



LUCITE INTERNATIONAL ALPHA BV

**COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST**

1 januari 2022 t/m 31 december 2026



INHOUD

Artikel Onderwerp	Blz.
ARTIKEL 1 - DEFINITIES	3
ARTIKEL 2 - ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN T.O.V. ELKAAR	4
ARTIKEL 3 - ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	5
ARTIKEL 4 - AANNEMING EN ONTSLAG	6
ARTIKEL 5 - DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR	7
ARTIKEL 6 - FUNCTIEGROEPEN EN FUNCTIESALARISSEN	9
ARTIKEL 7 - PLAATSING IN EEN (HOGER OF LAGER INGEDEELDE) FUNCTIE	10
ARTIKEL 8 - BIJZONDERE BELONINGEN / VERZUIMUREN	11
ARTIKEL 8A	14
ARTIKEL 9 - ZON- EN FEESTDAGEN	15
ARTIKEL 10 - AFWEZIGHEID	16
ARTIKEL 11 - VAKANTIE	18
ARTIKEL 12 - VAKANTIETOESLAG EN UITKERING 13 ^E MAAND	21
ARTIKEL 13 - UITKERING BIJ VOLLEDIGE ARBEIDSONGESCHIKTHEID	22
ARTIKEL 14 - ARBEIDSGEHANDICAPTE WERKNEMER EN EINDE DIENSTVERBAND	24
ARTIKEL 15 - VORMING EN SCHOLING	24
ARTIKEL 16 - SENIOREN-REGELING: tot 1 januari 2012	25
ARTIKEL 17 - SOCIAAL JAARVERSLAG	26
ARTIKEL 18 - BESCHERMING VAN DE WERKNEMERS	26
ARTIKEL 18A - KWALITEIT VAN DE ARBEIDSPLAATS/VEILIGHEID, GEZONDHEID EN MILIEU	27
ARTIKEL 19 - BONDSWERK OP HET NIVEAU VAN DE ONDERNEMING	28
ARTIKEL 20 - PENSIOENREGELING	28
ARTIKEL 21 - WERKGELEGENHEIDSBELEID	29
ARTIKEL 22 - TUSSENTIJDSE HERZIENING VAN DEZE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST	32
ARTIKEL 23 - INWERKINGTREDDING EN DUUR VAN DEZE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST	33
BIJLAGE I - FUNCTIELIJST	34
BIJLAGE II – FUNCTIESALARISSCHALEN VANAF 1 JANUARI 2021	35
BIJLAGE III - PARTIEEL LEERPLICHTIGEN	37
BIJLAGE IV - WERKGEVERSBIJDRAGE	37
BIJLAGE V - UITVOERING ARBEIDSDUURVERKORTING VOOR HET PERSONEEL IN DAGDIENST ZONDER ZATERDAGSARBEID 2-PLOEGENDIENST EN 3-PLOEGENDIENST	38
BIJLAGE VI - WGA-HIAAT EN ZORGVERZEKERING	38
BIJLAGE VII – LEVENSLIJPREGELING (VERVALLEN)	39
BIJLAGE VIII - PROTOCOL WET VERBETERING POORTWACHTER	39
BIJLAGE IX NIEUW– FISCALE FACILITEIT BETAALDE VAKBONDSCONTRIBUTIE	40
BIJLAGE IXa – DECLARATIEFORMULIER VERGOEDING VAN LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE	41
BIJLAGE X - PROTOCOL AFSPRAKEN	42
BIJLAGE XI – OVERGANGSREGELING SENIORENDAGEN VOOR WERKNEMERS IN DIENST VOOR 1 JANUARI 2011.	42
AANHANGSEL A - ALFABETISCH TREFWOORDENREGISTER	45
AANHANGSEL B - ORBA BEROEPSPROCEDURE	47

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen

Lucite International Alpha BV te Rotterdam
als partij ter ene zijde

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging (afgekort FNV), gevestigd te Utrecht,
CNV Vakmensen.nl, gevestigd te Utrecht,
als partijen ter andere zijde,

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

ARTIKEL 1 - DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever : Lucite International Alpha BV te Rotterdam;
- b. vakvereniging : elk der partijen ter andere zijde;
- c. werknemer : de mannelijke of vrouwelijke werknemer in dienst van de werkgever, van wie de functie is opgenomen in Bijlage I van deze overeenkomst;
- d. ondernemingsraad : het vertegenwoordigend lichaam als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- e. week : een periode van 7 etmalen aanvangende om 7.00 uur op maandag;
- f. maand : tenzij uit de tekst anders blijkt: een kalendermaand;
- g. dienstrooster : een regeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- h. functiesalaris : het salaris ingevolge artikel 6, de leden 4, 5 en 6 van deze overeenkomst;
- i. maandinkomen : het functiesalaris vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag als bedoeld in artikel 8, lid 2a en/of de toeslag voor algemene reserves als bedoeld in artikel 8, lid 4a, en/of een toeslag als bedoeld in artikel 7, lid 3b en/of artikel 8, lid 2d;
- j. BW : Burgerlijk Wetboek,.
- k. personeelshandboek : het geheel van de in de onderneming geldende nadere regels ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden.

