

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST



FRISIA ZOUT B.V. HARLINGEN

1 juli 2024 tot 1 juli 2025

Inhoudsopgave

Artikel 1	Definities	4
Artikel 1a	Deeltijdwerknemer	4
Artikel 2	Algemene verplichtingen van de werkgever	5
Artikel 3	Algemene verplichtingen van de werknemer	5
Artikel 4	Verplichtingen van de vakorganisatie	6
Artikel 5	Indienstneming en ontslag	7
Artikel 6	Dienstrooster en arbeidsduur	8
Artikel 7	Toepassing van de salarisschalen	9
Artikel 8	Bijzonder beloningen	11
Artikel 9	Resultaatafhankelijke bonus	13
Artikel 10	Zon- en feestdagen	14
Artikel 11	Bijzonder verlof	14
Artikel 12	Vakantie	15
Artikel 13	Vakantietoeslag	17
Artikel 14	Arbeidsongeschiktheid	18
Artikel 15	Uitkering bij overlijden	19
Artikel 16	Verzekeringen	20
Artikel 17	Pensioenregeling	20
Artikel 18	Geconsigneerde werknemer	21
Artikel 19	Vakbondswerk	21
Artikel 20	Werkgeversbijdrage	22
Artikel 21	Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst	22
Bijlage 1	Indeling functiegroepen	23
Bijlage 2	Salarisschalen per 1 juli 2024	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Bijlage 3	Generatiepact Frisia Zout	26
Bijlage 4	Protocolafspraken 2024-2025	28

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Tussen de ondergetekenden

Frisia Zout B.V. te Harlingen

als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht

als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

© 2024. Cao-partijen en AWWN

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd 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 en van Werkgeversvereniging AWWN te Den Haag.

Artikel 1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever: Frisia Zout B.V. te Harlingen;
- b. vakorganisatie FNV;
- c. werknemer: de werknemer in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen in bijlage 1 van deze cao; onder werknemer wordt in dit verband niet verstaan de directie en hoofden van dienst, vakantiewerkers, stagiaires, e.d.;
- d. week: een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- e. maand: een kalendermaand;
- f. dienstrooster: arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, beëindigen en eventueel onderbreken;
- g. normale arbeidsduur: het gemiddeld aantal uren per week dat de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- h. maandsalaris: het basissalaris vermeld in de tabellen in bijlage II van deze cao;
- i. maandinkomen: het maandsalaris, vermeerderd met eventuele ploegentoeslag als vermeld in artikel 8 of een persoonlijke toeslag zoals vermeld in artikel 7 lid 5.b;
- j. salarisschaal: de schalen zoals genoemd in bijlage II van deze cao.
- k. BW: Burgerlijk wetboek, boek 7 titel 10, Arbeidsovereenkomst.

Artikel 1a Deeltijdwerknemer

Als op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer, zijn de bepalingen van deze arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is verplicht deze cao naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werkgever is verplicht geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze cao bepaalde.
3. Wijzigingen op de arbeidsovereenkomst zullen, als zij een individueel karakter dragen, schriftelijk worden bevestigd. Wijzigingen die een collectief karakter dragen zullen door middel van een aanvulling op de bestaande, of in de vorm van een nieuwe cao aan de werknemers worden meegedeeld.
4. De werkgever zal bij het vervullen van vacatures, gelijktijdig met een externe sollicitatieprocedure, in principe iedere werknemer de gelegenheid geven intern te solliciteren.
5. De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten en niet arbeidsgehandicapten. De werkgever zal ernaar streven arbeidsgehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.
6. De werkgever zal een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer niet ontslaan, tenzij in goed overleg met de Arbodienst is gebleken dat herplaatsingsmogelijkheden binnen de onderneming niet aanwezig zijn.
7. De werkgever zal zich inspannen om, binnen het kader van de noodzakelijke arbeid binnen de onderneming, tot een zodanige herschikking of aanpassing van de functies te komen, dat de herplaatsingskans voor een werknemer die arbeidsongeschikt is of dreigt te worden, wordt geoptimaliseerd. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de wettelijke of andere subsidiemogelijkheden. De werknemer dient alle medewerking te verlenen om aan voornoemde inspanning te voldoen.
8. Uitzendkrachten worden vanaf de eerste werkdag beloond volgens de cao voor Frisia Zout. De werkgever zal uitsluitend uitzendkrachten tewerkstellen die in dienst zijn bij een uitzendbureau dat beschikt over een NEN-certificering en is ingeschreven in het register van de Stichting Normering Arbeid. De werkgever zal zich er desgevraagd van vergewissen dat het uitzendbureau de correcte arbeidsvoorwaarden op de uitzendkracht toepast.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is verplicht alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd en voor zover deze verband

houden met de werkzaamheden in het bedrijf, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

3. De werknemer is verplicht voor wat zijn dienst- en rusttijd betreft, de gepubliceerde dienstroosters in acht te nemen.
4. De werknemer is verplicht ook buiten de op de gepubliceerde dienstroosters aangegeven uren in overleg arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en bepalingen van deze cao in acht neemt.
5. In functies waar ten behoeve van de goede gang van zaken in het bedrijf consignatie noodzakelijk is, is deze verplicht.
6. De werknemer is mede verplicht tot naleving van aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven betreffende de orde en zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever.
7. De werknemer is verplicht tot handhaving van de veiligheidsvoorschriften (zichtbaar aangegeven) en het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen die door de werkgever worden verstrekt. De werkgever is daarbij verplicht zorg te dragen voor een veilige werksituatie, waarbij de werknemer het recht heeft in een voor hem of directe omgeving, gevaarlijke situatie het werk of de taak te weigeren.
8. De werknemer is verplicht zich, als de werkgever dat noodzakelijk acht, te laten onderzoeken door een arts van de Arbodienst, waarbij de werkgever is aangesloten. Tevens is het mogelijk, dat de werknemer in overleg met de werkgever zich periodiek door een arts van de Arbodienst - op kosten van de werkgever - laat onderzoeken.
9. De werknemer zal zowel tijdens het dienstverband als na beëindiging daarvan alle aangelegenheden geheim houden, die hem in zijn hoedanigheid van werknemer ter kennis mochten komen en waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat kennisneming daarvan door derden de belangen van de werkgever, van zijn werknemers of relaties kan schaden. De verplichting tot geheimhouding geldt niet indien van de werknemer krachtens wettelijke voorschriften mededelingen worden gevorderd.
10. De werknemer is verplicht een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze cao van toepassing wordt verklaard.

