

CAO Aspen Oss

1 juli 2023 – 30 juni 2024

Inclusief Regeling voor vervroegde uittreding (RVU)
met looptijd van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025



Collectieve arbeidsovereenkomst

Tussen

- Aspen Oss B.V.
- BioChem Oss B.V.

hierna te noemen werkgever,

en

- FNV te Utrecht
- CNV Vakmensen.nl te Utrecht

hierna te noemen vakverenigingen

is een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) overeengekomen welke in werking treedt per 1 juli 2023 en van rechtswege eindigt op 30 juni 2024 zonder dat enige opzegging is vereist.

M.H.	Broecks	Site Director van Aspen Oss B.V.
R.P.H.	Versteegen	Manager HR API Operations Aspen Oss B.V.
M.H.	Broecks	Managing Director BioChem Oss B.V.
I.A.C.	van Haarlem	Manager HR, Communications & Legal BioChem Oss B.V.
M.	Vallebella	Bestuurder FNV
P.	Fortuin	Voorzitter CNV Vakmensen.nl
A.J.	Huizinga	Bestuurder CNV Vakmensen.nl

Inhoudsopgave

ALGEMEEN 4

INLEIDING: DOEL EN AARD VAN DE CAO	4
ARTIKEL 1 DEFINITIES	5
ARTIKEL 2 VERPLICHTINGEN VAN CAO-PARTIJEN	7
ARTIKEL 3 UITZENDKRACHTEN	10
ARTIKEL 4 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	11
ARTIKEL 5 INZETBAARHEID EN ARBEIDSMARKTKANSEN: BEHOUD EN ONTWIKKELING	13

AARD VAN DIENSTVERBAND EN ARBEIDSDUUR..... 14

ARTIKEL 6 INDIENSTTREDING EN ONTSLAG	14
ARTIKEL 7 SCHORSING EN OP NON-ACTIEFSTELLING	16
ARTIKEL 8 ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTER	17

BELONING 19

ARTIKEL 9 SALARIS	19
ARTIKEL 10 VARIABELE BELONING	22
ARTIKEL 11 VAKANTIETOESLAG	23
ARTIKEL 12 VERVALLEN	24
ARTIKEL 13 BIJZONDERE BELONINGEN	25

AFWEZIGHEID..... 29

ARTIKEL 14 FEESTDAGEN	29
ARTIKEL 15 GEOORLOOFD VERZUIM	30
ARTIKEL 16 VAKANTIE- EN ROOSTERVRIJE DAGEN	33
ARTIKEL 17 DAGEN KOPEN OF VERKOPEN	35

VERZEKERINGEN EN VOORZIENINGEN 36

ARTIKEL 18 ARBEIDSONGESCHIKTHEID	36
ARTIKEL 19 OVERLIJDENSUITKERING	39
ARTIKEL 20 DUURZAME INZETBAARHEID	40
ARTIKEL 21 PENSIOENREGELING	43

BIJLAGE I OVERIGE BEPALINGEN CAO ASPEN OSS B.V. 2023 - 2024 47

BIJLAGE II SALARISSCHALEN 50

A SALARISSCHALEN M.I.V. JULI 2023	50
B SALARISSCHALEN M.I.V. JANUARI 2024	51

BIJLAGE III VERVALLEN..... 52

BIJLAGE IV ANNUAL INCENTIVE PLAN (AIP) DOELPERCENTAGES 53

BIJLAGE V REPARATIE 3E WW-JAAR (PRIVATE AANVULLING)..... 54

BIJLAGE VI DUURZAME INZETBAARHEID – REGELING VERVROEGDE UITTREDING 55

ALGEMEEN

Inleiding: Doel en aard van de cao

Deze cao vervangt de CAO Aspen Oss 1 juli 2021 – 30 juni 2023. Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere cao's komen met inwerkingtreding van deze cao op 1 juli 2023 te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao. Deze cao heeft, voor zover het mindere en meer aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao's.

Individuele aanspraken van werknemers die niet uit een eerdere cao voortvloeien (al dan niet via een incorporatiebeding¹) blijven van kracht.

¹ Een incorporatiebeding betekent dat in de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de in de cao gemaakte arbeidsvoorwaardelijke afspraken van toepassing zijn op die arbeidsovereenkomst.

Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

Beoordelingsperiode	Periode die overeenkomt met het fiscaal jaar van de werkgever. Dit betekent de periode van 1 juli tot en met 30 juni van het daaropvolgende kalenderjaar.
C&CF	Compensation and Career Framework, de methode die de werkgever hanteert voor functieclassificatie.
Dag	Een aaneengesloten periode van 24 uur beginnend om 00:00 uur.
Dagdienstvenster	Maandag tot en met vrijdag van 07:00 tot 19:00 uur.
Dienstrooster	Een arbeidstijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
Jaarinkomen	Het jaarsalaris vermeerderd met de eventuele ploegentoeslag.
Jaarsalaris	12 maal het maandsalaris vermeerderd met 8% vakantietoeslag.
Maand	Een kalendermaand.
Maandinkomen	Het maandsalaris vermeerderd met de eventuele ploegentoeslag.
Maandsalaris	Het voltijd jaarsalaris verminderd met de vakantietoeslag en vervolgens gedeeld door 12. Dit komt overeen met het jaarsalaris gedeeld door 12,96.
Meerwerk	De extra uren waarin de werknemer met een deeltijd dienstverband in opdracht van werkgever arbeid verricht boven de met hem overeengekomen individuele arbeidsduur tot aan de normale (voltijd) arbeidsduur volgens dienstrooster.
Overwerk	De extra uren waarin de werknemer met een deeltijd of voltijd dienstverband in opdracht van werkgever arbeid verricht boven de normale (voltijd) arbeidsduur volgens dienstrooster.
Partner	De echtgenoot/echtgenote of geregistreerde partner van de werknemer of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de eerste volzin is sprake, indien twee ongehuwde of niet-geregistreerde personen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en blijf geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
Ploegendienst	Het werken volgens dienstrooster op uren binnen en buiten het dagdienstvenster, waarbij periodiek van dienst wordt gewisseld.

Uursalaris	Het maandsalaris gedeeld door 173,93 (is gelijk aan 0,575% van maandsalaris).
Week	Een tijdvak van 7 etmalen waarvan het eerste aanvangt op maandag 00:00 uur.
Werkgever	De vennootschap (of diens rechtsopvolger) met wie de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft gesloten.
Werknemer	De mannelijke en vrouwelijke werknemer in dienst van de werkgever waarvan de functie is ingedeeld in B1 t/m B4, O1 t/m O4, P1 t/m P4, S1 t/m S4 dan wel M1 en M2. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet de stagiair en de vakantiewerker beschouwd. Daar waar in deze cao wordt gesproken over 'hij' wordt tevens bedoeld 'zij'.

Artikel 2 Verplichtingen van cao-partijen

- a. De vakverenigingen en de werkgever verplichten zich deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
- b. De vakverenigingen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze cao door hun leden te bevorderen en generlei actie te voeren of te bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze cao onverminderd het bepaalde in lid f. Voorts verbinden zij zich hun krachtige medewerking aan de werkgever te verlenen tot een ongestoorde voortzetting van zijn bedrijf.
- c. De werkgever verplicht zich tot generlei actie te voeren of te steunen welke tot doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze cao geregelde arbeidsvoorwaarden.
- d. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die voor de werknemer ongunstiger zijn dan hetgeen in deze cao is bepaald. De cao heeft hiermee een minimum karakter met inachtneming van het bepaalde in de inleiding van deze cao.
- e. De werkgever zal de cao-tekst publiceren op het intranet. De werkgever zal op verzoek van de werknemer een exemplaar van deze cao aan de werknemers uitreiken.
- f. *Tussentijdse wijzigingen*
Wijziging van deze cao tijdens de looptijd is alleen mogelijk als naar het oordeel van de partijen bijzondere omstandigheden die zij aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien, een dergelijke wijziging rechtvaardigen.
- g. *Werkgelegenheid*
De werkgever zal maatregelen nemen tot behoud en zo mogelijk tot bevordering van de werkgelegenheid. Deze maatregelen zijn:
 1. De werkgever zal ten minste eenmaal per jaar de betrokken vakverenigingen uitnodigen, teneinde hen te informeren over de economische gang van zaken en de economische vooruitzichten van de onderneming waarbij in het bijzonder aandacht zal worden geschonken aan de werkgelegenheidsaspecten. Hierbij zullen tevens plannen worden betrokken die in voorbereiding zijn en die bij realisering ingrijpende gevolgen voor de werkgelegenheid hebben. De daartoe in aanmerking komende gegevens zullen zo tijdig mogelijk worden verstrekt. Een en ander laat onverlet het overleg in deze met de ondernemingsraad.
 2. De werkgever zal tijdens de duur van deze cao niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers, die op het moment van de afsluiting ervan in dienst zijn resp. tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bedrijfsorganisatorische of bedrijfseconomische omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal zij hiertoe (=collectief ontslag) niet besluiten dan na overleg met de betrokken vakverenigingen en de ondernemingsraad; in periodes waarin evenwel een met de vakverenigingen overeengekomen Sociaal Plan van toepassing is, komen de (overleg)verplichtingen uit dat Sociaal Plan in de plaats van de verplichting die volgt uit deze cao.
 3. Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad alsmede rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal:
 - de werkgever bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming de werknemers in die onderneming in principe de gelegenheid bieden hiernaar te solliciteren.
 - de werkgever teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen alle daarvoor relevante vacatures (volledige, deeltijd en vacatures voor tijdelijke werkzaamheden) melden c.q. afmelden aan het desbetreffende UWV Werkbedrijf.
 - de werkgever het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten zoveel mogelijk beperken. In situaties waarin naar het oordeel van de werkgever het gebruik maken van uitzendkrachten onvermijdelijk is, zal de

ondernemingsraad hierover worden geïnformeerd. Periodiek zal aan de ondernemingsraad en aan de vakverenigingen op verzoek een opgave worden verstrekt over het aantal en het volume (tijd) uitzendkrachten.

h. *Arbeidsomstandigheden*

De werkgever is gehouden zorg te dragen voor goede arbeidsomstandigheden in de onderneming en daarbij de belangen van de werknemer te behartigen zoals een goed werkgever betaamt.

De werkgever biedt de mogelijkheid tot het Periodiek Medisch Onderzoek (PMO) van de werknemer.

i. *Recht op onbereikbaarheid*

Een goede werk-privé balans met voldoende tijd voor herstel is een belangrijk aspect om vitaal te blijven. Een werknemer heeft dan ook het recht om buiten de overeengekomen werktijden onbereikbaar te zijn. Bij (urgente) omstandigheden waarvoor bereikbaarheid noodzakelijk is, maken werkgever en werknemer onderling passende afspraken. De artikelen in deze cao over de bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten blijven van toepassing.

j. *Werknemers met structurele functionele beperkingen*

Met inachtneming van het bepaalde in de WIA (incl. WGA), WAO, Wajong en Ziektewet zal de werkgever bij aanstelling en de tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan personen met en zonder structurele functionele beperkingen. De werkgever zal ernaar streven personen met structurele functionele beperkingen op passende wijze te werk te stellen.

De werkgever zal in goed overleg met de ondernemingsraad nadere invulling geven aan procedures die betrekking hebben op personen met structurele functionele beperkingen:

- Ten behoeve van de plaatsing van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers zal de werkgever, in samenwerking met de arbodienst, een inventarisatie maken en bijhouden van de functies die geschikt zijn of redelijkerwijs geschikt gemaakt kunnen worden voor vervulling door gedeeltelijk arbeidsongeschikten.
- Indien in deze functies vacatures ontstaan die niet vervuld kunnen worden door plaatsing van eigen werknemers, dan kunnen deze vacatures worden vervuld door aanstelling van gedeeltelijk arbeidsongeschikten van buiten de onderneming.
- Indien voor een gedeeltelijk arbeidsongeschikt geworden werknemer ondanks alle daarop gerichte inspanningen geen functie binnen het eigen bedrijf aanwezig blijkt te zijn, zal de werkgever in nauwe samenwerking met het UWV Werkbedrijf c.q. het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, de werknemer behulpzaam zijn bij het vinden van andere werkgelegenheid buiten de onderneming. Indien zulke uitplaatsing voor de werknemer leidt tot een lager inkomen, dan zal de werkgever dit lagere inkomen voor zover nodig aanvullen met het bedrag van de aanvulling waartoe de werkgever is gehouden op grond van artikel 18 van deze cao.

k. *Milieu*

In het kader van het milieubeleid zal de werkgever regelmatig overleg voeren met de ondernemingsraad en informatie verschaffen aan de ondernemingsraad en vakverenigingen over voornemens op milieugebied en de uitvoering van deze voornemens.

l. *Vakverenigingenwerk in de onderneming*

De werkgever erkent, dat het functioneren van de vakverenigingen afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn in het werk van de vakverenigingen met betrekking tot de onderneming.

m. *Ongewenst gedrag*

De werkgever is zich bewust van zijn verantwoordelijkheid ten aanzien van het voorkomen en bestrijden van ongewenst gedrag op de werkplek. De werkgever zal als haar mening uitdrukkelijk en bij herhaling kenbaar maken, dat zij dergelijk gedrag volstrekt onduldbaar vindt. Voorts geeft de werkgever een nadere uitwerking aan dit onderwerp in de regeling “Ongewenst gedrag”.

n. *Organisatiebureaus*

De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de werknemers sociale consequenties zijn verbonden, de ondernemingsraad en de vakverenigingen inlichten.

De wijze van uitvoering van het onderzoek en de wijze van informatie aan het personeel, vormen een punt van overleg met de ondernemingsraad en de vakverenigingen.

o. *Fusie, sluiting, reorganisatie*

1. Onverminderd de verplichtingen die voortvloeien uit de S.E.R.-fusiegedragsregels, dient de werkgever die overweegt
 - een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of een bedrijfsonderdeel te sluiten of te outsourcen en/of;
 - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiserenbij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties te betrekken.
2. In verband daarmee zal de werkgever, zo spoedig mogelijk als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakverenigingen, de ondernemingsraad en de werknemers inlichten over de overwogen maatregelen. Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakverenigingen en de ondernemingsraad.
3. Indien de hierboven genoemde gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten zal de werkgever in overleg met de vakverenigingen een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.
4. De financiële regelingen, voorkomende in een sociaal plan, komen ten laste van de betrokken onderneming, voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

Artikel 3 Uitzendkrachten

- a. Werkgever zal in het kader van hem ter beschikking gestelde arbeidskrachten in de zin van de wet, in principe gebruiken maken van uitzendbureaus die voldoen aan de zogenoemde NEN 4400-1- of NEN 4400-2-norm en zijn opgenomen in het register van de Stichting Normering Arbeid (SNA).
- b. Inleenkrachten onder de werkingssfeer van een op enig moment toepasselijke cao voor uitzendkrachten moeten door de uitzendwerkgever conform die cao worden beloond.
- c. Ten aanzien van de werkgever die een voormalig uitzendkracht in dienst neemt die eerder als uitzendkracht voor de werkgever heeft gewerkt, waarbij sprake is van opvolgend werkgeverschap (in de zin van artikel 7:668a lid 2 BW), geldt het volgende: in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a, lid 2 BW worden de verschillende uitzendovereenkomsten, als één arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijke duur van de uitzendovereenkomsten aangemerkt. De werknemer die in deze situatie na als uitzendkracht bij de werkgever gewerkt te hebben direct bij de werkgever in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst.

