
Artikel 27 Geoorloofd verzuim .....	26
Artikel 28 Vakantiedagen.....	27
<b>Hoofdstuk VIII</b> .....	<b>30</b>
<b>Arbeidsongeschiktheid</b> .....	<b>30</b>
Artikel 29 Loondoorbetaling en aanvulling tijdens de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid .....	30
Artikel 30 Weigeren loondoorbetaling en/of aanvullingen .....	30
Artikel 31 Regres.....	31
Artikel 32 Beleidsintenties bij langdurige arbeidsongeschiktheid .....	31
<b>Hoofdstuk IX</b> .....	<b>32</b>
<b>Diversen en slotbepaling</b> .....	<b>32</b>
Artikel 33 Pensioen .....	32
Artikel 34 Duur en (tussentijdse) wijziging van de cao en de oplossing van geschillen ..	32
<b>Bijlage I</b> .....	<b>33</b>
Functiegroepen en Beroepsprocedure Functiewaardering.....	33
<b>Bijlage II</b> .....	<b>36</b>
Functiesalarisschalen .....	36
<b>Bijlage III</b> .....	<b>38</b>
Afwijkende bepalingen voor oudere werknemers .....	38

## Collectieve arbeidsovereenkomst

Tussen de ondergetekenden:

**Huntsman Holland BV te Rotterdam**

*als partij aan werkgeverszijde*

en

**Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) te Utrecht,**

**CNV Vakmensen.nl te Utrecht,**

*elk afzonderlijk en tezamen als partij aan werknemerszijde,*

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

© 2023 Cao-partijen en AWWN

*Niets uit deze uitgave mag worden veeleelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand 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.*

## Hoofdstuk I

### Algemene bepalingen, werkgelegenheid en inzetbaarheid

#### Artikel 1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst, verder te noemen cao, wordt verstaan onder:

- a) *Werkgever* Huntsman Holland BV te Rotterdam als partij aan werkgeverzijde.
- b) *Vakbonden* a) Federatieve Nederlandse Vakbeweging (FNV) te Utrecht,  
b) CNV Vakmensen.nl te Utrecht,  
elk afzonderlijk en tezamen als partij aan werknemerszijde.
- c) *Werknemer* de persoon (m/v) die krachtens een arbeidsovereenkomst in dienst van de werkgever is en van wie de functie is ingedeeld in een functiegroep in de functielijst conform *artikel 13*

*Als werknemer in de zin van deze cao wordt niet beschouwd de stagiair of de persoon die op grond van een leer/werkovereenkomst respectievelijk werkervaringsplaats binnen de onderneming van werkgever is geplaatst.*

*Daar waar in deze cao sprake is van “hij” of “hem” wordt daarmee tevens bedoeld “zij” of “haar” respectievelijk “hen” of “die”.*

- d) *Arbeidsgehandicapte werknemer* de werknemer die een recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de ZW, WAO, WIA of van wie op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling is vastgesteld dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid.
- e) *Ondernemingsraad (OR)* de ondernemingsraad, als bedoeld in de wet op de Ondernemingsraden (WOR).
- f) *Maand* een volledige kalendermaand.
- g) *Week* een volle kalenderweek, die in beginsel begint op maandag 00.00 uur. Daar waar in ploegendienst wordt gewerkt, begint de week aan het begin van de eerste op maandag eindigende dienst;
- h) *Dag* een aaneengesloten tijdvak van 24 uur, dat begint om 00.00 uur. Daar waar in ploegendienst wordt gewerkt, begint de dag aan het begin van de eerste op die dag eindigende dienst.  
Bij de toepassing van toeslagen en/of vergoedingen geldt voor de werknemer werkzaam in ploegendienst als dag, de dienst waarvan de meeste uren vallen op de betreffende kalenderdag;
- i) *Dienstrooster* een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer in beginsel zijn werkzaamheden begint, onderbreekt en beëindigt.

- j) *Dienst* de dagelijkse werktijd waarop volgens het dienstrooster wordt gewerkt. Een dienst wordt geacht te vallen op de dag waarop de meeste uren wordt gewerkt. Incidentele afwijkingen, en/of afwijkingen in verband met de reguliere overdracht van werkzaamheden van een half uur of minder, worden geacht deel uit te maken van de normale werktijd.
- k) *Roostervrije dag* een dag waarop de werknemer werkzaam in een volcontinu-vijfploegendienstrooster, volgens zijn rooster vrij van dienst is.
- l) *Adv-dag* Arbeidsduurverkortingsdag zoals bedoeld in *artikel 12*.
- m) *Functiesalaris* het voor de voltijd werknemer op grond van zijn functie-indeling geldende (basis)schaalsalaris per maand, zoals bedoeld in *artikel 13* en vastgesteld in *bijlage II: schaalsalarissen*.
- n) *Maandinkomen* het functiesalaris eventueel vermeerderd met:  
1. Ploegentoeslag, zoals bedoeld in *artikel 19 lid 1*;  
2. Persoonlijke Toeslag, zoals bedoeld in *artikel 17 lid 3*;  
3. Tegemoetkoming afbouw ploegentoeslag, zoals bedoeld in *artikel 20*.
- o) *Uurwaarde* Bij de toepassing van de cao is de waarde van één (1) uur met 100% betaling vastgesteld als 0,58% van het functiesalaris.
- p) *Feestdagen* Nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag en de door de overheid aangewezen dag voor de viering van Koningsdag.  
  
Een feestdag beslaat een aaneengesloten tijdvak van 24 uur, dat begint om 00.00 uur. Daar waar in ploegendienst wordt gewerkt, geldt als feestdag de dienst waarvan de meeste uren vallen op de betreffende dag.
- q) *Partner* Ongehuwd in de zin van deze definitie voor partner is de man of de vrouw die niet gehuwd is en geen wettelijk geregistreerd partnerschap is aangegaan. Onder partner wordt in deze verstaan:  
  
1. de echtgenoot/echtgenote van de werknemer; of  
  
2. de ongehuwde persoon (m/v) met wie de ongehuwde werknemer een gezamenlijke huishouding voert, mits:  
a. de partner geen bloed- of aanverwant in de rechte lijn van de werknemer is;  
b. de gezamenlijke huishouding ten minste zes maanden wordt gevoerd;  
c. de gezamenlijke huishouding notarieel is vastgelegd in een samenlevingsovereenkomst waarin enige bepalingen van vermogensrechtelijke aard ter zake van de gezamenlijke huishouding zijn geregeld en waarin de werknemer diens partner dusdanig als rechthebbende heeft aangewezen;  
d. uit een opgave uit Basisregistratie Personen (BRP) dient te blijken dat de werknemer en de partner op hetzelfde

adres wonen; of

3. de geregistreerde partner (m/v) met wie de werknemer een geregistreerd partnerschap in de zin van boek 1 van het Burgerlijk Wetboek is aangegaan.

De werknemer zal werkgever schriftelijk in kennisstellen van een eventuele partner, zoals hier bedoeld en van wijzigingen betrekking hebbend op deze definitie. Werkgever kan de werknemer verzoeken om aanvullende schriftelijke informatie, waaruit onomstotelijk blijkt dat sprake is van een partner, zoals in deze definitie wordt bedoeld.

- r) *B.W.* Burgerlijk Wetboek.
- s) *Huishoudelijk Reglement* Het document met onder meer (aanvullende) regels met betrekking tot verplichtingen van werkgever en werknemer, ordemaatregelen, veiligheidsvoorschriften, bepalingen met betrekking tot schorsing en/of ontslag met onmiddellijke ingang.

## **Artikel 2 Deeltijdarbeid**

1. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer, dan zijn de bepalingen van deze cao naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.
2. Op basis van de Wet Flexibel Werken (WFW) kan een werknemer schriftelijk om aanpassing van de arbeidsduur vragen. Dit 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 reageren op het verzoek. De werkgever kan dit verzoek afwijzen op grond van bedrijfsomstandigheden. Indien de werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur afwijst, dan zal hij de werknemer hiervan schriftelijk en gemotiveerd in kennisstellen.
3. In beginsel wordt een verzoek toegestaan als onder meer aan onderstaande wordt voldaan:
  - a. voltijd arbeid, die zich naar oordeel van de werkgever op basis van inhoud van de functie en behoud van een beheersbare (minimum) bezetting leent om in deeltijdarbeid te worden verricht, bijvoorbeeld via onder meer zogenaamde duobanen; en/of
  - b. deeltijdarbeid waarvan het aantal uren per week tenminste 40% van het aantal uren bedraagt dat een voltijd werknemer in deze functie verricht.

## **Artikel 3 Algemene verplichtingen van partijen**

1. De werkgever en vakbonden zullen deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen.
2. De vakbonden zullen op alle mogelijke wijzen nakoming van deze cao door hun leden bevorderen en geen actie voeren of bevorderen die beoogt wijziging te brengen in deze cao onverminderd het bepaalde in [artikel 34](#). Zij zullen hun volledige medewerking aan de werkgever verlenen tot een ongestoorde voortzetting van de onderneming ook indien een actie door derden is of wordt veroorzaakt.

3. De werkgever verplicht zich geen actie te voeren of te steunen, die tot doel heeft wijziging te brengen in deze cao, onverminderd het bepaalde in *artikel 34*.

#### **Artikel 4 Vakbondswerk binnen de onderneming van werkgever**

1. De werkgever erkent dat een goed functioneren van de vakbonden mede afhankelijk is van contacten met en tussen de leden van de vakbonden. Indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, zullen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid de vakbondskaderleden in de gelegenheid worden gesteld hun vakbondswerk te verrichten.
2. De vakbonden erkennen dat het vakbondswerk mede tot doel heeft bestaande en/of wettelijk voorgeschreven interne overlegstructuren, zoals het overleg met de ondernemingsraad en eventuele commissies, te ondersteunen en ook dat het vakbondswerk de veiligheid en de voortgang van de werkzaamheden binnen de onderneming niet mag schaden.
3. De werkgever zal de vakbonden, op hun verzoek doch minimaal eenmaal per kalenderjaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming en over het sociaal beleid. Daarbij zal aandacht worden besteed aan onder meer:
  - a. de werkgelegenheid, waaronder mede wordt verstaan formatie overzicht met verdeling naar functiegroepen en ploegenarbeid, inhuur van uitzendkrachten en contractors, deeltijdarbeid, werkplekken voor werknemers met afstand op de arbeidsmarkt (zoals Wajong-jongeren), wijzigingen in kwantiteit en/of kwaliteit van formatiebezetting (onder meer overwerk, onderbezetting en/of functieontwikkeling);
  - b. Arbobeleid, waaronder mede wordt verstaan veiligheid, vitaliteit, ziekteverzuim en reïntegratiebeleid;
  - c. opleidingsbeleid en (persoonlijke) ontwikkeling van werknemers, gebruik van het instrument Erkenning Verworven Competenties;
  - d. eventuele overige aspecten van het sociaal beleid.Werkgever stelt de vakbonden in de gelegenheid in een zo vroeg mogelijke fase hun visie daarop kenbaar te maken, opdat deze van invloed kan zijn. Tevens zal werkgever eenmaal per kalenderjaar aan de werknemers en de vakbonden een sociaal (jaar)verslag verstrekken.
4. Met inachtneming van het bepaalde in de in lid 5 van dit artikel bedoelde “*AWVN-Regeling*”, faciliteert werkgever het uitruilen van brutoloon voor vakbondslidmaatschap mits en uitsluitend voor zover fiscaal een en ander wettelijk is toegestaan.
5. De werkgever verklaart zich voor de looptijd van de cao bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWVN en vakverenigingen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. De Stichting Fonds Industriële Bonden (Stichting FIB) is belast met de uitvoering.

