



Gunvor Energy Rotterdam B.V.

Collectieve Arbeidsovereenkomst

1 juli 2023 – 30 juni 2025

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	Algemene Bepalingen	5
Artikel 1:	Definities	5
Artikel 2:	Deeltijdwerknemer	6
Artikel 3:	Verplichtingen van de werkgever.....	6
Artikel 4:	Verplichtingen van de werknemer	7
Artikel 5:	Verplichtingen van de vakvereniging	8
Artikel 6:	Faciliteiten ten behoeve van vakbondswerk	8
Artikel 7:	Regeling werkgeversbijdrage	8
Hoofdstuk 2	Aanvang en einde dienstverband.....	10
Artikel 8:	Proeftijd	10
Artikel 9:	Aard van de overeenkomst	10
Artikel 10:	Beëindiging.....	10
Hoofdstuk 3	Arbeidsduur en Dienstrooster	12
Artikel 11:	Arbeidsduur	12
Artikel 12:	Werktijden	12
Artikel 13:	Pauze	12
Artikel 14:	Arbeidsduurverkorting	13
Artikel 15:	Opkomstdagen 5-ploegendienst	13
Artikel 16:	Feestdagen	14
Artikel 17:	Niet christelijke feestdagen	14
Hoofdstuk 4	Functiegroepen en salaris	15
Artikel 18:	Functie-indeling en salarisgroepen	15
Artikel 19:	Indiensttreding.....	15
Artikel 20:	Herziening van het salaris	15
Artikel 21:	Tijdelijke waarneming in hoger ingeschaalde functie.....	16
Artikel 22:	Overplaatsing naar hoger ingedeelde functie	17
Artikel 23:	Overplaatsing naar een lager ingedeelde functie	17
Artikel 24:	Uitbetaling maandinkomen.....	18
Hoofdstuk 5	Bijzondere beloning en compensatie in tijd.....	19
Artikel 25:	Algemeen	19
Artikel 26:	Toeslag voor werken in ploegendienst.....	19
Artikel 27:	Afbouw ploegentoeslag	19
Artikel 28:	Overwerk	20
Artikel 29:	Toeslag meeruren deeltijdwerknemers	21
Artikel 30:	Vergoeding voor consignatie en extra opkomst	22
Artikel 31:	Slaapuren / Verschoven uren.....	22
Hoofdstuk 6	Afwezigheid, geoorloofd verzuim en vakantie.....	25
Artikel 32:	Geoorloofd verzuim	25
Artikel 33:	Vakantierechten:	26
Artikel 34:	Beperking opbouw vakantierechten	27
Artikel 35:	Kopen en verkopen vrije dagen	27
Artikel 36:	Vaststellen en opnemen van vakantiedagen	28
Artikel 37:	Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie	29
Hoofdstuk 7	Extra maandsalarissen.....	30
Artikel 38:	13e maandsalaris (inclusief vakantietoeslag)	30
Artikel 39:	14e maandsalaris	31
Hoofdstuk 8	Arbeidsongeschiktheid en overlijdensuitkering	32
Artikel 40:	Arbeidsongeschiktheid	32
Artikel 41:	Uitkering bij overlijden	35
Hoofdstuk 9	Diversen	36
Artikel 42:	Ouderenbeleid.....	36
Artikel 43:	Pensioen	36
Artikel 44:	Zorgverzekering	36
Artikel 45:	E.H.B.O.-vergoeding	36
Artikel 46:	Brandweervergoeding	37
Artikel 47:	Afwijkende arbeidsvoorwaarden	37
Hoofdstuk 10	Slotbepalingen.....	38

Artikel 48:	Tussentijdse wijzigingen.....	38
Artikel 49:	Duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst	38
Bijlage I:	Funcielijst	39
Bijlage II:	Salarisschalen en persoonlijk maximum.....	40
Bijlage III:	Faciliteiten ten behoeve van vakverenigingswerk	41
Bijlage IV:	Afwijkende arbeidsvoorwaarden in het kader van ouderenbeleid	43
Bijlage V:	Protocollaire afspraken tussen partijen voor de looptijd van de cao	44

© 2023 Cao-partijen en AWVN

Niets uit deze uitgave mag worden veeelvoudigd 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 AWVN te Den Haag.

Collectieve arbeidsovereenkomst

Tussen de ondergetekenden

Gunvor Energy Rotterdam B.V. te Europoort Rotterdam,
als partij ter ene zijde

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging te Utrecht,
als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Hoofdstuk 1 Algemene Bepalingen

Artikel 1: Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a) Werkgever : Gunvor Energy Rotterdam B.V. als partij ter ene zijde.
- b) Vakvereniging : Federatie Nederlandse Vakbeweging, als partij ter andere zijde.
- c) Werknemer : De werknemer in dienst van de werkgever, die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt en waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de stagiair en de werknemer met een leer-/arbeidsovereenkomst (o.m. bij werkervaringsplaatsen).
- d) Arbeidsgehandicapte werknemer : De werknemer die recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van 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 verrichten van arbeid.
- e) Maand : Een kalendermaand.
- f) Dag : Een tijdsvlak van 24 aaneengesloten uren dat aanvangt op 00.00 uur en eindigt op 24.00 uur.
- g) Dienstrooster : Een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
- h) Basismaandsalaris : Het salaris als opgenomen in bijlage II
- i) Jaarsalaris : Het basismaandsalaris maal 14.
- j) Maandinkomen : Het basismaandsalaris, vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 20 lid 3 en of artikel 23 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- k) Functievolverwaaenwerknemer : De werknemer die naar het oordeel van de werkgever over het vereiste niveau aan opleiding, kennis, vereiste kundigheden en ervaring beschikt om zijn functie te kunnen uitoefenen.
- l) Ondernemingsraad : De ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
- m) BW : Burgerlijk Wetboek.

- n) Handboek voor Employees : Het geheel van de in de onderneming geldende nadere regels ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, sociaal beleid, veiligheid en arbeidsomstandigheden welke geen onderdeel zijn van deze collectieve arbeidsovereenkomst. En waarvan de bepalingen, voor zover deze overeenkomen als genoemd in deze collectieve arbeidsovereenkomst, ondergeschikt zijn aan deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- o) Partner : De wettelijke echtgeno(o)t(e) of geregistreerde partner of de partner met wie de werknemer blijkens een kopie van een notariële samenlevingsovereenkomst duurzaam samenleeft op hetzelfde adres.

Waar in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesproken over “hij” of “hem” wordt tevens bedoeld “zij” of “haar” of “hen” of “die”.

Artikel 2: Deeltijdwerknemer

1. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst of nadere afspraken de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.
2. De werknemer die de arbeidsduur in zijn arbeidsovereenkomst wil wijzigen dient daartoe bij de werkgever een schriftelijk verzoek in te dienen. De werkgever zal dit verzoek behandelen zulks conform de Wet Flexibel Werken (WFW). Dit geldt tevens voor de “procedure voor aanvragen van parttime werken” zoals deze binnen de onderneming van werkgever geldt.

Artikel 3: Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarop deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.
3. De werkgever zal zorgdragen voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en daarbij de belangen van de werknemer behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever zal daartoe de nodige aanwijzingen en voorschriften geven, zo nodig veiligheidsmiddelen ter beschikking stellen, training en instructie geven en zorgdragen voor medische begeleiding.
4. De werkgever zal ernaar streven de werknemer werkzaamheden te bieden die voor hem een uitdaging inhouden en kans bieden zijn kennis, vaardigheden en ervaring te verbeteren en zal de werknemer stimuleren om zijn employability en zelfontwikkeling te vergroten.
5. De werkgever zal bij de aanvang van het dienstverband aan de werknemer een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst uitreiken en hem in kennis stellen van andere toepasselijke documenten, zoals onder meer het Handboek voor Employees, veiligheidsinstructies en opleidingsmogelijkheden.

6. Van iedere wijziging in deze collectieve arbeidsovereenkomst en overige toepasselijke documenten, richtlijnen en/of voorschriften ontvangt de werknemer een mededeling.

Artikel 4: Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. De werknemer zal alle in de onderneming geldende regels naleven (naast deze collectieve arbeidsovereenkomst onder meer vastgelegd in het Handboek voor Employees).
2. De werknemer is naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen. Hieronder wordt mede verstaan het verrichten van werkzaamheden in een andere dan zijn eigen functie.
3. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster
4. De werknemer is gehouden ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.
5. Indien de werknemer al dan niet tegen beloning enigerlei arbeid voor derden of als zelfstandige werkzaamheden wil gaan verrichten, dient hij hiervoor vooraf schriftelijk toestemming te vragen aan de werkgever. De werkgever zal de schriftelijke toestemming niet weigeren, tenzij de werkgever daarvoor een objectieve reden heeft. Het is de werknemer verboden deze werkzaamheden aan te vangen zonder schriftelijke toestemming van de werkgever. Indien de werknemer bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst nevenwerkzaamheden verricht, dient hij dit onverwijld aan de werkgever schriftelijk mede te delen.
6. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbowet en bedrijfsregels in het Handboek voor Employees dient de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften te kennen en na te leven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen volgens richtlijnen en instructie te gebruiken en volgens de geldende controlevoorschriften mee te werken aan medische begeleiding en deel te nemen aan (periodiek) arbeidsgezondheidskundig onderzoek.
7. De werknemer die voornemens is een verbintenis jegens de overheid aan te gaan, dient daartoe vooraf schriftelijk toestemming te vragen aan de werkgever. De werkgever zal de schriftelijke toestemming niet weigeren, tenzij de werkgever daarvoor een objectieve reden heeft. Het is de werknemer verboden deze verbintenis aan te gaan zonder schriftelijke toestemming van de werkgever. Ingeval van passief kiesrecht een en ander met inachtneming van het bepaalde in de wet. De werknemer, die reeds voor de indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de eerste volzin is aangegaan, is verplicht dit onverwijld aan de werkgever schriftelijk mede te delen.
8. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.
9. Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken.
10. Duurzame inzetbaarheid is een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Werkgever biedt verschillende mogelijkheden tot het volgen van opleidingen en cursussen waarmee werknemer zowel zijn interne als externe positie op de arbeidsmarkt kan

vergroten. Deze mogelijkheden worden andermaal onder de aandacht gebracht en werknemer wordt gewezen op de eigen verantwoordelijkheid in deze.

Artikel 5: Verplichtingen van de vakvereniging

1. De vakvereniging verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De vakvereniging verbindt zich met alle zijn ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te bevorderen en generlei actie te voeren of te bevorderen, die beoogt wijziging te brengen in deze collectieve arbeidsovereenkomst onverminderd het bepaalde in artikel 48. Voorts verbindt hij zich zijn medewerking aan de werkgever te verlenen tot een ongestoorde voortzetting van het bedrijf.
3. De vakvereniging verplicht zich te zullen bevorderen dat zijn leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.