ARTIKEL 2 - ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN T.O.V. ELKAAR

1. Partijen verplichten zich deze overeenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
2.
 - a. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 22 en 23.
 - b. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden strijdig met het bepaalde in deze overeenkomst of het personeelshandboek.
3. De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze collectieve arbeidsovereenkomst door hun leden te zullen bevorderen, en generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze collectieve arbeidsovereenkomst op een andere wijze dan omschreven in de artikelen 22 en 23.
4. De werkgever zal aan iedere werknemer een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst te doen toekomen.

ARTIKEL 3 - ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze overeenkomst en het personeelshandboek van toepassing worden verklaard.
2. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
3. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
4. De werknemer is gehouden voor wat zijn dienst- en schafttijden betreft de bepalingen van het dienstrooster in acht te nemen.
De werknemer is, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke bepalingen in acht heeft genomen, gehouden ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten; deze verplichting geldt niet voor werknemers van 55 jaar en ouder.
5. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
6. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het personeelshandboek.
7. Indien de werkgever daartegen bezwaar maakt is het de werknemer verboden enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren. De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt zonder behoud van salaris te schorsen overeenkomstig desbetreffende bepalingen van het personeelshandboek, en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan.
8. De werknemer is – ook na het einde van zijn dienstverband – verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem door zijn dienstbetrekking, en in het bijzonder uit hoofde van zijn functie, bekend wordt, e.e.a. zoals nader geregeld in het personeelshandboek.
9. De werknemer is gehouden zich, indien de werkgever zulks wenst, te laten keuren door een door de werkgever aan te wijzen arts.
10. De werknemer die voornemens is op vrijwillige basis een verbintenis jegens de overheid, als genoemd in artikel 670 lid 5 van het BW aan te gaan, heeft daartoe de schriftelijke toestemming van de werkgever. De werknemer die reeds vóór de datum van indiensttreding bij de werkgever een verbintenis, als bedoeld in de eerste alinea, heeft aangegaan, is desgevraagd verplicht daarvan binnen 4 weken na deze datum aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.

ARTIKEL 4 - AANNEMING EN ONTSLAG

1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor een periode langer dan zes maanden kan een wederzijdse proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
 - a. één maand, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaar;
 - b. twee maanden, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.In de individuele arbeidsovereenkomst kan geen of een kortere termijn worden overeengekomen.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijd; of
 - c. voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding, dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en/of tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in *lid 1*, kan de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang worden opgezegd. In alle andere gevallen, eindigt de arbeidsovereenkomst:

I. voor onbepaalde tijd.

door schriftelijke opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:672 BW. Werkgever en werknemer nemen de in artikel 7: 672 BW bepaalde opzegtermijnen in acht, met dien verstande dat de opzegtermijn ten minste één maand zal bedragen en dat de opzegging alleen kan geschieden tegen het einde van een kalendermaand;

II. voor een bepaalde tijd van rechtswege:

- i) op de kalenderdatum; of
- ii) op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

De werkgever deelt de werknemer uiterlijk één maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt, schriftelijk mee of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt voortgezet en bij voortzetting onder welke voorwaarden deze voortzetting zal plaatsvinden. Deze aanzegtermijn geldt niet bij een arbeidsovereenkomst met een duur van minder dan zes maanden of bij een arbeidsovereenkomst die niet op een vaste kalenderdatum eindigt.

4. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de werknemer eindigt in alle gevallen van rechtswege op de laatste dag van de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

ARTIKEL 5 - DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR

1. Iedere werknemer werkt volgens een van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster zonder zaterdagsarbeid dat periodes van één week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week; rekening houdend met de overeengekomen arbeidsduurverkortings bedraagt de normale arbeidsduur op jaarbasis berekend gemiddeld 37,85 uur per week;
 - b. een dagdienstrooster met zaterdagsarbeid dat periodes van zes aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur, op periode-basis berekend, aangeeft van gemiddeld 36 uur per week;
 - c. een twee-ploegendienstrooster zonder zaterdagsarbeid dat periodes van twee aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week; rekening houdend met de overeengekomen arbeidsduurverkortings is de normale arbeidsduur op jaarbasis berekend gelijk aan die vermeld onder a;
 - d. een drie-ploegendienstrooster zonder zaterdagsarbeid dat periodes van drie aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week; rekening houdend met de overeengekomen arbeidsduurverkortings is de normale arbeidsduur op jaarbasis berekend gelijk aan die vermeld onder a;
 - e. voor de uitvoering van de overeengekomen arbeidsduurverkortings bedoeld onder a, c en d wordt verwezen naar Bijlage V;
 - f. een volcontinudienst met een gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis berekend van 34,37 uur per week. Hiertoe wordt gewerkt in een 5-ploegendienst met per jaar 5 verplichte extra opkomstdiensten. De verplichte opkomstdiensten dienen minimaal een maand van tevoren te worden ingeroosterd. De werknemer kan niet verplicht worden om meer dan 2 keer per maand op te komen voor een verplichte extra opkomstdienst.
2.
 - a. In dagdienst zonder zaterdagsdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste vijf dagen van de week, en wel tussen 07.00 en 18.00 uur;
 - b. In dagdienst met zaterdagsarbeid wordt normaliter gewerkt op de eerste zes dagen van de week, en wel tussen 07.00 en 18.00 uur. Dit rooster is momenteel op geen enkele afdeling van toepassing. De werknemer die niet instemt met het werken volgens dit rooster kan daartoe niet verplicht worden;
 - c. In tweeploegendienst wordt normaliter gewerkt op de eerste vijf of de eerste zes werkdagen van de week, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend- en in een middagdienst zijn ingedeeld;
 - d. In tweeploegendienst met vervroegde middagdiensten wordt normaliter gewerkt op de eerste vijf werkdagen van de week, waarbij de werknemers beurtelings zijn ingedeeld in een ochtenddienst van 07.00 tot 15.00 uur en een middagdienst van 11.00 tot 19.00 uur. Dit rooster is momenteel op geen enkele afdeling van toepassing;
 - e. In drieploegendienst wordt normaliter gewerkt op de eerste vijf werkdagen van de week, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld;
 - f. In volcontinudienst wordt normaliter gewerkt op alle dagen van de week, waarbij de werknemers beurtelings zijn ingedeeld in een ochtend-, middag- en nachtdienst, afgewisseld door roostervrije dagen.
3. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
4. De werkgever stelt de vakverenigingen tijdig in kennis omtrent algemene dienstroosterwijzigingen waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, en omtrent invoering of wijziging van een dienstrooster welke verband houdt met arbeid op zondag.

5. Waarin deze overeenkomst sprake is van diensten op maandag tot en met vrijdag, zaterdagdiensten, resp. zon- en feestdagdiensten, wordt daaronder verstaan voor werknemers in ploegendienst: de diensten tussen de laatste ploegenwisseling op de vóórgaande dag en de laatste ploegenwisseling op de desbetreffende dag zelve, en voor werknemers in dagdienst de desbetreffende dag van 00.00 tot 24.00 uur.
6. Werkgever zal bij de bedrijfsvoering in beginsel de arbeids- en rusttijden respecteren. Indien de bedrijfsomstandigheden vragen om ruimere arbeids- en rusttijden zullen deze met inachtneming van de ATW in overleg met de ondernemingsraad worden vastgesteld.