#### **Artikel 5 Algemene verplichtingen van de werkgever**

1. De werkgever zal een exemplaar van deze cao en bij toekomstige wijzigingen de dan geldende cao aan de werknemer beschikbaar stellen.
2. De werkgever verstrekt aan de werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst. Afwijkingen van deze cao in de individuele arbeidsovereenkomsten ten voor- of nadele van de werknemer zijn niet geldig (standaard-cao), tenzij deze voortvloeien uit voorzieningen op grond van bijzondere omstandigheden zoals onder meer een sociaal plan en/of bijzondere individuele omstandigheden en deze afwijkingen schriftelijk zijn vastgesteld.



3. De werkgever draagt met inachtneming van Arbowet zorg voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en zal daarbij de belangen van de werknemer behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever geeft daartoe de nodige trainingen, opleidingen, instructies, aanwijzingen en voorschriften. Verder stelt de werkgever de nodige veiligheidsmiddelen ter beschikking en zorgt voor medisch- en/of gezondheidskundige begeleiding.  
De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid tot periodiek medisch-gezondheidskundig onderzoek.  
De werkgever zal binnen het Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieubeleid doelmatig per werknemer per jaar gemiddeld (minimaal) drie dagen of diensten aan opleidingen en/of trainingen besteden.
4. De werkgever voert een beleid ter ondersteuning van de ontwikkeling van werknemers met doel en strekking om werknemers in staat te stellen de deskundigheid die de organisatie van hen vraagt te behouden en te blijven ontwikkelen, alsmede optimale ontwikkelingsmogelijkheden te bieden aan werknemers om hun (toekomstige) inzetbaarheid te vergroten. Tevens zal werkgever actief participeren in de door Deltalinqs aangeboden mogelijkheden op het gebied van scholing en arbeidsmarkt.

#### **Artikel 6            Algemene verplichtingen werknemer**

1. De werknemer zal deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen.
2. De werknemer zal de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. De werknemer zal alle in de onderneming geldende regels, onder meer opgenomen in Huishoudelijk Reglement naleven.
3. De werknemer zal alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze in redelijkheid van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen.
4. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster. De werknemer is verplicht ook buiten de vastgestelde werktijden en/of dienstrooster arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften zoals Arbeidstijdenwet en de bepalingen van deze cao in acht neemt.  
*noot:*  
*Voor werknemer met de leeftijd vanaf 10 jaar voorafgaand aan zijn aow-gerechtigde leeftijd zie [Bijlage III](#)*
5. De werknemer is verplicht bij de arbeid de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen ter vermindering van gevaren voor veiligheid en/of gezondheid van hemzelf, van anderen en voor de omgeving dan wel met het oog op het welzijn in verband met de arbeid. Een en ander zoals het een goed werknemer betaamt. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbowet dient de werknemer de ter zake gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen daadwerkelijk volgens voorschrift te gebruiken en volgens de geldende voorschriften mee te werken aan medische begeleiding, waaronder mede wordt verstaan medewerking te verlenen aan een medische keuring.

6. Het is de werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet toegestaan om al dan niet tegen beloning voor derden of als zelfstandige werkzaamheden te verrichten zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever. De werkgever zal de schriftelijke toestemming niet weigeren, tenzij de werkgever daarvoor een objectieve reden heeft.  
De werkgever is bevoegd een werknemer die deze bepalingen niet nakomt zonder behoud van inkomen te schorsen, conform het bepaalde in het Huishoudelijk Reglement. In geval van herhaling zal de werkgever dit beschouwen als een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW.  
De werknemer die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hier bedoelde werkzaamheden voor derden of als zelfstandige, verliest elke aanspraak op de bovenwettelijke aanvullingen zoals bedoeld in *artikel 29*.
7. De werknemer die het voornemen heeft een verbintenis met de overheid aan te gaan, heeft daartoe de schriftelijke toestemming van de werkgever nodig. De werknemer die al voor de indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de vorige zin is aangegaan, is verplicht dit binnen vier weken na indiensttreding aan de werkgever schriftelijk te melden.
8. De werkgever is verantwoordelijk voor ondersteuning en begeleiding en de werknemer is verantwoordelijk voor het op peil brengen en houden van zijn vakbekwaamheid en inzetbaarheid waaronder mede verstaan het geldig houden van, voor het vervullen van de functie, noodzakelijke certificaten en zal meewerken aan door de werkgever getroffen ondersteunende maatregelen.
9. De werknemer is verplicht, zowel tijdens als na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, geheimhouding te betrachten over alles wat hem over de onderneming van de werkgever bekend is geworden en waarover hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan vermoeden.

#### **Artikel 7 Inzetbaarheid en ontwikkeling van werknemers**

1. Partijen hechten groot belang aan de (blijvende) inzetbaarheid van werknemers, als gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer, ongeacht functie of leeftijd van de werknemer. Bijzondere aandacht zal daarbij worden gegeven aan een beleid gericht op de ontwikkeling van de onderneming, waarbij de werknemer in staat wordt gesteld zijn (functie-gerelateerde) kennis, kunde en vaardigheden (blijvend) te ontwikkelen en behouden, alsmede zich te ontwikkelen binnen een loopbaanpad. De aard en omvang van het voor de werknemer geldende opleidingsplan wordt vastgesteld, al dan niet voortkomend uit functionerings- en/of beoordelingsgesprekken dan wel voortkomend uit het algemeen opleidingsbeleid.
2. Naast de functie-gerelateerde opleidingen wordt de werknemer ontwikkelingsmogelijkheden aangeboden. Daarbij geldt dat op initiatief van werknemer of werkgever de werknemer maximaal éénmaal per vier jaar zich kan laten testen op geschiktheid voor andere dan de functie-gerelateerde taken en/of ontwikkeling, mits dit leidt tot een persoonlijk opleidingsplan dat door beide partijen wordt geaccordeerd met het doel dit uit te voeren.
3. In overleg tussen werkgever en werknemer kan worden besloten om het instrument Erkenning Verworven Competenties in te zetten als ondersteuning bij een persoonlijk opleidingsplan. Indien de werkgever, in dezen een verzoek van de werknemer afwijst dan zal hij de afwijzing schriftelijk en gemotiveerd aan werknemer mededelen.

## **Artikel 8            Werkgelegenheid en belangrijke bedrijfsorganisatorische ontwikkelingen**

1.    Bedrijfsorganisatorische wijzigingen:

Het beleid van werkgever is erop gericht de werkgelegenheid in zijn organisatie te continueren. Indien dit door wijzigingen in de bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is, dan zal het streven van werkgever zijn om gedwongen ontslagen zoveel als mogelijk te voorkomen. Indien sprake is van ingrijpende wijziging in de werkgelegenheid, dan zal werkgever met inachtneming van de Wet Melding Collectief Ontslag, Wet op de Ondernemingsraden en/of de SER-Fusiegedragsregels, de vakbonden hierover zo spoedig als mogelijk informeren. In deze omstandigheid wordt de vakbonden in een zo vroeg mogelijke fase in de gelegenheid gesteld hun visie kenbaar te maken zodat deze van invloed kan zijn, en zo nodig te overleggen over een sociaal plan ter opvang van de voor de betrokken werknemers nadelige gevolgen.

2.    Uitzendarbeid:

Werkgever zal een restrictief beleid voeren ten aanzien van inhuren van uitzendkrachten. Bedrijfsomstandigheden waarbij uitzendkrachten door werkgever kunnen worden ingehuurd zijn onder meer: bij piekvorming in werkzaamheden (zoals bij Shutdown en nieuwbouw, arbeidsongeschiktheid en vakantieperioden) en onderbezetting ten gevolge van (moeilijk te vervullen) vacatures en of met het oog op een wijziging in de organisatie, die om een tijdelijke overgangssituatie vraagt.

Werkgever geeft het uitzendbureau de instructie dat de uitzendkracht het salaris ontvangt conform het bepaalde in de cao van Werkgever. Op verzoek van de uitzendkracht en/of de vakbond zal de werkgever meewerken om te onderzoeken of de afspraken correct zijn nagekomen.

3.    Vacatures:

Indien binnen de onderneming van werkgever een vacature ontstaat, zal werkgever deze in eerste aanleg intern openstellen, zodat de (eigen) werknemers de gelegenheid hebben hierop te solliciteren. Mocht dit niet tot vervulling van de vacature leiden, dan zal werkgever de vacature extern bekendmaken.

4.    Personen (m/v) met afstand op de arbeidsmarkt

De werkgever zal zich inspannen om de positie te verbeteren van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals Wajong-jongeren, arbeidsgehandicapte personen en/of personen die om een andere reden een kwetsbare arbeidsmarktpositie hebben.

## Hoofdstuk II

### Indiensttreding en beëindiging arbeidsovereenkomst

#### Artikel 9 Indiensttreding

1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor een periode langer dan zes maanden kan een wederzijdse proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
  - a. één maand, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaar;
  - b. twee maanden, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
2. In de individuele arbeidsovereenkomst kan geen of een kortere termijn worden overeengekomen.
3. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
  - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
  - b. hetzij voor bepaalde tijd; of
  - c. voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding, dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

#### Artikel 10 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en/of tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in **artikel 9 lid 1**, kan de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang worden opgezegd.
2. In alle andere gevallen dan bedoeld onder lid 1, eindigt de arbeidsovereenkomst:
  - I. voor onbepaalde tijd.  
door schriftelijke opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:672 BW. Werkgever en werknemer nemen de in artikel 7: 672 BW bepaalde opzegtermijnen in acht, met dien verstande dat de opzegtermijn ten minste één maand zal bedragen en dat de opzegging alleen kan geschieden tegen het einde van een kalendermaand;
  - II. voor een bepaalde tijd van rechtswege:
    - i) op de kalenderdatum; of
    - ii) op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst (onder meer bij arbeidsovereenkomsten gekoppeld aan het verrichten van een project).  
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.
3. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de werknemer eindigt in alle gevallen van rechtswege op de laatste dag van de maand waarin de werknemer de AOW-ge-rechtigde leeftijd heeft bereikt.