Artikel 4 Verplichtingen van de vakorganisatie

1. De vakorganisatie verplicht zich deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De vakorganisatie verbindt zich met alle hem ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door zijn leden te bevorderen en geen enkele actie te voeren of te bevorderen, die

beoogt wijziging te brengen in deze cao. Voorts verbindt de vakorganisatie zich zijn krachtige medewerking aan de werkgever te verlenen tot een ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

3. De vakorganisatie verplicht zich te zullen bevorderen dat zijn leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen, waarin deze cao van toepassing wordt verklaard.

Artikel 5 Indienstneming en ontslag

1. Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden, tenzij schriftelijk een kortere periode wordt overeengekomen. Bij een arbeidsovereenkomst voor 6 maanden of minder geldt geen proeftijd.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur.In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
3. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden in beginsel voor een periode van maximaal 2 jaar aangegaan.
4. Bij indiensttreding zal de werkgever aan iedere werknemer een aanstellingsbrief, een individuele arbeidsovereenkomst waarin de bepalingen van de cao van toepassing worden verklaard en een exemplaar van de cao verstrekken. In de aanstellingsbrief zal worden opgenomen:
 - datum van indiensttreding en aard van het dienstverband;
 - proeftijd;
 - functie die vervuld gaat worden;
 - functiegroepindeling
 - salaris en salarisgroep;
 - toegekend aantal periodieken.
5. Behalve in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behalve tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden opgezegd, eindigt de arbeidsovereenkomst:
 - a. *voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:*

door opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 672 BW.
Voor de werkgever bedraagt de opzegtermijn voor de werknemer die:

 - korter dan 5 jaar in dienst is: 1 maand;
 - 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar in dienst is: 2 maanden;
 - 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar in dienst is: 3 maanden;
 - 15 jaar of langer in dienst is: 4 maanden.Voor de werknemer bedraagt de opzegtermijn 1 maand.
Opzegging gebeurt tegen het einde van de kalendermaand.
 - b. *voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst:*

op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

De werkgever zal de werknemer uiterlijk een maand voor het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd afloopt, schriftelijk mededelen of hij het contract wil voortzetten of niet.

6. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

Artikel 6 Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 38 uur per week;
 - b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 38 uur per week;
 - c. een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 38 uur per week.
De uurwaarde voor werknemers in de dag-, 2- en 3-ploegendienst wordt gebaseerd op 38 uur.
 - d. een 5-ploegendienstrooster waarbij wordt gewerkt met een normale arbeidsduur van gemiddeld 33,6 uur per week. De uurwaarde voor de 5-ploegendienst wordt gebaseerd op 33,6 uur.
2.
 - a. In dagdienst wordt gewoonlijk gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur.
 - b. In 2-ploegendienst wordt gewoonlijk op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend- of middagdienst zijn ingedeeld. Een half uur pauze komt voor rekening van de werkgever. Als in de praktijk blijkt dat structureel gedurende de pauzes wordt door-geproduceerd, waardoor in 8 uur een gelijke productie mogelijk is als in de huidige situatie, dan wordt de pauze geheel vergoed.
 - c. In 3-ploegendienst wordt gewoonlijk op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld.
 - d. In 5-ploegendienst wordt gewoonlijk op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld, afgewisseld door roostervrije dagen. Het 5-ploegendienstrooster wordt ingevuld met diensten van 8 uur, waarbij de werknemer verplicht is 15 minuten voor aanvang van de dienst aanwezig te zijn voor ploegenoverdracht.
3. Jaarlijks kunnen werknemers in de ploegen 8 uur worden opgeroepen voor een collectieve bijeenkomst. Deze 8 uur wordt verdeeld over maximaal 4 bijeenkomsten, met een minimale duur van 2 uur per bijeenkomst.
4. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.

5. Ieder 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 eerste werkdag van het nieuwe rooster.
6. De dienstroosters worden met inachtneming van de Arbeidstijdenwet vastgesteld. Algemene dienstroosterwijzigingen, zoals vermeld in lid 1 van dit artikel, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever met instemming van de ondernemingsraad vaststellen.
7.
 - a. Voor de werknemer werkzaam in de dagdienst en in de 2- en 3-ploegendienst bedraagt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur 38 uur. Dit wordt geëffectueerd door toekenning van 13 adv-dagen/diensten op jaarbasis. Deze dagen of diensten worden in overleg tussen werkgever en werknemer ingeroosterd. In de vakantiemaanden juni, juli, augustus en september kunnen deze adv-dagen/diensten niet worden ingeroosterd.
 - b. In geval van verhindering als bedoeld in artikel 11 (bijzonder verlof) of artikel 14 (arbeidsongeschiktheid) van deze cao op een ingeroosterde adv-dag/dienst bestaat geen recht op een vervangende adv-dag/dienst. Als in opdracht van de werkgever ten gevolge van bijzondere bedrijfsomstandigheden op een ingeroosterde adv-dag/dienst moet worden gewerkt, geldt deze arbeid niet als overwerk en wordt in overleg met de werknemer een vervangende adv-dag/dienst vastgesteld.
 - c. De deeltijdwerker en de werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst is, ontvangen de onder sub a genoemde adv-dagen/diensten naar evenredigheid.

Artikel 7 Toepassing van de salarisschalen

1. Algemeen

De functies van de werknemers zijn op basis van het ORBA-functiewaarderingsstelsel ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage 1 van deze cao. Bij elke functie behoort een salarisschaal, die een aanloopschaal omvat en een gedeelte dat gebaseerd is op periodieken. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 2 van deze cao.