Artikel 4 Verplichtingen van de werknemer

- a. De werknemer is verplicht zich te gedragen naar de in de onderneming van werkgever geldende regels.
- b. De werknemer is verplicht de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe niet uitdrukkelijk opdracht is gegeven.
- c. De werknemer is verplicht alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
- d. *Werk- en rusttijden*
De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijden houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
De werknemer is verplicht ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren werkzaamheden te verrichten voor zover de werkgever de betreffende wettelijke voorschriften en bepalingen van deze cao in acht neemt.
- e. *Nevenwerkzaamheden*
 1. Als de werknemer, al dan niet tegen betaling, enigerlei werkzaamheden voor derden of als zelfstandige wil gaan verrichten, dient hij dit schriftelijk vooraf aan de werkgever te melden. Het is de werknemer verboden deze werkzaamheden te beginnen indien de werkgever schriftelijk geen akkoord geeft. De werkgever kan de schriftelijke toestemming onthouden, indien hij daarvoor een objectieve rechtvaardigingsgrond heeft, bijvoorbeeld als de nevenwerkzaamheden een adequate vervulling van de functie bij werkgever in de weg staat, qua aard niet verenigbaar is met de functie bij werkgever, schadelijk is of kan zijn voor het imago of bedrijfsbelang van werkgever, belastend of concurrerend van aard is met de activiteiten van werkgever of anderszins in strijd komt met zwaarwegende belangen van werkgever.
 2. Als de werknemer reeds bij aanvang van het dienstverband met de werkgever nevenwerkzaamheden verricht, dient hij dit onverwijld schriftelijk aan de werkgever mee te delen. Bij zwaarwegende belangen van de werkgever is de werknemer verplicht, na schriftelijk verzoek hiertoe, de nevenwerkzaamheden onmiddellijk te staken.
 3. De werkgever is bevoegd een werknemer die deze bepaling niet nakomt te schorsen. In het geval van herhaling zal de werkgever dit beschouwen als een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW.
 4. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van het verrichten van nevenwerkzaamheden heeft geen aanspraak op de in artikel 18 van deze cao geregelde inkomensaanvullingen.
 5. De werknemer die voornemens is een verbintenis jegens de overheid aan te gaan, behoeft daartoe voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever.
Onder verbintenis wordt onder meer verstaan een arbeidsovereenkomst of aanstelling, het bijtekenen voor het reserveleger (Natres), de reservepolitie en de vrijwillige brandweer.
- f. *Geheimhoudingsplicht*
De werknemer is verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles dat hem in het kader van zijn dienstverband bekend wordt omtrent de activiteiten van de werkgever. Het gaat daarbij onder meer over de inrichting van de onderneming, de werknemers van de onderneming, de leveranciers, de afnemers, de grondstoffen, de producten en de bewerking van de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband met de werkgever.

g. *Arbeidsomstandigheden*

De werkgever is gehouden binnen het bedrijf de belangen van de werknemers te behartigen en de orde, de hygiëne, de veiligheid en het welzijn in het bedrijf zoveel hij kan te bevorderen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. Hij dient terzake aanwijzingen en voorschriften te geven, veiligheidsmiddelen ter beschikking te stellen en waar nodig zorg te dragen voor medische controles.

De werknemer is gehouden de belangen van de werkgever te behartigen en is mede verantwoordelijk voor de orde, de hygiëne, de veiligheid en het welzijn in het bedrijf, een en ander zoals een goed werknemer betaamt. Hij dient de terzake gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven en de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen te gebruiken. De werknemer is verplicht zich te onderwerpen aan een medisch onderzoek dat de werkgever met redenen omkleedt en noodzakelijk acht ten behoeve van zijn taakvervulling, zolang het daarbij gaat om onderzoek met een preventieve werking ten opzichte van de gezondheid van de werknemer en/of de productveiligheid. Uiteraard een en ander met inachtneming van de relevante privacy wet- en regelgeving. De resultaten van dit onderzoek zullen, indien de werknemer dit verzoekt, aan diens huisarts c.q. medisch specialist ter beschikking worden gesteld. In overleg met de ondernemingsraad zullen de daarvoor in aanmerking komende functies worden vastgesteld.

h. De werknemer zal de eigen veiligheid en die van zijn collega's naar vermogen in acht nemen.

i. *EHBO/BHV en bedrijfsnoodplan*

Indien de werkgever haar wettelijke verplichtingen op het gebied van BHV/EHBO op basis van vrijwilligheid van werknemers niet kan nakomen, kan de werkgever werknemers aanwijzen en verplichten tot het verkrijgen van de vereiste BHV/EHBO diploma's. Hierbij wordt rekening gehouden met de functie, plaats in de organisatie en geschiktheid van de werknemer. Het volgen van de vereiste opleiding vindt plaats tijdens werktijd en op kosten van de werkgever. Dit geldt ook voor zover de EHBO/BHV taak vrijwillig wordt vervuld, mits het volgen van de opleiding noodzakelijk is voor vervullen van hun rol binnen de bedrijfsnoodorganisatie.

Artikel 5 Inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen: behoud en ontwikkeling

- a. Training en opleiding is een gedeelde verantwoordelijkheid voor de werkgever en de werknemer. De werkgever zal regelmatig training- en opleidingsprogramma's vaststellen, waarbij zal worden uitgegaan van de belangen van de onderneming en waarbij rekening zal worden gehouden met de initiatieven van werknemers op het gebied van oriëntatie, blijven en ontplooiing binnen het bedrijf c.q. vakgebied. Tevens zal de werkgever een effectieve spreiding van training- en opleidingsactiviteiten nastreven over alle personeelscategorieën.

De werknemer heeft passend bij deze gedeelde verantwoordelijkheid de mogelijkheid om zelf een verzoek voor het volgen van een opleiding in te dienen bij zijn leidinggevende. Mocht zijn aanvraag worden afgewezen dan kan de werknemer bij zijn HR Business Partner hiertegen bezwaar indienen.

Ter objectivering van zijn persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden heeft de werknemer het recht tot het laten uitvoeren van een loopbaanonderzoek. Hij dient hiervoor een verzoek in bij zijn HR Business Partner. De werkgever vergoedt eens in de drie jaar de kosten van een dergelijk onderzoek mits uitgevoerd door een door werkgever te bepalen bureau.

- b. Bij de werknemers in ploegendienst zal ten aanzien van te volgen opleidingen ook rekening worden gehouden met specifieke tijdstippen waarop deze opleidingen plaatsvinden waarbij ten aanzien van de ploegenwerktijden in individuele zin in overleg nadere oplossingen worden gezocht.
- c. De kosten van training- en opleidingsactiviteiten zullen in principe voor rekening van de werkgever zijn, met inachtneming van de bepalingen van de (op dat moment) geldende opleidingskostenregeling. De voor training en opleiding benodigde tijd zal, afhankelijk van soort en aard van de training, zowel in bedrijfstijd als in privétijd kunnen plaatsvinden. Voor zover sprake is van een verplichte opleiding in de zin van de wet (7:611a lid 2 BW) geldt onder meer dat tijd die wordt besteed aan de opleiding wordt gezien als arbeidstijd en, voor zover mogelijk, onder werktijd zal plaatsvinden. Voor zover een verplichte opleiding buiten werktijd plaatsvindt, vindt vergoeding plaats op basis van tijd voor tijd met een maximum van 8 uur per dag. Er is geen sprake van overwerktoeslag ex artikel 13 cao.
- d. De werkgever zal jaarlijks aan de ondernemingsraad en aan de vakverenigingen nader inzicht verstrekken over de actuele situatie betreffende training- en opleidingsprogramma's en bijbehorende budgetten in het bedrijf.
- e. Het onderwerp opleidingen en inzetbaarheid zal minstens tweemaal per jaar middels interne publicaties en in het functioneringsgesprek onder de aandacht van de werknemers worden gebracht.

AARD VAN DIENSTVERBAND EN ARBEIDSDUUR

Artikel 6 Indienstreding en ontslag

Aard van de individuele arbeidsovereenkomst

Een dienstbetrekking kan worden aangegaan voor:

- onbepaalde tijd;
- een bepaalde tijdsduur;
- het verrichten van een bepaald geheel aan werkzaamheden;
- het verrichten van bepaalde werkzaamheden van tijdelijke aard.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vastgelegd welke dienstbetrekking van toepassing is. Als deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd. Een dienstbetrekking voor bepaalde tijdsduur kan met inachtneming van art. 7:668 BW en 7:668a BW (zoals die op enig moment gelden) worden verlengd.

Standplaats

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt de standplaats vermeld.

Proeftijd

Bij het aangaan van de dienstbetrekking voor bepaalde tijdsduur kan in afwijking van artikel 7:652 lid 4 onderdeel a BW een wederzijdse proeftijd worden overeengekomen van twee maanden, mits de dienstbetrekking voor meer dan zes maanden wordt aangegaan. Deze overeengekomen proeftijd wordt schriftelijk vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst. Tijdens de proeftijd kan de dienstbetrekking met onmiddellijke ingang worden beëindigd.

Arbeidsovereenkomst bepaalde tijd – einde dienstbetrekking

Een dienstbetrekking voor bepaalde tijdsduur, bepaalde werkzaamheden of tijdelijke werkzaamheden, eindigt van rechtswege op het tijdstip als bepaald in de individuele arbeidsovereenkomst.

Opzegtermijn

Voor opzegging van een dienstbetrekking voor onbepaalde tijdsduur gelden, in afwijking van de termijnen als bedoeld in artikel 7:672 lid 2 en 4 BW, de hierna te noemen opzegtermijnen. Opzegging geschiedt tegen het einde van een kalendermaand.

Duur arbeidsovereenkomst	Opzegtermijn werkgever	Opzegtermijn werknemer
Korter dan 5 jaar	2 maanden	2 maanden
5 tot 10 jaar	2 maanden	2 maanden
10 tot 15 jaar	3 maanden	2 maanden
15 jaar en langer	4 maanden	2 maanden

Voor de bepaling van een opzegtermijn zal de dienstdtijd in aanmerking worden genomen welke de werknemer heeft doorgebracht bij zowel Aspen Oss B.V. als bij de rechtsvoorgangers van Aspen Oss B.V. voor zover sprake is van een doorlopend dienstverband.

In de individuele arbeidsovereenkomst kan de opzegtermijn voor de werknemer verder worden verlengd boven de minimale verlenging van de opzegtermijn van twee maanden. In geval van verdere verlenging van de opzegtermijn voor de werknemer zal de opzegtermijn voor de werkgever gelijk zijn aan die van de werknemer.

Werknemers die op 1 januari 1999 de leeftijd van 45 jaar hebben bereikt, behouden – zolang de huidige wettelijke regeling niet gunstiger is voor hen – recht op de wettelijke opzegtermijn zoals die voor hen gold vóór 1 januari 1999.

Arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd – einde dienstbetrekking i.v.m. AOW

De dienstbetrekking eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd (de pensioenleeftijd bedoeld in de Algemene Ouderdomswet) bereikt. De werknemer kan op grond van het geldende pensioenreglement kiezen voor (gedeeltelijke) vervroegde pensionering waardoor de dienstbetrekking eveneens (gedeeltelijk) eindigt.

Artikel 7 Schorsing en op non-actiefstelling

- a. Schorsing van de werknemer is onder meer toegestaan bij een gegronnd vermoeden van een dringende reden tot ontslag als bedoeld in artikel 7:678 BW. De schorsing kan worden gegeven voor de periode dat een onderzoek naar de feiten plaatsvindt. De schorsing geschiedt voor een zo kort mogelijke periode. De reden van de schorsing wordt onverwijld aan de werknemer meegedeeld. Hij wordt –binnen de grenzen van het redelijke- in de gelegenheid gesteld al datgene te doen dat redelijkerwijs tot zijn verdediging kan strekken.
- b. Indien bij opheffing van de schorsing geen ontslag om dringende redenen volgt, zal de werknemer onmiddellijk volledig in functie worden hersteld of, indien gewichtige redenen daartoe aanleiding geven, in een andere functie worden geplaatst.
- c. Het is de werkgever toegestaan om de werknemer in geval de omstandigheden daartoe aanleiding geven, met behoud van het maandinkomen op non-actief te stellen.

Artikel 8 Arbeidsduur en dienstrooster

Voltijd arbeidsduur

De normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt gemiddeld 40 uur per week op jaarbasis. Voor deeltijd werknemers bedraagt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur het overeengekomen deeltijdpercentage vermenigvuldigd met 40 uur.

Deeltijd arbeidsduur

Indien, op grond van de individuele arbeidsovereenkomst, de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan die van een voltijd werknemer, zijn de bepalingen van deze cao naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur van toepassing. Dit tenzij in deze cao anders is vermeld.

Op het intranet is een richtlijn opgenomen inzake aanpassing van de arbeidsduur. De daarin opgenomen procedure is vatbaar voor beroep bij de Klachtencommissie.

Deeltijd werken in de ploeg

Werknemers kunnen, rekening houdend met wet- en regelgeving, deeltijd werken in de ploegendienst met een minimum percentage van 80%. Hierbij is een evenwichtige balans tussen enerzijds productie uren en anderzijds de verplichting tot het uitvoeren van leestaken en werkinstructies van belang.

In het kader van de huidige veiligheidseisen kan maximaal de helft van de werknemers uit een ploeg deeltijd werken waarbij eventuele strengere veiligheidseisen in de toekomst deze verhouding kan doen wijzigen.

Voorwaarden voor toewijzing deeltijd:

- binnen de ploeg/logische eenheid de bezetting samen oplossen én
- het open gevallen deeltijdpercentage binnen die ploeg moet opgevuld kunnen worden door andere Aspen Oss werknemers of nieuw aan te trekken werknemers

Indien deeltijd werken binnen de ploeg/logische eenheid niet (meer) toegewezen kan worden, dan wordt naar een roulatiemogelijkheid binnen Aspen Oss gekeken mits:

- de werknemer de bereidheid heeft over te stappen naar ander 'plant'/onderdeel;
- de functie waarnaar gerouleerd wordt, geschikt is voor de werknemer (hetzelfde functieniveau en inhoud) en/of;
- de werknemer naar het oordeel van werkgever binnen 6 maanden de vereiste competenties, opleiding, kennis en ervaring heeft voor de functie.

Ten minste 2 cycli vooruit wordt bepaald welke diensten wel/niet worden gewerkt waarbij sprake moet zijn van het evenredig uitroosteren. Het ploegenpercentage wordt bepaald aan de hand van de gewerkte diensten.

Dienstroosters

Dienstroosters worden in beginsel ingericht op een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week gedurende een periode. Een periode bestaat uit één of meer aaneengesloten weken. In bijzondere gevallen kunnen de roostervrije dagen als genoemd in artikel 16.1 onder b van deze cao worden ingezet om te komen tot een dienstrooster met een lagere gemiddelde arbeidsduur dan gemiddeld 40 uur per week. Daalt de arbeidsduur nog lager dan wat mogelijk is met de inzet van deze roostervrije dagen, zoals in bijvoorbeeld de standaard 5-ploegendienst, dan wordt daar bij de berekening van de ploegentoeslag als genoemd in artikel 13 onder a van deze cao rekening mee gehouden.

Mededeling dienstrooster

Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarbinnen hij werkzaamheden verricht. Overplaatsingen naar een ander dienstrooster worden geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week waarin de overplaatsing plaatsvindt.

Wijziging dienstroosters

Voor algemene dienstroosterwijziging waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever tijdig overleg plegen met de betrokken werknemers en de ondernemingsraad.