Artikel 6: Faciliteiten ten behoeve van vakbondswerk

1. De werkgever erkent dat een goed functioneren van de vakvereniging mede afhankelijk is van contacten met en tussen de leden van de vakvereniging. In deze wordt het vakbondskaderwerk erkend en gewaardeerd.
2. De werkgever zal de vakvereniging zo tijdig mogelijk van belangrijke ontwikkelingen, die de positie van de werknemers binnen de onderneming raken, op de hoogte brengen, opdat deze zich daarover een verantwoord oordeel kan vormen.
3. De vakvereniging erkent dat het vakbondswerk mede tot doel heeft bestaande en of wettelijk voorgeschreven interne overlegstructuren, zoals ondernemingsraad en zijn wettelijke commissies te ondersteunen.
4. Partijen zullen met inachtneming van het bepaalde in deze collectieve arbeidsovereenkomst in beginsel tweemaal per kalenderjaar (voor- en najaar) een bijeenkomst beleggen. Tijdens deze bijeenkomst zal werkgever vakvereniging informeren over de algemene gang van zaken binnen zijn onderneming en stand van zaken sociaal beleid. Indien en voor zover het daarbij om onderwerpen handelt die op grond van de WOR met de ondernemingsraad worden besproken en raakvlakken hebben met in deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde arbeidsvoorwaarden, dan zal in die gevallen een op afstemming gericht tripartiet overleg plaatsvinden, te weten partijen en (delegatie) van ondernemingsraad.
5. Met inachtneming van de in de onderneming geldende regels zijn ten behoeve van het vakbondswerk faciliteiten overeengekomen. Deze zijn als bijlage III bij deze collectieve arbeidsovereenkomst gevoegd.
6. Door de werkgever kunnen de faciliteiten aan de vakvereniging worden opgeschort of beëindigd tijdens staking of stakingsdreiging dan wel bij het niet verlengen van de cao. In geval de werkgever besluit de faciliteiten op te schorten of te beëindigen, zal vooraf de vakvereniging worden geïnformeerd.

Artikel 7: Regeling werkgeversbijdrage

De werkgever verklaart zich voor de looptijd van de cao bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en vakverenigingen gesloten overeenkomst met

betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. De Stichting Fonds Industriële Bonden (Stichting FIB) is belast met de uitvoering.

Hoofdstuk 2 Aanvang en einde dienstverband

Artikel 8: Proeftijd

1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst van langer dan zes maanden geldt wederzijds een proeftijd van maximaal twee maanden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan geen of een kortere termijn worden overeengekomen.
2. De duur van de proeftijd bedraagt bij een arbeidsovereenkomst voor:
 - a) onbepaalde tijd maximaal twee maanden;
 - b) bepaalde tijd van twee jaar of meer, maximaal twee maanden;
 - c) bepaalde tijd van minder dan twee jaar, maximaal één maand.

Artikel 9: Aard van de overeenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan:
 - a) hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b) hetzij voor bepaalde tijd; óf;
 - c) hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel aan werkzaamheden.
2. 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

Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, neemt de arbeidsovereenkomst onder meer een einde:

1. voor een werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is:
 - a) door opzegging door de werkgever met een termijn van vier maanden;
 - b) door opzegging door de werknemer met een termijn van twee maanden;
 - c) van de termijn genoemd in lid 1a en 1b kan conform 672 lid 6 BW schriftelijk worden afge-
weken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn
dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de
werknemer. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsover-
eenkomst samenvalt met het einde van een maand;
2. de arbeidsovereenkomst eindigt op de dag dat de werknemer volledig gebruikmaakt van zijn
pensioen. De arbeidsovereenkomst eindigt in alle gevallen van rechtswege op de eerste dag
van de maand direct volgend op de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leef-
tijd bereikt;
3. voor een werknemer die voor een bepaalde tijd in dienst is:
 - a. op de kalenderdatum; of
 - b. op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de
individuele arbeidsovereenkomst.

De werkgever deelt de werknemer uiterlijk één maand voordat een arbeidsovereenkomst voor
bepaalde tijd eindigt, schriftelijk mee of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt voortgezet
en bij voortzetting onder welke voorwaarden deze zal plaatsvinden. Deze mededelingsplicht

geldt niet bij een arbeidsovereenkomst met een duur van minder dan zes maanden of bij een arbeidsovereenkomst die niet op een vaste kalenderdatum eindigt;

4. voor een werknemer die voor bepaalde tijd in dienst is, kan de arbeidsovereenkomst slechts tussentijds worden opgezegd indien dit recht tussen werkgever en werknemer schriftelijk is overeengekomen;
5. voor de werknemer voor wie na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een (nieuwe) arbeidsovereenkomst ingaat, gelden de afwijkende bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek, zoals onder meer de afwijkende ketenbepaling en de duur van de opzegtermijn;
6. voor een werknemer die overlijdt eindigt de arbeidsovereenkomst zulks conform artikel 7: 674 lid 1 BW;
7. werkgever zal bij het einde van de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer een getuigschrift uitreiken.

Hoofdstuk 3 Arbeidsduur en Dienstrooster

Artikel 11: Arbeidsduur

1. De normale arbeidsduur op jaarbasis bedraagt voor werknemers met een voltijds dienstverband:
 - a) in dagdienst en semi-continudienst gemiddeld 40 uur per week, met dien verstande dat door toekennen van arbeidsduurverkortingszaken conform artikel 14 de arbeidsduur op jaarbasis berekend gemiddeld 38 uur per week bedraagt;
 - b) in 5-ploegendienst volcontinu gemiddeld 33,6 uur per week en 8 uur per dienst, met dien verstande dat 2 extra opkomstdiensten op jaarbasis worden ingeroosterd waardoor de arbeidsduur op jaarbasis berekend gemiddeld 33,91 uur per week bedraagt.
2. Een dienst wordt geacht te vallen op de dag waarop de meeste uren worden gewerkt.

Artikel 12: Werktijden

1. In het algemeen is de bedrijfsvoering afgestemd op de volgende werktijden:
 - a) In dagdienst wordt normaliter 8 uur per dag gewerkt op maandag tot en met vrijdag.
 - b) In semi-continudienst wordt normaliter volgens rooster 8 uur per dag gewerkt op maandag tot en met vrijdag.
 - c) In 5-ploegendienst volcontinu wordt volgens rooster 8 uur per dag afwisselend gewerkt op alle dagen van de week.
2. Voor de werknemer werkzaam in een dagdienstrooster gelden de werktijden zulks conform in de onderneming van werkgever geldend "Reglement variabele werktijden voor dagdienstpersoneel", zoals opgenomen in het Handboek voor Employees.
3. Voor de werknemer werkzaam in de 5-ploegendienst of semi-continudienst gelden de werktijden zulks conform het voor hem geldende dienstrooster.
4. De werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad algemene wijzigingen van de werktijden vaststellen.
5. Indien bijzondere bedrijfsomstandigheden hiertoe aanleiding geven kan de werkgever voor bepaalde groepen voor bepaalde tijd afwijkende dienstroosters vaststellen.
6. Indien de bedrijfsomstandigheden hiertoe aanleiding geven kan de werkgever tussentijds de individuele werktijd aanpassen.

Artikel 13: Pauze

1. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbeidstijdenwet geldt voor de werknemer werkzaam in dagdienst per dienst een onbetaalde pauze van een half uur.
2. Voor de werknemer werkzaam in de 5-ploegendienst of semi-continudienst geldt dat de pauze gedurende de werktijd wordt genoten, op het moment dat de werkzaamheden dit toelaten.

Artikel 14: Arbeidsduurverkorting

1. De werknemer werkzaam in de dagdienst of semi-continudienst ontvangt 104 uren arbeidsduurverkorting op jaarbasis, waarmee de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur geacht wordt te zijn verkort tot 38 uur.
2. Deze arbeidsduurverkorting zal worden geëffectueerd door middel van toekenning:
 - a) van 6 roostervrije dagen of diensten per half kalenderjaar; én;
 - b) van 1 (extra) roostervrije dag of dienst per heel kalenderjaar.

Deze roostervrije dagen kunnen in hele uren worden toegekend.

3. De deeltijdwerknemer zoals bedoeld in artikel 2 en de werknemer die slechts een deel van het (half) kalenderjaar in dienst is, ontvangt de in dit artikel bedoelde arbeidsduurverkorting naar rato.
4. Voor elke aaneengesloten periode van 30 kalenderdagen vervalt bij verzuim op grond van arbeidsongeschiktheid voor de werknemer het recht op 1 roostervrije dag of dienst. Indien en voor zover ten gevolge van deze vermindering aan werknemer reeds teveel roostervrije dagen zijn toegekend, zal het verschil bij het volgende half kalenderjaar in mindering worden gebracht.
5. De roostervrije tijd die niet binnen de gestelde termijn zoals bedoeld in lid 2 is toegekend vervalt aan het eind van het kalenderjaar, tenzij werknemer op grond van artikel 35 lid 4 deze tijd aan werkgever verkoopt.
6. De roostervrije tijd wordt individueel na overleg tussen werknemer en werkgever vastgesteld en als volgt toegekend:
 - a) de onder lid 2.a bedoelde roostervrije dagen of diensten dienen binnen de termijn van het betreffende half kalenderjaar te worden ingeroosterd. Indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden zich daartegen niet verzetten kan de werknemer deze roostervrije dagen aaneengesloten opnemen, met dien verstande dat de roostervrije dagen of diensten opgebouwd in het eerste of tweede half kalenderjaar nimmer tezamen tot één aaneengesloten periode mogen worden opgenomen (er dient tussentijds altijd feitelijk werkzaamheden te worden verricht);
 - b) de onder lid 2.b bedoelde extra roostervrije dag of dienst kan gedurende het betreffende kalenderjaar worden ingeroosterd.
7. In geval van verhindering als bedoeld in artikel 32 (geoorloofd verzuim) of artikel 40 (arbeidsongeschiktheid) van deze collectieve arbeidsovereenkomst op een vastgestelde roostervrije dag of dienst bestaat geen recht op vervangende arbeidsduurverkorting.
8. Indien in opdracht van de werkgever ten gevolge van bijzondere bedrijfsomstandigheden op een vastgestelde roostervrije dag of dienst moet worden gewerkt, geldt deze arbeidstijd niet als overwerk en wordt in overleg met de betrokken werknemer binnen het betreffende half kalenderjaar vervangende arbeidsduurverkorting vastgesteld.

Artikel 15: Opkomstdagen 5-ploegendienst

1. De werkgever roostert de in artikel 11 lid 1.b bedoelde 2 extra opkomstdiensten voor de werknemers in de 5-ploegendienst in en deelt de data binnen een redelijke termijn voorafgaand aan het tijdstip van inroostering aan de betreffende werknemers mee. Deze 2 opkomstdagen (tezamen 16 uur) behoren tot de normale arbeidsduur zoals bedoeld in artikel 11 lid 1-b, zonder dat daar een extra betaling tegenover staat.
2. Deze opkomstdiensten worden aangewend voor instructie, training en opleiding.

-
3. Bij inroosting van een opkomstdienst geldt:
 - a) De extra opkomst wordt ingeroosterd op een roostervrije dag als hele dienst van 8 uur.
 - b) De opkomstdienst wordt niet ingeroosterd op feestdagen, zaterdagen en zondagen.
 4. Op een ingeroosterde opkomstdienst kan werknemer geen vakantiedag opnemen. Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar oordeel van de werkgever toelaten én er sprake is van een periode van aaneengesloten vakantiedagen kan werkgever ten gunste van de werknemer van dit lid afwijken door een vervangende opkomstdienst in te roosteren.
 5. Anders dan ten gevolge van geoorloofd verzuim zoals bedoeld in artikel 32, zal bij verhindering van de werknemer de ingeroosterde opkomstdienst niet vervallen. Na overleg met de betrokkene kan werkgever een vervangende opkomstdienst inroosteren.