2. Periodiekenschaal

- a. De werknemer ontvangt bij indiensttreding in het algemeen het maandsalaris bij 0 periodieken behorende bij de functiegroep waarin hij overeenkomstig normaliter uit te oefenen functie is ingedeeld, tenzij voor hem een aanloopschaal van toepassing is.
- b. Als een werknemer in een functie elders zoveel in de functie beschikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 periodieken te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - periodieken worden toegekend.
- c. Het maandsalaris van de functievolwassen werknemer wordt eenmaal per jaar herzien door toekenning van een periodiek en wel met ingang van 1 januari van elk kalenderjaar totdat het maximum van de schaal is bereikt, mits de betrokken werknemer op dat moment ten minste 6 maanden in dienst van de werkgever is.

3. Aanloopschaal

De werknemer die nog niet over voldoende niveau aan (in- en externe) opleiding en kennis beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt ingeschaald in een aanloopschaal.

De aanloopschaal wordt doorlopen naarmate zijn voor de functie relevante opleiding en kennis toenemen, in het algemeen op grond van een met de werknemer overeengekomen trainings-/opleidingstraject. Inschaling naar de volgende aanloopschaal vindt uiterlijk na 1 jaar plaats. Met ingang van de eerstvolgende maand nadat de werknemer naar het oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding en kennis beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt hij ingeschaald op het beginsalaris van de betreffende salarisschaal.

4. *Overplaatsing in een hoger ingedeelde functie (promotie)*
 - a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
 - b. Bij indeling van een werknemer in een hogere salarisschaal, bedraagt de verhoging van het maandsalaris de helft van het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 periodieken van de twee betrokken salarisschalen of zo veel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.

5. *Plaatsing in een lager ingedeelde functie*
 - a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek:
Werknemers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden overgeplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 - b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden:
Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld. Indien het maximum van de lagere salarisschaal lager is dan het oorspronkelijke salaris van de werknemer zal het verschil tussen oude en nieuwe salaris als een persoonlijke toeslag worden meegenomen. Algemene verhogingen van het salaris zullen niet over de persoonlijke toeslag worden berekend. De persoonlijke toeslag zal worden afgebouwd of komt te vervallen bij promoties en herstructurering van de salarisschalen.
 - c. Als gevolg van een medische indicatie:
Het maandsalaris van hen die om medische redenen niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen en het maandsalaris van minder-validen kan door de werkgever naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.

6. *Uitvoeringsbepalingen*
 - a. Werknemers, die bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd één salarisschaal lager worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. De duur van deze periode zal ten hoogste 12 maanden bedragen. Indien plaatsing in een lagere salarisschaal niet mogelijk is, kan de werknemer in een aanloopschaal worden geplaatst.
 - b. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke de werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens afwezigheid zonder behoud van salaris, schorsing zonder

- behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
- c. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste werkdag van elke maand betaalbaar gesteld.

7. *Verhoging salaris(schalen)*

De salarissen en de salarisschalen worden per 1 oktober 2020 met 2,00% verhoogd. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 2.

Artikel 8 Bijzonder beloningen

1. *Algemeen*

De maandsalarissen, bepaald op grond van artikel 7, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functieervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend, indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functieervulling in dagdienst voortvloeit. Onder normale functieervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

2. *Toeslag voor het werken in ploegen*

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

- a. Deze toeslag bedraagt per maand voor de:
- 2-ploegendienst: 12,5% van het maandsalaris;
 - 3-ploegendienst: 20,5% van het maandsalaris;
 - 5-ploegendienst: 30,0% van het maandsalaris.
- b. Indien een werknemer niet gedurende een gehele maand in ploegendienst heeft gewerkt, wordt voor elke volledige dienst waarin niet in ploegendienst is gewerkt een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag gekort. Voor de toepassing van dit sub-lid wordt een maand op 30 dagen gesteld.
- c. De werknemer, die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, behoudt afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag dan wel van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster gedurende de volgende periode:
- 1. indien hij langer dan 6 maanden, doch korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
 - 2. indien hij langer dan 3 jaar, doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand:
 - 80% gedurende 2 maanden;
 - 60% gedurende 2 maanden;
 - 40% gedurende 2 maanden;
 - 20% gedurende 2 maanden;
 - 3. indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopend en de daaropvolgende maand;

80% gedurende 4 maanden;
60% gedurende 4 maanden;
40% gedurende 4 maanden;
20% gedurende 4 maanden.

3. *Consignatie*

- a. De werknemer, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt daarvoor per etmaal:
 - op maandag tot en met vrijdag: 1,10% van hun maandsalaris;
 - op zaterdagen en zondagen: 3,25% van hun maandsalaris;
 - op feestdagen: 3,30% van hun maandsalaris.
- b. In afwijking van het bepaalde in lid 3a van dit artikel, ontvangt de werknemer werkzaam in de afdeling Customer Service, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is tussen 06.00 uur en 22.00 uur, daarvoor per etmaal:
 - op maandag tot en met vrijdag: 0,50% van hun maandsalaris;
 - op zaterdagen en zondagen: 1,75% van hun maandsalaris;
 - op feestdagen: 2,20% van hun maandsalaris.
- c. Voor iedere opkomst bij consignatie wordt één (1) uurloon uitbetaald voor reistijd heen en terug. Daarnaast wordt bij opkomst de daadwerkelijk gewerkte tijd (kloktijd) vergoed.
- d. Als een werknemer aansluitend aan een opkomst in het kader van consignatie aan de regelgeving van de rusttijden moet voldoen en deze uren gedeeltelijk in reguliere werktijd moet opnemen, worden deze uren voor dat deel als gewerkte uren beschouwd.
- e. Werknemers in de 5-ploegendienst, die tijdens hun roostervrije periode in opdracht van de werkgever worden geconsigneerd, ontvangen daarvoor een vergoeding van 2,75% van hun maandsalaris per dag consignatie.