## Hoofdstuk III

### Arbeidsduur, dienstrooster, werktijd en Arbeidsduurverkorting

#### Artikel 11 Arbeidsduur, dienstrooster en gemiddelde werktijd

1. De arbeidsduur van een werknemer met een voltijd dienstverband bedraagt 40 uur per week en 8 uur per dienst. Deze arbeidsduur is via arbeidsduurverkorting (adv) als volgt verkort:
  - a. Dagdienstrooster:

Voor de werknemer die structureel werkzaam is in een dagdienstrooster wordt de arbeidsduur verkort via adv zoals bedoeld in [artikel 12](#), waardoor de gemiddelde werktijd berekend op jaarbasis per week 37,85 uur bedraagt. In het hier bedoeld dagdienstrooster wordt normaliter 40 uur per week gewerkt op doordeweekse dagen binnen het tijdvak van 07.00 uur tot 18.00 uur.
  - b. Tweeploegenrooster:

Voor de werknemer die structureel werkzaam is in een tweeploegenrooster wordt de arbeidsduur verkort via adv zoals bedoeld in [artikel 12](#) waardoor de gemiddelde werktijd, berekend op jaarbasis per week 37,85 uur bedraagt. In het hier bedoelde tweeploegenrooster wordt op doordeweekse dagen normaliter 40 uur per week gewerkt in een cyclus van twee weken.
  - c. Drieploegenrooster:

Voor de werknemer die structureel werkzaam is in een drieploegenrooster wordt de arbeidsduur verkort via adv zoals bedoeld in [artikel 12](#), waardoor de gemiddelde werktijd berekend op jaarbasis, per week 37,85 uur bedraagt. In het hier bedoelde drieploegenrooster wordt normaliter 40 uur per week op doordeweekse dagen gewerkt in een roostercyclus van drie weken.
  - d. Volcontinu- vijfploegendienstrooster:

Voor de werknemer die structureel werkzaam is een in volcontinu-vijfploegendienstrooster wordt de arbeidsduur verkort op grond van zijn dienstrooster vermeerderd met 5 verplichte extra opkomstdiensten van 8 uur waardoor zijn gemiddelde werktijd berekend per jaar, 34,37 uur per week bedraagt. In het hier bedoelde vijfploegenrooster wordt volgens rooster op alle dagen van de kalenderweek gewerkt. Werkgever zal de vijf (extra) verplichte opkomstdiensten minimaal één maand voorafgaand aan het betreffend tijdstip inroosteren, waarbij geldt dat de werknemer niet verplicht kan worden tot meer dan twee opkomstdiensten per kalendermaand.
2. Werkgever deelt de werknemer mee in welk dienstrooster hij zijn werkzaamheden verricht.
3. Met inachtneming van de bepalingen in de Arbeidstijdenwet geldt voor de werknemer per dienst een onbetaalde pauze van een half uur. In afwijking hiervan geldt voor de werknemer werkzaam in ploegendienst, dat deze pauze gedurende de (betaalde) werktijd wordt genoten op het moment dat de werkzaamheden dit toelaten.
4. Werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad afspraken maken over toepassing van de Arbeidstijdenwet.

5. Werkgever zal met in achtneming van de Wet op de Ondernemingsraden met de betrokken werknemers overleggen over structurele wijzigingen van dienstroosters. Indien en voor zover daarbij sprake is van ingrijpende wijzigingen die invloed hebben op de ploegentoeslag en/of invoeren van arbeid op weekenddagen, dan zal werkgever daarover met de vakbonden overleggen.
6. Indien de bedrijfsomstandigheden daarom vragen, kan de werkgever de individuele werktijden aanpassen dan wel voor bepaalde groepen voor bepaalde tijd afwijkende dienstroosters vaststellen.  
Ingeval van te voorziene grote projecten, zoals shutdown zal werkgever met de ondernemingsraad overleggen over aanpassing van de roosters. Deze afwijkende roosters zullen vervolgens tijdig aan de betrokken werknemers worden meegedeeld. Een en ander dusdanig dat de betrokkenen daarmee in hun privé omstandigheden rekening kunnen houden.

## **Artikel 12      Arbeidsduurverkorting (adv)**

1. Dit artikel is uitsluitend en alleen van toepassing op de werknemer die structureel werkzaam is in een van de hieronder genoemde dienstroosters:
  - a. dagrooster, zoals bedoeld in *artikel 11 lid 1-a*;
  - b. tweeploegenrooster, zoals bedoeld in *artikel 11 lid 1-b*;
  - c. drieploegenrooster, zoals bedoeld in *artikel 11 lid 1-c*.
2. De werknemer zoals bedoeld in lid 1 verwerft over een volledig kalenderjaar 14 arbeidsduurverkortingsdagen (adv-dagen) van 8 uur (zijnde 112 uur).  
De werknemer die geen volledig jaar in dienst is en/of indien sprake is van een tussentijdse aanpassing van de individuele arbeidsduur en/of wijziging van dienstrooster, dan verwerft de betreffende werknemer naar evenredigheid adv. Teveel genoten adv wordt verrekend.
3. De werkgever kan per kalenderjaar één adv-dag als collectieve adv-dag inroosteren. Indien de werkgever in het betreffende kalenderjaar geen collectieve adv-dag inroostert, dan kan de werknemer deze dag opnemen overeenkomstig het bepaalde in lid 4.
4. De resterende 13 adv-dagen dienen in beginsel gelijkmatig over het kalenderjaar te worden ingeroosterd. Inroosteren geschiedt door de werkgever overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij de bedrijfsomstandigheden zich naar oordeel van de werkgever daartegen verzetten.
5. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is op een ingeroosterde adv-dag of niet volgens rooster werkt op een door de werkgever vastgestelde collectieve adv-dag zoals bedoeld in lid 3, dan vervalt deze dag zonder dat de werkgever is gehouden tot compensatie.  
Indien de werknemer arbeidsongeschikt is, dan vervalt per maand arbeidsongeschiktheid 1.16 adv-dag. Werkgever zal tweemaal per kalenderjaar op grond van de geregistreerde arbeidsongeschiktheid een herberekening maken en de betrokken werknemer hierover informeren.
6. Indien en voor zover de werknemer in opdracht van werkgever op de ingeroosterde adv-dag werkzaamheden verricht, dan gelden de feitelijk gewerkte uren als overwerk conform *artikel 22*, zonder dat de vervallen adv-uren worden gecompenseerd. Werkgever is alleen gehouden aan het bepaalde inzake overwerk.

7. Het saldo aan niet opgenomen adv-dagen wordt na afloop van het kalenderjaar door werkgever aan werknemer uitbetaald. Deze uitbetaling vindt plaats via een éénmalige bruto-uitkering die uitgekeerd wordt bij de loonbetaling van de maand januari, direct volgend op het betreffende kalenderjaar. De hier bedoelde éénmalige bruto-uitkering maakt geen onderdeel uit van de vakantietoeslag, 13<sup>e</sup> maanduitkering, pensioengrondslag noch van enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.  
De geldelijke tegenwaarde van één (1) adv-dag van 8 uur bedraagt 4,64% van het voor de werknemer geldende maandinkomen.



## Hoofdstuk IV

### Funciegroepen en beloning

#### Artikel 13 Indeling van de functie en functiesalaris

1. De functies van de werknemers zijn of worden door werkgever na overleg met de vakbonden, in beginsel op basis van een functiewaarderingsmethodiek ingedeeld in functiegroepen. De acht vastgestelde functiegroepen staan vermeld in *Bijlage I* van deze cao.
2. Bij elke functiegroep hoort een functiesalarisschaal, die bestaat uit:
  - i) A-schalen gebaseerd op leeftijd en bedoeld voor de leerling die valt onder een Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) of een leerwerkovereenkomst; en
  - ii) B-schalen gebaseerd op periodieken met een minimum en maximum functiesalaris;
  - iii) 3-6-9 jaren toeslag.  
De hier bedoelde functiesalarisschalen zijn vastgesteld en opgenomen *Bijlage II* van deze cao.
3. De werknemer ontvangt van de werkgever schriftelijk mededeling:
  - a. in welke functiegroep zijn functie is ingedeeld; en
  - b. de functiesalarisschaal waarin hij is ingedeeld met vermelding van het voor hem geldende functiesalaris (inclusief de periodieken waarop zijn functiesalaris is gebaseerd).

#### Artikel 14 Vaststellen en (jaarlijkse) herziening van functiesalaris

1. De leerling die valt onder een Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) of een leerwerkovereenkomst, ontvangt het functiesalaris behorend bij de A-schaal waarin zijn functie is ingedeeld en overeenkomt met de leeftijd die hij in het betreffende kalender jaar bereikt.
2. De werknemer die in dienst treedt, wordt in beginsel een functiesalaris toegekend op basis van de schaal waarin zijn functie is ingedeeld in de functiesalarisschaal B op 0 periodieken. Indien de in dit lid bedoelde werknemer naar oordeel van de werkgever in een functie elders zoveel kennis en ervaring heeft opgedaan dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op 0 periodieken in te delen, dan kan werkgever hem binnen de betreffende schaal meer periodieken toekennen. Vervolgens zal hij conform lid 4 ieder jaar een functiejaar en/of periodiek toegekend krijgen.
3. De werknemer die bij indiensttreding naar het oordeel van werkgever nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om zijn functie volwaardig te kunnen uitoefenen, kan door werkgever in beginsel tot drie maanden ingeschaald worden in een lagere schaal dan de schaal waarin zijn functie is ingedeeld. In bijzondere omstandigheden kan door werkgever deze tijdelijk lagere indeling worden verlengd met maximaal drie maanden.
4. De werknemer die het maximum van zijn functieschaal nog niet heeft bereikt, komt eenmaal per kalenderjaar in aanmerking voor een verhoging van zijn functiesalaris met ingang van 1 januari. Indien en voor zover hij het maximum van schaal B nog niet heeft bereikt komt hij in aanmerking voor één extra periodiek. Een en ander totdat het maximum van de schaal B is bereikt.



Bij overgang van de leeftijdsschaal A naar functiesalarisschaal B wordt hij ingedeeld in de functiesalarisschaal B op 0 periodieken.

5. De werknemer die op 1 januari van het betreffende jaar onafgebroken meerjarig is ingeschaald geweest op het maximum functiesalaris van schaal B komt op 1 juli in aanmerking voor de zogenaamde 3-6-9 toeslag op het voor hem geldende maximum functieschaalsalaris als vastgesteld in *Bijlage II*. Deze 3-6-9 toeslag wordt als volgt vastgesteld:
  - a. vanaf 3 jaren tot 6 jaren: 1%;
  - b. vanaf 6 jaren tot 9 jaren: 2%;
  - c. vanaf 9 jaren: 3%.
6. Indien de werknemer op of na 1 november in dienst is getreden en daarbij is ingeschaald in functieschaal B, dan is hij in afwijking van het bepaalde in dit artikel op 1 januari uitgesloten van een periodieke verhoging.
7. Voor de werknemer die afwezig is zonder recht op bezoldiging, geldt in afwijking van artikel 7: 685 BW dat onder meer bij niet naleven van verzuimvoorschriften, onbetaald verlof of willekeurig verzuim, het loon (onder meer maandinkomen, vakantietoeslag, 13<sup>e</sup> maand, vakantiedagen, adv en de overige beloning voortvloeiend uit deze cao) met een evenredig deel wordt verminderd.
8. Werkgever zal uiterlijk op de laatste dag van de betreffende kalendermaand het voor de werknemer geldende salaris betaalbaar stellen.
9. *Arbeidsgehandicapte werknemer in de zin van artikel 2 lid 3 Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten:*  
De werkgever kan, indien de omstandigheden dit naar zijn oordeel rechtvaardigen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid voor de arbeidsgehandicapte werknemer als bedoeld (werd) in artikel 2 lid 3 Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten, een afwijkend schaalsalaris vaststellen. Bij de toepassing van dit lid zal rekening worden gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

#### **Artikel 15 Waarneming en/of tijdelijke plaatsing in een hoger ingedeelde functie**

1. De werknemer die in opdracht van de werkgever tijdelijk in een hoger ingedeelde functie wordt geplaatst respectievelijk voor bepaalde tijd een hoger ingedeelde functie volledig waarneemt, blijft ingedeeld in zijn eigen (oorspronkelijke) functiegroep en functieschaalsalaris. De werknemer kan aan deze tijdelijke plaatsing respectievelijk volledige waarneming geen rechten ontlenen, zoals recht op promotie of hoger loon.
2. Indien de tijdelijke volledige waarneming als bedoeld in lid 1 ten minste 10 achtereenvolgende diensten heeft geduurd, dan ontvangt de werknemer over de betreffende kalendermaand daarvoor een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt per volledige maand van waarneming een toeslag ter grootte van de helft van het verschil tussen de twee betrokken functieschaalsalarissen bij 0 periodieken. Indien het tijdvak van waarneming korter is dan een volledige kalendermaand en valt binnen twee kalendermaanden, dan wordt het tijdvak van waarneming geacht te hebben plaatsgevonden in de gehele tweede maand.