Rusturen

- De werknemer in dagdienst die overwerk verricht op uren die vallen tussen 22:00 uur en de aanvang van de volgende dienst, krijgt hiervoor rusturen. Als het overwerk is aangevangen op of na 06:00 uur ontstaat er geen recht op rusturen.
- Gedurende de rusturen hoeft de werknemer geen werkzaamheden te verrichten met behoud van salaris. Per overuur ontvangt de werknemer een rustuur. Bovendien ontvangt de werknemer per opkomst twee extra rusturen. Het maximum aantal rusturen tussen twee dagdiensten bedraagt ten hoogste negen uur.
- De geconsigneerde werknemer die overwerk verricht na 04:30 uur, krijgt hiervoor rusturen.
- De werknemer in ploegendienst die in aansluiting op het dienstrooster meer dan vier uur overwerk verricht, heeft recht op rusturen voor de uren waarmee deze vier uur wordt overschreden.
- Rusturen dienen te worden opgenomen onmiddellijk aansluitend op het overwerk waaruit de rusturen zijn opgebouwd. Indien de rusturen niet onmiddellijk worden opgenomen, vervallen ze zonder dat werkgever verplicht is tot enige vergoeding.

BELONING

Artikel 9 Salaris

Salarisschalen

De functies van de werknemers zijn ingedeeld in één van de volgende functionele 'pathways' (ladders) van het C&CF systeem:

- Business support (B)
- Production & Operations support (O)
- Professional (P)
- Sales & Account management (S)
- Management (M)

Iedere pathway kent een aantal verschillende schaalniveaus. Bij ieder schaalniveau hoort een salarisschaal.

De salarisschalen worden periodiek aangepast, mede op basis van toetsing met de markt. Met ingang van 1 juli 2023 is het bruto uurloon² van iedere werknemer³ minimaal €14 bruto per uur.

Indeling

De werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken, die voor de vervulling van hun functie zijn vereist, worden in de corresponderende groep en salarisschaal geplaatst. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk bericht omtrent zijn indeling.

Beoordeling

De werknemer wordt jaarlijks beoordeeld. De beoordeling wordt bepaald door de werkgever en wordt gebaseerd op de in het voorgaande jaar door de werknemer behaalde resultaten ten opzichte van de afgesproken doelstellingen (het "wat") en competenties (het "hoe").

De werknemer kan bij zijn (naast hogere) leidinggevende bezwaar maken tegen zijn beoordeling. Indien deze het bezwaar afwijst, kan de werknemer in beroep gaan, conform de op intranet opgenomen procedure.

Bij de beoordeling gelden de volgende uitgangspunten:

1. Aan het begin van de beoordelingsperiode worden afspraken gemaakt tussen leidinggevende en medewerker over doelstellingen en de wijze waarop deze kunnen worden gerealiseerd. Op deze manier worden sterke punten, drijfveren en de ontwikkelbehoeften van de medewerker gecombineerd met de behoefte aan kennis en vaardigheden bij de werkgever. Leidinggevende én medewerker gaan hierbij op zoek naar de gemeenschappelijke wensen en behoeften, zowel van de zijde van medewerker als werkgever.
2. Er is ruimte voor tussentijdse feedback en coaching d.m.v. meerdere (vooraf aangekondigde) korte overlegmomenten tussen medewerker en leidinggevende. Doelen en wederzijdse verwachtingen kunnen worden bevestigd dan wel worden bijgesteld. Leidinggevende en medewerker spreken onderling af wie zorg draagt voor vastlegging van deze overlegmomenten. De inhoudelijke vastlegging is een gezamenlijke verantwoordelijkheid.
3. Jaarlijks beoordeelt de leidinggevende de medewerker op zijn ontwikkeling. De leidinggevende kijkt daarbij naar de (wijze van de) behaalde resultaten. Hij maakt gebruik van de input/feedback van directe collega's van de werknemer, van andere collega's waar de werknemer mee samenwerkt en indien van toepassing eventueel ook van personen van

² Inclusief vakantietoeslag

³ Uitgezonderd zijn BBL-ers en werknemers die een Wajong-uitkering krijgen

buiten Aspen Oss waar de medewerker mee te maken heeft. Ontwikkeling staat bij de beoordeling centraal omdat dát voor zowel de medewerker als het bedrijf het belangrijkste is.

4. Om het beoordelingsproces zo goed mogelijk te laten verlopen zal sprake zijn van een bedrijfsbrede afstemming op het proces.
5. De medewerker kan bij zijn (naast hogere) leidinggevende bezwaar maken tegen zijn beoordeling. Indien deze het bezwaar afwijst, kan de medewerker in beroep gaan, conform de op intranet opgenomen procedure.
6. Het beoordelingsproces wordt periodiek door vakorganisaties en Aspen Oss geëvalueerd om verbeterpunten vast te stellen.

De zieke werknemer wordt als volgt beoordeeld en beloond:

- a. Bij ziekte kan weliswaar sprake zijn van een dienstverband van ten minste 3 maanden maar is mogelijk minder dan 3 maanden daadwerkelijk gewerkt. In dat geval komt de werknemer, mits hij voldoet aan zijn re-integratieverplichtingen, in aanmerking voor de beoordeling “niet beoordeeld” gekoppeld aan een verhogingspercentage dat overeenkomt met het percentage behorend bij “goed/boven max”. In deze situatie is geen recht op een variabele beloning (AIP).
- b. Indien gedurende de beoordelingsperiode sprake is van langdurend ziekteverzuim (= zes weken of langer) waarbij ten minste 3 maanden daadwerkelijk is gewerkt, is de beoordeling gebaseerd op zowel de geleverde arbeidsprestatie als de mate waarin voldaan is aan de re-integratieverplichtingen.

Periodieke salarisaanpassing

- Het salaris van werknemer kent een periodieke algemene loonstijging, zoals opgenomen in bijlage I (punt 2).
- Jaarlijks kan daarnaast het salaris van de werknemer individueel worden aangepast op basis van zijn beoordeling en het tertiel van zijn jaarsalaris (positie in de schaal) zoals toegelicht in bijlage I (punt 2).
- Een werknemer kan in aanmerking komen voor een salarisaanpassing mits hij gedurende de beoordelingsperiode ten minste drie maanden in dienst is geweest.

Promotie

Bij plaatsing op een andere functie in een hoger ingedeelde groep en bijbehorende salarisschaal zal de werknemer in aanmerking komen voor een salarisverhoging van 4%. Deze verhoging wordt toegekend op het moment van promotie en is onafhankelijk van eventuele andere salarisaanpassingen.

Demotie

- a. Indien de werknemer als gevolg van bedrijfsomstandigheden wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, zal de werknemer, met behoud van het dan geldende salaris, worden ingedeeld in de bij de lager ingedeelde functie behorende groep en bijbehorende salarisschaal. Overige arbeidsvoorwaarden worden aangepast voor zover die horen bij de lagere salarisschaal.
- b. Indien de werknemer door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid, op eigen verzoek danwel om medische redenen wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, zullen individuele afspraken worden gemaakt met betrekking tot het salaris en de overige arbeidsvoorwaarden.

Tijdelijke waarneming

- a. De werknemer die tijdelijk, gedurende ten minste twee maanden, een hoger ingedeelde functie volledig waarneemt komt gedurende de waarnemingsperiode in aanmerking voor een

waarnemingstoeslag van 4% van zijn maandsalaris. Over deze waarnemingstoeslag wordt geen vakantietoeslag of ploegentoeslag uitgekeerd. De werknemer die gedurende de waarnemingsperiode een ploegentoeslag ontvangt en in de waarnemingsperiode niet is ingedeeld in een ploegendienstrooster komt niet in aanmerking voor een waarnemingstoeslag. De ploegentoeslag die de werknemer gedurende deze periode ontvangt is minimaal gelijk aan de waarnemingstoeslag.

- b. De waarneming zal schriftelijk aan de werknemer worden bevestigd.
- c. Gedurende de waarneming blijft de werknemer ingedeeld in zijn oorspronkelijke groep en bijbehorende salarisschaal.
- d. De waarnemingsperiode bedraagt maximaal 12 maanden. Na het verstrijken van deze periode en bij voortzetting van de eerder waargenomen functie wordt de werknemer ingedeeld in de hogere groep en bijbehorende salarisschaal.

Artikel 10 Variabele beloning

- a. De werknemer komt in aanmerking voor deelname in de regeling variabele beloning van de werkgever. De werknemer ingedeeld in de S-ladder is van deze regeling uitgesloten.
- b. Of daadwerkelijk een uitkering van variabele beloning plaatsvindt, is afhankelijk van de mate waarin de bedrijfsdoelen van de werkgever in de beoordelingsperiode waarop de variabele beloning betrekking heeft zijn gerealiseerd, alsmede de beoordeling door de werkgever van de prestaties van de individuele werknemer. De vooraf gestelde bedrijfsdoelen moeten voor tenminste 50% zijn gerealiseerd.
- c. De hoogte van het doelpercentage per schaalniveau is een resultante van een marktvergelijking en wordt periodiek geëvalueerd. De referentie is het mediaan niveau binnen de Nederlandse 'chemie' markt. Eventuele aanpassing van het doelpercentage vindt plaats indien vanuit genoemde periodieke marktanalyse wordt vastgesteld dat de door de werkgever gehanteerde percentages niet langer in lijn zijn met de percentages zoals deze in de Nederlandse markt worden gehanteerd.
- d. Er geldt een uniform doelpercentage voor alle werknemers. De variabele beloning is daarmee het resultaat van (uniform doelpercentage) x (salaris periode juli t/m juni) x (mate waarin bedrijfsdoelen zijn gerealiseerd). Zie voor het uniforme doelpercentage bijlage IV.
- e. De variabele beloning wordt uitgekeerd uiterlijk in de maand oktober.
- f. Een werknemer kan in aanmerking komen voor een variabele beloning mits hij gedurende de beoordelingsperiode ten minste drie maanden in dienst is geweest.
- g. Om voor een variabele beloning in aanmerking te komen moet op het eind van de beoordelingsperiode sprake zijn van een dienstverband met de werkgever.
- h. De variabele beloning wordt berekend over het jaarsalaris. Indien sprake is van een deeltijd dienstverband en/of dat de werknemer gedurende het beoordelingsjaar in dienst is getreden dan zal de grondslag naar rato worden toegepast.
- i. De variabele beloning maakt geen onderdeel uit van andere arbeidsvoorwaardelijke grondslagen waaronder ploegentoeslag, vakantietoeslag, pensioen.
- j. De werkgever stelt na overleg met de ondernemingsraad de bedrijfsdoelen voor de variabele beloning vast en informeert de vakverenigingen hierover.

Artikel 11 Vakantietoeslag

De werkgever betaalt de vakantietoeslag van 8% van het maandinkomen iedere maand tegelijkertijd met het salaris uit. Indien de werknemer hierom verzoekt zal de werkgever de vakantietoeslag overmaken op een ander bankrekeningnummer dan waarop het loon wordt overgemaakt.

De werknemer kan er voor kiezen de vakantietoeslag achteraf in de maand mei te laten betalen. De keuze op 30 april van ieder jaar bepaalt op welke wijze de vakantietoeslag de 12 maanden daaropvolgend wordt betaald.

Artikel 12 Vervallen

Dit artikel is vervallen.

Artikel 13 Bijzondere beloningen

a. Ploegendiensttoeslag

Voor het werken in ploegendienst ontvangt de werknemer een toeslag op zijn maandsalaris.

De ploegentoeslag wordt (per 1 juli 2016) afgeleid van onderstaande klokurenmatrix:

Van	Tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
0:00	7:00	60%	60%	60%	60%	60%	120%	120%
7:00	12:00	0%	0%	0%	0%	0%	80%	80%
12:00	18:00	0%	0%	0%	0%	0%	80%	80%
18:00	0:00	20%	20%	20%	20%	40%	95%	95%

Buiten de uren op maandag tot en met vrijdag van 07:00 tot 18:00 uur geldt volgens deze matrix een toeslag per gewerkt uur. Aan de hand van het geldende dienstrooster wordt de toeslag berekend rekening houdend met de verhouding tussen de ingeroosterde arbeidstijd en de voor de werknemer geldende arbeidsduur.

b. Afbouw ploegendiensttoeslag

De werknemer die wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een ploegendienst met een lagere ploegentoeslag, verliest met ingang van de dag van overplaatsing zijn recht op ploegentoeslag danwel ontvangt vanaf dat moment de ploegentoeslag die bij zijn nieuwe ploegendienst hoort. Indien de werknemer echter langer dan 3 maanden in een (hoger beloonde) ploegendienst heeft gewerkt en vanwege bedrijfsomstandigheden of medische redenen wordt overgeplaatst, komt hij in aanmerking voor de afbouwregeling. De afbouwregeling is uitgedrukt in percentages. De grondslag voor de berekening van de afbouwregeling is het verschil tussen de ploegentoeslag in het oude en nieuwe rooster zoals dat voor de werknemer gold/geldt:

- Indien de werknemer meer dan 3, maar minder dan 6 maanden in ploegendienst heeft gewerkt: 100% voor de lopende maand.
- Indien de werknemer ten minste 6 maanden, maar ten hoogste 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100% voor de lopende maand en daaropvolgende maand.
- Indien de werknemer langer dan 3 jaar, maar ten hoogste 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100% voor de lopende maand en de 5 daaropvolgende maanden.
- Indien de werknemer langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100% voor de lopende en de 9 daaropvolgende maanden.

c. Meerwerk

Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de overeengekomen arbeidsduur van een deeltijd werknemer wordt overschreden tot aan de normale (voltijd) arbeidsduur volgens dienstrooster is er sprake van meerwerk. Werknemer ontvangt een toeslag van 50% over het uursalaris voor uren die als meerwerk worden aangemerkt. In deze toeslag is de compensatie van o.a. vakantietoeslag, vakantieaanspraken en pensioen inbegrepen. Voor deeltijd werknemers is met betrekking tot de compensatie van overwerk het bepaalde in artikel 13d overeenkomstig van toepassing.

d. Overwerk

Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale (voltijd) arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden is er sprake van overwerk. Afwijkingen van de vastgestelde werktijden per dienst van een half uur of minder worden voor de toepassing van dit artikel buiten beschouwing gelaten.

De volgende categorieën werknemers komen in aanmerking voor een vergoeding van overwerk: P1, en de O- en B- ladders.

In geval van excessief overwerk kan aan de werknemer die niet in aanmerking komt voor vergoeding van overwerk ter beoordeling van de werkgever, op incidentele basis een vrije dag worden toegekend.

De werkgever zal ernaar streven het overwerk tot een minimum te beperken. Bijzondere situaties worden tijdig met betrokken werknemers en ondernemingsraad besproken.

Werknemer ontvangt een toeslag voor uren die als overwerk worden aangemerkt. Deze toeslag wordt uitgedrukt in een percentage van het uursalaris. De overwerktoeslag wordt vastgesteld aan de hand van onderstaande matrix:

Van	Tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za + Zo	Feestdag
00:00	22:00	60%	60%	60%	60%	60%	100%	200%
22:00	24:00					100%		

De vergoeding voor 1 uur overwerk is dan 1 uurloon verhoogd met bovengenoemde toeslagpercentage.

Op verzoek van de werknemer kunnen, voor zover bedrijfsomstandigheden dit toelaten, overuren binnen drie maanden in vrije tijd worden gecompenseerd. De compensatie in vrije tijd komt overeen met het aantal overuren. Per uur compenserende vrije tijd ontvangt werknemer alleen de overwerktoeslag conform bovenstaande matrix. De vergoeding voor 1 uur overwerk is in dit geval 1 uur in tijd en overwerktoeslag in geld. Indien de te compenseren overuren in vrije tijd niet zijn opgenomen, dan worden deze uren uitbetaald. Indien wegens bedrijfsorganisatorische redenen de uren binnen drie maanden niet zijn opgenomen kan in overleg met de Operations Manager uiterlijk in de tweede maand gezocht worden naar een maatwerkoplossing om alsnog deze uren binnen nogmaals drie maanden op te nemen.