4. *Overwerk*

- a. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het geldende dienstrooster op basis van het bepaalde in artikel 6 wordt overschreden, is sprake van overwerk. Als de werkgever van de werknemer verwacht dat het overwerk niet aansluitend aan de dienst plaatsvindt, krijgt de werknemer voor iedere opkomst een (1) uurloon uitbetaald voor de reistijd heen en terug.
- b. Van overwerk is voor een deeltijdwerker alleen sprake als de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft én wanneer de normale arbeidsduur per dag/dienst of week van een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst wordt overschreden.
- c. De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen, in overleg, worden gecompenseerd in vrije tijd of in geld. De te compenseren tijd moet binnen 12 maanden na de desbetreffende overschrijding worden opgenomen.
- d. In geval van compensatie in geld ontvangt de werknemer per gewerkt overuur het normale uursalaris. Daarnaast ontvangt hij per gewerkt overuur de navolgende toeslagpercentages van het maandsalaris voor uren op:
 - maandag tot en met vrijdag 06.00 uur - 22.00 uur: 0,15%;
 - maandag tot en met vrijdag 22.00 uur - 06.00 uur: 0,25%;
 - vrijdag 22.00 uur tot en met zaterdag 22.00 uur: 0,45%;
 - zaterdag 22.00 uur tot en met maandag 06.00 uur: 0,60%;
 - feestdagen: 0,60%.
- e. Per maand worden de ingevolge deze regeling toegekende percentages getotaliseerd.

5. *Verschoven uren*

- a. Als in opdracht van de werkgever wordt gewerkt op tijden die vallen buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 lid 2, dan wel buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale arbeidsduur volgens het voor de werknemer geldende dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het maandsalaris gegeven. Een zodanige verschuiving die leidt tot een afwijking van 1,5 uur of minder van zijn normale dienstrooster komt evenwel niet voor beloning in aanmerking. Indien deze verschuiving leidt tot een afwijking van 1,5 uur of meer worden de van het dienstrooster afwijkende uren beloond met onderstaande toeslag.
- b. Deze toeslag bedraagt per uur de volgende percentages van het maandsalaris op:
- | | |
|---|--------|
| - maandag tot en met vrijdag 06.00 uur - 22.00 uur: | 0,15%; |
| - maandag tot en met vrijdag 22.00 uur - 06.00 uur: | 0,25%; |
| - vrijdag 22.00 uur tot en met zaterdag 24.00 uur: | 0,25%; |
| - zondag: | 0,30%; |
| - feestdagen: | 0,45%. |

Artikel 9 Resultaatafhankelijke bonus

1. In het bedrijf van de werkgever geldt een bonusregeling, waarbij de hoogte van de bonus met ingang van het kalenderjaar 2011 afhankelijk is van de financiële resultaten van K+S AG. De grondslagen en calculatiewijze worden vastgesteld door Esco/K+S AG.
2. De bonus bedraagt maximaal 100% van het voor de werknemer geldende bruto maandsalaris per 31 december van het boekjaar waarop de financiële resultaten betrekking hebben. De minimum-bonus bedraagt 60% van het voor de werknemer geldende maandsalaris en wordt bij wijze van voorschot uitbetaald in de maand november van het lopende boekjaar. De definitieve bonus en mogelijke uitbetaling vinden plaats na vaststelling van de jaarcijfers in het aansluitende kalenderjaar.
3. Om in aanmerking te komen voor de volledige bonus moet de werknemer gedurende het volledige boekjaar (van 1 januari t/m 31 december) in dienst zijn geweest.
De werknemer die als gevolg van indiensttreding gedurende een gedeelte van het boekjaar in dienst is geweest, ontvangt 1/12 deel van de volledige bonus voor elke volledige kalendermaand waarin hij in dit boekjaar in dienst is geweest.
De werknemer die als gevolg van uitdiensttreding gedurende een gedeelte van het boekjaar in dienst is geweest, ontvangt 1/12 deel van de minimumbonus voor elke volledige kalendermaand waarin hij in dit boekjaar in dienst is geweest.

Artikel 10 Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze CAO verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale Bevrijdingsdag.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze regeling worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten, aanvangend op 22.00 uur van de dag voorafgaand aan de betrokken zon- of feestdag.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in 5-ploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster. Werknemers in de 5-ploegendienst, die in opdracht van de werkgever op een feestdag moeten werken, ontvangen per gewerkte feestdag 1 vrije dag ter compensatie.
4. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen over die feestdag doorbetaald.

Artikel 11 Bijzonder verlof

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg, 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. Het recht bestaat in ieder geval:
 - a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie van de echtgenoot/echtgenote of kinderen of van thuiswonende ouders, als de werknemer thuiswonend is;
 - b. gedurende de dag van overlijden én de dag van de begrafenis/crematie van een familielid in de eerste of tweede graad;
 - c. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap;
 - d. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een familielid van de werknemer of echtgenoot/echtgenote in de eerste of tweede graad;
 - e. gedurende de bevalling van de echtgenote. Na de bevalling van de echtgenote heeft de werknemer recht op wettelijk geboorteverlof van eenmaal het aantal contractuele werkuren per week, op te nemen binnen 4 weken na de bevalling van de echtgenote.
Na opname van het wettelijk geboorteverlof, heeft de werknemer recht op maximaal 5 volle weken wettelijk aanvullend geboorteverlof, op te nemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Gedurende dit aanvullend geboorteverlof ontvangt de werknemer van UWV een uitkering ter hoogte van 70% van zijn (maximum) dagloon en zal werkgever deze uitkering aanvullen tot 80% van het maandinkomen.

- f. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Als de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats. Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
 - g. gedurende de voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist benodigde tijd, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats;
 - h. gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onmiddellijk een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats.
2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, 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:
 - a. gedurende één dag bij het 25-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - b. gedurende één dag bij het 25- en het 50-jarig huwelijk van de werknemer, van zijn ouders, schoonouders of grootouders.
 - c. gedurende de daarvoor benodigde tijd bij het afleggen van examens in het belang van het bedrijf;
 - d. gedurende één dag of dienst bij verhuizing binnen de gemeente en 2 dagen of diensten bij een verhuizing van de ene gemeente naar de andere, in beide gevallen alleen indien door de werknemer een zelfstandige huishouding wordt gevoerd.
 3. In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het maandinkomen naar rato van het aantal gewerkte uren. Voor ploegendienstwerknemers die tijdens hun nachtrooster voor bijzonder verlof in aanmerking kunnen komen, kan afhankelijk van de dag van viering of bijwonen van de dag van viering of bijwonen van een gebeurtenis, van deze regeling worden afgeweken na overleg met de werkgever.
 4. Met echtgenoot/echtgenote wordt gelijkgesteld de geregistreerde partner en de partner, niet zijnde een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat en met wie de werknemer samenleeft op één adres en als zodanig blijkt uit het bevolkingsregister staat ingeschreven.