Artikel 16: Feestdagen

1. Onder feestdagen wordt onder deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van de collectieve arbeidsovereenkomst worden feestdagen geacht een tijdvak van 24 aaneengesloten uren te omvatten, dat aanvangt op 00.00 uur van de betreffende feestdag.
3. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in de 5-ploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster dan wel indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken.
4. Voor de werknemer werkzaam in dagdienst of semi-continudienst geldt, indien op een op maandag tot en met vrijdag vallende feestdag niet wordt gewerkt, dat het inkomen over die feestdag normaal wordt doorbetaald.
5. Voor de werknemer werkzaam in 5-ploegendienst geldt dat hij, indien en voor zover hij een volledig kalenderjaar in dienst is, hij per kalenderjaar ter compensatie 5 dagen of diensten extra vrij af krijgt. Deze dagen of diensten dienen in het betreffende kalenderjaar via overleg tussen werkgever en de werknemer vastgelegd te worden.
6. Voor de werknemer anders dan bedoeld in lid 5, die in opdracht van de werkgever op een feestdag werkzaamheden verricht ontvangt hiervoor een vergoeding voor de uren:
 - a) op doordeweekse feestdagen 1,52 % van zijn basismaandsalaris
 - b) op feestdagen die op zaterdag en zondag vallen 1,83 %.

Artikel 17: Niet christelijke feestdagen

De werknemer die voor de viering van een godsdienstige niet-christelijke feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar oordeel van de werkgever toelaten, in de gelegenheid worden gesteld hiervoor vakantie of roostervrije dagen op te nemen.

Hoofdstuk 4 Functiegroepen en salaris

Artikel 18: Functie-indeling en salarissgroepen

1. De functies van de werknemers zijn of worden op basis van de Korn Ferry Hay-methodiek van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst
2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, die bestaat uit een minimum schaalsalaris, midpoint en een maximum schaalsalaris, uitgedrukt als bruto basismaandsalaris. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De salarisschalen met de bruto basismaandsalarissen gelden bij een normale arbeidsduur.
3. Daarenboven geldt bij elke salarisschaal voor de werknemer die langdurig is ingeschaald op het maximum basismaandsalaris, dat hij op grond van zijn beoordelingen in aanmerking kan komen voor een persoonlijk maximum basismaandsalaris.
4. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en zijn basismaandsalaris.

Artikel 19: Indiensttreding

1. De werknemer die naar het oordeel van de werkgever functievolwassen is, wordt in het algemeen bij indiensttreding ingedeeld op het minimum schaalsalaris van de salarisschaal behorend bij zijn functiegroep.
2. De werknemer die nog niet over de vereiste opleiding, kennis, kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van zijn functie is vereist, kan door werkgever gedurende een bepaalde periode met een korting op het voor hem geldende salaris overeenkomstig de voor hem geldende salarisschaal worden betaald. Toekenning van de met zijn functie overeenkomende salaris(schaal) vindt in beginsel plaats op grond van beoordeling door de werkgever, de maand volgend op het tijdstip van de beoordeling dat de functievolwassenheid is bereikt.
3. De werknemer die in een functie elders zoveel voor de functie bruikbare kundigheden en ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op het minimum schaalsalaris in te delen, kan in overeenstemming met die kundigheden en ervaring hoger worden ingeschaald.

Artikel 20: Herziening van het salaris

1. De werknemer die het maximum van zijn salarisschaal nog niet heeft bereikt komt éénmaal per kalenderjaar in aanmerking voor een salarisverhoging (merit). Deze salarisverhoging is afhankelijk van de beoordeling en vindt in beginsel éénmaal per jaar, te weten op 1 april plaats. Een en ander totdat het maximum van zijn schaal is bereikt.
De beoordeling vindt plaats op grond van het binnen de onderneming van werkgever vastgestelde beoordelingsbeleid en beoordelingsformulier, zoals vastgelegd in het Handboek voor Employees.

Een salarisverhoging (merit) zal normaliter worden toegekend, tenzij de situatie anders voorschrijft.

De omvang van de merit varieert van 0 tot 4% van het basismaandsalaris, afhankelijk van de individuele beoordeling over het betreffende beoordelingsjaar, de actuele schaalpositie en daarbij rekening houdend met de relatieve positie ten opzichte van het midpoint van de geldende salarisschaal.

Een en ander op basis van onderstaande staffel.

Beoordeling:	Salarisverhoging:
E = uitstekend	3,5 tot 4% van het midpoint schaalsalaris
D = zeer goed	3,0 tot 3,5% van het midpoint schaalsalaris
C = goed / voldoende	0-3% van het midpoint schaalsalaris
B = matig	0%
A = onvoldoende	0%

2. Indien op of na 1 januari van het betreffende kalenderjaar indiensttreding plaatsvindt, zal de salarisverhoging per eerstvolgende 1 april achterwege blijven.
3. De werknemer anders dan ingedeeld in salarisschaal 5 die langdurig het maximum van zijn schaalsalaris heeft bereikt kan, indien hij aan de voorwaarden voldoet, in aanmerking komen voor een persoonlijk maximum basismaandsalaris, te weten:
 - a) de werknemer die ten minste 3 jaren op het maximum van zijn schaalsalaris is ingeschaald én gedurende 3 opeenvolgende jaren ten minste twee maal een zeer goede ('D') beoordeling én gedurende deze 3 opeenvolgende jaren nooit een beoordeling lager dan goed/voldoende ('C') heeft gekregen ontvangt voor deze prestatie een structurele (persoonlijke) loonsverhoging van maximaal 1% van zijn basismaandsalaris tot maximaal 101% van het voor hem geldende maximum schaalsalaris;
 - b) de werknemer, zoals bedoeld onder sublid 'a' die vervolgens wederom ten minste 3 jaren op zijn persoonlijk maximum is ingeschaald én gedurende deze 3 opeenvolgende jaren wederom ten minste twee maal een zeer goede ('D') beoordeling én gedurende deze 3 opeenvolgende jaren nooit een beoordeling lager dan goed/voldoende ('C') heeft gekregen ontvangt voor deze prestatie wederom een structurele loonsverhoging van maximaal 1% tot maximaal 102% van het voor hem geldende maximum schaalsalaris.

Het onder 'a' en 'b' bereikte bruto basismaandsalaris geldt als persoonlijk maximum basismaandsalaris. (zie bijlage II)
4. Wanneer de werknemer is ingedeeld in salarisschaal 5, en op of boven het maximum van schaal 5 is - of zal worden - ingeschaald én als hij in de daaraan voorafgaande 5 jaren minimaal 5 maal een C-beoordeling of hoger heeft gekregen, dan komt hij in aanmerking voor een merit-verhoging tot maximaal 3,5% van het schaalmaximum van schaal 5. Vanaf het moment dat een medewerker een B- beoordeling of lager heeft gekregen vervalt de mogelijkheid voor doorgroei boven het schaalmaximum voor tenminste 5 jaar.
5. De werkgever is verantwoordelijk voor een tijdige beoordeling van de werknemer. Werknemer komt alleen in aanmerking voor de jaarlijkse beoordeling indien hij minimaal 50% van zijn contractuele arbeidsduur werkzaam is geweest gedurende het lopende beoordelingsjaar.

Artikel 21: Tijdelijke waarneming in hoger ingeschaalde functie

1. De werknemer die in opdracht van de werkgever tijdelijk een functie volledig waarneemt die hoger is ingeschaald dan zijn eigen functie blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomen.
2. Voor de werknemer geldt dat hij per dag van waarnemen voor een vervangingstoelage in aanmerking komt.
3. De vervangingstoelage bedraagt per dag die wordt waargenomen 10% van het voor hem geldende dagloon, gebaseerd op het geldende basismaandsalaris van de eigen functie waarin werknemer is ingedeeld in de maand van declaratie van de vervangingsdag(en).
4. De werknemer dient de dagen of diensten die werden waargenomen uiterlijk te declareren in de maand volgend op de maand waarin de dagen of diensten werden vervangen en kunnen

niet worden opgespaard. Indien persoonlijke omstandigheden daarom vragen, kan een afwijkende termijn worden vastgesteld.

5. De hierboven bedoelde vervangingstoelage wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling in zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.
6. De vervangingstoelage maakt geen onderdeel uit van het pensioengevend salaris noch van enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

Artikel 22: Overplaatsing naar hoger ingedeelde functie

1. De werknemer die wordt overgeplaatst in een functie die in een hogere functiegroep is ingedeeld, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
2. Bij indeling in een hogere salarisschaal ten gevolge van promotie bedraagt de verhoging van het basismaandsalaris minimaal 3%. Bij herindeling in een hogere salarisschaal geldt geen verhoging.

Artikel 23: Overplaatsing naar een lager ingedeelde functie

1. Wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek.
 - a) De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing in de lagere functie is geschied.
 - b) Bij indeling in een lagere salarisschaal om voormelde redenen bedraagt de verlaging van het basismaandsalaris de helft van het verschil tussen het minimum van zijn oorspronkelijke en de lagere nieuwe schaal, dan wel zoveel meer als nodig is om het salaris in de schaal te doen passen.
2. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden.
 - a) De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, wordt met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
 - b) Bij indeling in een lagere salarisschaal om redenen zoals bedoeld in voormeld sublid, wordt de werknemer via inschaling een basismaandsalaris toegekend dat gelijk is aan zijn oorspronkelijke basismaandsalaris. Indien het maximumsalaris in de lagere schaal ontoereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag, welke als bevroren nominaal bedrag wordt toegekend.
 - c) De in het vorige sublid bedoelde persoonlijke toeslag wordt bij herindeling in een hogere salarisschaal of bij toekenning van een salarisverhoging, anders dan de algemene verhoging, evenveel verminderd als het basismaandsalaris stijgt.
3. Op grond van arbeidsongeschiktheid:
 - a) Indien een arbeidsgehandicapte werknemer in het kader van de WIA /WGA of medische indicatie (minder dan 80% arbeidsongeschiktheid) binnen de onderneming van werkgever naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, wordt hij met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
 - b) Bij indeling in een lagere salarisschaal om redenen zoals bedoeld in voormeld sublid, wordt de werknemer via inschaling een basismaandsalaris, tezamen met een uitkering krachtens de Sociale Verzekeringswetten én eventueel vermeerderd met een veronderstelde uitkering op grond van een WGA-hiaatverzekering en of excedent verzekering toegekend dat gelijk is aan zijn oorspronkelijke basismaandsalaris. Indien het nieuwe salaris tezamen met een eventuele uitkering krachtens de sociale verzekeringswetten lager is

dan zijn oorspronkelijke basismaandsalaris en het maximumsalaris in de lagere schaal ontoereikend is, wordt het tekort omgezet in een aanvullende persoonlijke toeslag. Deze aanvullende persoonlijke toeslag wordt gezien als sociaal loon, waarvoor door de werknemer geen tegenprestatie hoeft te worden geleverd.

- c) De in het vorige sublid bedoelde aanvullende persoonlijke toeslag wordt bij herindeling in een hogere salarisschaal, bij toekenning van een salarisverhoging, anders dan de algemene verhoging en/of verhoging van de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt. Bij algemene verhoging van de salarisschalen wordt de persoonlijke toeslag eveneens verhoogd.
- d) Indien ten gevolge van verandering van de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten, anders dan door sancties of verwijtbaar gedrag van de werknemer, de inkomenssituatie van werknemer ernstig benadeeld wordt, zal hierover tussen werkgever en werknemer worden overlegd.

Artikel 24: Uitbetaling maandinkomen

Het maandinkomen wordt uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

Hoofdstuk 5 Bijzondere beloning en compensatie in tijd

Artikel 25: Algemeen

Bijzondere beloningen en compensatie in tijd worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan normaliter uit een volledige functievervulling in dagdienst voortvloeit.

Artikel 26: Toeslag voor werken in ploegendienst

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag gegeven op het (bruto) basismaandsalaris, zoals dit in de betreffende maand voor de werknemer geldt.