Bij uitbetaling worden de overwerkuren niet meegenomen in de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag en de aanspraak op vakantieuren. Werknemer ontvangt op grond van de wet echter altijd tenminste 108% van het minimumloon over de overwerkuren.

Recht op overwerktoeslag bestaat slechts dan, indien er geen sprake is van een negatief vakantiedagensaldo.

e. Verschoven diensten

- De werknemer in dagdienst die moet invallen in de ploegdienst gedurende tien of minder diensten binnen één maand, ontvangt een toeslag voor verschoven dienst.
- Indien de werknemer in dagdienst gedurende elf of meer diensten binnen één maand moet invallen in de ploegdienst ontvangt deze over de betreffende maand de volledige ploegtoeslag. Wanneer de elf of meer diensten zich uitstrekken over twee kalendermaanden, worden zij geacht geheel in de tweede maand te zijn verricht.
- De werknemer die volgens het normale dienstrooster binnen het dagdienstvenster werkt, maar in opdracht van de werkgever op tijden moet werken welke liggen buiten het dagdienstvenster zonder dat de normale dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, wordt een toeslag voor verschoven dienst betaald. Deze toeslag wordt uitgedrukt in een percentage van het uursalaris en wordt eenmaal per week als volgt berekend:

Maandag t/m Vrijdag	Zaterdag en Zondag	Feestdag
50%	100%	200%

- De werknemer in ploegendienst die wordt overgeplaatst naar een andere ploeg of dienst, ontvangt daarvoor, in afwijking van het in bovenstaand lid bepaalde, een eenmalige toeslag van 300% van het uursalaris. Deze vergoeding wordt uitbetaald indien de werknemer op verzoek van Aspen in een andere ploeg of dienst werkzaam is en aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - Per sprong wordt eenmalig een toeslag verstrekt van 300% van het uursalaris;
 - De terugkeer naar de eerdere ploeg of dienst geeft geen recht op deze toeslag; het is immers een eenmalige toeslag.
 - De overgang naar een andere ploeg of dienst moet op het moment van overplaatsing een tijdelijk karakter hebben.
 - De overplaatsing naar een andere ploeg of dienst en het toekennen van een sprongtoeslag wordt vooraf beoordeeld door de Operations Manager en de HR Business Partner.

f. Consignatie en extra opkomst

Geconsigneerd is de werknemer die in opdracht van de werkgever op buiten zijn dienstrooster gelegen uren beschikbaar moet zijn voor het eventueel verrichten van overwerk of meerwerk. De geconsigneerde werknemer ontvangt een vergoeding op basis van het uursalaris volgens onderstaande matrix:

Consignatievergoeding per dienst (percentage uursalaris)	Consignatieniveau		
	1	2	3
Maandag 00:00 – Vrijdag 24:00	Vergoeding per maand € 59,86	100%	125%
Zaterdag 00:00 – Zondag 24:00		200%	250%
Feestdagen		300%	350%

Het zwaartepunt in tijd van de uitgevoerde consignatiedienst, bepaalt de hoogte van de toe te kennen vergoeding voor de consignatie.

Definities van de consignatieniveaus:

- Niveau 0:
In een noodgeval kan een werknemer worden gebeld en geconsulteerd buiten werktijd. Dit geldt in principe voor elke werknemer. Er is geen sprake van een consignatievergoeding;
- Niveau 1:
De werknemer is in geval van calamiteiten telefonisch bereikbaar en kan dan worden geconsulteerd of worden opgeroepen om naar het bedrijf te komen. De kans op een oproep is gering. Van de werknemer wordt niet verwacht dat hij thuis of binnen een bepaalde afstand blijft. Niveau 1 is van toepassing op werknemers die voor een vestiging verantwoordelijkheid dragen in het kader van veiligheidskwesties of onvoorziene (nood-)omstandigheden;
- Niveau 2:
De werknemer is constant telefonisch bereikbaar voor consultatie. Hij is meestal in staat om na consultatie eventuele problemen vanuit huis op te lossen, telefonisch of nadat ingelogd is op het bedrijfsnetwerk. Hij komt zo nodig naar het bedrijf met spoed.
- Niveau 3:
De werknemer is constant telefonisch bereikbaar voor consultatie en blijft thuis of binnen een hieraan gelijkstaande reistijdzone rond het bedrijf. Hij is vaak in staat om na consultatie eventuele problemen vanuit huis op te lossen, telefonisch of nadat ingelogd is op het bedrijfsnetwerk. Hij is na een oproep (= een opdracht om te komen) zo snel mogelijk op het bedrijf aanwezig.

Indien de werknemer tijdens de consignatiedienst moet opkomen, ontvangt de werknemer een ½ uur overwerktoeslag voor deze extra opkomst, op basis van het percentage overwerktoeslag dat geldt bij einde van de consignatiedienst. Dezelfde compensatie geldt bij een extra opkomst voor zowel overwerk als meerwerk.

Werknemers die vanwege hun indeling in C&CF niet in aanmerking komen voor overwerktoeslag en tijdens hun consignatiedienst opgeroepen worden om naar de werkgever te komen, ontvangen voor die uren wél de overwerktoeslag die op dat tijdstip van toepassing is (naast de consignatievergoeding).

g. Feestdagtoeslag

Indien de werknemer op basis van zijn dienstrooster op een feestdag arbeid verricht, ontvangt hij voor de te werken uren op die feestdag een toeslag van 100% over zijn uursalaris alsmede een compensatie in de vorm van vervangende vrije tijd. De vergoeding voor 1 uur werken op basis van het dienstrooster op een feestdag is in dit geval: 1 uur salaris, 1 uur in tijd en 1 uur feestdagtoeslag in geld.

h. Maaltijdvergoeding

Aan de werknemer die door onvoorziene omstandigheden ontstaan tijdens de dag zelf aansluitend op het dagdienstvenster of aansluitend op zijn ploegendienst ten minste twee uur moet overwerken wordt een gratis maaltijd verstrekt.

Als er geen gratis maaltijd kan worden verstrekt, heeft de werknemer recht op een maaltijdvergoeding van € 15,00⁴ bruto.

i. BHV-vergoeding

Sommige werknemers zijn bereid zich vrijwillig in te zetten voor de gezondheid en veiligheid van hun collegae. Zij doen dit vanuit hun overtuiging, normen en waarden. De werkgever waardeert deze bereidheid enorm. Het draagt bij aan de gewenste cultuur binnen de bedrijven. Hoewel de werkgever zich realiseert dat een financiële vergoeding niet de driver is om zich beschikbaar te stellen, zal vanaf 1 juli 2023 een nettobedrag van €12,50 per maand aan een BHV-er/lid van het rescue team worden uitgekeerd. Aangezien geen sprake is van een onkostenvergoeding zal dit bedrag niet worden aangepast met de consumentenprijsindex.

j. Thuiswerkvergoeding

Indien de werknemer structureel thuis kan en wil werken maakt hij hierover, rekening houdend met de randvoorwaarden in de thuiswerkregeling van werkgever, afspraken met zijn leidinggevende. Voor een vaste thuiswerkdag ontvangt de werknemer vanaf 1 januari 2024 een netto vergoeding overeenkomend met het fiscaal maximum (2024: € 2,35 per dag).

⁴ Met ingang van 1 januari 2024 (2023: € 11,99)

AFWEZIGHEID

Artikel 14 Feestdagen

Onder feestdagen worden in deze cao verstaan:

- Nieuwjaarsdag
- De dag waarop de verjaardag van het Staatshoofd wordt gevierd.
- 1e en 2e Paasdag
- Hemelvaartsdag
- 1e en 2e Pinksterdag
- 1e en 2e Kerstdag
- In lustrumjaren 5 mei ter viering van nationale bevrijdingsdag.

Op feestdagen wordt in principe niet gewerkt (met behoud van salaris), tenzij de werknemer op basis van zijn dienstrooster op die dag dient te werken (=ingeroosterd). Indien de werknemer op basis van zijn dienstrooster op een feestdag werkt, is compensatie conform artikel 13 g van deze cao van toepassing. Als een werknemer die is ingeroosterd op een feestdag vrij wenst te hebben, dient hiervoor een vakantiedag te worden opgenomen.

Artikel 15 Geoorloofd verzuim

15.1 Calamiteitenverlof

Verzuim wegens redenen zoals bedoeld in art. 4:1 van de Wet arbeid en zorg geeft geen recht op loondoorbetaling tenzij en voor zover hierna anders is bepaald.

In de hierna genoemde gevallen kan de werknemer bijzonder verlof opnemen met behoud van salaris, mits hij de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:

- a. gedurende de dag van de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat;
- b. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de partner, van eigen of aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders of pleegkind van de werknemer⁵;
- c. gedurende twee dagen of diensten bij overlijden of begrafenis/crematie van bloedverwanten die in het gezin van de werknemer gevestigd zijn en geen eigen kinderen zijn⁶;
- d. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis/crematie van een grootouder van de werknemer of van diens partner, kleinkind, broer, zuster, schoonzoon, schoondochter, zwager en schoonzuster⁷;
- e. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een door de wet of overheid opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
- f. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.

Indien voor ander calamiteitenverlof geen recht op loondoorbetaling bestaat is het de werknemer toegestaan voor de duur van het verzuim vakantie op te nemen.

Er bestaat geen recht op bijzonder verlof op dagen die vallen buiten de normale arbeidsduur.

15.1.1 Rouwverwerking

Sociale partners vinden het belangrijk om de werknemer die te maken krijgt met het verlies van een dierbare en daardoor beperkt wordt in het functioneren te ondersteunen gedurende een periode van rouw. Manager en werknemer voeren hierover samen het gesprek en maken maatwerkafspraken die passen bij de persoonlijke situatie van de werknemer. Als minimumrichtlijn gelden hierbij de afspraken zoals zijn vastgelegd in artikel 15.1 onder b, c en d van de cao.

15.2 Afwezigheid in verband met speciale gelegenheden

In de hierna genoemde gevallen heeft de werknemer het recht om hiervoor vakantieuren op te nemen, ongeacht of het bestaande vakantiesaldo op dat moment toereikend is.

Voor het aantal dag(del)en genoemd onder a) tot en met g) blijft het deeltijdpercentage buiten beschouwing.

- a. Gedurende een halve dag of dienst bij ondertrouw of aangifte voor geregistreerd partnerschap van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk of aangaan van geregistreerd partnerschap (te weten de dag van het huwelijk / aangaan van het geregistreerd partnerschap en de daarop volgende dag);
- b. Gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster;

⁵ Zie artikel 15.1.1 Rouwverwerking

⁶ Zie artikel 15.1.1 Rouwverwerking

⁷ Zie artikel 15.1.1 Rouwverwerking

- c. Gedurende één dag of dienst bij 25, 40 en 50-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders of schoonouders;
- d. Gedurende twee dagen bij het laten passeren van een samenlevingsovereenkomst bij een notaris (te weten de dag waarop gepasseerd wordt en de daarop volgende dag);
- e. Gedurende de viering van de officieel erkende feestdagen van de godsdienst van de werknemer;
- f. Gedurende één dag of dienst bij een academische promotie van de werknemer of zijn partner;
- g. Voor de uitoefening van het actief kiesrecht, voor zover dat niet in vrije tijd kan plaatsvinden;

15.3 Geboorteverlof

Ten aanzien van geboorteverlof zijn de wettelijke bepalingen van artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg van toepassing.

15.4 Aanvullend geboorteverlof

Nadat de werknemer het geboorteverlof, als bedoeld in artikel 4:2 Wet arbeid en zorg, heeft opgenomen, heeft hij gedurende een tijdvak van zes maanden, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op aanvullend geboorteverlof. Dit aanvullend geboorteverlof bedraagt ten hoogste vijf gehele weken gebaseerd op de arbeidsduur per week. De werkgever vult de wettelijke uitkering van artikel 4:2b derde lid Wet arbeid en zorg aan tot 100% van het dagloon van de werknemer, doch ten hoogste tot het bedrag bedoeld in artikel 17 eerste lid van de Wet financiering sociale verzekeringen. De opname van het aanvullend geboorteverlof wordt in overleg tussen werknemer en werkgever bepaald.

15.5 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

De werkneemster heeft in beginsel recht op 6 weken zwangerschapsverlof (en in geval van een meerling bedraagt dit 10 weken) en 14 weken bevallingsverlof (10 weken wettelijk bevallingsverlof en 4 weken cao bevallingsverlof). Het zwangerschapsverlof gaat uiterlijk in 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum (en in geval van een meerling uiterlijk 8 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum). Werkneemster dient uiterlijk 3 weken voor ingang van het zwangerschapsverlof aan werkgever kenbaar te maken per welke datum zij het zwangerschapsverlof opneemt. Voor zover het zwangerschapsverlof minder dan 6 weken (en in geval van een meerling minder dan 10 weken) heeft bedragen, kan dit na de bevallingsdatum worden opgenomen als (extra) bevallingsverlof.

De werkneemster heeft het recht om het bevallingsverlof na de 6^{de} week van het bevallingsverlof flexibel op te nemen. De werkneemster kan het bevallingsverlof dan gespreid opnemen gedurende een periode van 30 weken. Het verzoek om spreiding van het bevallingsverlof moet uiterlijk 3 weken na de bevalling bij werkgever worden ingediend. Werkgever kan het verzoek afwijzen wegens zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

Als het kind tijdens het bevallingsverlof om medische redenen wordt opgenomen in het ziekenhuis, dan wordt het wettelijke bevallingsverlof op grond van artikel 3:1 lid 5 WAZO verlengd met het aantal opnamedagen te rekenen vanaf de 8^{ste} dag van opname tot en met de laatste dag van het bevallingsverlof ex artikel 3:1 lid 3 WAZO tot een maximum van 10 weken.

De werkneemster ontvangt tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof het gebruikelijke maandinkomen (minus onkostenvergoedingen), terwijl de werkgever de Ziektewet-, WAZO- of andere uitkering ontvangt.

15.6 Adoptieverlof

De werknemer heeft in verband met de adoptie van een kind of de opname van een pleegkind recht op doorbetaald verlof voor ten hoogste 6 aaneengesloten weken gedurende een tijdvak van 26 weken. Het verlof kan ingaan vanaf 4 weken voor de eerste dag dat de feitelijke opname ter adoptie een aanvang heeft genomen of zal nemen. De werknemer kan werkgever verzoeken het verlof te spreiden gedurende een tijdvak van 26 weken. Werkgever kan het verzoek afwijzen wegens zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. De werknemer dient uiterlijk 3 weken van tevoren aan de werkgever kenbaar te maken wanneer hij het verlof wenst op te nemen. De werknemer ontvangt het gebruikelijke maandinkomen (minus onkostenvergoedingen), terwijl de werkgever de Ziektewet-, WAZO- of andere uitkering ontvangt.