3. Deze vergoeding wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie al rekening is gehouden.

#### **Artikel 16 Promotie naar een hoger ingedeelde functie.**

1. De werknemer die naar het oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om een hoger ingedeelde functie te kunnen uitoefenen en dientengevolge wordt gepromoveerd in deze functie, wordt in beginsel in de met deze functie overeenkomende functieschaal ingedeeld met ingang van de maand direct volgend op de maand waarin deze promotie heeft plaatsgevonden.
2. In afwijking van lid 1 geldt voor de werknemer die naar het oordeel van werkgever nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de hoger ingedeelde functie volwaardig en blijvend te kunnen uitoefenen, dat werkgever hem dan tijdelijk, in beginsel tot drie maanden, kan inschalen in een lagere schaal dan de schaal waarin de betreffende functie is ingedeeld. In bijzondere omstandigheden kan door werkgever deze tijdelijk lagere indeling worden verlengd met maximaal drie maanden.
3. De werknemer die ingeschaald is in een B-schaal en die door werkgever daadwerkelijk wordt gepromoveerd in een hoger ingedeelde functie, ontvangt op basis van de schaal waarin de nieuwe functie is ingedeeld een functiesalaris gelijk aan het aantal periodieken waarop hij was ingeschaald voordat de promotie plaatsvond.  
Indien en voor zover de betrokken werknemer in zijn oorspronkelijke functie een 3-6-9 toeslag genoot, dan geldt dat hij eveneens horizontaal wordt ingeschaald in de nieuwe functieschaal op een gelijk aantal jaren als bedoeld in [artikel 14 lid 5](#).

#### **Artikel 17 Indeling in een lager ingedeelde functie**

1. Eigen verzoek, eigen toedoen of onbekwaamheid.  
De werknemer die op eigen verzoek, eigen toedoen, onbekwaamheid en/of op grond van een disciplinaire maatregel in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst (demotie), wordt in de met deze nieuwe functie overeenkomende lagere schaal ingedeeld met ingang van de maand direct volgend op de maand waarin deze demotie heeft plaatsgevonden.
2. De in lid 1 bedoelde werknemer die ingeschaald is in een B-schaal, ontvangt op basis van de schaal waarin de nieuwe functie is ingedeeld een functiesalaris gelijk aan het aantal periodieken waarop hij was ingeschaald voordat de demotie plaatsvond.  
Indien en voor zover de betrokken werknemer in zijn oorspronkelijke functieschaal een 3-6-9 toeslag genoot, dan geldt dat hij eveneens horizontaal wordt ingeschaald in de nieuwe functieschaal op een gelijk aantal jaren als bedoeld in [artikel 14 lid 5](#).
3. Vastgestelde medisch-arbeidsdeskundige beperking of bedrijfsomstandigheden.  
De werknemer die als gevolg van een vastgestelde medisch-arbeidsdeskundige beperking of als gevolg van een bedrijfsomstandigheid door werkgever in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, ontvangt de werknemer met ingang van de maand waarin de indeling in de lagere salarisschaal plaatsvindt, een aanvullende toeslag gelijk aan het verschil tussen het oude en het nieuwe functiesalaris. Deze aanvullende toeslag wordt herzien op dezelfde data en met dezelfde percentages als het nieuwe functiesalaris. De hier bedoelde aanvullende toeslag wordt aangemerkt als sociaal loon, waar de werknemer geen tegenprestatie voor hoeft te leveren.

Indien de nieuwe functie in een hogere groep wordt ingedeeld, de werknemer promoveert of in een hoger beloond rooster wordt geplaatst, of indien de werknemer een (hogere) uitkering ontvangt ingevolge de sociale verzekeringen, zal de toeslag met het verschil in maandinkomen resp. met die uitkering worden verrekend.

## Hoofdstuk V

### Bijzondere beloning en werken op feestdagen

#### Artikel 18 Algemeen

1. Het functiesalaris is de beloning voor een normale functievervulling in dagdienst. Bijzondere beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan normaliter uit een volledige functievervulling in dagdienst voortvloeit. Incidentele afwijkingen en/of afwijkingen in verband met de reguliere overdracht van werkzaamheden van een half uur of minder, worden geacht deel uit te maken van de normale werktijd.
2. Tenzij in het betreffende artikel anders is bepaald, worden de in dit hoofdstuk bedoelde toeslagen vastgesteld als percentage van het voor de werknemer geldende functiesalaris.
3. In dit hoofdstuk wordt gesproken van het voor de werknemer geldende normale dienstrooster, zijnde zijn reguliere dienstrooster. Echter, indien sprake is van een omstandigheid dat de werknemer tijdelijk respectievelijk voor bepaalde tijd in een afwijkend dienstrooster werkzaam is (onder meer bij shutdownroosters), dan geldt bij de toepassing van dit hoofdstuk dat het afwijkende dienstrooster in de plaats treedt van het reguliere dienstrooster, zodat deze (afwijkende) werktijden als uitgangspunt worden genomen.

#### Artikel 19 Ploegentoeslag

1. De werknemer die structureel werkzaam is in een (vast) dienstrooster met ploegendienst, komt in aanmerking voor een ploegentoeslag. Deze ploegentoeslag is gebaseerd op een van onderstaande dienstroosters en wordt per volledig gewerkte kalendermaand bepaald.
  - a. Volcontinu -vijfploegendienst: 28,5%.
  - b. Drieploegendienst: 20%.
  - c. Tweeploegendienst: 12%.
2. Indien en voor zover een werknemer slechts gedurende een deel van een maand in ploegendienst werkt, dan wordt in beginsel de betreffende toeslag zoals bedoeld in lid 1 naar evenredigheid over het aantal gewerkte diensten toegekend.
3. Voor de werknemer werkzaam in een dagdienstrooster die in opdracht van werkgever tot maximaal 10 opeenvolgende diensten werkzaamheden verricht in een ploegendienst, geldt in afwijking en met uitsluiting van de leden 1 en 2, dat hij per gewerkte ploegendienst van 8 uur in aanmerking komt voor onderstaande toeslag:
  - a. per gewerkt uur op maandag tot en met zaterdag: 0,29%;
  - b. per gewerkt uur op zondag: 0,58%;
  - c. per gewerkt uur op een feestdag: 1,16%.

Indien de in dit lid bedoelde werknemer meer dan 10 opeenvolgende diensten werkzaamheden verricht in ploegendienst, dan geldt het bepaalde in lid 2. Indien het tijdvak van de werkzaamheden korter is dan een volledige kalendermaand doch meer dan 10 diensten bedraagt en valt binnen twee kalendermaanden, dan wordt het tijdvak geacht geheel in de tweede maand te vallen.

## Artikel 20 Tegemoetkoming verlies ploegentoeslag

1. De werknemer als bedoeld in *artikel 19 lid 1* die in een lager beloonde ploegendienst of dagdienst wordt geplaatst, verliest met ingang van de dag van overplaatsing zijn ploegentoeslag. Indien de overplaatsing heeft plaatsgevonden als gevolg van een vastgestelde medisch-arbeidsdeskundige beperking of als gevolg van een bedrijfsomstandigheid en de betrokken werknemer direct voorafgaande aan de overplaatsing minimaal drie onafgebroken maanden in het betreffende ploegenrooster werkzaam is geweest, dan komt hij in aanmerking voor een tegemoetkoming verlies ploegentoeslag.
2. Deze tegemoetkoming respectievelijk de afbouw ploegentoeslag is gebaseerd op het aantal maanden en/of jaren die de werknemer onafgebroken werkzaam is geweest in het (oorspronkelijke) dienstrooster. Het afbouwpercentage is gebaseerd op het verschil tussen enerzijds de oorspronkelijke ploegentoeslag en anderzijds geen of de lagere (nieuwe) ploegentoeslag. Het verschil wordt als nominaal geldbedrag vastgesteld, maakt geen onderdeel uit van het functiesalaris en stijgt niet mee met algemene verhogingen.  
De tegemoetkoming zal niet leiden tot een hoger inkomen, daarom zal onder meer bij het toekennen van een WIA/WGA- of andere op grond van arbeidsongeschiktheid toegekende uitkering daarmee bij de vaststelling rekening worden gehouden.
3. De hoogte en tijdsduur van de tegemoetkoming in het toeslagverlies is gebaseerd op de duur waarin de werknemer direct voorafgaand aan de overplaatsing aaneengesloten (hogere) ploegendiensttoeslag heeft ontvangen en een daaraan verbonden staffel, waarmee het toeslagverlies aflopend en volledig als volgt wordt afgebouwd:
  - a. Meer dan drie maanden:  
Uitsluitend gedurende de looptijd van de betreffende maand van overplaatsing het volledige toeslagverlies;
  - b. Meer dan zes maanden:
    1. gedurende de lopende maand van overplaatsing; en
    2. de direct daarop volgende maand het volledige toeslagverlies;
  - c. Meer dan drie jaren:
    1. gedurende de lopende maand van overplaatsing;
    2. de direct daarop volgende 2 maanden: 100%; en
    3. de direct daarop volgende 3 maanden: 80%;
    4. de direct daarop volgende 3 maanden: 60%;
    5. de direct daarop volgende 2 maanden: 40%;
    6. de direct daarop volgende 2 maanden: 20% van het volledige toeslagverlies;
  - d. Meer dan vijf jaren:
    1. gedurende de lopende maand van overplaatsing;
    2. de direct daarop volgende 2 maanden: 100%; en
    3. de direct daarop volgende 5 maanden: 80%;
    4. de direct daarop volgende 5 maanden: 60%;
    5. de direct daarop volgende 4 maanden: 40%;
    6. de direct daarop volgende 4 maanden: 20% van het volledige toeslagverlies.

Noot:  
Voor werknemer vanaf 55 jaar zie *Bijlage III*

4. Bij herplaatsing in een hoger beloonde ploegendienst, promotie en/of via functiewaardering verkregen indeling in een hogere functiesalaris dan wel in geval van arbeidsongeschiktheid als de WIA/WGA- of andere uitkering op grond van arbeidsongeschiktheid stijgt, dan wordt het resterende deel van de hier bedoelde toeslag evenveel verminderd als het inkomen stijgt.
5. In de omstandigheid waarbij een werknemer binnen de referentieperiode werkzaam is geweest in ploegenroosters met verschillende ploegentoeslagen en de toepassing van dit artikel voor werknemer zou leiden tot een evident onbillijke uitkomst, dan kan werkgever ten gunste van de werknemer afwijken in de geest van de hier bedoelde tegemoetkoming verlies ploegentoeslag. De werknemer kan het besluit van de werkgever voorleggen aan de vertrouwenscommissie.