1. De toeslag bedraagt per volledige maand werkzaam in ploegendienst voor de:
 - a) werknemer werkzaam in de 5-ploegendienst 30% van zijn bruto basismaandsalaris;
 - b) werknemer werkzaam in de semi-continudienst 15% van zijn bruto basismaandsalaris.
2. De toeslag voor de werknemer werkzaam in afwijkende dienstroosters zoals bedoeld in artikel 12 lid 5 wordt op grond van de mate van afwijking door de werkgever vastgesteld.
3. De werknemer in dagdienst, die in opdracht van de werkgever slechts gedurende een gedeelte van de maand in ploegendienst heeft gewerkt, ontvangt voor elke volledige ploegendienst waarin is gewerkt een evenredig deel van de onder lid 1 genoemde toeslag of onder lid 2 bedoelde toeslag;
4. De werknemer die vanuit een ploegendienst naar de dagdienst dan wel naar een met een lager percentage beloond ploegendienstrooster wordt overgeplaatst, verliest met ingang van de dag van overplaatsing zijn toeslag, dan wel ontvangt vanaf dat moment de ploegentoeslag van het nieuwe ploegendienstrooster.
5. De werknemer werkzaam in de 5-ploegendienst die ten gevolge van dan wel gedurende tijdelijke bedrijfsomstandigheden (zoals shutdown of andere speciale projecten) in opdracht van de werkgever naar een dagdienstfunctie wordt overgeplaatst krijgt hiervan schriftelijk bericht. Gedurende deze periode is de binnen de onderneming van werkgever geldende regeling "Tijdelijke overplaatsing van volcontinu naar dagdienstfunctie" van toepassing.

Artikel 27: Afbouw ploegentoeslag

De werknemer die ten gevolge van bedrijfsomstandigheden dan wel de werknemer die ten gevolge van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid respectievelijk medische redenen vanuit een ploegendienst naar de dagdienst dan wel naar een met een lager percentage beloond ploegendienstrooster wordt overgeplaatst, heeft afhankelijk van het tijdvak dat hij ononderbroken in ploegendienst direct voorafgaand aan de overplaatsing heeft gewerkt aanspraak op de navolgende afbouw.

Aaneengesloten periode waarin werknemer in aanmerking kwam voor ploegentoeslag, direct voorafgaand aan overplaatsing	Periode van de tijdelijke toeslag	Toeslag in % van het basismaandsalaris 5-ploegendienst	Toeslag in % van het basismaandsalaris semi-continu
Tot 6 maanden	Lopende maand	30%	15%
6 of meer maanden	Gedurende de lopende en de volgende maand	30%	15%
Meer dan 3 jaar	Gedurende de lopende en de 2 volgende maanden en vervolgens	30%	15%
	3 maanden	24%	12%
	3 maanden	18%	9%
	2 maanden	12%	6%
	2 maanden	6%	3%
Meer dan 5 jaar	Gedurende de lopende en de 2 volgende maanden en vervolgens	30%	15%
	5 maanden	24%	12%
	5 maanden	18%	12%
	4 maanden	12%	6%
	4 maanden	6%	3%

Indien sprake is van een overplaatsing naar een met een lager percentage beloond ploegenrooster eindigt de afbouw zoveel eerder als het moment intreedt dat de nieuwe ploegentoeslag gelijk of hoger is dan het afbouwbedrag.

Artikel 28: Overwerk

1.
 - a) Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidsduur volgens het geldende dienstrooster zoals bedoeld in artikel 11 en 12 wordt overschreden, is er sprake van overwerk. Overuren worden vergoed op grond van de feitelijke tijd, zonder afrondingen.
 - b) Van overwerk is voor een deeltijdwerknemer eerst sprake, indien deze werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en wanneer de normale arbeidsduur per week van een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst wordt overschreden
 - c) Een incidentele overschrijding van de geldende dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder wordt geacht deel uit te maken van de werkweek.
2.
 - a) Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, kunnen de overuren in vrije tijd worden gecompenseerd. De te compenseren vrije tijd komt overeen met het aantal uren overwerk. Het saldo van de compenserende tijd mag nooit hoger zijn dan 40 uren. Bij overschrijding van dit maximum saldo stopt voor de werknemer het recht op omzetting van de toeslag in tijd voor tijd compensatie; indien het saldo ten gevolge van opname lager wordt dan 40 uren kan het keuze recht herleven.
 - b) De werknemer die werkzaam is in een 5-ploegendienst heeft de mogelijkheid om verworven tijd voor tijd uren (OC-uren) om te zetten in vakantiedagen van 8 uur met dien verstande dat:
 - I. deze overwerkuren zijn ontstaan ten gevolge van overwerk buiten de vakantieperiodes, zoals deze jaarlijks voor de ploegendienst zijn vastgesteld;
 - II de overwerkuren die zijn ontstaan wanneer een ploegendienstwerknemer tijdelijk in dagdienst werkzaam is, zijn van deze regeling uitgesloten.

Omzetting van OC-uren volgens deze regeling vindt automatisch plaats, tenzij de werknemer aangeeft dat hij deze uren wil laten uitbetalen.

De onder sublid 2-b II bedoelde vakantieperioden worden door werkgever in overleg met de ondernemingsraad voor aanvang van het betreffende kalenderjaar vastgesteld. Voor de zomervakantie geldt een periode van 3 maanden; en voor de overige vakantieperioden worden de schoolvakantieperioden aangehouden, op basis van de door de overheid vastgestelde schoolvakantieperioden voor de regio midden. Daarbij geldt dat een week wordt vastgesteld als een aaneengesloten periode van 7 kalenderdagen, die begint op zondag 00.00 uur. Voor de werknemer die nachtdienst heeft van zaterdag op zondag geldt, dat de week aanvangt op zondag bij het eindigen van de nachtdienst.

3. Het inkomen voor gemaakte overuren bedraagt de volgende percentages van het basismaandsalaris:

a) uren op maandag tot en met vrijdag	1,22%;
b) uren op zaterdag, zondag en op doordeweekse feestdagen	1,52%;
c) uren op feestdagen die op zaterdag en zondag vallen	1,83%.

4. Per opgenomen uur compenserende vrije tijd als bedoeld onder lid 2, wordt op de hiervoor in lid 3 genoemde beloning de uurwaarde, uitgedrukt in het percentage van het basismaandsalaris in mindering gebracht, te weten 0,61%.

5. Naast de betaling in lid 3 geldt voor de werknemer werkzaam in de 5-ploegendienst een ongerieftoeslag van € 57,50 bruto, welke wordt toegekend indien hij in opdracht van de werkgever minimaal 4 uren overwerk verricht:
 - a) aan het begin of einde van zijn roostervrij weekend; óf
 - b) tussen 03.00 uur en 07.00 uur.Indien de situaties onder a en b samenvallen dan wordt deze toeslag niettemin slechts éénmaal toegekend. De toeslag uit dit lid wordt niet toegekend indien de toeslag uit lid 6 van toepassing is.

6. Indien een werknemer in opdracht van werkgever dan wel vrijwillig op grond van een verzoek van werkgever op een voor hem geldende (rooster)vrije dag een volledige dag of dienst van 8 uur overwerk verricht en uitdrukkelijk afziet van de mogelijkheid voor compenserende vrije tijd zoals bedoeld in lid 2, ontvangt hij hiervoor :
 - a) tot uiterlijk 1 juli 2023 naast de betaling in lid 3 een extra toeslag van € 90,-- bruto per extra dienst van minimaal 8 uur aaneengesloten. Indien een dergelijke dienst in opdracht van werkgever wordt verlengd waardoor feitelijk sprake is van een 12 uurdienst, dan geldt in afwijking en met uitsluiting van de extra vergoeding zoals bepaald in de vorige zin een bijzondere vergoeding van € 182,50 bruto;
 - b) Indien sprake is van een volledige nachtdienst van minimaal 8 uur (bij het aangaan van deze collectieve arbeidsovereenkomst een dienst vanaf 23.00 uur tot 07.00 uur) ontvangt de werknemer hiervoor in afwijking van sublid 6-a een toeslag van € 152,50 bruto. Indien een dergelijke dienst in opdracht van werkgever wordt verlengd waardoor feitelijk sprake is van een 12 uurdienst, dan geldt in afwijking en met uitsluiting van de extra vergoeding zoals bepaald in de vorige zin een bijzondere vergoeding van € 300,00 bruto.

Artikel 29: Toeslag meeruren deeltijdwerknemers

1. Wanneer de deeltijdwerknemer in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft, maar niet voldoet aan het gestelde in artikel 28 lid 1 subleden 'b' en 'c', worden de gewerkte uren aangemerkt als meeruren.

2. Meeruren worden beloond met het uurloon aangevuld met een toeslag waarin alle vaste loonbestanddelen worden meegenomen. Onder vaste loonbestanddelen wordt in dit artikel verstaan de uurwaarde gelijk aan opbouw van onder andere pensioen, vakantie, eventuele ADV, uitkering 13^e maand en 14^e maand. Een en ander dusdanig dat de deeltijd werknemer gelijk aan de voor hem vergelijkbare voltijd werknemer wordt beloond.

Artikel 30: Vergoeding voor consignatie en extra opkomst

1. Onder consignatie (stand-by) wordt verstaan dat de werknemer zich in opdracht van de werkgever buiten zijn normale werktijden beschikbaar dient te houden om door de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden te kunnen worden opgeroepen dan wel bereikbaar te zijn. Bij consignatie wordt noch ten aanzien van de beschikbaarheid noch bij de vergoeding onderscheid gemaakt tussen voltijd- en deeltijdwerknemers.
2. De werknemer die door de werkgever wordt geconsigneerd zal in principe voor een tijdvak van 7 maal 24 uur zijn geconsigneerd, te weten vanaf vrijdagavond 16.30 uur tot de vrijdag daaropvolgend 16.30 uur. De werknemer ontvangt voor deze consignatieperiode een bedrag van € 400,00 bruto.
De werknemer wordt vast ingedeeld in een consignatierooster en dienovereenkomstig wordt de vergoeding voor consignatie opgenomen in zijn pensioengrondslag.
3. Indien een werknemer 16 uur of meer is geconsigneerd op een brugdag zoals bedoeld in artikel 33 lid 5, dan ontvangt hij daarvoor een extra vergoeding van € 42,50 bruto; Indien een werknemer is geconsigneerd op een (deel van) een doordeweekse feestdag, dan ontvangt hij daarvoor een extra vergoeding van € 42,50 bruto.
4. De werknemer die geconsigneerd is dan wel om andere reden in opdracht van werkgever een extra reis van huis naar de onderneming van werkgever moet maken (call-out), ontvangt per extra opkomst een vergoeding ter grootte van € 55,00 bruto. Daarnaast geldt voor de uren waarop werknemer feitelijk in de onderneming van werkgever is om werkzaamheden te verrichten, de vergoeding voor overwerk zoals bedoeld in artikel 28.
5. De werkgever kan in afwijking van lid 2 in bijzondere omstandigheden besluiten om een werknemer voor korte duur (extra) te consigneren. De werknemer die op basis van dit lid is geconsigneerd ontvangt voor deze consignatie de volgende vergoeding:
 - a. op doordeweekse dagen per dag (etmaal ingaande 16.30 uur) € 48,00 bruto;
 - b. op weekenddagen per dag (etmaal ingaande 16.30 uur) € 80,00 bruto.

noot:
Een weekend consignatie welke ingaat op vrijdag 16.30 uur tot maandag 16.30 uur geeft derhalve recht op een totaal vergoeding van € 208,00 bruto.
6. De werknemer die telefonisch wordt verzocht assistentie te verlenen t.b.v. werkgever voor het verlenen van deze assistentie ontvangt een vergoeding van € 12,50 per gebeurtenis. Onder gebeurtenis wordt verstaan: met elkaar samenhangende werkzaamheden, als gevolg van een vraag of een verzoek m.b.t. een urgent operationeel probleem, die ten minste 20 minuten duren en die op afstand worden verricht. De gebeurtenis eindigt wanneer de werkzaamheden ter zake van de desbetreffende vraag of het verzoek zijn afgerond.
Uitsluitend voor de looptijd van deze cao geldt voor telefonische assistentie gedurende de nachturen (tussen 23:00 uur en 07:00 uur), dat de (hierboven bepaalde) voorwaarde vervalt dat ten minste 20 minuten telefonische assistentie wordt verleend. Met ingang van 1 juni 2025 herleeft de voorwaarde dat 20 minuten assistentie wordt verleend.