15.7 Ouderschapsverlof

- a. De werknemer heeft recht op onbetaald ouderschapsverlof voor een eigen kind of een kind dat bij hem woont en waarvoor hij duurzaam de zorg op zich heeft genomen.
- b. Het aantal uren ouderschapsverlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft bedraagt thans volgens de Wet arbeid en zorg zesentwintig maal de arbeidsduur per week. Geen aanspraak op verlof bestaat over de periode gelegen na de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt. De werknemer dient werkgever uiterlijk drie maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk en onder opgave van de periode, het aantal uren verlof per week en de spreiding daarvan over de week mee te delen.
- c. Vanaf 2 augustus 2022 heeft werknemer recht op gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof voor een periode van 9 weken naast 17 weken onbetaald ouderschapsverlof. Werknemer ontvangt van de werkgever tijdens het betaald ouderschapsverlof 70% van het maandinkomen (minus onkostenvergoedingen) gemaximeerd tot 70% van het maximum dagloon⁸, terwijl werkgever de UWV-uitkering ontvangt. Het gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof dient gedurende het 1^e levensjaar van het kind te worden opgenomen. Voor zover deze eerste 9 weken niet binnen het 1^e levensjaar worden genoten, kunnen deze weken tot het 8^e levensjaar alsnog onbetaald worden opgenomen. Bij adoptie of pleegzorg dient het gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof te worden opgenomen tot 1 jaar na opname van het kind in het gezin, voor zover het jonger is dan 8 jaar.
- d. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de door deze gewenste wijze van invulling van het verlof op grond van een zwaarwegend bedrijfsbelang wijzigen, uiterlijk tot één maand voor het door de werknemer opgegeven tijdstip van ingang van het verlof.
- e. Indien de werknemer werkzaamheden buiten Nederland verricht bestaat er geen aanspraak op verlof, tenzij bij uitzending anders is overeengekomen.
- f. Voor verzoeken tot ouderschapsverlof die zijn gedaan en goedgekeurd uiterlijk op 1 januari 2015 blijven de oude bepalingen in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg van toepassing, zoals die luiden op de dag voor 1 januari 2015

15.8 Vakbondsverlof

- a. 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:
 - 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;
 - het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.
- b. Het verzoek om vrijaf voor een van de hiervoor bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

⁸ In de zin van artikel 17 Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv); het max dagloon (per januari 2022) bedraagt € 228,76 bruto per maand en € 4.975,53 bruto per maand.

Artikel 16 Vakantie- en roostervrije dagen

16.1 Vakantierechten en roostervrije dagen

a. Vakantierechten

De werknemer heeft per volledig kalenderjaar recht op 25 vakantiedagen met behoud van maandinkomen. Vakantiedagen kunnen in hele en halve dagen en in uren worden opgenomen tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

b. Roostervrije dagen

De werknemer heeft (bij een voltijd dienstverband) (vanaf 1 januari 2016) per volledig kalenderjaar recht op 12,5 roostervrije dagen (= 100 uren) met behoud van maandinkomen. Aangezien bij de 5-ploegdienstwerknemers 10,5 roostervrije dagen (= 84 uren) in het dienstrooster zijn verwerkt resteren er voor hen op jaarbasis 2 roostervrije dagen.

Deze dagen kunnen geheel of gedeeltelijk in het dienstrooster worden verwerkt ter verlaging van de gemiddeld ingeroosterde arbeidsduur. Voor zover roostervrije dagen niet in het dienstrooster zijn verwerkt kunnen deze dagen in hele en halve dagen en in uren worden opgenomen tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Na afloop van het jaar waarin deze zijn opgebouwd, komen de niet genoten roostervrije dagen te vervallen.

Overzicht aantal roostervrije dagen per soort dienstrooster op basis van een voltijd dienstverband:

Aantal uren	Dagdienst/ 2-ploeg	3-ploeg	5-ploeg	7-dg. rooster
Roostervrij	100,00	100,00	100,00	100,00
Roostervrij verwerkt in rooster		-17,39	-84,00	-84,00
Totaal saldo roostervrij	100,00	82,61	16,00	16,00

16.2 Bij vorige werkgever(s) verworven vakantie

In afwijking van artikel 7:641 lid 3 BW heeft de werknemer geen aanspraak op onbetaald verlof voor de bij vorige werkgever(s) verworven maar niet genoten vakantierechten, tenzij de werknemer in het kalenderjaar van indiensttreding niet ten minste recht houdt op het wettelijk minimum vakantiedagen.

16.3 Niet verwerven van vakantiedagen gedurende onderbreking van de werkzaamheden

De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft. Voor opbouw van vakantiedagen tijdens ziekte, blijft de wettelijke regeling van kracht, d.w.z. opbouw van vakantiedagen (inclusief de opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen).

De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht vanwege:

- zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- adoptieverlof;
- het opnemen van verlof vanwege in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet genoten vakantie;
- het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
- het onvrijwillig niet in staat zijn de arbeid te verrichten (zoals werktijdvermindering en calamiteiten);
- vakantie en bijzonder (betaald) verlof.

16.4 Vakantievaststelling en niet-opgenomen vakantie

- a. De werkgever stelt de vakantieplanning vast overeenkomstig de wensen van de werknemer. De werknemer neemt per jaar ten minste twee weken aaneengesloten vakantie op. De werknemer heeft het recht zijn vakantie, in overleg met de werkgever, zodanig op te nemen dat hij een aaneengesloten periode van tenminste drie weken doch in overleg een langere vakantie kan genieten. De werknemer mag, indien bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, in een vakantiejaar maximaal 6 weken aaneengesloten vakantie genieten. Hiertoe mag de werknemer 5 dagen van het voorgaande en 5 dagen van het volgende vakantiejaar aanwenden. De werkgever kan de voorgestelde vakantieplanning weigeren, indien gewichtige redenen zich daartegen verzetten. In dat geval zal de werkgever, binnen 2 weken na ontvangst van het schriftelijke verzoek van de werknemer, de werknemer hiervan schriftelijk in kennis stellen.
- b. In overleg met de ondernemingsraad kan de werkgever voorafgaand aan een kalenderjaar maximaal vijf vakantiedagen per kalenderjaar – inclusief een eventuele bedrijfsvakantie – inzetten als collectieve vakantiedagen.
- c. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad voorafgaand aan een kalenderjaar voor groepen werknemers een bedrijfsvakantie van maximaal een week vaststellen.
- d. Indien de werknemer zijn vakantie niet heeft opgenomen voor 1 april van het jaar volgend op het jaar dat de vakantie is toegekend, is de werkgever, in overleg met de werknemer, gerechtigd tijdstippen vast te stellen waarop de werknemer deze vakantie zal opnemen.
- e. In afwijking tot hetgeen geregeld is in artikel 7:640a BW geldt dat de aanspraak op het wettelijk minimum aantal vakantiedagen vervalt vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven. Bovenwettelijke vakantiedagen vervallen vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven.

16.5 Ziekte en vakantie

- a. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of andere vakantiedag(en), zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantie worden aangemerkt. De werknemer dient zich daarvoor zo spoedig mogelijk ziek te melden en aannemelijk te maken dat hij zodanig beperkt was in zijn bewegingsvrijheid dat de bedoeling van de vakantie niet tot haar recht is gekomen. De werkgever zal in een dergelijk geval gerechtigd zijn in overleg met de werknemer nieuwe data vast te stellen waarop de vakantiedagen alsnog kunnen worden genoten.
- b. De werkgever zal geen gebruik maken van de mogelijkheid om ingevolge artikel 7:637 BW bij ziekte vakantiedagen in mindering te brengen bij de werknemer.

16.6 Vakantie bij einde dienstverband

- a. Bij beëindiging van het dienstverband zal de werknemer – voor zover bedrijfsomstandigheden dit toelaten naar het oordeel van de werkgever – in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet geheel heeft kunnen opnemen, zal de resterende vakantie bij het einde van de dienstbetrekking worden uitbetaald, waarbij de waarde van een vakantiedag gelijk is aan 4,6% van 1/12 van het jaarsalaris, delen van dagen pro rata.
- c. Teveel genoten vakantie zal bij beëindiging van de dienstbetrekking worden verrekend, waarbij de waarde van een vakantiedag gelijk is aan 4,6% van 1/12 van het jaarsalaris, delen van dagen pro rata.
- d. De werkgever reikt op verzoek van de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel vakantie is uitbetaald.

Artikel 17 Dagen kopen of verkopen

Dagen kopen

De werknemer heeft afhankelijk van het resterende saldo aan vakantiedagen op 31 december van het voorafgaande jaar het recht maximaal 4,5 (extra) roostervrije dagen te kopen.

Extra dagen verkopen

De werknemer kan van het resterende saldo aan vakantiedagen op 31 december van het voorafgaande jaar maximaal 10 bovenwettelijke vakantiedagen verkopen. Als voorwaarde voor deze verkoop geldt dat de werknemer in het kalenderjaar geen roostervrije dagen heeft gekocht.

Spelregels

- De waarde van een dag is 4,6% van het maandsalaris.
- Aangekochte dagen kunnen alleen worden aangewend voor vrijaf. Een eventueel resterend saldo aan al dan niet gekochte roostervrije dagen vervalt op het eind van het kalenderjaar.
- Het kopen en het verkopen van dagen maken geen deel uit van enige arbeidsvoorwaardelijke grondslag.
- Een verzoek tot het kopen of verkopen van dagen moet plaatsvinden op de op intranet aangewezen wijze.

VERZEKERINGEN EN VOORZIENINGEN

Artikel 18 Arbeidsongeschiktheid

18.1 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Uitsluitend voor de werknemer die ten gevolge van ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten geldt met inachtneming van de artikelen 7:629, 629a, 658a en 660a BW, het volgende:

- a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 26 weken van de wettelijke periode ex artikel 7:629 lid 1 BW 100% van het maandinkomen worden doorbetaald. Behoudens sub j van dit artikel zal gedurende de daaropvolgende 78 weken van de wettelijke periode ex artikel 7:629 lid 1 BW over het arbeidsongeschikte deel 80% van het maandinkomen aan de werknemer worden doorbetaald. Over het arbeidsgeschikte deel, voor zover ook (passend) werk wordt verricht voor dat deel, ontvangt de werknemer 100% van het maandinkomen. Tijdens een eventuele verlenging van de 104 weken periode voor de duur van een door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen aan de werkgever opgelegde loonsanctie, zal de werkgever 80% van het maandinkomen doorbetalen.
- b. Onder maandinkomen wordt in dit artikel bedoeld het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest. Indien de werknemer recht heeft op ploegentoeslag, wordt de gemiddelde ploegentoeslag genomen van de 3 maanden voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid.
- c. De in lid a bedoelde loondoorbetaling wordt beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt. De aanvullingen, zoals vermeld in lid a, worden niet toegekend aan arbeidsongeschikte werknemers die de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Voor deze werknemers geldt de regeling die uit de wet volgt (wat omvang en duur van een eventuele loonaanspraak betreft).
- d. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 1. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 2. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 3. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 4. zonder deugdelijke grond geen passend werk bij de werkgever of een derde verricht, waartoe werkgever hem in de gelegenheid stelt;
 5. geen gevolg geeft aan door de werkgever of een door werkgever aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of weigert mee te werken aan door werkgever of door de deskundige getroffen maatregelen of nalatig is geweest in reïntegratie-inspanningen;
 6. weigert medewerking te verlenen bij het opstellen, evalueren, bijstellen en uitvoeren van het plan van aanpak.
- e. De werkgever heeft het recht om de loonbetaling en aanvulling op te schorten dan wel de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte.
- f. De werkgever heeft het recht om de aanvullingen op de wettelijke regeling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 1. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen of

2. 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 of
 3. misbruik maakt van de voorziening.
- g. De werkgever en de werknemer hebben het recht een deskundigenoordeel aan te vragen bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. Indien werkgever het loon niet betaalt vanwege een reden genoemd in artikel 7:629 lid 3 BW, heeft werknemer met terugwerkende kracht toch recht op loondoorbetaling zoals genoemd onder a van dit artikel indien hij binnen 10 werkdagen na aanvang van de loonstop in dat verband een deskundigenoordeel aanvraagt en gelijk krijgt van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.
- h. De werknemer zal eventuele vorderingen op wettelijke organen uit hoofde van arbeidsongeschiktheid overdragen aan de werkgever voor de tijd dat de werkgever het inkomen aanvult.
- i. Indien de werkgever ter zake van arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen tenzij een nadrukkelijk belang van de werknemer zich hiertegen verzet.
- j. De werknemer die zich op grond van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (“WIA”) kwalificeert als volledig en duurzaam arbeidsongeschikt (conform de dan geldende regeling Inkomensvoorziening voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (“IVA”) ontvangt over de wettelijke periode van 104 weken een volledige doorbetaling van de werkgever van het maandinkomen.
Tijdens een eventuele verlenging van de 104-weken periode voor de duur van een door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen aan de werkgever opgelegde loonsanctie, geldt voor de werkgever een verplichting 80% van het maandinkomen door te betalen. Dit geldt ook als de werkgever en de werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.
- k. In geval de volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemer op grond van de WIA in aanmerking komt voor een vervoegde IVA-uitkering, zal hij de aanspraken uit dien hoofde gedurende de wettelijke periode van de 104 weken aan de werkgever overdragen. Indien onverhoopt aan de werkgever een loonsanctie wordt opgelegd, geldt dat de werknemer evenzeer over die verlengde periode verplicht is om zijn aanspraken uit hoofde van de IVA-uitkering aan de werkgever over te dragen.

18.2 Aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekeringen:

Eerste ziektedag op of na 1 januari 2013

Uitsluitend voor de werknemer die ten gevolge van ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten en bij wie de eerste ziektedag op of na 1 januari 2013 ligt, geldt het volgende:

Voor het salarisdeel tot het maximum uitkeringsloon ingevolge de Sociale Verzekeringswetgeving is een verplichte WGA-hiaatverzekering getroffen. Indien de werknemer voor 35% of meer arbeidsongeschikt raakt vult de verzekering het inkomen aan tot minimaal 70% van het inkomen voor arbeidsongeschiktheid tot het maximum uitkeringsloon. Indien de restverdien capaciteit voor ten minste 50% wordt benut wordt het uitkeringspercentage met 5% verhoogd.

De premie voor deze verzekering komt voor 2/3 deel voor rekening van de werkgever en voor 1/3 deel voor rekening van de werknemer.

De uitkering eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd dan wel uiterlijk op 67 jaar.

Naar aanleiding van de invoering van de WIA zijn de werkgever en de vakverenigingen overeengekomen dat de werkgever aan werknemers die voor meer dan 65% arbeidsgeschikt zijn een compensatie zal geven van 70% van het verschil tussen het maandinkomen en het salaris voor het passend werk dat verricht kan worden gelet op arbeidsongeschiktheid. Deze compensatie wordt verhoogd tot 80% van het jaarinkomen tot het maximum dagloon.

Eerste ziektedag vóór 1 januari 2013 – Arbeidsongeschikte werknemers die vielen onder de voormalige OBS CAO 2010-2011

- a. Een werknemer die duurzaam en volledig (80-100%) arbeidsongeschikt is en recht heeft op een IVA-uitkering, danwel volledig (80-100%) arbeidsongeschikt is en recht heeft op een daarop gebaseerde WGA-uitkering, heeft zolang de hiervoor bedoelde situatie voortduurt recht op een werkgeversaanvulling op zijn WIA-uitkering tot 80% van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag. Deze bepaling geldt zowel tijdens als na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- b. Een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die minstens 35% maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is, heeft:
 1. zolang hij recht heeft op een WGA-loongerelateerde uitkering, recht op een werkgeversaanvulling op zijn uitkering tot 85% van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag vermenigvuldigd met het geldende arbeidsongeschiktheidspercentage;
 2. zolang hij recht heeft op een WGA-loonaanvullingsuitkering, recht op een werkgeversaanvulling op zijn uitkering tot 75% van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag vermenigvuldigd met het geldende arbeidsongeschiktheidspercentage;Deze bepaling geldt alleen gedurende de arbeidsovereenkomst. De werkgeversaanvulling eindigt derhalve bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- c. Een werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is en derhalve geen recht op een WGA-uitkering heeft, heeft recht op een werkgeversaanvulling ter grootte van een fictieve loongerelateerde WGA-uitkering respectievelijk fictieve WGA-loonaanvullingsuitkering, zolang de situatie voortduurt en aan de overige voorwaarden van de WIA wordt voldaan. Daarnaast bestaat recht op overeenkomstige toepassing van bovenstaande sub b. Deze bepaling geldt alleen gedurende de arbeidsovereenkomst. De werkgeversaanvulling eindigt derhalve bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- d. De werkgeversaanvullingen worden eenmalig vastgesteld. Bij individuele salarisaanpassingen, wijziging van het deeltijdpercentage en/of het arbeidsongeschiktheidspercentage, wordt de werkgeversaanvulling opnieuw vastgesteld.
- e. Artikel 13.6 van de vervallen OBS CAO 2010-2011 is op de hier bedoelde werkgeversaanvulling in gelijke zin onverkort van toepassing.