## **Artikel 21      Consignatie en extra opkomst**

1. Onder consignatie wordt verstaan de uren die de werknemer binnen een tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende diensten verplicht beschikbaar is om in geval van onvoorziene omstandigheden in opdracht van de werkgever zo spoedig mogelijk de bedoelde arbeid te verrichten. De werknemer die in opdracht van de werkgever is geconsigneerd, dient zich gedurende het tijdvak van consignatie op de daartoe door de werkgever voorgeschreven wijze bereikbaar te houden opdat hij bij een oproep onmiddellijk beschikbaar en inzetbaar is.

*noot:*

*Voor de werknemer met de leeftijd vanaf 10 jaar direct voorafgaand aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd geldt conform bijlage III dat consignatiedienst op vrijwillige basis is. Er zal binnen afdelingen waar consignatiediensten gedraaid worden, jaarlijks in gezamenlijkheid bekeken worden hoe hier invulling aan te geven.*

2. De werknemer die in opdracht van de werkgever is geconsigneerd, zoals bedoeld in lid 1, ontvangt voor elk dag consignatie een toeslag:

a.   maandag tot en met vrijdag:	0,7%;
b.   zaterdag en zondag:	2%;
c.   feestdagen:	2,5%.

In afwijking van artikel 2 geldt voor de deeltijdwerknemer, dat deze procentuele vergoedingen worden berekend over het voor hem geldende voltijd functiesalaris.

3. De werknemer die in opdracht van werkgever een extra opkomst (extra reistijd van huis naar onderneming) moet maken voor het verrichten van werkzaamheden, ontvangt per extra opkomst een vergoeding van 1,5%.

In afwijking van [artikel 2](#) geldt voor de deeltijdwerknemer, dat deze procentuele vergoeding wordt berekend over het voor hem geldende voltijd functiesalaris.

## **Artikel 22      Overwerk**

1. Onder overwerk wordt verstaan, de (extra) gewerkte uren die een werknemer in opdracht van de werkgever heeft gewerkt, waarmee dan de voor hem door werkgever vastgestelde normale arbeidsduur is overschreden.

Voor de werknemer werkzaam in een volcontinu-vijfploegendienstrooster geldt als overwerk de gewerkte uren boven het voor hem geldende dienstrooster, waarbij de verplichte opkomstdiensten, als bedoeld in [artikel 11 lid 1-d](#), eveneens als normale werktijd wordt beschouwd (daarom geen overwerk).

*noot:*

*Voor werknemer met de leeftijd vanaf 10 jaar voorafgaand aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd zie [Bijlage III](#)*

Voor een deeltijdwerknemer, zoals bedoeld in [artikel 2](#) is eerst sprake van overwerk indien hij meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en wanneer de normale arbeidsduur van een voltijd dienstverband wordt overschreden.

2. Indien een werknemer bij het ontstaan van het overwerk ervoor kiest om het overwerk volledig te laten uitbetalen, dan ontvangt hij per gewerkt uur overwerk een (verhoogde) vergoeding (inclusief de waarde van het gewerkte uur). De vergoeding is bepaald in de tabel onder lid 3.

De werknemer kan ervoor kiezen het in dit artikel bedoelde overwerk te compenseren in vrije tijd. In dit geval wordt uitsluitend de overwerktoeslag per gewerkt uur uitbetaald en kan de werknemer 1 uur tijd-voor-tijd opnemen conform lid 4. De toeslag is bepaald in de tabel onder lid 3.

De werknemer kan, na de gemaakte keuze geen aanspraak maken op andere overwerkvergoedingen noch verrekening met “tijd-voor-tijd” (bij de keuze voor de verhoogde vergoeding), cumulatie is uitgesloten.

3. De werknemer die op grond van lid 1 overuren heeft gewerkt, ontvangt op grond van zijn keuze als bedoeld in lid 2, per gewerkt uur onderstaande vergoeding. Deze overwerkvergoeding bedraagt per gewerkt overuur de volgende percentages op basis van het functiesalaris :

	Keuze :	uitbetalen		Tijd voor tijd	
			(uurwaarde)	toeslag naast 1 uur tijd	(uurwaarde)
<u>I.</u>	<u>Dagdienst, 2- en 3-ploegendienst</u>				
	a. per gewerkt uur op maandag t/m vrijdag	1,45%	(250%)	0,29%	(50%)
	b. per gewerkt uur op zaterdag en zondag	1,45%	(250%)	0,87%	(150%)
	c. per gewerkt uur op een Feestdag	2,32%	(400%)	1,74%	(300%)
<u>II.</u>	<u>Volcontinu 5-ploegendienst</u>				
	a. per gewerkt uur op maandag t/m zaterdag	1,45%	(250%)	0,29%	(50%)
	b. per gewerkt uur op zondag of op een roostervrije dag	1,45%	(250%)	0,87%	(150%)
	c. per gewerkt uur op een Feestdag	2,32%	(400%)	1,74%	(300%)

4. Opname “tijd-voor-tijd”

Indien de werknemer heeft gekozen voor de in lid 2 bedoelde “tijd-voor-tijd”-compensatie, dan dient deze tijd te worden opgenomen binnen het tijdvak van 60 kalenderdagen, gerekend vanaf de dag dat de overuren zijn gewerkt. De werknemer kan nooit meer “tijd-voor-tijd”-uren opnemen, dan hij aan overuren heeft gewerkt. Het tijdstip van opnemen van deze “tijd-voor-tijd”-uren wordt vastgesteld door de werkgever overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij de bedrijfsomstandigheden zich naar oordeel van de werkgever hiertegen verzetten. De “tijd-voor-tijd”-uren kunnen in alle gevallen, nooit op een feestdag worden opgenomen.

Indien en voor zover deze “tijd-voor-tijd”-uren niet zijn opgenomen, uiterlijk binnen de termijn van 60 dagen, dan vervallen voor deze uren het recht op “tijd-voor-tijd”. Werkgever zal vervolgens de vervallen “tijd-voor-tijd” uren, conform de uurwaarde als bedoeld in [artikel 1 lid O](#) uitbetalen aan 0,58% (100% uurwaarde) per uur.



### **Artikel 23 Meeruren deeltijdwerknemer**

1. Wanneer de deeltijd werknemer zoals bedoeld in *artikel 2* in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster, maar daardoor niet meer uren werkt als een voor hem vergelijkbare voltijd werknemer, dan worden deze meer gewerkte uren boven zijn dienstrooster tot het niveau aan uren waarop de voltijd werknemer recht heeft op overwerk aangemerkt als meeruren.
2. Met uitsluiting van *artikel 22* (overwerktoeslag) worden meeruren, per gewerkt uur beloond met 0,58% van het voor de werknemer geldende (voltijd) functiesalaris, vermeerderd met een meerurentoeslag per gewerkt uur. Een en ander dusdanig dat de deeltijd werknemer voor deze meer gewerkte uren gelijk wordt beloond als een voltijd werknemer.

### **Artikel 24 Werken op zon- en feestdagen**

1. Op zon- en feestdagen wordt in beginsel niet gewerkt, tenzij het arbeid in volcontinu-vijfploegendienst betreft. De werknemer die op een doordeweeks vallende feestdag (maandag tot en met vrijdag) vrijgesteld is van zijn werkzaamheden, behoudt over deze dag zijn inkomen.
2. De werknemer werkzaam in een volcontinu-vijfploegendienstrooster die volgens zijn dienstrooster op een feestdag werkt, ontvangt daarvoor per gewerkt uur een toeslag ter grootte van 1,16%.
3. De werknemer werkzaam in een volcontinu-vijfploegendienstrooster die volgens zijn rooster op een doordeweeks vallende feestdag (maandag tot en met vrijdag) een vrije dag heeft en daardoor niet werkt, ontvangt per betreffende feestdag een compensatie ter grootte van 4,64%.

### **Artikel 25 Verzuimuren (slaapuren) ten behoeve van narust bij overwerk in de nacht**

1. De werknemer die werkzaam is in een dagdienstrooster en die in opdracht van werkgever buiten de voor hem geldende roostertijden werkzaamheden verricht binnen het tijdvak vanaf 22.00 uur tot aan de begintijd van zijn normale dienst, kan vervolgens de binnen het etmaal aansluitende normale dienst met zoveel uren later aanvangen als het aantal gewerkte uren binnen het betreffende tijdvak met een maximum van 8 uren.
2. Indien de in lid 1 bedoelde werkzaamheden beginnen op of na 04.00 uur, dan kan de werknemer geen aanspraak maken op de in dit artikel bedoelde verzuimuren.
3. De in dit artikel bedoelde verzuimuren kunnen uitsluitend worden genoten tussen aanvang en einde van de dienst direct aansluitend aan en binnen het etmaal van het moment waarop het recht is ontstaan. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.



## Hoofdstuk VI

### Vakantietoeslag en 13<sup>e</sup> maanduitkering

#### Artikel 26: Vakantietoeslag en 13<sup>e</sup> maanduitkering

1. Het tijdvak waarover de vakantietoeslag en 13<sup>e</sup> maanduitkering wordt verworven, valt samen met het kalenderjaar.
2. De werknemer die gedurende een volledig jaar in dienst is, verwerft over dit jaar een vakantietoeslag van 8% van 12-maal het voor hem geldende maandinkomen van de maand april. De werkgever zal uiterlijk 1 mei van het betreffende kalenderjaar, de vakantietoeslag betaalbaar stellen.
3. De werknemer die gedurende een volledig jaar in dienst is, verwerft over dit jaar een 13<sup>e</sup> maanduitkering welke gelijk is aan het voor hem geldende maandinkomen van de maand december, welk bedrag door werkgever bij de loonbetaling van de maand december betaalbaar wordt gesteld.
4. In de vakantietoeslag en de 13<sup>e</sup> maandbetaling zijn begrepen de eventuele vakantietoeslaguitkeringen krachtens Sociale Verzekeringswetten.
5. Voor de werknemer die niet gedurende het gehele jaar in dienst van de werkgever is, of de werknemer waarbij gedurende het jaar sprake is van een tijdelijke of structurele wijziging in zijn individueel overeengekomen arbeidsduur, dan worden de onder de leden 2 en 3 bedoelde uitkeringen naar evenredigheid toegekend op basis van de feitelijke arbeidsduur en/of diensttijd. Een eventueel verschil zal worden verrekend.

## Hoofdstuk VII

### Geoorloofd verzuim en vakantiedagen

#### Artikel 27 Geoorloofd verzuim

1. De werknemer kan voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden doorbetaald verlof opnemen, als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet Arbeid en Zorg en of Wet Invoering Extra Geboorteverlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling plaats.

Het recht bestaat in ieder geval:

**a. van de dag van overlijden tot en met de dag der begrafenis:**

bij overlijden en begrafenis van de partner, of van een tot het gezin behorend en bij het gezin inwonend kind of pleegkind van de werknemer. Hetzelfde geldt bij het overlijden van ouders of schoonouders mits hij de volledige zorg heeft voor alle regelingen ter zake van dat overlijden.