Artikel 31: Slaapuren / Verschoven uren**Dagdienst**

1. De werknemer in dagdienst die overwerk verricht én dit overwerk afrondt tussen 23:00 uur en 07:00 uur hoeft een dagdienst in hetzelfde etmaal niet eerder te beginnen, dan nadat hij 9 uren heeft verzuimd. Wanneer het overwerk wordt afgerond tussen 04:00 uur en 07:00 uur geldt dat de werknemer de keuze heeft om 9 slaapuren te verzuimen of om door te werken tot het tijdstip dat een dienst van 8 uur is vervuld.
Wanneer het overwerk wordt afgerond na 05:00 uur geldt dat wordt doorgewerkt tot een dienst van 8 uur is vervuld, een en ander op basis van onderstaande tabel:

Werk in call out afgerond tussen									
23:00 -	00:00 -	01:00 -	02:00 -	03:00 -	04:00 -	05:00 -	06:00 -		
00:00	01:00	02:00	03:00	04:00	05:00	06:00	07:00	Starttijd	Eindtijd
X								9 uren na vertrektijd	16:00:00
	x							9 uren na vertrektijd	16:00:00
		x						9 uren na vertrektijd	16:00:00
			x					9 uren na vertrektijd	16:00:00
				x				9 uren na vertrektijd	16:00:00
					X			Optie 1: 9 uren na vertrektijd	16:00:00
					X			Optie 2: aankomsttijd	Aankomsttijd + 8,5 uren
						x		Aankomsttijd	Aankomsttijd + 8,5 uren
							x	Aankomsttijd	Aankomsttijd + 8,5 uren
<p>Als gevolg van call out gewerkte uren in dit tijdvak worden als volgt afgerekend:</p> <p>a) uren op maandag tot en met vrijdag 1,22%;</p> <p>b) uren op zaterdag, zondag en op doordeweekse feestdagen 1,52%;</p> <p>c) uren op feestdagen die op zaterdag en zondag vallen 1,83%.</p>									

Noot:

Onder vertrektijd wordt verstaan het tijdstip waarop de opkomst is beëindigd. Onder aankomsttijd wordt verstaan het tijdstip waarop de werknemer zijn overwerk op de site aanvangt.

De werkgever (leidinggevende) kan ten gunste van de werknemer afwijken indien en voor zover de toepassing van dit lid naar maatstaven van redelijkheid voor de werknemer onbillijk uitwerkt.

Ploegendienst

- De werknemer in ploegendienst die in aansluiting aan zijn dienst in opdracht van de werkgever overwerk verricht dan wel aanwezig is voor cursus, training of vergadering, heeft recht op minimaal 8 slaapuren, gerekend na afloop van het overwerk dan wel cursus, training of vergadering.
- Indien de werknemer in ploegendienst volgens rooster tijdens de nachtdienst werkzaamheden verricht en in opdracht van de werkgever binnen 8 uur na afloop van de nachtdienst voor overwerk dan wel cursus, training of vergadering hierbij aanwezig dient te zijn, mag zijn nachtdienst met evenveel tijd eerder beëindigen als nodig is om 8 uur vrij te hebben tussen einde dienst en aanvang van het overwerk dan wel cursus, training of vergadering.
- Het aantal slaapuren bedraagt maximaal 8 uren. De slaapuren kunnen uitsluitend worden genoten tussen aanvang en het einde van de dienst direct volgend op het moment waarop het recht is ontstaan (binnen het etmaal van ontstaan). Niet of niet tijdig opgenomen slaapuren vervallen, zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

Algemeen

- Indien de werknemer in dagdienst in opdracht van de werkgever, anders dan overwerk, in afwijking van zijn rooster werkzaamheden verricht op uren gelegen op doordeweekse dagen (maandag tot en met vrijdag) tussen 18.00 uur en 07.00 uur of op weekenddagen (zaterdag en zondag) tussen 00:00 uur en 24:00 uur, komt met uitsluiting van het gestelde in artikel 26 lid 3 (ploegentoeslag) in aanmerking voor een toeslag (verschoven dagtaak). De toeslag per gewerkt uur bedraagt het volgende percentage van het basismaandsalaris:

a)	uur op maandag tot en met vrijdag	0,31%;
b)	uur op zaterdag en zondag	0,61%;
c)	uur op doordeweekse feestdagen	0,92%;
d)	uur op feestdagen die op zaterdag en zondag vallen	1,22%.

Hoofdstuk 6 Afwezigheid, geoorloofd verzuim en vakantie

Artikel 32: Geoorloofd verzuim

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet Arbeid en Zorg (inclusief Wet Invoering Extra Geboorteverlof) 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, mits de werknemer zo mogelijk ten minste één dag van tevoren aan de werkgever van het hieronder bepaalde verzuim kennisgeeft:

- a) gedurende de daarvoor benodigde tijd bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap te weten de dag van het huwelijk of geregistreerd partnerschap en de daarop volgende werkdag of dienst;
 - b) gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, broer, zuster, zwager en schoonzuster;
 - c) van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner of van een inwonend kind of pleegkind van de werknemer, met een maximum van 5 dagen;
 - d) twee dagen of diensten in overleg op te nemen, vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis/crematie van één van zijn ouders, een niet onder d genoemd kind of pleegkind, een kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster van de werknemer of van diens partner; schoonouder, schoonzoon, schoondochter dan wel huisgeenoot die niet onder d van dit artikellid is genoemd;
 - e) één dag of dienst op de dag van de begrafenis/crematie van de grootouder van de werknemer of van diens partner;
 - 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. Indien 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;
 - h) gedurende de benodigde tijd tot maximaal 1 dag of dienst in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen.
2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één maand van tevoren dan wel binnen een redelijke termijn aan de werkgever van het verzuim kennisgeeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:
 - a) gedurende één dag of dienst bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, diens ouders of schoonouders;
 - b) gedurende twee dagen of diensten maximaal éénmaal per dienstverband bij verhuizing van de werknemer, indien het een verhuizing betreft vanuit een andere gemeente naar de gemeente waar de onderneming is gevestigd en waar de werknemer zijn werkzaamheden verricht, te weten: de eilanden Rozenburg, Voorne en Putten. Aanspraak op dit geoorloofd verzuim vervalt na 2 jaren na datum van indiensttreding.
 - c) gedurende de daarvoor benodigde tijd voor examen ter beëindiging van een studie welke valt onder de binnen de onderneming van werkgever geldende studiekostenregeling;

- d) de werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer doorbetaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:
1. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan een bijeenkomst van het bondscongres, de bondsraad, een districtsvergadering, een bedrijfsconferentie of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
 2. het deelnemen aan door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

Het verzoek om vrijaf voor één van de hiervoor onder 1 en 2 bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. Het doorbetaalde verlof zal totaal per vakvereniging per kalenderjaar ten hoogste vijftien dagen bedragen.

3. Binnen de onderneming van de werkgever wordt de Wet Arbeid en Zorg en Wet Invoering Extra Geboorteverlof onverkort gevolgd.

Artikel 33: Vakantierechten:

1. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
2. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op wettelijke vakantie met behoud van maandinkomen van 20 dagen of diensten.
3. Daarenboven heeft de werknemer recht op 3 bovenwettelijke dagen of diensten met behoud van maandinkomen.
4. Gelet op verminderde belastbaarheid en daaruit voortvloeiende bescherming van de gezondheid, geldt per vakantiejaar voor de werknemer:
 - a) *die werkzaam is anders dan in 5-ploegendienst en bij einde van het vakantiejaar de leeftijd heeft:*

- van 30 tot 35 jaar:	1;
- van 35 tot 40 jaar:	2;
- van 40 tot 50 jaar:	3;
- van 50 tot 55 jaar:	4;
- vanaf 55 jaar:	5 extra bovenwettelijke vakantiedagen of diensten;
 - b) *die werkzaam is in de 5-ploegendienst en bij einde van het vakantiejaar de leeftijd heeft:*

- tot 45 jaar:	2;
- van 45 tot 50 jaar:	3;
- van 50 tot 55 jaar:	4;
- vanaf 55 jaar:	5 extra bovenwettelijke vakantiedagen of diensten.
5. De werknemer die niet werkzaam is in de 5-ploegendienst heeft verder recht op 1 zogenaamde brugdag per vakantiejaar. Deze brugdag wordt door werkgever bij aanvang van het vakantiejaar vastgesteld en aan werknemer medegedeeld. Indien de werknemer op deze brugdag roostervrij, arbeidsongeschikt of als er sprake is van een omstandigheid zoals bedoeld in artikel 32 (geoorloofd verzuim), dan wordt er geen compenserende dag toegekend. De brugdag wordt dan geacht te zijn genoten.
6. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is of de deeltijd werknemer zoals bedoeld in artikel 2, heeft recht op een naar rato vastgesteld deel van de hiervoor onder leden 2 tot en met 4 bedoelde vakantie, waarbij het totaal aan aanspraken wordt afgerond op hele uren.

Artikel 34: Beperking opbouw vakantierechten

1. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
2. De werknemer verwerft echter wel vakantierechten indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - a) volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte;
 - b) zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - c) andere redenen zoals genoemd in artikel 635 BW
3. In de hiervoor onder lid 2 subleden 'a' en 'b'. bedoelde gevallen worden wettelijke vakantierechten verworven over de wettelijk vastgestelde periode waarin geen arbeid wordt verricht, en de bovenwettelijke vakantierechten slechts verworven over de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid, met dien verstande dat de tijdvakken worden samengesteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Indien een onderbreking in meer dan een vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
4. Opbouw van vakantierechten bij volledige arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats indien de arbeidsongeschiktheid door schuld of grove nalatigheid van de werknemer is ontstaan dan wel genezing wordt belemmerd dan wel indien hij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.

Artikel 35: Kopen en verkopen vrije dagen

1. De werknemer kan per kalenderjaar maximaal 5 extra vakantiedagen van 8 uur aankopen, waarbij geldt dat uitsluitend in hele dagen kan worden gekocht.
In afwijking van en beperking op de vorige volzin geldt voor de werknemer die – op grond van artikel 28 lid 2-b tweede volzin – tijd voor tijd compensatie in extra vakantie heeft omgezet, dat hij in het direct daaropvolgende kalenderjaar:
 - a. maximaal 3 extra vakantiedagen van 8 uur kan aankopen indien hij 16 uur tijd voor tijd in twee extra vakantiedagen heeft omgezet;
 - b. maximaal 4 extra vakantiedagen van 8 uur kan aankopen indien hij 8 uur tijd voor tijd in een vakantiedag heeft omgezet.

Noot:

Indien de werknemer op grond van artikel 28 lid 2-b tijd voor tijd in extra vakantie heeft omgezet, dan zal in het daaropvolgende kalenderjaar deze extra vakantie zulks conform dit lid in mindering worden gebracht op het recht van het aantal kooldagen.