Artikel 19 Overlijdensuitkering

Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekking een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van artikel 7:674 BW

De overlijdensuitkering bedraagt 3 maandinkomens, inclusief de wettelijke overlijdensuitkering gelijk aan één maandloon ingevolge artikel 7:674 BW.

Onder nagelaten betrekking wordt verstaan:

- a. de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde; dan wel
- b. degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde,
- c. bij ontstentenis van de onder a en b genoemde de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond,
- d. bij ontstentenis van de onder a, b en c genoemde degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.

Van ongehuwd samenleven als bedoeld in dit artikel is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad.

Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in dit artikel is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijken zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Artikel 20 Duurzame inzetbaarheid

20.1 Duurzame inzetbaarheid

Cao-partijen hebben een gezamenlijk belang en verantwoordelijkheid ten aanzien van duurzame inzetbaarheid. De komende jaren zal hier concreet invulling aan moeten worden gegeven. Doel daarbij is het stimuleren en faciliteren van werknemers om zich gedurende de gehele loopbaan te blijven ontwikkelen, maar ook gericht op het vitaal houden van de werknemer, waardoor hij ook langer, productief en flexibel inzetbaar kan zijn.

Ter realisering van dit doel zijn vier speerpunten benoemd:

1. Het vergroten van het besef bij werknemers van de noodzaak om eigen verantwoordelijkheid te nemen én het stimuleren van het management om verantwoordelijkheid aan werknemers te geven;
2. Investeren in duurzame ontwikkeling van de werknemers gericht op het op peil houden van bestaande competenties of het verwerven van nieuwe competenties, middels opleiding en training, zowel gericht op de ontwikkeling binnen de huidige functie alsmede andere functies binnen en buiten de werkgever, een en ander rekening houdend met de mogelijkheden van de werknemer;
3. Het behouden en zo mogelijk vergroten van de vitaliteit, inzetbaarheid en het aanpassingsvermogen van werknemers;
4. Inzicht te verkrijgen in de mogelijkheden en keuzes om langer doorwerken te faciliteren.

Mede in het licht van het bovenstaande zien cao-partijen het belang in van vitale energieke en enthousiaste werknemers ongeacht hun leeftijd. Die werknemers zijn namelijk het best in staat op een veilige en verantwoorde manier te presteren en op die wijze bij te dragen aan het succes en de toekomst van Aspen Oss. In dat kader is in het voorjaar van 2020 onderzocht welke onderwerpen belangrijk zijn voor de duurzame inzetbaarheid. Aan de hand van de resultaten van dit onderzoek zijn er 4 hoofdthema's naar voren gekomen die volgens de werknemers het meeste invloed hebben op hun gezondheid en vitaliteit nu en in de toekomst. Deze thema's zijn:

- werkdruk,
- werken in (nacht)diensten,
- werkomstandigheden en
- eigen gezondheid en vitaliteit.

Deze 4 hoofdthema's zullen de basis vormen voor het plan van aanpak. De inhoud van dit plan van aanpak wordt besproken met de ondernemingsraad. De vakorganisaties zullen in het periodiek overleg op de hoogte worden gehouden van de voortgang van dit project.

20.2 Financieel inzicht en adviesgesprek CFP-adviseur

De werknemer ouder dan 59 jaar heeft het recht op een financieel inzicht en adviesgesprek met een door de werkgever gecontracteerde CFP-gecertificeerde adviseur.

20.3 Regelingen oudere werknemers 5-ploegendienst

Gedurende deze cao-periode zal, op zo kort mogelijke termijn als realistisch is, twee regelingen (zie hieronder bij A en B) voor oudere werknemers in de 5-ploegendienst worden ingevoerd die gericht zijn op het verminderen van het aantal nachtdiensten, om zo de negatieve effecten hiervan te reduceren.

A. Generatiepact

De werknemer in de 5-ploegendienst krijgt vanaf de leeftijd van 60 jaar de mogelijkheid minder uren te werken (in principe gelijkmatig verdeeld over de verschillende diensten). Uitgangspunt is dat dit binnen een termijn van maximaal 3 maanden na ontvangst van het schriftelijke verzoek én met in achtneming van artikel 8 van deze cao in overleg wordt gerealiseerd. De impact qua verlies aan salaris, ploegentoeslag en pensioenopbouw wordt door de werkgever gedeeltelijk gecompenseerd. Deze compensatie verhoudt zich als 80-85-90 (werken-salaris-pensioenopbouw).

B. Geen nachtdiensten

De werknemer in de 5-ploegendienst kan vanaf 3 jaar voor het bereiken van zijn AOW-gerechtigde leeftijd schriftelijk aangeven dat hij niet meer in de nachtdienst wenst te worden geplaatst. Uitgangspunt is dat dit binnen een termijn van maximaal 3 maanden na ontvangst van het schriftelijke verzoek én met in achtneming van artikel 8 van deze cao in overleg wordt gerealiseerd. De uren die normaal gesproken in de nachtdienst werden ingevuld, worden dan vanaf een overeen te komen moment ingevuld in de ochtend en/of de middagdienst. Het verlies aan ploegentoeslag door het nieuwe rooster wordt door de werkgever voor een deel (25%) vergoed.

De regelingen “generatiepact” en “geen nachtdiensten” gelden in beginsel voor 3 jaar, Na 2 jaar worden deze door partijen geëvalueerd en als nodig verlengd of aangepast.

Cao-partijen achten het noodzakelijk om het moment van invoering en de uitvoering van de regelingen “generatiepact” en “geen nachtdiensten” met elkaar en interne belanghebbenden, zoals de ondernemingsraad, nader te bespreken. De regelingen treden eerst daarna in werking.

C. Ruilmogelijkheden

Voor de werknemer in ploegendienst van 55 jaar of ouder, die geen gebruik maakt van de regelingen genoemd in artikel 20.3 onder A en B, geldt met ingang van 1 juli 2016 de volgende regeling: In het kader van levensfasebewust personeelsbeleid krijgt de werknemer gedurende een bepaalde periode voorafgaand aan zijn persoonlijke AOW-gerechtigde leeftijd een maximaal aantal ruilmogelijkheden per jaar. Bepalend is de AOW wet- en regelgeving van het kalenderjaar waarvoor de ruilmomenten worden toegekend. De werknemer kan hierdoor een nachtdienst ruilen voor een middagdienst. Periodiek (vooruit) kiest de werknemer in overleg met zijn leidinggevende óf en in welke mate hij gebruik wenst te maken van deze ruilmogelijkheden. Het aantal geplande ruilmogelijkheden bepaalt mede de hoogte van de ploegentoeslag. Niet gebruikte ruilmogelijkheden vervallen aan het einde van het kalenderjaar.

Jaren vóór bereiken AOW-gerechtigde leeftijd (fotomoment 1 januari ieder jaar)	Aantal 'ruilmogelijkheden' (laat i .p.v. nacht) (betaling wordt daarop aangepast)
10	7
9	14
8	21
7	28
6	36
5	43
4	50
3	57
2	64
1	72

Na afloop van de looptijd van deze cao wordt de regeling geëvalueerd waarbij onder andere gezondheid en veiligheid van de werknemers en de economische en organisatorische positie van Aspen Oss een rol spelen.

20.4 Regeling vervroegde uittreding (RVU)

In het kader van duurzame inzetbaarheid hebben cao-partijen afgesproken gebruik te maken van de tijdelijke wettelijke versoepeling van de pseudo eindheffing op regelingen voor vervroegde uittreding (RVU)⁹.

Vakorganisaties en werkgever zijn in dat kader overeengekomen dat:

- een Regeling vervroegde uittreding wordt geïntroduceerd met een looptijd van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025. (hierna: de “Aspen Oss regeling vervroegde uittreding”) Deze regeling eindigt van rechtswege en hoeft niet te worden opgezegd.
- voor deelname aan de regeling een aantal voorwaarden gelden, zoals bepaald is in bijlage VI van deze cao.

⁹ Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen (is met terugwerkende kracht per 1-1-2021 in werking getreden)

Artikel 21 Pensioenregeling

- a. De werknemer valt onder de pensioenregeling die onderdeel uitmaakt van deze cao. Voor de werknemer is deelname aan deze pensioenregeling verplicht met inachtneming van het gestelde in de door het pensioenfonds verstrekte document “Pensioen 1-2-3” en het pensioenreglement van Aspen Oss B.V..
Cao-partijen hebben afgesproken om met ingang van 1 januari 2019 de pensioenovereenkomst onder te brengen bij Stichting Pensioenfonds PGB (verder: PGB) en derhalve tot vrijwillige aansluiting bij PGB over te gaan.
De pensioenaanspraken opgebouwd vóór 2019 zullen niet aan PGB worden overgedragen en blijven achter bij Nationale Nederlanden.
- b. Werknemers ontvangen bij aanvang van de deelneming laag 1 van het Pensioen 1-2-3 met de belangrijkste informatie over de pensioenovereenkomst. Het reglement is benaderbaar via de website van PGB.
- c. In lid d is ter informatie een samenvatting opgenomen van de pensioenregeling; de tekst van de pensioenregeling en de daarin opgenomen voorwaarden zijn te allen tijde bepalend.
- d. De pensioenregeling heeft de volgende kenmerken:
 1. Regeling en karakter pensioenovereenkomst:
Middelloonregeling met voorwaardelijke indexatie. Deze pensioenregeling wordt op grond van de Pensioenwet gekarakteriseerd als een uitkeringsovereenkomst met een vooraf vastgestelde premie. Indien de aan PGB af te dragen premie minder is dan benodigd kan de toekomstige opbouw worden verminderd.
Alle pensioenaanspraken worden evenredig in de tijd opgebouwd en alle pensioenaanspraken en pensioenuitkeringen worden in euro's vastgesteld.
 2. Deelnemer: persoon die een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft.
 3. Pensioenrichtleeftijd en pensioendatum:
De pensioenrichtleeftijd is de eerste dag van de maand waarin de (gewezen) deelnemer de leeftijd van 68 jaar bereikt;
De pensioendatum is de eerste dag van de maand waarin de (gewezen) deelnemer recht krijgt op een AOW-uitkering; op pensioeningangsdatum – de pensioendatum, dan wel de datum waarop door vervroeging of uitstel het pensioen daadwerkelijk geheel of gedeeltelijk ingaat – worden de pensioenaanspraken herrekend naar deze datum.
 4. Pensioengevend jaarsalaris:
Het pensioengevend jaarsalaris is gelijk aan twaalf maal het voltijd maandsalaris verhoogd met de vakantietoeslag, ploegentoeslag en compensatie klokurenmatrix. De peildatum voor de berekening van het pensioengevend jaarsalaris is 1 januari of de latere datum van aanvang deelnemerschap. De hoogte van de ploegentoeslag wordt tussentijds aangepast bij aanvang, uittreding of wijziging van de ploegendienst met dien verstande dat de ploegentoeslag altijd wordt afgeleid van het op 1 januari dan wel de latere datum van aanvang deelnemerschap geldende salaris. Het pensioengevend jaarsalaris bedraagt nooit meer dan het fiscale maximum dat is opgenomen in de Wet op de loonbelasting 1964. Per 1 januari 2024 bedraagt dit maximum € 137.800 (2023: € 128.810).
 5. Franchise:
De franchise zal gelijk zijn aan het fiscaal toegestane minimum zoals beschreven in artikel 18a lid 7 onder a Wet op de loonbelasting 1964 (2024: € 17.545; 2023: € 16.322). De franchise wordt jaarlijks, per 1 januari, aangepast binnen de geldende (fiscale) wet en regelgeving: 100/75 maal de enkel AOW gehuwden met vakantietoeslag.

6. Pensioengrondslag:
De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend jaarsalaris verminderd met de franchise. Voor deelnemers met een deeltijddienstverband wordt de pensioengrondslag vermenigvuldigd met de deeltijdfactor. In het geval van een deeltijddienstverband wordt de wettelijk maximale fiscale pensioengrondslag (in de Wet op de loonbelasting 1964, per 1 januari 2024: € 137.800; 2023: € 128.810) minus AOW franchise, vermenigvuldigd met de deeltijdfactor.
7. De Werknemer die op 31 december 2014 deelnemer was aan de toen geldende pensioenregeling en die op 1 januari 2015 een pensioengevend jaarsalaris (zonder rekening te houden met de laatste volzin van punt 4) had van meer dan € 100.000 (artikel 18ga Wet op de loonbelasting) ontvangt vanaf 1 januari 2015 doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand waarin hij 67 jaar wordt een bruto toeslag ter grootte van 21,90%¹⁰ van het pensioengevend jaarsalaris (zonder rekening te houden met de laatste volzin van punt 4) voor zover dit meer is dan het maximum pensioengevend salaris (per 1 januari 2024: € 137.800; 2023: € 128.810). Deze bruto toeslag telt op geen enkele wijze mee in enige andere arbeidsvoorwaardelijk regeling.
Voor het gedeelte van het pensioengevend salaris dat ligt boven de grens genoemd in artikel 18ga Wet op de loonbelasting, is ter dekking van het risico bij overlijden en arbeidsongeschiktheid door de werkgever geen verzekering afgesloten.
8. Ouderdomspensioen:
Het ouderdomspensioen is gebaseerd op de PGB middelloonregeling en kent voor het jaar 2024 een opbouw van 1,426% (2023: 1,436% van de (gemaximeerde) pensioengrondslag. Jaarlijks uiterlijk in november wordt door PGB berekend bij welk opbouwpercentage de premie voor de middelloonregeling in het opvolgende jaar 27,15%¹¹ is. Dit jaarlijks in november berekende opbouwpercentage zal worden gehanteerd voor het opvolgende jaar.
De pensioenregeling bij PGB voorziet in opbouw tot de eerste van de maand waarin de AOW-leeftijd ligt. Vanaf dat moment kan er in de pensioenregeling bij PGB geen pensioen meer worden opgebouwd Het ouderdomspensioen wordt vanaf de ingangsdatum levenslang uitgekeerd.
9. Partnerpensioen:
Het maximaal te verwerven partnerpensioen bedraagt vanaf 1 januari 2019 70% van het ouderdomspensioen zoals dat vanaf laatstgenoemde datum wordt opgebouwd en dat bereikt kan worden indien het dienstverband ongewijzigd tot aan de richtpensioendatum wordt voortgezet.
Het jaarlijks op te bouwen partnerpensioen bedraagt 70% van het jaarlijks op te bouwen ouderdomspensioen.
Het partnerpensioen wordt op opbouwbasis verzekerd voor de partner zoals is gedefinieerd in het Pensioenreglement van PGB. Werknemers die minimaal een half jaar samenwonen met een partner zonder geregistreerd partnerschap of huwelijk moeten zich aanmelden bij PGB om dekking te krijgen voor partnerpensioen.
10. Wezenpensioen:
Het wezenpensioen is per kind gelijk aan 14% van het te bereiken ouderdomspensioen waarbij de som van de aan alle kinderen toe te kennen wezenpensioenen maximaal 70% van het ouderdomspensioen bedraagt.
Het wezenpensioen dat wordt uitgekeerd aan wezen waarvan beide ouders zijn overleden wordt verdubbeld. In deze situatie bedraagt de som van de aan alle kinderen toe te kennen

¹⁰ In 2015 geldende werkgeversbijdrage pensioen

¹¹ Op de vaste premie van in totaal 28,00% van de (gemaximeerde) pensioengrondslag komen de kosten voor de WIA-excedentverzekeringen in mindering. Hierdoor resteert voor de periode 2019-2023 een vaste premie van 27,15% van de (gemaximeerde) pensioengrondslag die aan PGB wordt afgedragen.

wezenpensioenen maximaal 140% van het ouderdompensioen.