**b. gedurende twee dagen of diensten:**

- bij overlijden of begrafenis van één zijner ouders of niet onder a genoemde kinderen of pleegkinderen;
- bij huwelijk van de werknemer.

**c. gedurende één dag of dienst:**

- op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders der partner, kleinkinderen, broers, zusters, schoonouders, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters;
- bij huwelijk één zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders, schoonouders, zwagers en schoonzusters;
- bij het 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer en bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van zijn ouders en schoonouders;
- bij ondertrouw van de werknemer;
- bij het 20-, 30-, 35- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
- eenmaal bij aanvaarding van een geestelijke staat door een kind of pleegkind van de werknemer.

**d. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur** tot een maximum van twee dagen of diensten, indien een werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld 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 vergoeding voor salaris-derving welke hij van derden zou hebben kunnen ontvangen.

#### 2. Bevallings- en ouderschapsverlof

- a. De werknemer die gebruik maakt van het recht op bevallings- en/of ouderschapsverlof zal na afloop hiervan in zijn oorspronkelijke functie of gelijkwaardige functie worden herplaatst.

- b. Wanneer de werknemer die gebruik maakt van het recht op ouderschapsverlof en bijgevolg gedurende die periode minder uren per week werkt dan oorspronkelijk, zal de pensioenopbouw geschieden op basis van het oorspronkelijk aantal uren. De meerkosten hiervan zijn voor rekening van de werkgever.
- c. Met betrekking tot de werknemer die gebruik maakt van ouderschapsverlof zal de werkgever doen wat in zijn vermogen ligt om te bevorderen dat eventuele uitkeringen krachtens de Sociale Verzekeringswetgeving gebaseerd zullen zijn op het dienstverband zoals dat was vóór gebruikmaking van het ouderschapsverlof.

### 3. **Geboorteverlof (WIEG)**

Binnen de onderneming van werkgever wordt de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) onverkort gevolgd. Aanvullend geldt, indien en voor zover gewenst kan de werknemer de wettelijke uitkering bij aanvullend geboorteverlof aanvullen via uitruil van zijn verlofrechten. Werknemer en werkgever zullen daarover onderling afspraken maken en deze schriftelijk vastleggen.

Werkgever zal gedurende de periode van (aanvullend) geboorteverlof de pensioenopbouw voortzetten.

### 4. **Geoorloofd verzuim in verband met vakbondswerk**

- a. Indien een werknemer als officieel afgevaardigde voor een statutaire landelijke vergadering van de vakbond is aangewezen, zal de werkgever hem op verzoek van het hoofdbestuur van deze vakbond verzuim met behoud van maandinkomen toekennen, indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden zich naar het oordeel van de werkgever hiertegen niet verzetten. Als regel zal dit verzuim drie dagen of diensten per jaar niet overschrijden.
- b. Indien het hoofdbestuur van de vakbond de werkgever verzoekt een werknemer in de gelegenheid te stellen een door de vakbond georganiseerde vormings- of scholingscursus bij te wonen, zal de werkgever nagaan of de bedrijfsomstandigheden naar zijn oordeel dit verzuim toelaten. Als regel zal de werknemer niet meer dan vier dagen of diensten verzuim per twee jaar met behoud van maandinkomen worden toegekend.  
Het vorenstaande is niet van toepassing op cursussen en bijeenkomsten die dienen ter opleiding tot vakbondsfunctionaris(-sen).

## **Artikel 28 Vakantiedagen**

- 1. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
- 2. De werknemer verwerft over een volledig kalenderjaar een wettelijk recht op vakantie met behoud van het voor hem geldende maandinkomen van vier keer de gemiddelde arbeidsduur per week (zijnde 20 dagen van 8 uur bij een voltijd arbeidsovereenkomst).
- 3. Naast de vakantiedagen zoals bedoeld in lid 2, verwerft de werknemer over een volledig kalenderjaar bovenwettelijk recht op vakantie met behoud van het voor hem geldende maandinkomen. Voor de werknemer die op 1 januari van het betreffende vakantiejaar de leeftijd heeft:
  - a. tot 40 jaar: 5 vakantiedagen van 8 uur;
  - b. 40 jaar tot 45 jaar, of  
bij vijf ononderbroken dienstjaren: 6 vakantiedagen van 8 uur;
  - c. 45 jaar tot 50 jaar, of  
40 jaar en ouder is en

- |  |                            |
|--|----------------------------|
| vijf ononderbroken dienstjaren heeft:  | 7 vakantiedagen van 8 uur; |
| d. 50 jaar en ouder,<br>of 45 jaar en ouder is en<br>vijf ononderbroken dienstjaren heeft: | 8 vakantiedagen van 8 uur; |
| e. 50 jaar en ouder is en<br>vijf ononderbroken dienstjaren heeft:                         | 9 vakantiedagen van 8 uur. |

*Noot:*

*Voor de werknemer vanaf 10 jaar direct voorafgaand aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd geldt een (aanvullende) zgn. seniorenregeling, zie bijlage III-D.*

4. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, dan wel waarbij op grond van zijn individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur is gewijzigd, heeft recht op een evenredig deel van de onder leden 2 en 3 bedoelde vakantie.
5. De werknemer dient in beginsel alle aan hem toekomende vakantiedagen op te nemen in het vakantiejaar waarin ze worden verworven. Het tijdstip van de vakantie wordt door de werkgever vastgesteld overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij de bedrijfsomstandigheden zich naar het oordeel van de werkgever daartegen verzetten. De werkgever kan in afwijking van de vorige volzin in overleg met de ondernemingsraad aan het begin van het vakantiejaar, maximaal één vakantiedag van 8 uur als (collectieve) vakantiedag inroosteren.
6. De werknemer heeft recht op een aaneengesloten vakantie binnen een tijdvak van 21 opeenvolgende kalenderdagen, mits de werknemer over voldoende saldo aan vakantie beschikt.  
Uitsluitend voor de werknemer die vast werkzaam is in volcontinu-vijfploegenrooster geldt, dat hij gedurende zijn vakantie ten minste vier zaterdagen en zondagen en ten hoogste zes zaterdagen en zondagen kan opnemen.  
De aaneengesloten vakantie wordt in beginsel toegekend in de periode ingaande op 1 mei en eindigend op 30 september van het betreffende vakantiejaar. De werkgever kan bepalen dat de werknemer, behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor een vakantie indient voor een bepaalde termijn voor aanvang van de gewenste vakantie.
7. Indien over een tijdvak geen loon is verschuldigd, wordt over dit tijdvak geen recht op vakantie opgebouwd, tenzij een van de situaties zoals genoemd in artikel 7:635 BW zich voordoet, te weten:
  - a. volledige arbeidsongeschiktheid;
  - b. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
  - c. andere redenen genoemd in artikel 7: 635 BW.In de onder a. en b. bedoelde gevallen worden wettelijke vakantierechten verworven over de wettelijk vastgestelde periode, en bovenwettelijke vakantierechten slechts over de laatste zes maanden waarin geen arbeid wordt verricht.
8. Samenvallen van vakantie met andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
  - a. Indien de werknemer geen arbeid heeft verricht op basis van geoorloofd verzuim als bedoeld in *artikel 27 lid 1*, dan zullen voor het verzuim op die dagen in beginsel geen vakantie-uren op zijn tegoed worden verminderd.

- b. Indien een omstandigheid als bedoeld onder sublid a. intreedt tijdens een vastgestelde en ingegane vakantie, dan geldt in afwijking van sublid a. dat dan wel vakantie-uren worden afgeschreven, tenzij de werknemer voorafgaand aan de vastgestelde vakantie aan de werkgever heeft medegedeeld dat de betreffende gebeurtenis zich zou voordoen. Indien en voor zover het daarbij handelt om omstandigheden van overlijden, begrafenis en bevalling zoals bedoeld in [artikel 28 lid 1](#) waarbij de werknemer niet in staat was vooraf van de gebeurtenis melding te maken, dan kan deze melding per omgaande dan wel zo spoedig als mogelijk door werknemer worden gedaan.
  - c. Indien de werknemer op een vastgestelde vakantiedag ziek wordt, dient hij dit zo spoedig mogelijk door te geven aan werkgever, conform de verzuimregels zoals deze binnen de onderneming gelden. De werknemer komt in aanmerking voor doorbetaling van zijn maandinkomen tijdens ziekte, indien hij per omgaande door een volwaardige en officiële medische verklaring zijn ziekte aantoont en deze wordt geaccepteerd. In dat geval zullen geen vakantiedagen worden afgeschreven van zijn tegoed.
9. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal werknemer, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar oordeel van de werkgever toestaan, in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantierechten op te nemen. Deze vakantie mag echter niet eenzijdig in de termijn van opzegging worden vastgesteld. Een eventueel tekort of overschot aan vakantierechten bij het einde van de arbeidsovereenkomst, zal bij de eindafrekening worden verrekend.
10. De werkgever is op verzoek van de werknemer verplicht aan de werknemer een verklaring uit te reiken waaruit blijkt over welk tijdvak de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft. Indien de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat, heeft hij tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op vakantie zonder loon gedurende het tijdvak waarover hij blijkens een verklaring, zoals bedoeld in de vorige volzin, nog aanspraak op vakantie heeft. Voor de werknemer die bij werkgever in dienst treedt, geldt dat hij bij aanvang van het dienstverband een schriftelijke verklaring kan verstrekken, zoals afgegeven door (vorige) werkgever aangaande zijn hoeveelheid (onbetaalde) vakantiedagen waarop hij aanspraak heeft.
11. Niet opgenomen wettelijke vakantiedagen vervallen conform de wet. Bovenwettelijke vakantiedagen vervallen na vijf jaar.
12. Indien een werknemer die vast werkzaam is in volcontinu-vijfploegendienstrooster een vakantiedag van 8 uur opneemt op een doordeweekse feestdag (maandag tot en met vrijdag), wordt met behoud van het maandloon per verzuimd uur een toeslag betaald van 0,58% van het voor hem geldende functiesalaris.
13. De werknemer heeft het recht om per kalenderjaar zes extra vrije dagen van 8 uur te kopen. Hiervoor wordt bij de salarisbetaling een bedrag ingehouden van 5,3% van het maandinkomen. Deze inhouding heeft geen effect op de vakantietoeslag, de 13e maanduitkering noch op de pensioengrondslag. Het niet gebruikte recht op het kopen van dagen vervalt aan het einde van het jaar.

## Hoofdstuk VIII

### Arbeidsongeschiktheid

#### **Artikel 29 Loondoorbetaling en aanvulling tijdens de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid**

**i. Wetgeving**

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

**ii. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 104 weken**

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 104 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen worden doorbetaald.

**iii. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling in de eerste periode van 52 weken**

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

**iv. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling in de tweede periode van 52 weken**

Indien werknemer voldoet aan de verplichtingen die aan hem worden gesteld onder meer in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter, dan zal gedurende de tweede periode van 52 weken van de wettelijke loondoorbetaling als genoemd in artikel 7: 629 BW deze wettelijke doorbetaling worden aangevuld tot 100% van het bruto maandinkomen.