2. Indien en voor zover de werknemer van deze mogelijkheid gebruik maakt, kan hij op twee momenten in het kalenderjaar, te weten in de maanden april en november, een schriftelijk verzoek indienen bij werkgever. Overschrijding van genoemd tijdstippen leidt tot uitsluiting van deze aanspraak.
3. Per door werknemer gekochte extra hele vakantiedag van 8 uur geldt een koopprijs gelijk aan het percentage van 0,4% van zijn jaarsalaris op basis van een voltijd dienstverband, inclusief eventuele toeslagen. Dit percentage wordt verrekend met de betaling van het maandinkomen in de maand januari volgend waarop het verzoek is gedaan. In dezelfde maand zal de betreffende extra vakantiedag worden toegekend.
4. De werknemer kan per kalenderjaar door hem verworven en waarvan vaststaat dat hij deze bovenwettelijke vakantiedagen, roostervrije dagen of compenserende vrije dagen niet heeft genoten dan wel niet gaat genieten, tot maximaal 8 hele dagen van 8 uur per dag aan werkgever verkopen. Er kunnen uitsluitend hele of halve dagen worden verkocht. Indien en voor zover de werknemer van deze mogelijkheid gebruik maakt, dient hij dit schriftelijk en uiterlijk in de maand september van het betreffende kalenderjaar aan werkgever kenbaar te maken.

5. Per door werknemer verkochte hele dag van 8 uur geldt een vergoeding van 0,4% van zijn jaarsalaris op basis van een voltijd dienstverband, inclusief eventuele toeslagen. Uitbetaling van deze vergoeding vindt plaats met de eerstvolgende salarisbetaling. Deze vergoeding maakt geen onderdeel uit van het pensioengevend salaris noch van enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.
6. De werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar van aanvraag in dienst van de werkgever is of de deeltijd werknemer zoals bedoeld in artikel 2, heeft recht op een naar rato vastgesteld deel van de maximummogelijkheid van kopen of verkopen zoals bedoeld in dit artikel, waarbij wordt afgerond tot een halve dag.

Artikel 36: Vaststellen en opnemen van vakantiedagen

1. Het tijdstip van vakantiedagen wordt in overleg met werkgever vastgesteld overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij naar oordeel van de werkgever de bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.
2. Vakantiedagen dienen in de loop van het vakantiejaar te worden opgenomen. De werkgever stelt in overleg met de werknemer uiterlijk bij aanvang van het vakantiejaar de aaneengesloten (zomer) vakantieperioden vast, waarbij de werknemer wordt geacht ten minste twee aaneengesloten kalenderweken vakantie per vakantiejaar op te nemen.
3. De werknemer kan zijn vakantierechten in hele uren opnemen.
4. Indien de vakantierechten ten gevolge van bedrijfsomstandigheden dan wel door werkgever geaccepteerde omstandigheden aan het einde van het vakantiejaar niet of niet geheel zijn opgenomen, dan zal via overleg tussen werkgever en werknemer het tegoed aan niet opgenomen vakantierechten worden ingeroosterd en genoten binnen 6 maanden direct volgend op het einde van het vakantiejaar waarin zij zijn verworven. Dit geldt uitdrukkelijk als uitzondering.
5. Vakantie zal niet worden uitbetaald in een vergoeding in geld, behoudens:
 - a) bij einde arbeidsovereenkomst; of
 - b) het gestelde in artikel 35.
6. Vakantierechten welke niet zijn opgenomen vervallen 5 jaar na de laatste dag van het vakantiejaar waarin de aanspraak is ontstaan.
7. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantierechten op te nemen, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar oordeel van de werkgever toelaten.
8. Indien de werknemer de hem toekomende vakantierechten niet geheel heeft kunnen opnemen zal de resterende vakantierechten bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald.
9. Teveel genoten vakantie zal bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden verrekend.
10. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel vakantierechten zijn uitbetaald.

Artikel 37: Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie

1. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens een vastgestelde vakantiedag of – dienst, zal de dag of dienst waarop zich dit voordoet, niet als vakantie worden aangemerkt, indien de arbeidsongeschiktheid door de controlerende instantie wordt geaccepteerd dan wel door een medische verklaring wordt gestaafd.
2. Indien de arbeidsongeschiktheid zich voordoet tijdens een vastgestelde vakantiedag of dienst dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen, zulks conform de binnen de onderneming van werkgever geldende voorschriften.
3. Bij gebleken misbruik vervallen voormelde aanspraken.

Hoofdstuk 7 Extra maandsalarissen

Artikel 38: 13e maandsalaris (inclusief vakantietoeslag)

1. De werknemer verwerft gedurende een tijdvak van 12 aaneengesloten maanden in dienst te zijn een extra uitkering ter grootte van éénmaal het voor hem op mei van het betreffende jaar van uitkering geldende basismaandsalaris. Het tijdvak, zoals bedoeld in de vorige volzin, loopt gelijk met het kalenderjaar waarin de extra uitkering plaatsvindt, te weten 1 januari tot en met 31 december. Werkgever zal deze extra uitkering betaalbaar stellen bij de loonbetaling van de maand mei van het betreffende kalenderjaar.
2. De wettelijk voorgeschreven minimum vakantietoeslag is begrepen in de uitbetaling van het 13e basismaandsalaris, zoals bedoeld in lid 1.
3. De werknemer die op 1 mei van enig jaar ten minste vier aaneengesloten maanden in dienst van werkgever is ontvangt de volledige uitkering, zoals bedoeld in lid 1.
4. De werknemer zoals bedoeld in lid 3 die voor 1 juni van het betreffende kalenderjaar een aaneengesloten periode van ten minste 7 kalenderdagen vakantie opneemt kan werkgever verzoeken een voorschot op de extra uitkering zoals bedoeld in dit artikel betaalbaar te stellen in de maand mei van het betreffende kalenderjaar, ter grootte van maximaal het voor hem geldende nettobedrag.
5. De werknemer die na 1 januari doch voor 1 mei van enig kalenderjaar in dienst treedt ontvangt na afloop van drie aaneengesloten maanden in dienst te zijn geweest op grond van zijn basismaandsalaris van mei van dat kalenderjaar pro rato de uitkering, zoals bedoeld in lid 1. De werknemer die op of na 1 mei van enig kalenderjaar in dienst treedt wordt de uitkering pro rato berekend op grond van zijn basismaandsalaris waarop hij in dienst is getreden en door werkgever betaalbaar gesteld bij de loonbetaling van de maand volgend op het tijdvak waarop de werknemer drie aaneengesloten maanden in dienst is geweest. Voor de werknemer die na 1 augustus van enig kalenderjaar in dienst treedt wordt de uitkering pro rato betaalbaar gesteld bij de betaling van de maand december.
6. De werknemer die niet gedurende het gehele kalenderjaar in dienst blijft heeft recht op de hiervoor in lid 1 bedoelde extra uitkering naar rato. Het (eventuele) verschil zal worden ingehouden op zijn eindafrekening.
7. De werknemer waarvan het dienstverband eindigt voordat er een betaling van de uitkering zoals bedoeld in lid 1 heeft plaatsgevonden, ontvangt bij de eindafrekening een uitkering naar rato.
8. Indien en voor zover door andere omstandigheden dan onder lid 6 bedoeld, de door de werknemer op grond van lid 1 verworven uitkering afwijkt van hetgeen (als voorschot) door werkgever is uitgekeerd zal verrekening plaatsvinden (onder meer bij situaties als bedoeld in artikel 2).
9. Bij deze extra uitkering zal werkgever rekening houden met eventuele uitkeringen krachtens de Sociale Verzekeringswetten.

Artikel 39: 14e maandsalaris

1. De werknemer die gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest, ontvangt in de maand november van dat jaar een extra uitkering ter grootte van zijn basismaandsalaris op 1 november van dat jaar. De werkgever kent deze uitkering uitdrukkelijk toe als waardering voor die extra inspanningen die niet op een andere wijze zijn beloond.
2. De werknemer die niet gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest dan wel waarbij sprake is geweest van onbetaalde afwezigheid, heeft recht op de hiervoor in lid 1 bedoelde extra uitkering naar rato.
3. Bij deze extra uitkering zal werkgever rekening houden met eventuele uitkeringen krachtens de Sociale Verzekeringswetten.

Hoofdstuk 8 Arbeidsongeschiktheid en overlijdensuitkering

Artikel 40: Arbeidsongeschiktheid

1. Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte.

periode van eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid

a) Algemeen

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten dan 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.

b) Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

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

c) Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

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

d) Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

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

e) Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 90% van het netto maandinkomen.

f) Suppletie loondoorbetaling tweede periode van 52 weken.

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal werkgever de wettelijke en aanvullende loondoorbetaling, zoals bedoeld in de leden 3 en 4, suppleren met 10% tot maximaal 100% van het netto maandinkomen, mits door werknemer volledig wordt voldaan aan alle eisen van wet en regelgeving, zoals onder andere vastgelegd in de Wet Verbetering Poortwachter, en alle ziekteverzuimregels respectievelijk regels voortvloeiend uit verzuimbeleid zoals dit geldt binnen de onderneming van werkgever. Een en ander gericht op een snelle en actieve reïntegratie van de werknemer in het arbeidsproces. Van de werknemer wordt daarbij onder meer verwacht dat hij:

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

Of de werknemer voldoet aan de voorwaarden gesteld aan de in dit lid bedoelde suppletie zal in eerste aanleg worden getoetst tijdens het evaluatiemoment na de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW en worden vastgelegd in het voorlopige reïntegratieverslag. De formele afhandeling van de toetsing vindt plaats in het Sociaal Medisch Team. Het Sociaal Medisch Team zal gedurende de tweede wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW de reïntegratieactiviteiten van werknemer blijven monitoren. Indien en voor zover hiertoe aanleiding bestaat, kan werkgever op advies van het Sociaal Medisch Team naast het vigerende sanctiebeleid de uitkering van de hier bedoelde suppletie stopzetten.

De in dit lid bedoelde suppletie van 10% zal ook worden uitbetaald aan de werknemer die naar oordeel van het Sociaal Medisch Team op het moment van toetsing geen benutbare restverdien capaciteit meer heeft.

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

Periode na eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid

2. Voor de werknemer met een arbeidsongeschiktheid tot 35%

- a. De werknemer met een arbeidsongeschiktheid tot 35% die in de organisatie van de werkgever wordt herplaatst kan, met in achtneming van het gestelde in artikel 23 en of artikel 27, in aanmerking komen voor een afbouwregeling. Indien en voor zover het nieuwe basismaandsalaris lager is dan zijn oorspronkelijke basismaandsalaris komt de werknemer in aanmerking voor de volgende afbouwregeling:
 - A. na afloop van de éérste 104 weken van arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer tot en met week 156 (maximaal 12 maanden), een aanvulling op zijn basismaandsalaris ter grootte van 90% maal zijn vastgesteld arbeidsongeschiktheidspercentage maal zijn (oorspronkelijke) basismaandsalaris; én vervolgens
 - B. tot en met week 208 (maximaal 12 maanden), een aanvulling op zijn basismaandsalaris ter grootte van 80% maal zijn vastgesteld arbeidsongeschiktheidspercentage maal zijn (oorspronkelijke) basismaandsalaris; én vervolgens
 - C. na afloop van week 208, een aanvulling op zijn basismaandsalaris ter grootte van 70% maal zijn vastgesteld arbeidsongeschiktheidspercentage maal zijn (oorspronkelijke) basismaandsalaris.
Bij algemene verhogingen wordt de in dit sublid bedoelde aanvulling respectievelijk nominaal bedrag eveneens verhoogd.
- b. De in het vorige sublid bedoelde afbouw wordt bij toekenning van een salarisverhoging, anders dan de algemene verhoging en/of verhoging van de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten evenveel verminderd als het basismaandsalaris stijgt.