De wezenpensioenuitkering eindigt als het kind 18 jaar wordt.

Met kinderen beneden de leeftijd van 18 jaar worden gelijkgesteld kinderen van 18 tot 27 jaar, die door middel van een studieverklaring van de onderwijsinstelling aantonen dat de voor werkzaamheden beschikbare tijd voor minimaal 18 uur per week in beslag wordt genomen door het volgen van onderwijs of een beroepsopleiding. Uitkering van het wezenpensioen vindt dan plaats tot en met de maand voorafgaande aan de maand waarin het kind de 27-jarige leeftijd bereikt.

11. Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid:

Bij arbeidsongeschiktheid van de deelnemer van 35% of meer, vindt er over het arbeidsongeschiktheidsdeel vrijstelling van premiebetaling plaats vanaf het einde van de (verlengde) loondoorbetalingsverplichting bij ziekte.

12. Arbeidsongeschiktheidspensioen:

Voor het pensioengevend jaarsalaris tot het maximum uitkeringsloon ingevolge de Sociale Verzekeringwetgeving is een separate verzekering bij Nationale Nederlanden getroffen. Deze verzekering regelt dat bij volledige arbeidsongeschiktheid hierover 10% wordt uitgekeerd. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt dit pensioen vastgesteld naar evenredigheid van de mate van arbeidsongeschiktheid. De uitkering eindigt bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd (maximaal 70 jaar).

Voor het pensioengevend jaarsalaris boven het maximum uitkeringsloon ingevolge de Sociale Verzekeringwetgeving is een separate verzekering bij Nationale Nederlanden getroffen. Deze verzekering regelt dat bij volledige arbeidsongeschiktheid 80% wordt uitgekeerd over dat deel van het pensioengevend jaarsalaris dat het maximum uitkeringsloon te boven gaat. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt dit pensioen vastgesteld naar evenredigheid van de mate van arbeidsongeschiktheid. De uitkering eindigt bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd (maximaal 70 jaar).

De (fiscale) maximering van het pensioengevend jaarsalaris (per 1 januari 2024: €137.800; 2023: € 128.810), geldt niet voor de toepassing van het arbeidsongeschiktheidspensioen). Het pensioengevend jaarsalaris is in deze verzekering gemaximeerd op € 250.000.

13. Toeslagregeling

Vóór 2019 opgebouwde pensioenaanspraken:

Indien en voor zover de financiële middelen dit toelaten wordt jaarlijks in overleg met cao-partijen toeslag verleend op de pensioenaanspraken die opgebouwd zijn vanaf 1 januari 2014 tot en met 31 december 2018 (voorwaardelijke toeslagverlening). Deze toeslagverlening wordt gefinancierd uit een daarvoor bestemd depot. Bij de toeslagverlening wordt onderscheid gemaakt tussen actieve deelnemers en inactieven (pensioengerechtigden, gewezen deelnemers (slapers) en arbeidsongeschikte deelnemers met recht op premievrije pensioendoorbouw).

Voor werknemers die per 1 oktober 2013 in het kader van Wet Overgang van onderneming zijn overgegaan naar de werkgever is mits zij geen bezwaar hebben gemaakt tegen de collectieve waardeoverdracht van hun aanspraken naar de verzekeraar een apart depot voor toeslagverlening beschikbaar voor de opgebouwde aanspraken uit de collectieve waardeoverdracht.

Ná 2018 opgebouwde pensioenaanspraken:

Het bestuur van PGB beslist jaarlijks of en in hoeverre pensioenrechten en pensioenaanspraken worden aangepast. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen bestemmingsreserve gevormd en wordt geen premie betaald. De toeslagverlening wordt uit beleggingsrendement gefinancierd.

14. Flexibilisering:

De (gewezen) deelnemers hebben op de pensioendatum binnen de geldende (fiscale) wet en regelgeving en reglementen van PGB de volgende flexibele keuzemogelijkheden:

- Uitruil van partnerpensioen en ouderdompensioen onderling;
- Uitruil van ouderdompensioen in tijdelijk ouderdompensioen;
- Vervroegde uitkering van het ouderdompensioen;
- Uitgestelde uitkering van het ouderdompensioen;
- Variabele uitkering (hoog-laag constructie) van het ouderdompensioen;
- Deeltijd-pensionering

Bij gebruikmaking van de flexibiliseringsmogelijkheden worden de opgebouwde pensioenaanspraken aangepast op basis van door de pensioenuitvoerder vastgestelde tabellen. Deze tabellen worden periodiek door de pensioenuitvoerder gewijzigd.

15. Financiering, betalingsvoorbehoud werkgever:

Voor de financiering van de pensioenaanspraken draagt de werkgever een vaste premie af aan PGB. Daarnaast is voor de periode 2019 tot en met 2023 een inkomensverzekering voor de WIA-excedentverzekeringen afgesloten met een verzekeraar.

Op de vaste premie van in totaal 28,00% van de (gemaximeerde) pensioengrondslag komen de kosten voor de WIA-excedentverzekeringen in mindering. Hierdoor resteert voor de periode 2019 tot en met 2023 een vaste premie van 27,15% van de (gemaximeerde) pensioengrondslag die aan PGB wordt afgedragen.

De eigen bijdrage van de deelnemers in de kosten van de pensioenregeling, wordt in het collectieve arbeidsvoorwaardenoverleg bepaald en is per 1 januari 2019 vastgesteld op 5,90% van de (gemaximeerde) pensioengrondslag. De werkgeverspremie bedraagt 21,25% van de (gemaximeerde) pensioengrondslag.

De werkgever behoudt zich na overleg met de vakverenigingen de bevoegdheid voor tot vermindering of beëindiging van betaling van de vaste premie in geval van een ingrijpende wijziging van omstandigheden, zoals bedoeld in artikel 12 van de Pensioenwet.

16. Wijziging pensioenovereenkomst/pensioenregeling:

De pensioenovereenkomst c.q. (inhoud van de) pensioenregeling kan in het collectieve arbeidsvoorwaardenoverleg door de cao-partijen worden gewijzigd. In deze situatie is geen individuele instemming nodig voor deze wijziging van de werknemers (deelnemers).

Indien uit wet- en regelgeving voortvloeiende voorschriften of bijzondere omstandigheden daartoe naar het oordeel van de pensioenuitvoerder aanleiding geven, heeft de pensioenuitvoerder het recht de regeling te wijzigen.

17. Tot slot heeft de werkgever het recht de pensioenovereenkomst, zonder instemming van de (vertegenwoordigers van de) werknemers (deelnemers), eenzijdig te wijzigen indien sprake is van een zodanig zwaarwichtig belang van de werkgever dat het belang van de werknemer (deelnemer) dat door die wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

18. In alle gevallen geldt met betrekking tot de pensioenen het volgende: de hoogte van de pensioenaanspraken en pensioenopbouw is in die zin begrensd dat deze nimmer zal leiden tot aanspraken die niet zijn vrijgesteld als loon in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964 en de Wet Financiering Sociale Verzekeringen.

19. Deze bepalingen treden in werking per 1 januari 2019.

Bijlage I Overige bepalingen CAO Aspen Oss B.V. 2023 - 2024

1. Het cao-contract heeft een looptijd van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2024.
2. Cao-partijen hebben de volgende loonsverhogingen afgesproken:

Per 1 juli 2023:

- Een 6% loonstijging voor iedereen¹² (algemene loonstijging), onafhankelijk van de relatieve positie in de schaal en onafhankelijk van de individuele beoordeling.

Per 1 oktober 2023

- Een individuele verhoging waarbij het percentage afhankelijk is van de positie in de schaal én de individuele beoordeling. Deze verhoging wordt ongeacht het maximum van de schaal onderdeel van het nieuwe jaarsalaris.

Voor de individuele verhoging per 1 oktober 2023 zijn de volgende percentages afgesproken:

	<u>1^{ste} tertiel</u>	<u>2^e tertiel</u>	<u>3^e tertiel</u>	<u>Boven max</u>
Bij beoordeling goed	2,90%	1,40%	0,70%	0,70%

Hierbij is het principe gehanteerd dat een werknemer in het begin van zijn schaal harder groeit in beloning. Deze vier percentages worden afhankelijk van de individuele beoordeling vermenigvuldigd met 1,50 (uitstekend), 1,25 (zeer goed), 0,75 (verbetering nodig), 0,00 (onvoldoende).

De individuele verhogingen die het gevolg zijn van de positie in de schaal én de individuele beoordelingen komen gemiddeld over alle werknemers neer op een verhoging van de loonsom met 1,0%.

Per 1 januari 2024:

- Een 1% loonstijging voor iedereen¹³ (algemene loonstijging), onafhankelijk van de relatieve positie in de schaal en onafhankelijk van de individuele beoordeling.
3. In de eerste helft van 2024 zal mede op basis van de meest recente benchmark een gezamenlijke studie worden verricht naar mogelijke verbeteringen van het huidige salarisgebouw. Daarnaast zal in dezelfde periode de koppeling tussen beoordeling en de beloning met de vakorganisaties worden besproken. In welke mate de huidige werkwijze en uitgangspunten wijzigen, is op dit moment niet duidelijk. Waar door partijen haalbaar geacht zullen vastgestelde verbeteringen meegenomen worden in de afspraken voor de volgende cao. In het periodiek overleg tussen werkgever en de vakorganisaties zal dit dan ook besproken worden.
 4. In 2024 zal de werkgever en vakorganisaties verdere afspraken maken over duurzame inzetbaarheid voor alle medewerkers. Dit o.a. vanwege de tijdelijkheid van de RVU. Hierbij zal ook beoordeeld worden in hoeverre de 80-85-90% regeling (zie artikel 20.1 van deze cao) breder ingezet kan worden dan alleen voor de 5-ploegdienst.
 5. Per de beoordelingsperiode juli 2022-juni 2023 is een verbeterd beoordelingsproces afgesproken (zie nader artikel 9 cao). Deze sluit aan op het advies van de werkgroep van ondernemingsraad

¹² Mits sprake is van een dienstverband op 30 juni 2023

¹³ Mits sprake is van een dienstverband op 31 december 2023

en HR. De verdere invulling van het proces rondom de beoordelingssystematiek wordt in het lopende financiële jaar opgepakt door een projectteam met vertegenwoordigers uit de verschillende afdelingen van Aspen Oss. In de uitwerking van de per juli 2022 geldende beoordelingssystematiek wordt ook de werking van de loonontwikkelingssystematiek bekeken. De vakbonden worden ten aanzien van dit laatste ook actief betrokken.

6. Voor werknemers op wie in 2012 de arbeidsvoorwaarden uit de (geëxpireerde) OBS CAO 2011 van toepassing waren, geldt verder het volgende:
 - De bijlagen X, XI en XII van de (geëxpireerde) OBS 2011 CAO, waarin extra spaarbijdragen zijn opgenomen, zullen voor de rechthebbenden ongewijzigd en volledig worden voortgezet voor de gehele duur van de regeling. De laatste regeling, bijlage XI, vervalt hierdoor in 2032;
 - Voor bijlage VII van de (geëxpireerde) OBS 2011 CAO geldt voor rechthebbenden met een geboortjaar van 1950, 1951 of 1952 een overgangsmaatregel. Voor de geboortjaren ná 1952 is deze regeling afgeschaft.
7. Vanaf 1 juli 2023 geldt de Wet toekomst pensioenen. Vóór oktober 2024 moeten sociale partners overeenstemming bereiken over hoe we pensioenregeling gaan aanpassen. Deze afspraken worden vanaf 2027 door het Pensioenfonds PGB in praktijk gebracht. Sociale partners hebben overlegd op welke wijze zij onze werknemers het best kunnen informeren over de wijzingen. Eind 2023/begin 2024 worden werknemers geïnformeerd over de mogelijkheden en consequenties van de Wet toekomst pensioenen.
Daarnaast is besloten geen gebruik te maken van het zogenoemd overgangsrecht.
8. De werkgever vindt het belangrijk dat werknemers een goed begrip hebben van hun arbeidsvoorwaarden. Daar hoort een cao bij die prettig leest, uitnodigend, begrijpelijk en toegankelijk is én die natuurlijk past bij de werkgever. Sociale partners gaan in gezamenlijkheid werken aan een leesbare cao-tekst die aan deze uitgangspunten voldoet.
9. De werkgever zal gedurende de looptijd van de cao 50% van de WGA-premie verhalen op de werknemers.
10. De vaste onkostenvergoedingen in deze cao, zijnde de vaste consignatievergoeding per maand en de maaltijdvergoeding, worden per 1 januari van ieder jaar aangepast (voor het eerst in 2021) aan het door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) gepubliceerde consumentenprijsindexcijfer (alle huishoudens). Voor de vaststelling van de ontwikkeling van deze consumentenprijsindexcijfer zal uitgegaan worden van het prijsindexcijfer van de maand oktober direct voorafgaand aan deze 1 januari en het prijsindexcijfer van de maand oktober van het daaraan voorafgaande jaar.
11. Invoering van de nieuwe klokurenmatrix per 1 juli 2016 heeft tot gevolg dat de ploegentoeslag voor de 2- en de 3-ploegendienst wijzigt. Aan de hand van de situatie op 30 juni 2016 ('fotomoment') zal het verschil in ploegentoeslag maandelijks als een aparte looncomponent worden uitbetaald. Uitbetaling stopt zodra de werknemer niet langer meer in deze ploegendienst werkt. Het bedrag afgeleid van dit percentage compensatie klokurenmatrix is pensioengevend en telt mee in de basis voor de vakantietoeslag. Als het jaarsalaris wordt verhoogd zal dit bedrag eveneens worden aangepast.
12. Medische indicatie
Werknemers die op 1 juli 2015 gebruik maakten van de 50+ en 55+ regeling en een medische indicatie hebben om geen nachtdienst en/of consignatie te draaien, worden van die nachtdienst en/of consignatiedienst vrijgesteld zolang deze medische indicatie hierop van toepassing is met behoud van de toeslag berekend met de klokurenmatrix van 30 juni 2016 ('fotomoment').
13. Leden van de vakverenigingen zullen in de gelegenheid worden gesteld om de betaalde verenigingscontributie fiscaal vriendelijk te verrekenen met het salaris over december van het jaar

waarin de contributie is betaald.

14. In overeenstemming met de tussen AAVN en de Industriële Bonden bestaande overeenkomst zal de werkgever voor de looptijd van de cao een werkgeversbijdrage doen toekomen aan het Fonds Industriële Bonden.