Artikel 12 Vakantie

1. *Vakantiejaar*
Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. *Duur van de vakantie*
 - a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van maandinkomen van 20 dagen.
 - b. Daarenboven heeft de werknemer recht op 4 bovenwettelijke dagen vakantie.
 - c. De werknemer die bij de aanvang van het vakantiejaar de 45-, 50- of 55-jarige leeftijd heeft bereikt, heeft in afwijking van de hiervoor onder b genoemde bovenwettelijke vakantie, recht op 5, 6 respectievelijk 7 bovenwettelijke dagen.

3. *Berekening vakantie bij indiensttreding en ontslag*

De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in lid 2 genoemde vakantie.

4. *Aaneengesloten vakantie*
 - a. De werknemer dient zijn vakantiedagen zoveel mogelijk op te nemen in het jaar waarin deze zijn verworven.
 - b. Van de in lid 2 genoemde vakantie zullen als regel 15 werkdagen / 3 kalenderweken aaneengesloten worden verleend.
 - c. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld in overleg met de werknemer. Vakantie dient in ieder geval ten minste 7 dagen van tevoren te worden aangevraagd. Als regel zal de aaneengesloten vakantie in de periode van mei tot en met september worden genoten.
 - d. Indien de werkgever echter het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet om gedurende die stopzetting aan alle of een deel van de werknemers de aaneengesloten vakantiedagen te geven, moeten de betrokken werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever aangewezen tijdvak met vakantie gaan.

5. *Snipperdagen*
 - a. De werkgever kan ten hoogste 3 dagen als verplichte vakantie aanwijzen. Het vaststellen van deze dagen geschiedt met instemming van de ondernemingsraad en als regel bij de aanvang van het kalenderjaar.
 - b. De werknemer kan de overblijvende vakantie opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij na overleg blijkt dat de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.

6. *Niet-verwerven vakantie gedurende onderbreking werkzaamheden*
 - a. De werknemer bouwt geen vakantie op over de periode waarin hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft, tenzij de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens één van de situaties zoals genoemd in artikel 635 BW.
 - b. Bij arbeidsongeschiktheid wordt volledig vakantie opgebouwd. Wanneer de arbeidsongeschikte werknemer op vakantie gaat, worden de opgenomen vakantiedagen van zijn vakantietegoed afgeschreven.

7. *Samenvallen vakantie met andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht*
 - a. Als de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of een snipperdag of -dienst, zullen de dagen waarop de verhinderingszaken zich voordoen, niet als vakantie worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd of over die dagen een wettelijke uitkering ter zake van ziekte is ontvangen.

- b. Als een van de hiervoor onder a van dit artikellid genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of snipperdag of -dienst, dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen.
 - c. Als aanvankelijk vastgestelde vakantie niet als zodanig wordt gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe tijdstippen vaststellen waarop deze dagen alsnog zullen worden opgenomen.
8. *vakantie bij ontslag*
- a. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen. Deze vakantie mag echter niet eenzijdig in de termijn van opzegging worden vastgesteld.
 - b. Als de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal de resterende vakantie bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald.
 - c. Teveel genoten vakantie zal bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden verrekend.
9. *Niet opgenomen vakantie*
- e. Aanspraken op wettelijke vakantiedagen vervallen een half jaar na het jaar van opbouw, tenzij de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest ze op te nemen.
 - f. Bovenwettelijke vakantie verjaart 5 jaar na het jaar waarin de aanspraken zijn opgebouwd.
 - g. De dagen die als eerste komen te vervallen of verjaren, worden als eerste opgenomen.
10. *Vervangende schadevergoeding*
- Behalve in het geval als bedoeld in artikel 8 onder b kan vakantie nooit worden vervangen door een schadevergoeding in geld.

Artikel 13 Vakantietoeslag

1. Aan de werknemer, die op 1 januari van het jaar in dienst van de werkgever is, wordt ter gelegenheid van zijn aaneengesloten vakantie, een vakantietoeslag gegeven ten bedrage van 8,33% van de maandinkomens (inclusief vaste consignatietoeslag) over de voorafgaande periode 1 juli tot en met 30 juni. De vakantietoeslag wordt uitbetaald tegelijk met het salaris van de maand mei.
2. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
3. De werknemer, die na 1 januari van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is getreden, ontvangt een evenredig deel van de vakantietoeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst in de loop van het vakantiejaar eindigt.

Artikel 14 Arbeidsongeschiktheid

1. Algemeen

- a. Als een werknemer als gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 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.
- b. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
- c. Als in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, 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 vaardigheden van de werknemer. De werkgever zal een aanbod tot passend werk – zowel bij een interne als een externe functie – schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een medewerker van de afdeling Personeelszaken, dan wel door een andere door de werknemer gekozen belangenbehartiger.
- d. De werkgever zal in overleg met de OR een re-integratiebedrijf selecteren waarmee wordt samengewerkt in het kader van het externe re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zullen criteria worden vastgesteld met betrekking tot onder meer klachtenregeling, privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
- e. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder maandinkomen verstaan het gederfde maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest onder aftrek van de sociale verzekeringspremies die gewoonlijk ingehouden worden.

2. Loondoorbetaling

- a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 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.
- b. Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
- c. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen worden doorbetaald. Als de werknemer aantoonbaar en optimaal meewerkt aan activiteiten die overeengekomen zijn in en uitgevoerd worden op basis van het re-integratieplan, zal aanvulling tot 100% plaatsvinden. Van een aantoonbare, optimale inspanning tot re-integratie is sprake bij het volgen van om- en bijscholing, werken op basis van arbeidstherapie of het verrichten van al dan niet

aangepast werk. De verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter vormen de basis van de afspraken.