#### **Artikel 30 Weigeren loondoorbetaling en/of aanvullingen**

1. De werkgever heeft het recht om de in [artikel 29](#) bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
  - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden of arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek, waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
  - b. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
  - c. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
  - d. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passende arbeid te verrichten;
  - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot reïntegratie;
  - f. zonder deugdelijke grond zijn aanvraag voor een WIA-uitkering later indient dan wettelijk is voorgeschreven.

2. De werkgever heeft het recht om de in [artikel 29](#) bedoelde loondoorbetalingen en de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer:
  - a. die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
  - b. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagd deskundigenoordeel (second opinion) van het UWV;
  - c. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.
3. Indien de werknemer op grond van voormelde geen recht heeft op loonbetaling, aanvullingen en/of toeslag, dan heeft de werknemer ook geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag, 13<sup>e</sup> maanduitkering, vakantiedagen en overige beloningen.

### **Artikel 31 Regres**

Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, dan zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de werknemer dit weigert, dan heeft hij geen recht op de in [artikel 29](#) genoemde aanvullingen.

### **Artikel 32 Beleidsintenties bij langdurige arbeidsongeschiktheid**

1. Werkgever zal zich onder meer door zorgvuldig ziekteverzuimbeleid blijven inspannen om de instroom in de WIA tot een minimum te beperken.
2. Bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid blijft werkgever zich maximaal inspannen om intern een passende oplossing voor betrokken werknemer te vinden. Via scholing of anderszins zal daarbij getracht worden de betrokken werknemer, indien en voor zover mogelijk, in een gelijkwaardige (volwaardige) functie te herplaatsen.
3. Indien sprake is van een vastgestelde arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%, dan zal werkgever zich inspannen om het dienstverband te handhaven, met voor de werknemer zoveel mogelijk behoud van zijn oorspronkelijke inkomen.
4. Bij arbeidsongeschiktheid vanaf 35 tot 80%, dan zal de werkgever zich inspannen om het dienstverband voort te zetten waarbij gestreefd wordt de werknemer te herplaatsen in een voor hem passende functie waarbij hij minimaal 50% van zijn restverdiencapaciteit benut.
5. Indien interne herplaatsing onmogelijk is en daardoor sprake is van een externe reïntegratie, dan kan de betrokken werknemer zich laten bijstaan door een deskundige van de vakbond. Werkgever en werknemer streven om tot een maatwerkoplossing te komen.



## Hoofdstuk IX

### Diversen en slotbepaling

#### **Artikel 33 Pensioen**

1. In het bedrijf van de werkgever is een pensioenregeling van kracht, waaraan de deelneming door de werknemers die in dienst zijn van de werkgever verplicht is volgens de desbetreffende toetredingsbepalingen.
2. Wijzigingen in de pensioenregeling betrekking hebbende op de werknemersbijdrage in de premie of de hoogte van de uitkeringen kunnen alleen worden doorgevoerd in overleg met de vakvereniging.
3. De reductie van 0,9% van de werknemerspremie in 2003 is de compensatie voor de afschaffing (van het werkgeversdeel) van de premiespaarregeling.  
Dit is alleen van toepassing op werknemers in dienst op 31 december 2015.

#### **Artikel 34 Duur en (tussentijdse) wijziging van de cao en de oplossing van geschillen**

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 augustus 2023 en eindigt op 31 juli 2025 van rechtswege, zonder dat enige opzegging is vereist. Deze cao vervangt de vorige tussen partijen afgesloten cao met werkingsduur vanaf 1 juli 2021 tot en met 31 juli 2023, waarbij nawerking van bepalingen van de vorige cao's hierbij uitdrukkelijk wordt uitgesloten.
2. Wijziging van deze collectieve arbeidsovereenkomst tijdens de looptijd is alleen mogelijk als naar het oordeel van partijen bijzondere omstandigheden een dergelijke wijziging rechtvaardigen en zij die omstandigheden aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien.
3. Als één van de partijen bijzondere omstandigheden als bedoeld in lid 2 aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partijen bij schriftelijk verzoekt een wijziging van deze collectieve arbeidsovereenkomst te overwegen, zijn partijen tot gezamenlijk overleg hierover verplicht.
4. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen vier weken nadat deze aan de orde zijn gesteld geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze cao met inachtneming van een termijn van twee maanden per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Aldus tussen partijen vastgesteld en ondertekend te Rotterdam,  
*namens:*

**Huntsman Holland B.V.**

**Federatie Nederlandse Vakbeweging**

**CNV Vakmensen.nl**



## Bijlage I

### Functiegroepen en Beroepsprocedure Functiewaardering.

#### A. Functiegroepen

Groep 5	Groep 8
Operator Polyols Blending DS	Accounts Receivable Accountant
Training Laborant	Allround Operator US
Training Operator DS	Assistant VAT Accountant
Training Operator US	Human Resources Administrator
Groep 6	Jr. Buyer Logistics
Basis Operator DS	Operations Maintenance Coordinator
Basis Operator US	Personnel Assistant
Laborant	Plant Technician
Operator Variants DS	Process Analyser Constructor
Secretaresse	Secretaresse
Groep 7	Sr. Allround Laborant
Area Operator DS	Sr. Operator DS
Area Operator US	Store Keeper
Assistant Site Accounting	Training Assistant
Expeditier/Storekeeper	

#### B. *Beroepsprocedure functiewaardering*

##### 1. Beroepsgronden

De werknemer kan beroep aantekenen, indien hij van mening is dat:

- a. de voor zijn functie geldende functieomschrijving niet of niet meer in overeenstemming is met de feitelijke inhoud van die functie;
- b. de waardering respectievelijk de indeling van zijn functie niet in overeenstemming is met het uitgebrachte functiewaarderingsresultaat;  
Het beroep wordt schriftelijk en met redenen omkleed aangetekend.

##### 2. Beroepstermijn

- a. Beroep kan te allen tijde worden aangetekend indien naar de mening van de werknemer de feitelijke inhoud van de functie een duidelijke afwijking van de functieomschrijving heeft ondergaan.
- b. Beroep tegen indeling van de functie dient te worden ingesteld binnen drie maanden nadat de werknemer over de indeling van zijn functie is geïnformeerd.

### **3. Beroepsprocedure**

#### **A. via de direct leidinggevende**

1. Beroep dient bij de direct leidinggevende te worden aangetekend. Deze vermeldt op de brief de datum van ontvangst.
2. De werknemer dient de zaak eerst te bespreken met zijn direct leidinggevende. Indien de direct leidinggevende en de personeelsfunctionaris van de betreffende afdeling van mening zijn dat de bezwaren van de werknemer gegrond zijn, legt de direct leidinggevende de zaak voor aan de functiewaarderingsdeskundige van de werkgever. De klacht doorloopt vervolgens de geldende procedure die bij de methode van functiewaardering wordt gevolgd. In het geval van gewijzigde functie-inhoud kan daaruit een herwaardering en eventueel ook een herindeling van de functie resulteren.

#### **B. Zelfstandige procedure**

Als de direct leidinggevende de bezwaren van de werknemer afwijst, kan de werknemer met medeweten van de direct leidinggevende en de personeelsfunctionaris van de betreffende afdeling zich per brief zelfstandig tot de functiewaarderingsdeskundige van de werkgever wenden. Deze onderzoekt de kwestie volgens de normale procedure van de methode. De werknemer, diens direct leidinggevende en de personeelsfunctionaris van de betreffende afdeling worden van het resultaat van het onderzoek op de hoogte gesteld.

De werkgever streeft ernaar, voor zover de oorzaak van een eventuele vertraging niet aan de zijde van de werknemer zelf is gelegen, de procedure genoemd onder A en B binnen drie maanden af te ronden. Bij overschrijding van die termijn wordt de werknemer daaromtrent geïnformeerd.

#### **C. Commissie van deskundigen**

1. Indien het onder A respectievelijk B gestelde niet leidt tot een voor de werknemer bevredigende oplossing, kan deze zijn klacht in laatste instantie voorleggen aan de vakbond waarbij hij is aangesloten.

De klacht wordt dan behandeld door een ad hoc commissie, bestaande uit één of meer ter zake deskundigen van die vakbond en van de externe functiewaarderingsdeskundige van de werkgever.

De commissie hoort partijen, stelt zo nodig ter plaatse een onderzoek in en doet een uitspraak. Deze uitspraak is voor partijen bindend. Indien de commissie niet tot een gemeenschappelijke uitspraak komt, geeft zij de werkgever voor de verdere afhandeling advies.

2. Is de werknemer niet bij een vakbond aangesloten, dan kan hij zijn klacht via de functiewaarderingsdeskundige van de werkgever voorleggen aan de externe functiewaarderingsdeskundige van de werkgever. Deze hoort partijen, stelt zo nodig ter plaatse een onderzoek in en brengt advies aan de werkgever uit.

**4. Ingangsdatum van gegrondverklaring van het beroep**

Indien het beroep gegrond wordt verklaard, gaat de herwaardering respectievelijk de herindeling van de functie in op de eerste dag van de maand volgend op de datum, waarop de onder 3A sub 1 vermelde brief van de werknemer werd ontvangen.

## Bijlage II

### Functiesalarisschalen

**a. Functiesalarisschalen vanaf 1 augustus 2023 (inclusief verhoging met 6,75% + € 100,-)**

A-schaal	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
21	€ 2.567	€ 2.608	€ 2.673	€ 2.727	€ 2.833	€ 2.939	€ 3.102	€ 3.310
22						€ 3.184	€ 3.326	€ 3.494
B-schaal	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0	€ 2.852	€ 2.898	€ 2.970	€ 3.030	€ 3.147	€ 3.266	€ 3.447	€ 3.678
1	€ 2.890	€ 2.939	€ 3.017	€ 3.081	€ 3.200	€ 3.323	€ 3.508	€ 3.742
2	€ 2.932	€ 2.980	€ 3.062	€ 3.130	€ 3.255	€ 3.386	€ 3.569	€ 3.810
3	€ 2.973	€ 3.024	€ 3.107	€ 3.181	€ 3.309	€ 3.447	€ 3.636	€ 3.885
4	€ 3.017	€ 3.067	€ 3.156	€ 3.237	€ 3.369	€ 3.511	€ 3.699	€ 3.953
5	€ 3.057	€ 3.111	€ 3.203	€ 3.290	€ 3.431	€ 3.576	€ 3.767	€ 4.025
6	€ 3.104	€ 3.158	€ 3.255	€ 3.349	€ 3.493	€ 3.644	€ 3.836	€ 4.099
7		€ 3.205	€ 3.309	€ 3.407	€ 3.561	€ 3.714	€ 3.906	€ 4.171
8						€ 3.783	€ 3.978	€ 4.250
9							€ 4.051	€ 4.329

<b>Functiesalarissen</b> <b>na 3 jaar op max functie jaren (in dezelfde schaal)</b>	€ 3.135	€ 3.237	€ 3.342	€ 3.441	€ 3.597	€ 3.821	€ 4.092	€ 4.372
<b>Functiesalarissen</b> <b>na 6 jaar op max functie jaren (in dezelfde schaal)</b>	€ 3.166	€ 3.269	€ 3.376	€ 3.476	€ 3.632	€ 3.859	€ 4.132	€ 4.415
<b>Functiesalarissen</b> <b>na 9 jaar op max functie jaren (in dezelfde schaal)</b>	€ 3.197	€ 3.301	€ 3.409	€ 3.510	€ 3.668	€ 3.897	€ 4.173	€ 4.459