Bijlage II Salarisschalen¹⁴

A Salarisschalen m.i.v. juli 2023

Business support						
Schaal	1ste tertiel		2e tertiel		3e tertiel	
	Van	Tot	Van	Tot	Van	Tot
B1	26.890	33.153	33.153	39.414	39.414	45.677
B2	31.840	39.264	39.264	46.689	46.689	54.115
B3	37.802	46.577	46.577	55.351	55.351	64.126
B4	44.665	55.090	55.090	65.513	65.513	75.939

Management						
Schaal	1ste tertiel		2e tertiel		3e tertiel	
	Van	Tot	Van	Tot	Van	Tot
M1	58.727	72.338	72.338	85.951	85.951	99.563
M2	74.476	91.839	91.839	109.202	109.202	126.563

Production & Operations support						
Schaal	1ste tertiel		2e tertiel		3e tertiel	
	Van	Tot	Van	Tot	Van	Tot
O1	22.728	28.052	28.052	33.378	33.378	38.701
O2 low	25.990	32.028	32.028	38.065	38.065	44.101
O2 mid	29.702	36.640	36.640	43.577	43.577	50.514
O2 high	33.865	41.815	41.815	49.764	49.764	57.714
O3	38.701	47.702	47.702	56.702	56.702	65.701
O4	44.101	54.416	54.416	64.726	64.726	75.038

Professional						
Schaal	1ste tertiel		2e tertiel		3e tertiel	
	Van	Tot	Van	Tot	Van	Tot
P1	45.452	56.064	56.064	66.678	66.678	77.288
P2	53.665	66.263	66.263	78.864	78.864	91.464
P3	63.563	78.339	78.339	93.115	93.115	107.888
P4	78.526	96.863	96.863	115.201	115.201	133.538

Sales						
Schaal	1ste tertiel		2e tertiel		3e tertiel	
	Van	Tot	Van	Tot	Van	Tot
S1	43.314	53.439	53.439	63.563	63.563	73.690
S2	52.314	64.501	64.501	76.690	76.690	88.876
S3	62.889	77.589	77.589	92.289	92.289	106.989
S4	79.426	97.989	97.989	116.551	116.551	135.114

¹⁴ Met ingang van 1 juli 2023 is het bruto uurloon van iedere werknemer minimaal €14 bruto per uur, zie artikel 9 cao.

B Salarisschalen m.i.v. januari 2024

Schaal	Business support					
	1ste tertiel		2e tertiel		3e tertiel	
	Van	Tot	Van	Tot	Van	Tot
B1	27.159	33.485	33.485	39.809	39.809	46.134
B2	32.159	39.657	39.657	47.156	47.156	54.657
B3	38.181	47.043	47.043	55.905	55.905	64.768
B4	45.112	55.641	55.641	66.169	66.169	76.699

Schaal	Management					
	1ste tertiel		2e tertiel		3e tertiel	
	Van	Tot	Van	Tot	Van	Tot
M1	59.315	73.062	73.062	86.811	86.811	100.559
M2	75.221	92.758	92.758	110.295	110.295	127.829

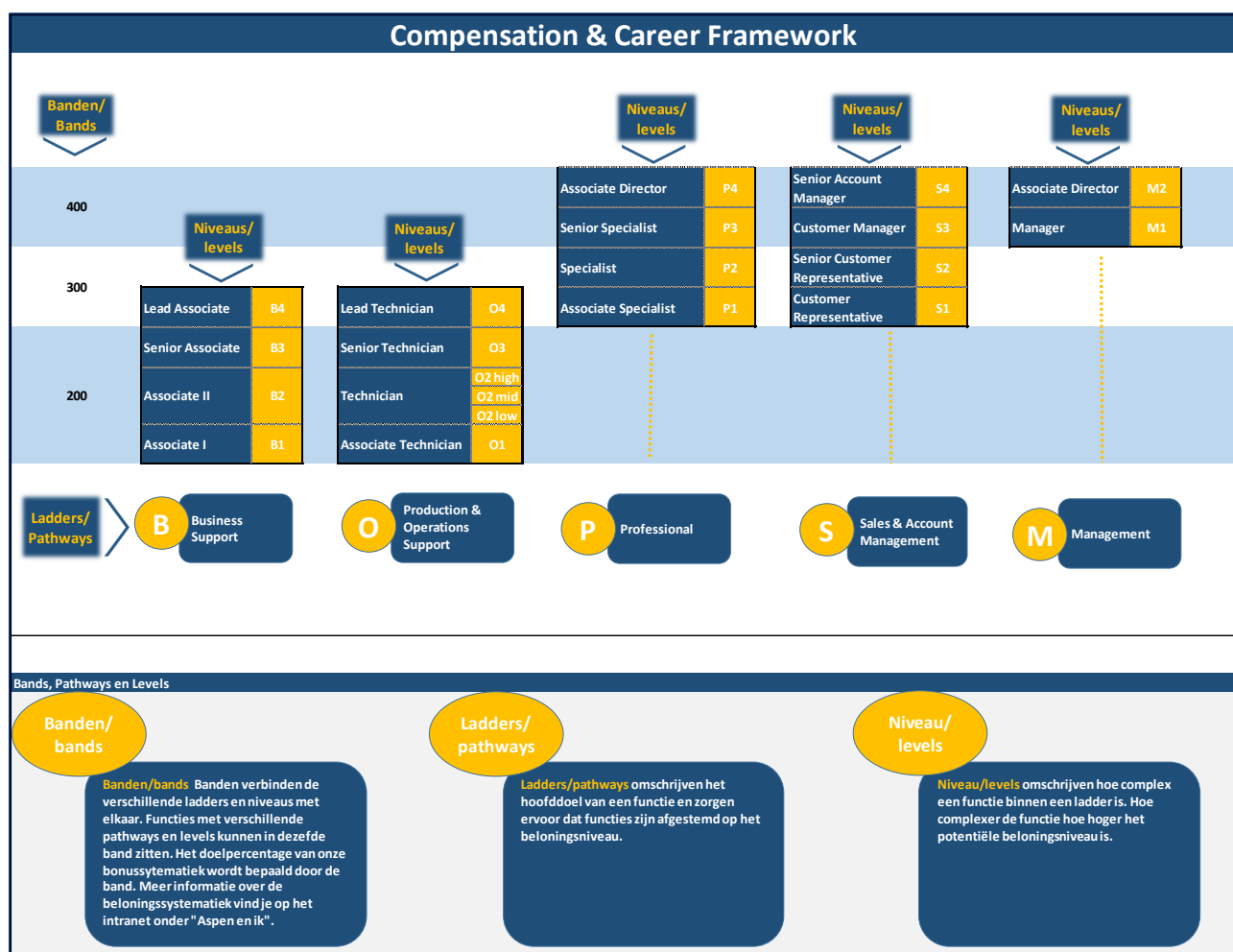
Schaal	Production & Operations support					
	1ste tertiel		2e tertiel		3e tertiel	
	Van	Tot	Van	Tot	Van	Tot
O1	22.956	28.333	28.333	33.712	33.712	39.089
O2 low	26.250	32.349	32.349	38.446	38.446	44.543
O2 mid	30.000	37.007	37.007	44.013	44.013	51.020
O2 high	34.204	42.234	42.234	50.262	50.262	58.292
O3	39.089	48.180	48.180	57.270	57.270	66.359
O4	44.543	54.961	54.961	65.374	65.374	75.789

Schaal	Professional					
	1ste tertiel		2e tertiel		3e tertiel	
	Van	Tot	Van	Tot	Van	Tot
P1	45.907	56.625	56.625	67.345	67.345	78.061
P2	54.202	66.926	66.926	79.653	79.653	92.379
P3	64.199	79.123	79.123	94.047	94.047	108.967
P4	79.312	97.832	97.832	116.354	116.354	134.874

Schaal	Sales					
	1ste tertiel		2e tertiel		3e tertiel	
	Van	Tot	Van	Tot	Van	Tot
S1	43.748	53.974	53.974	64.199	64.199	74.427
S2	52.838	65.147	65.147	77.457	77.457	89.765
S3	63.518	78.365	78.365	93.212	93.212	108.059
S4	80.221	98.969	98.969	117.717	117.717	136.466

Bijlage III Vervallen

Bijlage IV Annual Incentive Plan (AIP) doelpercentages



Uniform doelpercentage

Werknemers komen met inachtneming van de bepalingen uit artikel 10 van deze cao in aanmerking voor het Annual Incentive Plan (AIP) van de werkgever waarbij een uniform doelpercentage van 5,5% geldt.

Bijlage V Reparatie 3e WW-jaar (private aanvulling)

- Per 1 januari 2016 is vanuit de overheid de maximale duur en opbouw voor de Werkloosheidswet (WW) en de loongerelateerde periode van de WGA-uitkering beperkt. De maximale periode van 38 maanden is teruggebracht naar 24 maanden en de opbouw is vanaf het elfde jaar arbeidsverleden een halve maand in plaats van een hele maand;
- Aspen Oss en de vakverenigingen hebben overleg gevoerd over een mogelijke reparatie van de WW en WGA voor het 3de WW-jaar via deelname aan een algemeen verbindend verklaarde verzamel-cao Private Aanvulling WW en WGA en de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (Stichting PAWW);
- Naar aanleiding van dit overleg hebben Aspen Oss, FNV en De Unie op 22 december 2017 een verzoek tot deelname aan deze verzamel-cao ingediend bij de Stichting PAWW. De *“Verzamel-cao Private Aanvulling WW en WGA-sector Industrie en Techniek, sector 2-No. 02”* is algemeen verbindend verklaard en gepubliceerd in de Staatscourant van 13 juli 2018;
- Voorgaande betekent dat Aspen Oss deelneemt in deze verzamel-cao, die per 1 augustus 2018 (ingangsdatum Aanvullingsreglement verzamel-cao) in werking is getreden. Deze verzamel-cao staat naast (en los van) de onderhavige reguliere arbeidsvoorwaarden-cao van Aspen Oss (Aspen cao 2018-2020). Eventuele rechten en plichten in dat kader vloeien dan ook niet voort uit deze arbeidsvoorwaarden-cao maar enkel uit de verzamel-cao, en voor zo lang Aspen Oss daaraan gebonden is.

Voor eventuele nadere informatie over de private aanvulling via Stichting PAWW en de verzamel-cao wordt verwezen naar de *“Verzamel-cao Private Aanvulling WW en WGA-sector Industrie en Techniek, sector 2-No. 02”* en naar de website van PAWW: www.spaww.nl

Bijlage VI Duurzame inzetbaarheid – Regeling vervroegde uittreding

Algemeen

Zowel Aspen Oss als haar werknemers zijn zich bewust van hun verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid. Werknemers nemen daarbij de eigen regie over hun duurzame inzetbaarheid. Aspen Oss treedt op als ‘facilitator’ door activiteiten die gericht zijn de duurzame inzetbaarheid onderdeel te laten zijn van het personeelsbeleid en van de bedrijfsprocessen. In het kader van duurzame inzetbaarheid zijn de vakorganisaties en Aspen Oss een regeling vervroegde uittreding (RVU) overeengekomen. Cao-partijen sluiten hierbij aan bij de “*Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen*”, zoals met terugwerkende kracht per 1 januari 2021 in werking is getreden, waarbij een tijdelijke versoepeling van de pseudo eindheffing op regelingen voor vervroegde uittreding wordt geboden. Hierdoor kan een uittredingsregeling, die fiscaal kwalificeert als een zogeheten RVU¹⁵ tijdelijk worden gefaciliteerd zonder de fiscale pseudo eindheffing (van 52%), mits wordt voldaan aan de wettelijke voorwaarden¹⁶.

Looptijd

De Aspen Oss regeling vervroegde uittreding kent een looptijd van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025. Deze regeling eindigt van rechtswege en hoeft niet te worden opgezegd. Laatste moment van instroom is derhalve 31-12-2025, waarbij de Rechthebbende uiterlijk in 2025 de leeftijd dient te hebben bereikt die maximaal 3 jaar voor de AOW-leeftijd ligt én de RVU-regeling moet op 31-12-2025 schriftelijk zijn overeengekomen. Deze regeling richt zich daarmee op Rechthebbenden met de geboortejaren 1955 tot en met 1961 (die op deelnamedatum maximaal 36 maanden voor de AOW-leeftijd zitten).

Voorwaarden:

Rechthebbenden

De medewerker die op 1 januari 2021 werkzaam is én uiterlijk in 2025 een leeftijd bereikt die maximaal 3 jaar voor de AOW-leeftijd ligt, krijgt de keuze om (maximaal) 36 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken met verkrijging van een RVU-uitkering.

Uitkering

De (maandelijkse) RVU-uitkering¹⁷ zal niet hoger zijn dan het bedrag dat na aftrek van de in te houden loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen, rekening houdend met de algemene heffingskorting voor een persoon die de pensioengerechtigde leeftijd, bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet, nog niet heeft bereikt, gelijk is aan het netto-ouderdomspensioen (‘de netto-AOW’) per maand, bedoeld in artikel 9, vijfde lid, onderdeel a, van die wet, zoals dat geldt op 1 januari van het jaar waarin de uitkering plaatsvindt. De hoogte van de RVU-uitkering wordt jaarlijks bijgesteld aan de hand van de wijzigingen in de hoogte van de AOW-uitkering, zodat de hoogte van de RVU-uitkering feitelijk gekoppeld blijft aan de netto-AOW.

Werknemers die in deeltijd werken en die aan de regeling willen deelnemen ontvangen de uitkering naar rato.

Aanmelding

De werknemer die behoort tot de groep rechthebbenden meldt zich, indien hij gebruik wilt maken van deze regeling, minimaal 6 maanden voorafgaand aan de deelnamedatum bij zijn leidinggevende en de HR Business Partner aan. De afspraken zullen worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

¹⁵ Een regeling die op basis van objectieve voorwaarden en kenmerken tot doel heeft om de periode tot aan de AOW-leeftijd te overbruggen

¹⁶ De uitkering (a) start 3 jaar of minder voor de AOW-gerechtigde leeftijd van de werknemer, (b) mag maximaal 3 jaar duren en (c) mag niet boven het wettelijke drempelbedrag uitkomen (in 2024 € 26.184,- bruto per jaar).

¹⁷ 2024: € 2.182 bruto per maand (2023: € 2.037)

Aanvang en periode deelname

Deelname aan deze regeling vangt aan per de 1^{ste} van een maand. De periode van deelname kan variëren van 1 tot maximaal 36 maanden en kan nooit langer duren dan het moment dat de AOW-leeftijd is bereikt. De maand waarin de AOW-leeftijd wordt bereikt wordt naar rato betaald. De uitkering eindigt bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd of bij overlijden vóór die datum.

Nevenactiviteiten bij derden

Werknemers kunnen tijdens de periode waarin ze een RVU-uitkering ontvangen werkzaamheden voor derden (niet Aspen Oss) verrichten. Er kan jaarlijks inkomen worden verdiend tot maximaal 20% van het laatst verdiende jaarsalaris.

De werknemer is verplicht betaalde activiteiten te melden en op verzoek alle relevante bewijsstukken te overleggen. Eventuele méér inkomsten worden volledig op de uitkering gekort.

Cumulatie met andere (wettelijke) uitkeringen

De RVU-uitkering kan niet cumuleren met andere regelingen die aanspraak geven op een vergoeding/uitkering voor rekening van Aspen Oss zoals een (wettelijke) transitievergoeding, een uitkering uit hoofde van het sociaal plan en een ZW of WIA-uitkering (WGA). Een door Aspen Oss als eigenrisicodrager verschuldigde ZW- of WGA-uitkering wordt volledig op de RVU-uitkering in mindering gebracht.

In geval er een aanspraak bestaat op een eventuele WW-uitkering zal de RVU-uitkering door het UWV op de WW-uitkering worden gekort.

Overig

Uitvoering van deze regeling kan extern belegd worden.