- d. De werknemer die voldoet aan de IVA-condities (volledig en duurzaam arbeidsongeschikt) ontvangt gedurende de wettelijke periode genoemd in artikel 629 BW, boven op de wettelijke loondoorbetaling en eventueel met terugwerkende kracht, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
 - e. Als het UWV bij de behandeling van een aanvraag tot een WIA-uitkering vaststelt dat door de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht en vervolgens beslist dat het tijdvak waarop de werknemer recht heeft op loon wordt verlengd, ontvangt de werknemer gedurende deze verlengde periode een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. Het voorgaande is tevens van toepassing als werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.
 - f. De werkgever zal, als de werknemer een aanbod tot passend werk weigert en vervolgens binnen 10 dagen een second opinion aanvraagt bij het UWV, vanaf het moment van weigering van het aanbod tot passend werk en tot het moment waarop het UWV haar oordeel daarover geeft, 70% van het maandinkomen doorbetalen. Als de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen tot 100% aanvullen.
3. *Overige bepalingen*
- a. De in lid 3. Bedoelde bovenwettelijke aanvullingen worden beëindigd, wanneer de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt en worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
 - b. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren of op te schorten ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de verplichtingen bij ziekte die artikel 629 en artikel 660a BW hem opleggen, als de wettelijke uitkering door het desbetreffende uitvoeringsorgaan wordt geweigerd of gekort, of als de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt.
 - c. Als de sociale verzekeringsuitkeringen worden gekort door toedoen van de werknemer, zal de verlaging van de uitkering niet door de werkgever worden gecompenseerd. De op basis van dit artikel te verstrekken inkomensaanvullingen door de werkgever worden onmiddellijk verlaagd met hetzelfde bedrag waarmee de uitkering is gekort.
 - d. Vorderingen die de werknemer heeft op het UWV of op andere wettelijke uitvoeringsorganen voor de sociale zekerheid, worden door hem aan de werkgever overgedragen, voor zolang het maandinkomen door de werkgever wordt doorbetaald of voor zolang de werkgever aan de werknemer een inkomensaanvulling verstrekt.

Artikel 15 Uitkering bij overlijden

1. Als een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomstend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de daaropvolgende kalendermaand. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Toeslagenwet.

2. Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:
 - a. de langstlevende van de echtgenoten dan wel geregistreerde partners, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden, of degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde;
 - b. Als de personen genoemd onder a. niet meer in leven zijn: de minderjarige wettelijke of natuurlijke kinderen.
 - c. Als de personen onder a. en b. niet meer in leven zijn: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.
3. Van ongehuwd samenleven als bedoeld onder a. is sprake als twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding is sprake als de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijf geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
4. Onder laatstelijk rechtens toekomstend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.
5. De werkgever is geen uitkering verschuldigd, als de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 BW of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de sociale verzekeringswetten als genoemd in lid 1.

Artikel 16 Verzekeringen

1. *WGA-hiaat*
De werkgever gaat ten behoeve van zijn werknemers een collectieve verzekering sluiten ter dekking van het WGA-hiaat. De verzekeringspremie komt gedurende de looptijd van deze cao voor rekening van werkgever.
2. *ANW-hiaat*
De werkgever sluit ten behoeve van zijn werknemers een collectieve verzekering ter dekking van het ANW-hiaat. De verzekeringspremie komt voor rekening van de werkgever.
3. *Ongevallenverzekering*
De werkgever sluit ten behoeve van de werknemers een collectieve ongevallenverzekering, waarvan de premie voor rekening van de werkgever komt.

Artikel 17 Pensioenregeling

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling.
2. Deelname aan de pensioenregeling is voor de werknemers verplicht, met inachtneming van het gestelde in de Statuten en de Reglementen van de pensioenregeling.
3. Wijzigingen van de Statuten en het Pensioenreglement zullen schriftelijk aan de vakorganisatie worden meegedeeld.

Artikel 18 Geconsigneerde werknemer

De geconsigneerde werknemer is verplicht om binnen een half uur op het bedrijf aanwezig te kunnen zijn.

Artikel 19 Vakbondswerk

Met inachtneming van de in de onderneming geldende regels, zijn ten behoeve van het vakbondswerk de volgende faciliteiten overeengekomen:

- a. De werkgever zal op verzoek van de vakorganisatie toestemming verlenen tot het doen van zakelijke mededelingen op het daartoe aangewezen publicatiebord.
- b. De werkgever zal – als regel buiten werktijd – bedrijfsruimte ter beschikking stellen voor vergaderingen van de vakorganisatie over bedrijfsaangelegenheden.
- c. De bestuursleden van de bedrijfsledengroepen, werkzaam in ploegendienst, ontvangen – voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten en voor zover noodzakelijk – vrijaf met behoud van maandinkomen voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakorganisatie over bedrijfsaangelegenheden.
- d. In dringende gevallen zal de werkgever een bedrijfsruimte ter beschikking stellen voor contacten binnen werktijd, tussen bestuursleden van de bedrijfsledengroep en de bestuurder van de vakorganisatie.
- e. De vakorganisatie zal aan de werkgever schriftelijk meedelen wie van haar leden deel uitmaken van het bestuur van de bedrijfsledengroep.

Artikel 20 Werkgeversbijdrage

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage aan de betrokken vakorganisatie overeenkomstig de berekeningsmethodiek van de tussen AWWN en FNV en CNV Vakmensen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakorganisaties.

Artikel 21 Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt inwerking per 1 juli 2024 en eindigt van rechtswege op 30 juni 2025, dus zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen op 22 juli 2024 te Harlingen:

Partij ter ene zijde:

Frisia Zout B.V.
te Harlingen

Partij ter andere zijde:

FNV
te Utrecht

Bijlage 1 bij de CAO voor Frisia Zout B.V.

Indeling functiegroepen

Functie	Functiegroep	ORBA-punten	
		van	tot
	1	0	35
Assistent machineoperator DZ/LT	2	35	55
Heftruckchauffeur Machineoperator droogzout Machineoperator LT	3	55	75
1e Shovel/kraanmachinist 2e Procesoperator	4	75	95
1e Machineoperator droogzout Meewerkend voorman scheepsbelading	5	95	115
Fysisch/chemisch analist Monteur ETD Monteur WTB Medewerker Supply Chain 1e Procesoperator Directiesecretaresse Assistent allround proces	6	115	135
Magazijnmeester 1e Monteur WTB 1e Monteur ETD Senior fysisch/chemisch analist Allround medewerker administratie Allround medewerker Supply Chian Junior OT engineer Medewerker QA&E	7	135	155
Meewerkend voorman WTB Meewerkend voorman ETD Assistent controller Veiligheidskundige Specialist Supply Chain Teamleider QA Teamleider Verlading Teamleider QC HR Officer Inkoopcoördinator OT engineer Opleidingsfunctionaris ICT Beheerder	8	155	175

Senior OT engineer Maintenance Engineer Teamleider Productie	9	175	195
--	---	-----	-----

Bijlage 2 bij de CAO voor Frisia Zout B.V.