3. Bij arbeidsongeschiktheid (WGA) van 35-80% en externe reïntegratie en of beëindiging van dienstverband.

Ingeval de werknemer bij arbeidsongeschiktheid (WGA) van 35-80%:

- a) niet binnen de onderneming van werkgever herplaatsbaar blijkt te zijn en sprake is van externe herplaatsing en dientengevolge beëindiging van het dienstverband; dan wel
- b) na afloop van de periode van éérste 104 weken arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in lid 2, binnen de onderneming van werkgever niet dan wel niet binnen afzienbare tijd herplaatsbaar blijkt te zijn noch - binnen afzienbare tijd - sprake zal zijn van externe reïntegratie;
zal werkgever met inachtneming van de wet het dienstverband beëindigen. Alvorens de werkgever tot uitvoering hiervan overgaat zal hij de vakvereniging waarbij werknemer is aangesloten hierover informeren en in de gelegenheid stellen over de ontstane situatie te overleggen.

4. **Bij arbeidsongeschiktheid (IVA) van 80-100%**

Indien de werknemer op grond van de WIA volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en dienovereenkomstig in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de Inkomensvoorziening voor Volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten (IVA = 80-100%) zal werkgever met inachtneming van de wet na afloop van de periode van eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in lid 2, het dienstverband beëindigen. De wettelijke opzegtermijn valt dan binnen de periode van eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid.

5. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
6. De in dit artikel bedoelde doorbetaling, aanvulling en suppletie worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt.
7. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen en de suppletie te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a) door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b) arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c) zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d) zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e) zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
 - f) zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot reïntegratie;
 - g) zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
 - h) weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde 'second opinion' van het UWV;
 - i) weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.

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

8. **WGA-gedifferentieerde premie:**

De werkgever zal tot maximaal 0,5% van de zogenaamde WGA-gedifferentieerde premie volledig voor zijn rekening nemen. Indien en voor zover de vastgestelde premie boven deze drempel van 0,5% uitkomt, dan zal het meerdere (totale premie minus 0,5%), zoals in de wet is bedoeld voor de ene helft door werkgever en voor de andere helft door werknemer worden betaald.

9. **WGA-hiaatverzekering**

Werkgever zal voor zijn werknemers – structureel – een zgn. WGA-hiaatverzekering afsluiten. Werkgever zal de premie volledig voor zijn rekening nemen. De hier bedoelde WGA-hiaatverzekering is gericht op het afdekken van het risico bij het benutten van minder dan 50% van de restverdiencapaciteit (70% x AO% [dagloon – WML]).

Artikel 41: Uitkering bij overlijden

1. Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 674 BW.
2. De in het vorige lid bedoelde uitkering is gelijk aan het bedrag van het maandinkomen, vermeerderd met de (pro rato berekende) extra uitkeringen, dat de werknemer zou hebben ontvangen vanaf de dag na overlijden over de resterend deel van de betreffende kalendermaand plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van Sociale Verzekeringswetten
3. De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien 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 op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in lid 2.
4. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan de nagelaten betrekkingen zoals vastgelegd in een notariële acte en bij ontbreken daarvan als volgt:
 - a) de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde;
 - b) bij ontstentenis van de personen genoemd onder a: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
 - c) bij ontstentenis van de personen genoemd onder 'a' en 'b': degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.

Hoofdstuk 9 Diversen

Artikel 42: Ouderenbeleid

1. Werkgever zal een sociaal beleid voeren gericht op het bevorderen van de arbeidsparticipatie van ouderen. Indien een oudere werknemer ten gevolge van zijn verminderde belastbaarheid en gezondheid zijn functie niet volwaardig meer kan uitoefenen zal werkgever zich inspannen om voor hem een passende oplossing te vinden.
2. Voor zover niet strijdig met wet en regelgeving gelden binnen de onderneming van werkgever gelet op verminderde belastbaarheid en daaruit voortvloeiende bescherming van de gezondheid van de oudere werknemer afwijkende arbeidsvoorwaardelijke bepalingen, welke zijn opgenomen als bijlage IV bij deze collectieve arbeidsovereenkomst (alsmede in artikel 33 lid 4 vakantierechten).
3. Op grond van doel en strekking van de Wet Gelijke Behandeling en Leeftijd zullen partijen gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst vanuit hun gezamenlijke verantwoordelijkheid om te zorgen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst niet in strijd is met de wet, de bepalingen zoals bedoeld in lid 2 en overige bepalingen in deze collectieve arbeidsovereenkomst inventariseren die – mogelijk – hiermee strijdig zijn. Partijen zullen indien en voor zover sprake is van strijdigheid in overleg treden ten einde de betreffende bepalingen in deze collectieve arbeidsovereenkomst te schrappen dan wel te wijzigen.

Artikel 43: Pensioen

1. In de onderneming van werkgever geldt een pensioenregeling, waaraan deelname verplicht is met inachtneming van het gestelde in de voor de werknemer geldende pensioenregeling.
2. Wijzigingen in deze pensioenregeling(en) die betrekking hebben op de werknemersbijdrage in de premie of de hoogte van uitkeringen, zullen – met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden en het pensioenreglement – pas door werkgever worden vastgesteld nadat hij daarover met de vakvereniging heeft overlegd.

Artikel 44: Zorgverzekering

De werknemer kan deelnemen aan een door de werkgever gesloten collectieve ziektekostenverzekering.

De werkgever verstrekt daarnaast aan de werknemer een bedrag ter grootte € 127,50 bruto per maand als tegemoetkoming in de kosten van de ziektekostenverzekering.

Deze tegemoetkoming maakt geen deel uit van het salaris, vakantietoeslag, 14^e maanduitkering, de pensioengrondslag noch van enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

Artikel 45: E.H.B.O.-vergoeding

1. De werknemer die in opdracht van werkgever dient te beschikken over een geldig E.H.B.O.-diploma heeft recht op een vergoeding ter grootte van € 235,00 bruto. Deze vergoeding zal door werkgever betaalbaar worden gesteld bij de loonbetaling van de maand juli. De vergoeding wordt verworven gedurende een volledig tijdvak van 12 aaneengesloten maanden waarover het diploma geldig dient te zijn, te weten vanaf de maand juli van het voorafgaande kalenderjaar tot en met de maand juni van het betreffende kalenderjaar waarin de vergoeding betaalbaar wordt gesteld, en onder de voorwaarde dat werknemer de betreffende herhalingsbijeenkomsten naar behoren heeft bijgewoond.

2. De werknemer die recht heeft op de brandweervergoeding, zoals bedoeld in artikel 46, kan geen rechten ontlenen aan dit artikel, derhalve dat hij is uitgesloten van de hier bedoelde E.H.B.O.-vergoeding
3. De werknemer die beschikt over een geldig E.H.B.O.-diploma zonder dat hij daartoe door werkgever is opgedragen, kan ten behoeve van het geldig houden van dit diploma, indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten deelnemen aan de herhalingstrainingen. De in dit lid bedoelde werknemer is uitgesloten van de vergoeding, zoals bedoeld onder lid 1, dan wel iedere andere vergoeding samenhangend met het E.H.B.O.-diploma en dient de betreffende trainingen in eigentijd bij te wonen.
4. De in dit artikel bedoelde vergoeding maakt geen deel uit van de pensioengrondslag noch van enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

Artikel 46: Brandweervergoeding

1. De werknemer die in opdracht van werkgever is ingedeeld in een vaste dan wel reserve-brandweerploeg heeft recht op een vergoeding van € 470,00 bruto. Deze vergoeding wordt verworven over een tijdvak van 12 aaneengesloten maanden, te weten de maand juli van het voorafgaande kalenderjaar tot en met de maand juni van het betreffende kalenderjaar waarin de vergoeding betaalbaar wordt gesteld. Werkgever stelt de vergoeding betaalbaar bij de loonbetaling van de maand juli. Indien een werknemer niet volledig binnen het hiervoor bedoelde tijdvak van 12 maanden heeft deelgenomen ontvangt hij de vergoeding naar evenredigheid van het aantal maanden aan deelname.
2. De werknemer dient om in aanmerking te komen voor de vergoeding, zoals bedoeld in lid 1, de door werkgever belegde trainingen bij te wonen, tenzij de werkgever geen trainingen heeft georganiseerd of als door andere door werkgever veroorzaakte omstandigheden de werknemer niet in de gelegenheid is gesteld de noodzakelijke trainingen bij te wonen. Indien de werknemer ten gevolge van arbeidsongeschiktheid, geoorloofd verzuim dan wel een aaneengesloten vakantieperiode bijeenkomsten niet kan bijwonen, geldt om in aanmerking te komen voor de in lid 1 bedoelde vergoeding dat hij naast de RISK-trainingen tenminste zes maal twee uur aaneengesloten door werkgever belegde trainingen naar behoren heeft bijgewoond (Hierbij inbegrepen de trainingen levensreddend handelen en gebruik van ademlucht).
3. In afwijking en met uitsluiting van de vergoeding zoals bedoeld in lid 1 geldt voor de werknemer die in opdracht van de werkgever is ingedeeld als onderbrandmeester een vergoeding van € 715,00 bruto. De voorwaarden zoals bepaald in leden 1 en 2 zijn op dit lid onverminderd van kracht.
4. In afwijking en met uitsluiting van de vergoeding zoals bedoeld in lid 1 geldt voor de werknemer die in opdracht van werkgever is ingedeeld als brandweerschouffeur een vergoeding van € 540,00 bruto. In aanvulling op de voorwaarden zoals bepaald in leden 1 en 2 gelden verder als voorwaarden bij deze afwijkende vergoeding, dat betreffende werknemer dient te beschikken over een geldig rijbewijs en module chauffeur / pompbediende.
5. De in dit artikel bedoelde vergoedingen maken geen deel uit van de pensioengrondslag noch van enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

Artikel 47: Afwijkende arbeidsvoorwaarden

In het kader van een in deze cao of binnen de onderneming geldende collectieve regeling waarbij de werknemer ervoor kan kiezen om arbeidsvoorwaarden uit te ruilen, kan worden afgeweken van bepalingen in deze cao, in de zin dat loon op een andere wijze dan in geld kan worden genomen. Het loon in geld zal echter nimmer lager zijn dan het minimumbedrag, zoals bepaald in de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (WML), het aantal wettelijke vakantiedagen dan wel andere door de wet gestelde minimum rechten.

Hoofdstuk 10 Slotbepalingen

Artikel 48: Tussentijdse wijzigingen

Indien de overheid wettelijke maatregelen treft zoals met betrekking tot de loonvorming, de sociale verzekeringswetten of de arbeidsduur die de tussen partijen overeengekomen afspraken wezenlijk raken, vervallen de desbetreffende bepalingen uit deze overeenkomst met ingang van de datum waarop deze maatregelen in werking treden. Partijen zullen zo spoedig mogelijk ter zake overleg plegen en vaststellen welke bepalingen zullen gelden. Indien nodig zullen partijen tussentijds tijdelijke voorzieningen treffen totdat overeenstemming is bereikt over de nieuwe bepalingen.