**b. Functiesalarisschalen vanaf 1 augustus 2024 (inclusief verhoging met 4% + € 100,--)**

A-schaal	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
21	€ 2.760	€ 2.803	€ 2.870	€ 2.926	€ 3.036	€ 3.147	€ 3.316	€ 3.533
22						€ 3.409	€ 3.556	€ 3.729
B-schaal	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0	€ 3.066	€ 3.114	€ 3.189	€ 3.252	€ 3.373	€ 3.496	€ 3.685	€ 3.925
1	€ 3.106	€ 3.157	€ 3.237	€ 3.304	€ 3.429	€ 3.556	€ 3.748	€ 3.992
2	€ 3.150	€ 3.199	€ 3.284	€ 3.355	€ 3.485	€ 3.621	€ 3.812	€ 4.063
3	€ 3.192	€ 3.244	€ 3.331	€ 3.409	€ 3.542	€ 3.685	€ 3.881	€ 4.140
4	€ 3.237	€ 3.290	€ 3.382	€ 3.467	€ 3.604	€ 3.751	€ 3.947	€ 4.211
5	€ 3.279	€ 3.335	€ 3.431	€ 3.522	€ 3.668	€ 3.819	€ 4.017	€ 4.286
6	€ 3.328	€ 3.385	€ 3.485	€ 3.583	€ 3.733	€ 3.890	€ 4.090	€ 4.363
7		€ 3.433	€ 3.542	€ 3.644	€ 3.804	€ 3.962	€ 4.162	€ 4.438
8						€ 4.034	€ 4.237	€ 4.520
9							€ 4.313	€ 4.602
<b>Functiesalarissen</b>								
<b>na 3 jaar op max functie jaren (in dezelfde schaal).</b>								
	€ 3.361	€ 3.467	€ 3.577	€ 3.680	€ 3.842	€ 4.075	€ 4.356	€ 4.648
<b>Functiesalarissen</b>								
<b>na 6 jaar op max functie jaren (in dezelfde schaal).</b>								
	€ 3.395	€ 3.501	€ 3.613	€ 3.717	€ 3.880	€ 4.115	€ 4.399	€ 4.694
<b>Functiesalarissen</b>								
<b>na 9 jaar op max functie jaren (in dezelfde schaal).</b>								
	€ 3.428	€ 3.536	€ 3.648	€ 3.753	€ 3.918	€ 4.155	€ 4.443	€ 4.740

**c. Participatiewet:**

Voor de persoon (m/v) als bedoeld in de participatiewet geldt 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 III

### Afwijkende bepalingen voor oudere werknemers

#### A. Verplichting tot overwerk en consignatie

Voor de werknemer die de leeftijd heeft bereikt, vanaf 10 jaren direct voorafgaand aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd geldt in afwijking van *artikel 6 lid 4*, dat hij niet verplicht kan worden tot het verrichten van overwerk zoals bedoeld in *artikel 22* en consignatie zoals bedoeld in *artikel 21*

#### B. Tegemoetkoming afbouw ploegentoeslag

De werknemer van 55 jaar of ouder, die als gevolg van een vastgestelde medisch-arbeidsdeskundige beperking of als gevolg van een bedrijfsomstandigheid in aanmerking komt voor een tegemoetkoming verlies ploegentoeslag kan onder voorwaarden en in afwijking van het bepaalde in *artikel 20 lid 3-d* in aanmerking komen voor behoud van zijn laatst verdiende ploegentoeslag, althans als aan onderstaande voorwaarden wordt voldaan:

- a. hij direct voorafgaand aan de dag van overplaatsing ten gevolge van een bedrijfsomstandigheid, hij ten minste 10 jaar onafgebroken in betreffende ploegendienst werkzaam is geweest;
- b. hij op grond van een door de Arbodienst vastgesteld medisch-arbeidsdeskundig oordeel voor de betreffende ploegendienst is afgekeurd en hij direct voorafgaand aan de dag van overplaatsing ten minste 10 jaar onafgebroken in betreffende ploegendienst werkzaam is geweest.

Voor het overige blijven de bepalingen in *artikel 20* voor hem onverminderd van kracht.

#### Werknemer vanaf 63 jaar werkzaam in volcontinu-vijfploegendienstrooster en plaatsing in dagdienst

De werknemer van 63 jaar of ouder kan op zijn verzoek, indien en voor zover dit bedrijfsorganisatorisch mogelijk is, door werkgever herplaatst worden in een dagdienstfunctie, mits hij dit verzoek uiterlijk een kalendermaand voorafgaand aan de gewenste datum schriftelijk aan werkgever kenbaar maakt. Indien de plaatsing in dagdienst plaatsvindt, dan geldt het bepaalde in *artikel 20 (afbouw ploegentoeslag)*. Een en ander dusdanig dat zijn pensioenaanspraken hierdoor niet worden benadeeld.

#### C. Seniorenregeling

Uitsluitend voor de werknemer die in dienst was op 31 december 2018 en die op grond van bovenstaande tabellen (100% en 85% dagen) op 31 december 2018 aanspraak had op meer dagen dan de hieronder bedoelde nieuwe tabellen (nieuwe leden 1. en 2.) per 1 januari 2019 recht geeft, dan blijft hij recht houden op de aanspraak die hij had op 31 december 2018. Vanaf het moment dat de nieuwe, onderstaande tabellen (nieuwe leden 1. en 2.) meer dagen toekent, dan geldt het meerdere. (de werknemer in dienst op 31 december 2018 gaat daarom er niet op achteruit in aantal senioren dagen waarop hij in 2018 recht had).

##### 1. Senioren dagen (100%):

De werknemer als hierboven bedoeld verwerft vanaf 8 jaar direct voorafgaand aan het kalenderjaar waarin hij zijn AOW-gerechtigde leeftijd bereikt over een tijdvak van 12 maanden, aanvullend aan het bepaalde in *artikel 28 lid 3* senioren dagen. Deze senioren dagen worden per kalenderjaar toegekend. Voor het bepalen van het aantal

dagen wordt uitgegaan van de leeftijd (in volledige jaren) die de werknemer heeft op 1 juli van het betreffende kalenderjaar. Het aantal van deze extra vrije dagen c.q. seniorendagen (100%) wordt met onderstaande staffels bepaald, welke zijn gekoppeld aan de voor de betrokken werknemer geldende AOW-gerechtigde leeftijd:

<b>Aanspraak jaren voorafgaand aan AOW-leeftijd</b>	<b>Standaard</b>	<b>Uitsluitend voor werknemer werkzaam in volcontinu 5-ploegenrooster</b>
8 jaren	1 dag van 8 uur	1 dag van 8 uur
7 jaren	3 dagen van 8 uur	3 dagen van 8 uur
6 jaren	4 dagen van 8 uur	4 dagen van 8 uur
5 jaren	5 dagen van 8 uur	5 dagen van 8 uur
4 jaren	6 dagen van 8 uur	6 dagen van 8 uur
3 jaren	7 dagen van 8 uur	7 dagen van 8 uur
2 jaren	8 dagen van 8 uur	9 dagen van 8 uur
1 jaar	9 dagen van 8 uur	10 dagen van 8 uur

2. 85%-Dagen:

De werknemer als hierboven bedoeld verwerft vanaf 10 jaar direct voorafgaand aan het kalenderjaar waarin hij zijn AOW-gerechtigde leeftijd bereikt over een tijdvak 12 maanden het recht, tegen betaling extra vrije dagen op te nemen (85%-dagen).

Indien de werknemer van deze voorziening gebruik maakt, ontvangt hij per opgenomen dag van 8 uur, slechts 85% van het over deze dag berekende functiesalaris. Opgenomen dagen hebben echter geen negatieve invloed op de vakantietoeslag, 13<sup>e</sup> maanduitkering noch op de pensioengrondslag.

Deze 85% dagen worden per kalenderjaar toegekend. Voor het bepalen van het aantal dagen wordt uitgegaan van de leeftijd (in volledige jaren) die de werknemer heeft op 1 juli van het betreffende kalenderjaar. Het aantal van deze extra vrije dagen c.q. seniorendagen wordt met onderstaande staffels bepaald, welke zijn gekoppeld aan de voor de betrokken werknemer geldende AOW-gerechtigde leeftijd:

<b>Aanspraak per kalenderjaar, direct voorafgaand aan AOW-leeftijd</b>	<b>Extra (85%) vrije dag en/of dienst van 8 uur.</b>
10 jaar	1 dag van 8 uur
9 jaren	2 dagen van 8 uur
8 jaren	3 dagen van 8 uur
7 jaren	4 dagen van 8 uur
6 jaren	6 dagen van 8 uur
5 jaren	8 dagen van 8 uur
4 jaren	10 dagen van 8 uur
3 jaren	12 dagen van 8 uur
2 jaren	24 dagen van 8 uur
<i>tot maximaal 1 jaar</i>	36 dagen van 8 uur

3. De senioren dagen en de (eventuele) 85%-dagen kunnen niet worden opgenomen op weekenddagen (zaterdag en zondag) en niet op feestdagen.
4. Niet of niet tijdig opgenomen senioren dagen en 85%-dagen vervallen aan het eind van het betreffende tijdvak van 12 maanden zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.
5. Senioren dagen en 85%-dagen worden door werkgever vastgesteld overeenkomstig de wens van werknemer, tenzij de bedrijfsomstandigheden zich naar oordeel van de werkgever daartegen verzetten.
6. **Waardebepaling arbeidsvoorwaarden voor nieuwe cao-werknemers:**  
De cao-werknemer die op of na 1 juli 2018 in dienst treedt heeft geen recht op de senioren dagen zoals hierboven in leden 1. en 2. bedoeld. Partijen hebben bepaald dat de arbeidsvoorwaardelijke waarde behouden dient te blijven in de cao, en aangewend dient te worden voor Duurzame Inzetbaarheid. De geldelijke tegenwaarde is daarbij vastgesteld als de jaarlijkse som van alle nieuwe werknemers, te weten als volgt:  
De jaarwaarde is:  $(133 * 8 * 0,58\% * \text{gemiddeld maandinkomen cao-werknemers} / 47 \text{ jaar}) * \text{aantal nieuwe cao-werknemers in dienst getreden op of na 1 juli 2018}$ . Deze jaarlijkse som aan euro's (€) wordt gerapporteerd aan vakbonden.  
Een paritaire werkgroep bepaalt hoe dit budget wordt aangewend ten behoeve van Duurzame Inzetbaarheid. Tevens zal deze werkgroep verdere invulling geven aan duurzame inzetbaarheid en operationele beheersbaarheid.

#### **D. Pensioen In Zicht**

De werknemer kan binnen twee jaren direct voorafgaand aan zijn (vroeg)pensioendatum, eventueel samen met zijn partner, deelnemen aan een cursus ter voorbereiding op zijn pensioen. Werkgever zal in beginsel de kosten van deze cursus voor de werknemer en eventueel zijn partner betalen. Tevens kan de werknemer ten behoeve van deelname aanspraak maken op maximaal vijf dagen of diensten geoorloofd verzuim met behoud van inkomen.