Salarisschalen per 1 juli 2024

(inclusief verhoging met 5,00%)

groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9
ORBA-punten	0-35	35-55	55-75	75-95	95-115	115-135	135-155	155-175	175-195
ORBA-midden	25	45	65	85	105	125	145	165	185

Aanloopschalen

A (80%)	2202	2230	2269	2325	2413	2546	2744	3009	3381
B (90%)	2478	2509	2552	2616	2715	2864	3087	3385	3804

Functiejarenschaal

0 functiejaren	2753	2788	2836	2906	3017	3183	3430	3761	4226
1 functiejaar	2797	2837	2889	2965	3080	3254	3513	3856	4337
2 functiejaren	2841	2885	2944	3024	3144	3324	3592	3949	4445
3 functiejaren	2884	2935	2998	3084	3209	3399	3676	4043	4554
4 functiejaren	2930	2983	3050	3142	3274	3469	3757	4137	4669
5 functiejaren	2974	3032	3107	3199	3339	3542	3839	4229	4774
6 functiejaren	3018	3082	3161	3258	3402	3614	3920	4325	4880
7 functiejaren	-	3131	3215	3318	3467	3686	4003	4418	4985
8 functiejaren	-	-	3270	3377	3531	3757	4082	4513	5103
9 functiejaren	-	-	-	3438	3595	3828	4164	4605	5211
10 functiejaren	-	-	-	-	3660	3901	4247	4699	5320
11 functiejaren	-	-	-	-	-	3975	4328	4793	5430
12 functiejaren	-	-	-	-	-	-	4410	4888	5540
13 functiejaren	-	-	-	-	-	-	-	4985	5650
14 functiejaren	-	-	-	-	-	-	-	-	5763

Bijlage 3 bij de CAO voor Frisia Zout B.V.

Generatiepact Frisia Zout

25 november 2021

Duurzame inzetbaarheid

Frisia Zout is van mening dat Duurzame Inzetbaarheid (DI) een veelheid van afspraken en maatregelen omvat die tot doel hebben om werknemers tot hun pensioen gezond, gemotiveerd en inzetbaar te houden. Voor het versterken van de duurzame inzetbaarheid van alle werknemers in alle leeftijd- en loopbaanfasen, zijn vanaf het moment van indiensttreding bij Frisia Zout afspraken en interventies nodig. Die kunnen gaan over gezondheid en leefstijl, opleiding en ontwikkeling, ergonomie en werkomstandigheden, arbeidsduur, organisatie van het werk en over arbeidsverhoudingen. Uitgangspunten daarbij zijn individueel maatwerk en gedeelde verantwoordelijkheid. De te maken afspraken en te treffen maatregelen in dit kader zijn dan ook in beginsel niet collectief en niet (ook niet indirect) aan een bepaalde leeftijd gebonden.

Arbeidsduurverkorting oudere werknemers

Er zijn echter situaties denkbaar, waarin arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers (tijdelijk) een bijdrage kan leveren aan realisering van het gestelde doel van duurzame inzetbaarheid. Dit is wat Frisia Zout betreft vooral het geval bij de huidige oudere generatie werknemers, die een toenemende fysieke en mentale belasting ondervinden onder andere als gevolg van het werken in (onregelmatige) ploegdienst, de fysiek zwaardere werkzaamheden en de beperktere mogelijkheden voor het inrichten van het eigen werk en werktijden. Frisia Zout biedt daarom een Generatiepact aan met de volgende afspraken:

Hoofdpijnen Generatiepact

- *Invoeringsdatum:* Beoogde invoeringsdatum is 1 januari 2022. De regeling vergt de benodigde voorbereidingstijd, te weten onder andere het goed informeren van werknemers die gebruik van de regeling willen maken en het goed regelen van de vervanging van werknemers.
- *Looptijd:* De looptijd van de regeling is 5 jaar (i.c. tot 1 januari 2027). Dit betekent dat tot en met 31 december 2026 nog werknemers kunnen toetreden tot de regeling.
- *Doelgroep:* Alle werknemers die onder de cao voor Frisia Zout vallen en die direct voorafgaande aan deelname 10 jaar of langer in dienst zijn geweest.
- *Duur:* In deze regeling kunnen werknemers maximaal 6 jaar voor hun individuele AOW-leeftijd van deze regeling gebruik maken op een door hen te kiezen moment. Aansluitend gaat de werknemer uit dienst (einde arbeidsovereenkomst) en met pensioen.
- *Arbeidsduur:* De werknemer die gebruik maakt van de regeling verkort zijn arbeidsduur naar 80% (voor werknemer in 5-ploegdienst naar 17 diensten in vijf weken).
- *Loon en pensioenopbouw:* De werknemer ontvangt 90% van zijn loon. Gedurende deze periode wordt de pensioenopbouw echter voor 100% voortgezet (onder handhaving van de oorspronkelijke premieverdeling).
- *Deeltijdwerkers:* Voor hen geldt de regeling naar rato van hun individueel overeengekomen arbeidsduur.
- *Advies:* Potentiële deelnemers aan de regeling kunnen zich voor rekening van werkgever laten adviseren over de individuele volledige pensioendatum en de (financiële) gevolgen daarvan.