Artikel 49: Duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 juli 2023 en eindigt op ultimo 30 juni 2025 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist. Deze cao vervangt de vorige tussen partijen afgesloten cao met werkingsduur vanaf 1 juli 2022 tot en met 30 juni 2023, waarbij nawerking van bepalingen van de vorige cao's hierbij uitdrukkelijk wordt uitgesloten.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve vestigingsplaatsen:

namens

Gunvor Energy Rotterdam B.V. te Europoort Rotterdam,
als partij ter ene zijde

A.F. Meeusen
Human Resources Manager

en

namens

Federatie Nederlandse Vakbeweging te Utrecht,
als partij ter andere zijde

I. Bozkir
Bestuurder Federatie Nederlandse Vakbeweging

Bijlage I: Functielijst

<i>Salarisgroep</i>	<i>Functie</i>
1	NVT
2	Assistant Area Technician Assistant Instrumentation Technician Assistant Rotating Technician Assistant Electrical Technician
3	Area Technician Clerk Electrical Technician Instrumentation Technician Rotating Technician
4	Senior Area Technician Senior Clerk Purchasing Senior Electrical Technician Senior Guard Senior Instrumentation Technician Senior Rotating Technician
5	Network Engineer Business Team Support Junior Yield Accountant Personal Assistant Refinery Manager Junior Accountant Maintenance Planner Senior Area Technician I Senior Electrical Technician I Senior Instrumentation Technician I Senior Rotating Technician I Specialist Clerk Purchasing
6	Business Team Support Senior Area Technician 1+ Specialist Electrical Technician Specialist Instrumentation Technician Specialist Rotating Technician

Bijlage II: Salarisschalen en persoonlijk maximum
A. Basismaand salarisschalen en Persoonlijk maximum ex art 20 lid 3, per 1 juli 2023
(Inclusief verhoging met 10%)

	<i>Minimum</i>	<i>Midpoint</i>	<i>Maximum</i>	<i>Conform art 20 lid 3-a</i>	<i>Conform art 20 lid 3-b</i>
1	€ 2.289,00	€ 2.861,00	€ 3.433,00	€ 3.467,00	€ 3.502,00
2	€ 2.562,00	€ 3.202,00	€ 3.842,00	€ 3.880,00	€ 3.919,00
3	€ 2.868,00	€ 3.585,00	€ 4.302,00	€ 4.345,00	€ 4.388,00
4	€ 3.214,00	€ 4.017,00	€ 4.820,00	€ 4.868,00	€ 4.916,00
5	€ 3.598,00	€ 4.498,00	€ 5.398,00	€ 5.452,00	€ 5.506,00
6	€ 4.030,00	€ 5.037,00	€ 6.044,00	€ 6.104,00	€ 6.165,00

B. Participatiewet:

Voor de persoon 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: Faciliteiten ten behoeve van vakverenigingswerk**A. Faciliteiten ten behoeve van bestuur van de bedrijfsafdeling****1. Samenstelling bestuur van de bedrijfsafdeling**

De vakvereniging deelt werkgever schriftelijk mede welke van haar leden uit het personeel deel uitmaken van het bestuur van de bedrijfsafdeling en houdt werkgever op de hoogte van de mutaties in het bestuur van de bedrijfsafdeling.

2. Bescherming van bestuursleden

Werkgever zal ervoor zorgdragen dat de positie bij de onderneming van de bestuursleden van de bedrijfsafdeling uitsluitend zal worden beïnvloed door de naleving van de rechten en verplichtingen onder hun arbeidsovereenkomst en derhalve niet door hun optreden als bestuurslid van de bedrijfsafdeling.

3. Vergaderfaciliteiten

Vergaderruimte:

- a) Ten behoeve van vergaderingen van bestuur van de bedrijfsafdeling stelt werkgever, mits beschikbaar, een door hem aangewezen bedrijfsruimte ter beschikking, tenzij naar oordeel van de werkgever de bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.
- b) Ten behoeve van ledenraadplegingen van de vakvereniging kan de vakvereniging werkgever verzoeken om een bedrijfsruimte beschikbaar te stellen. Werkgever zal in beginsel dit verzoek faciliteren mits naar zijn oordeel de bedrijfsomstandigheden zich niet daartegen verzetten.
- c) Indien en voor zover nodig voor overleg tussen individuele leden en bestuursleden van de bedrijfsafdeling kan werkgever na verzoek hiertoe buiten werktijd vergaderruimte beschikbaar stellen.

4. Vergadertijd:

In de regel zullen activiteiten in het kader van vakverenigingswerk buiten werktijd plaatsvinden. In de navolgende gevallen kan van deze regel worden afgeweken, mits naar oordeel van de werkgever dit tijdig is aangevraagd en de bedrijfsomstandigheden zich hier niet tegen verzetten:

- a) ten aanzien van vergaderingen van het bestuur van de bedrijfsafdeling en bij incidentele individuele contacten met overige bestuursleden of leden van de ondernemingsraad;
- b) ten aanzien van contacten tussen bestuursleden van de bedrijfsafdeling en de bezoldigde vertegenwoordiger van de vakvereniging;
- c) ten aanzien van contact tussen bestuursleden van de bedrijfsafdeling met individuele leden welke kwesties hebben in het kader van hun vakbondslidmaatschap.

5. Onderhandelingsdelegatie

- a) De vakvereniging zal maximaal drie (3) leden benoemen en bij werkgever bekend maken als zijnde bijzitters in de onderhandelingsdelegatie van de vakvereniging.
- b) Vakbondskaderleden die deel uitmaken van de onderhandelingsdelegatie zullen compenserend verlof ontvangen voor de tijd die hun werk in de onderhandelingsdelegatie vergt, dit voor zover ten gevolge van bijeenkomsten met de werkgever deze buiten de normale werktijd plaatsvinden. Indien een vakbondskaderlid werkzaam is in ploegdienst zal werkgever voor zover noodzakelijk rekening houden met de nachtrust.

6. Publicatieborden en intranet

- a) De werkgever zal op verzoek van de vakvereniging toestemming verlenen tot het doen van zakelijke mededelingen op het daartoe aangewezen publicatiebord.
- b) De werkgever kan op verzoek van de vakvereniging toestemming verlenen tot het doen van zakelijke mededelingen op het intranet. Indien werkgever zijn toestemming onthoudt zal hij de vakvereniging dit gemotiveerd mededelen.

7. Reproductie apparatuur en communicatiemiddelen

Het bestuur van de bedrijfsafdeling kan binnen redelijke grenzen gebruik maken van de beschikbare reproductie apparatuur en communicatiemiddelen.

B. Fiscale faciliteit betaalde vakbondscontributie

Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie partij bij deze cao

Artikel 1:

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

**) Aanbevolen wordt te verrekenen met loonbestanddelen die geen onderdeel zijn van het vaste salaris, het pensioengevend salaris of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.*

Artikel 2:

1. De werknemer dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient hij via FiscFree bij de werkgever een declaratie in te voeren.
2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie, dient de werknemer uiterlijk 30 november van het betreffende kalenderjaar de declaratie in te dienen. Als bijlage dient een door zijn vakbond en op zijn naam en door de werknemer ondertekend jaaroverzicht van betaalde contributie over het betreffende jaar te worden bijgevoegd. Overschrijding van genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.
3. De in lid 1 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer gedeclareerde kosten en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke wet- en regelgeving.
4. Indien door de werknemer is voldaan aan het gestelde in lid 2 wordt de vergoeding zoals bedoeld in artikel 1 door de werkgever aan de werknemer betaald tezamen met de loonbetaling in de eerstvolgende maand. De intentie is om de bruto verlaging met de 14^{de} maand te verrekenen. In geval van ontoereikendheid, zal het bedrag ingehouden worden op een ander loonbestanddeel dat geen onderdeel is van het vaste salaris, pensioengevend salaris of enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag, zoals bedoeld in *) bij artikel 1.

Artikel 3:

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

Artikel 4:

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

Bijlage IV: Afwijkende arbeidsvoorwaarden in het kader van ouderenbeleid**1. Verplichte deelname brandweer**

De werknemer van 57,5 jaar en ouder kan niet meer verplicht worden deel te nemen aan de brandweer.

2. Consignatie en overwerk

In afwijking van artikel 28 (overwerk) en artikel 30 (consignatie) geldt dat de werknemer van 57,5 jaar en ouder op zijn verzoek door werkgever vrijgesteld wordt van consignatiediensten en overwerk met uitzondering van bijzondere omstandigheden, zoals tijdens een turnaround. In gevallen van bijzondere omstandigheden zal werkgever de betreffende werknemer voorafgaand informeren over het tijdvak waarover hij overwerk en of consignatiediensten dient te verrichten.

3. Afbouw ploegentoeslag

In afwijking op artikel 27 (afbouw ploegentoeslag) geldt voor de werknemer van 55 jaar of ouder die voorafgaand aan overplaatsing ten minste 10 jaren onafgebroken bij werkgever in ploegendienst werkzaam is geweest én die op initiatief van werkgever vanuit ploegendienst naar dagdienst dan wel naar een lager percentage beloond ploegendienstrooster wordt overgeplaatst, dat hij bij afbouw zoals bedoeld in artikel 27 recht op een deel van zijn oorspronkelijke ploegentoeslag behoudt, te weten een op grond van zijn leeftijd bij overplaatsing bepaald percentage van het verschil tussen zijn oorspronkelijke en nieuwe ploegentoeslag; zie onderstaand schema.

De hierdoor verkregen toeslag wordt beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt, dan wel evenveel verminderd als ten gevolge van het werken in een hoger beloond ploegenrooster dientengevolge de ploegentoeslag stijgt.

Leeftijd waarop overplaatsing plaatsvindt.	Percentage van het verschil tussen oorspronkelijke en nieuwe ploegentoeslag
55+	20%
56+	40%
57+	60%
58+	80%
59+	100%

Toelichting:

werknemer die 57 jaar is op het moment van overplaatsing uit 5-ploegendienst naar een dagdienst behoudt na afbouw 18 % compensatie voor zijn oorspronkelijke ploegentoeslag.

Bijlage V: Protocolaire afspraken tussen partijen voor de looptijd van de cao***Call-out gedurende de nacht:***

Naast de wijziging in artikel 30 lid 6 zal werkgever blijven werken aan het beperken van (onnodige) call-outs, zeker gedurende de nacht. Daarvoor zullen nadere analyses worden gemaakt met het doel de nachtrust van geconsigneerde werknemers zo veel mogelijk te beschermen. Daaronder worden o.a. duidelijke richtlijnen aan Senior Shift Supervisors verstaan en dat zorgvuldig en terughoudend tijdens de nachturen gebruik wordt gemaakt van call-out.

Verlofsparen:

In een technisch overleg zullen partijen onderzoeken hoe vorm kan worden gegeven aan een zgn. Verlofspaarregeling waarmee bovenwettelijke vakantiedagen met een maximum saldo van 50 weken kunnen worden gespaard. Verder komen aan de orde de fiscale voorwaarden en binnen hetgeen operationeel mogelijk is de uitwerking van (rand)voorwaarden bij sparen en opname.

Generatiepact:

Zodra de ondernemingsraad haar onderzoek naar het draagvlak voor een generatiepact heeft afgerond en de bevindingen zijn vastgesteld, dan worden deze in een tripartiteoverleg (OR, FNV en Werkgever) besproken.

Startsalarissen

Gunvor voert met regelmaat benchmarks uit om na te gaan hoe haar salarissen zich verhouden tot die van concurrenten op de arbeidsmarkt. Hieruit is onlangs gebleken de maxima van de schaalsalarissen zich nog steeds op het gewenste niveau bevinden, maar dat de startsalarissen ten opzichte van de concurrentie iets aan positie verloren hebben. Dit effect is ontstaan doordat concurrerende bedrijven kandidaten een hoger salaris zijn gaan aanbieden binnen hun respectievelijke salarisschalen. Gunvor heeft daarom besloten haar startsalarissen bij indiensttreding structureel te verhogen. Gunvor zal in verband hiermee de salarissen van cao-medewerkers die sinds 1 januari 2021 in dienst getreden zijn én op 1 februari 2024 geadministreerd werden in de salarisgroepen 2, 3 en 4, met ingang van 1 april 2024 als volgt te verhogen:

- Salarisschaal 2: +4%
- Salarisschaal 3: +3%
- Salarisschaal 4: +2%

Deze verhoging komt in aanvulling op een eventueel toegekende merit.