- *Schriftelijke vastlegging:* Bij aanvang van de deelname aan de regeling worden over het einde van de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer afspraken gemaakt die schriftelijk worden vastgelegd.
- *Deeltijdcontract:* De werknemer die van de regeling gebruik maakt, gaat met werkgever een deeltijdcontract aan. Op grond van artikel 1a van de cao voor Frisia Zout geldt bij een deeltijdcontract dat de arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid van de individueel overeengekomen arbeidsduur worden toegepast. Dit geldt bijvoorbeeld voor de (opbouw van) vakantieuren en voor de vergoeding van de reiskosten woon-werkverkeer. Arbeidsvoorwaarden die gebaseerd zijn op het salaris, zoals bijvoorbeeld de resultaatafhankelijke bonus (artikel 9) en de vakantietoeslag (artikel 13), worden in afwijking van artikel 1a cao in deze regeling op basis van 90% toegepast.
- *Leeftijdsgerelateerde vakantie:* De werknemer die van de regeling gebruik maakt, kan geen recht meer doen gelden op de leeftijdsgerelateerde vakantie op grond van artikel 12.2c cao. Deelname aan de regeling houdt in dat de werknemer tot einde dienstverband afstand doet van deze arbeidsvoorwaarde.
- *Dienstroostertoeslag:* Uitgangspunt is dat de vrijvallende diensten evenredig over ochtend, middag en nachtdiensten worden verdeeld. De dienstroostertoeslag is dan ongewijzigd. Bij een andere verdeling wordt de dienstroostertoeslag herberekend.
- *Arbeidsongeschikt:* Toetreding is alleen mogelijk als (of voor het deel dat) een werknemer arbeidsongeschikt is. Werknemers die bij aanvang van de regeling arbeidsongeschikt zijn kunnen niet aan de regeling deelnemen zolang zij arbeidsongeschikt zijn.
- *Financiële gevolgen:* Deelname aan de regeling kan voor de werknemer financiële/fiscale gevolgen hebben. Frisia Zout zal de potentiële deelnemer nadrukkelijk op deze mogelijke gevolgen wijzen en de deelnemer adviseren zich goed te beraden. Ook verstrekt Frisia Zout aan de potentiële deelnemer een zogenaamde bruto/netto berekening, waarin de financiële gevolgen van deelname aan de regeling worden verduidelijkt.
- *Inrichting ploegendienst:* Frisia Zout realiseert zich dat door invoering van de regeling bijvoorbeeld de ploegendiensten anders georganiseerd moeten worden en roosters moeten worden aangepast. In de periode tot de invoeringsdatum op 1 januari 2022 moet dat nader worden uitgewerkt. De werknemer dient zich te realiseren dat hij mogelijk in een andere ploeg geplaatst kan worden door deelname aan de regeling. Deelnemers kunnen geen recht op inroostering op vaste dagen claimen.
- *Herbezetting:* Werkgever zal de vrijgevallen arbeidscapaciteit in beginsel herbezetten, waar mogelijk met jongeren. Tijdstip waarop en mate van herbezetting is ter beoordeling aan werkgever en hangen mede af van de deelname aan de regeling en marktontwikkelingen.
- *Wettelijke wijzigingen:* Wanneer wettelijke wijzigingen de hierboven genoemde elementen van het Generatiepact raakt en voor Frisia Zout danwel de werknemer (of de vakorganisaties) nadelig (dreigen te) beïnvloeden, treedt Frisia Zout met de vakorganisaties in overleg, om hiervoor een passende oplossing te vinden.
- *Evaluatie:* De regeling wordt in ieder geval na 2,5 jaar (najaar 2024) en in het 5e jaar geëvalueerd.

Bijlage 4 bij de CAO voor Frisia Zout B.V.

Protocolafspraken 2024-2025

1. *Individueel keuzebudget*

In verband met bezettingsproblemen is er gedurende de looptijd van de vorige cao geen tijd geweest om de mogelijkheden voor een individueel keuzebudget te onderzoeken. Partijen zijn overeengekomen dat dit onderzoek (naar bronnen, bestedingsdoelen, randvoorwaarden etc.) alsnog zal plaatsvinden vóór 1 januari 2025 zodat eventuele uitkomsten in het volgend cao overleg kunnen worden betrokken.

2. *Rouwverlof*

Als iemand te maken krijgt met ingrijpend verlies, zijn er momenten waarop het belangrijk is dat leidinggevende en collega's scherp zijn en zich bewust zijn van de impact die hun optreden heeft op de werknemer die rouwt. In deze situatie zal werkgever in overleg met betrokkene bepalen wat nodig is om uiteindelijk weer op een goede manier aan het werk te komen en te blijven. Dat blijkt voor iedereen anders en is maatwerk.

3. *Mantelzorg*

Mantelzorg is onbetaalde zorg voor ernstig zieke familieleden of vrienden. Hierbij gaat het vaak om intensieve zorg voor langere tijd. Werkgever vindt het belangrijk dat werknemers die mantelzorg verlenen, voldoende gesteund worden door hun omgeving. Werkgever stimuleert werknemers die mantelzorg verlenen dit te bespreken met hun leidinggevende en hier afspraken over maken. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om mogelijkheden om:

- de hulp in te schakelen van een mantelzorgmakelaar;
- het gesprek aan te gaan hoe de medewerker diensten zo kan regelen dat deze medewerker ook kan mantelzorgen;
- verlof op te nemen, denk aan de verlofregelingen uit de Wet arbeid en zorg (kort- of langdurend zorgverlof);
- afspraken te maken over tijd- en plaats onafhankelijk werken, als dat voor de functie van de medewerker mogelijk is.

Mantelzorg is voor iedereen anders en is maatwerk.

4. *Functiehuis ORBA*

Partijen hebben afgesproken om tenminste 1 keer per 5 jaar alle ORBA functies te updaten.

5. *Onderzoek arbeidsmarkt schaarste*

In verband met arbeidsmarkt schaarste voor met name een aantal specifieke functies hebben partijen afgesproken te onderzoeken c.q. te inventariseren hoe andere bedrijven hier mee omgaan. De uitkomsten zullen worden gedeeld en met elkaar worden besproken.

6. *Overige afspraken*

Ondanks dat de volgende onderwerpen geen onderdeel van de CAO uitmaken, heeft Frisia Zout toegezegd de volgende verbeteringen in de personeelsregelingen door te voeren:

- Thuiswerkvergoeding gaat naar € 2,50 per dag.
- De autowasvergoeding van € 15,- per maand zal standaard worden opgenomen als een vaste vergoeding op de salarisstroom.
- Om ervoor te zorgen dat Frisia Zout ook aantrekkelijk blijft voor studenten zullen de stagevergoedingen worden verhoogd met een nog nader te bepalen bedrag.