ARTIKEL 6 - FUNCTIEGROEPEN EN FUNCTIESALARISSEN

1. De functies van de werknemers zijn via de Orba methodiek ingedeeld in 8 functiegroepen; de indeling is vermeld in Bijlage I van deze overeenkomst. Zo nodig zal deze indeling door de werkgever, gedurende de looptijd van de CAO, in overleg met de Ondernemingsraad, worden aangevuld of herzien. De tussen werkgever en Ondernemingsraad vastgestelde wijziging in de functiegroepen indeling zullen ter instemming aan de Vakbonden worden voorgelegd. Na instemming van de Vakbonden treedt deze vastgestelde indeling in de plaats van de indeling zoals vermeld in bijlage I.
2. Bij elke functiegroep hoort een functiesalarisschaal, welke is onderverdeeld in een leeftijdsschaal (A-schaal), en een functiejaarschaal (B-schaal). De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage II van deze overeenkomst.
3. De functiesalarissen van de werknemers die nog niet het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt, worden éénmaal per jaar, en wel met ingang van 1 januari, opnieuw vastgesteld. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling van een werknemer in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 7, lid 2c of 3a, alsmede bij definitieve indeling in een hogere salarisschaal na een periode als bedoeld in artikel 7 lid 2b.
- 4.a. De werknemer die nog niet de maximumleeftijd / leeftijdsgroep van de A-schaal heeft overschreden, ontvangt m.i.v. 1 januari het functiesalaris volgens de A-schaal, dat overeenkomt met de leeftijd die hij in dat jaar zal bereiken.
- b. De werknemer die de maximumleeftijd van de betreffende A-schaal wel heeft overschreden ontvangt het functiesalaris volgens de B-schaal, dat overeenkomt met het aantal jaren op 1 januari, dat hij na het bereiken van de maximumleeftijd onafgebroken in zijn salarisschaal is ingedeeld geweest (functiejaars).
 - c. Indien bij indiensttreding functiejaars zijn vastgesteld, zal het aantal functiejaars met ingang van 1 januari daaropvolgend slechts met 1 worden verhoogd, indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden vóór 1 november.
5. In afwijking van het in lid 4 sub b bepaalde, kan aan een nieuwe werknemer op wie de B-schaal van toepassing is, een groter aantal functiejaars worden toegekend indien hij in een functie elders zoveel ervaring heeft opgedaan, dat het redelijk is hem een hoger functiesalaris dan dat bij 0 functiejaars toe te kennen; in deze gevallen kan de nieuwe werknemer een aantal functiejaars worden toegekend, dat in overeenstemming is met die ervaring.
- 6.a. De werknemer die op 1 januari van enig jaar gedurende tenminste 3 ononderbroken kalenderjaren het functiesalaris heeft ontvangen, behorende bij het maximum van dezelfde salarisschaal, ontvangt ingaande 1 juli daaropvolgend een verhoging van 1% over dat functiesalaris.
- b. De onder a) bedoelde verhoging is wederom van toepassing op de werknemer die op 1 januari van enig jaar gedurende tenminste 6 respectievelijk tenminste 9 ononderbroken kalenderjaren het functiesalaris behorende bij het maximum van dezelfde salarisschaal heeft ontvangen.
7. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van het puntentotaal van zijn functie, van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij zelf is ingedeeld, zijn functiesalaris en eventueel van het aantal functiejaars waarop dat salaris is gebaseerd.
8. Voor elke volle dienst gedurende welke een werknemer een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, verlof uit hoofde van een vorige dienstbetrekking, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag wordt het functiesalaris met een evenredig deel verminderd. Bij verzuim dat minder bedraagt dan een volle dienst geschiedt vermindering naar evenredigheid.
9. De salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van de maand uitbetaald.
10. Het arbeidsinkomen, waarin begrepen eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten, van hen die door hun lichamelijke en/of geestelijke gesteldheid voor de uitoefening van hun functie minder valide zijn, kan door de werkgever in afwijking van de vorige leden van dit artikel, naar redelijkheid worden vastgesteld.

ARTIKEL 7 - PLAATSING IN EEN (HOGER OF LAGER INGEDEELDE) FUNCTIE

1. Tijdelijke plaatsing in een hoger ingedeelde functie (waarnemingstoeslag)

- a. De werknemer die tijdelijk een functie waarneemt welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in zijn oorspronkelijke functiegroep en salarisschaal. Hij kan aan de tijdelijke tewerkstelling in een hoger ingedeelde functie geen aanspraak ontlenen op definitieve plaatsing in een hogere functie of op een definitieve daarmee overeenkomende beloning.
- b. De werknemer die gedurende tenminste 10 opeenvolgende diensten volledig een functie waarneemt welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor over de betreffende kalendermaand een toeslag ten bedrage van de helft van het verschil tussen de functiesalarissen bij 0 functiejaren van de twee betreffende B-schalen. Indien de waarnemingsperiode korter dan een kalendermaand duurt en in twee kalendermaanden valt, wordt zij geacht geheel in de tweede maand te vallen.
- c. De onder b bedoelde toeslag wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie de indeling van zijn functie in een functiegroep met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

2. Definitieve plaatsing in een (hoger ingedeelde) functie

- a. De werknemer die over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, wordt bij definitieve tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal ingedeeld.
- b. De werknemer die bij zijn indiensttreding of bij de voorgenomen plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van de functie zijn vereist, kan gedurende een beperkte tijd, doch niet langer dan 3 maanden, in een lagere schaal worden/blijven ingedeeld dan met de (geplande) functie overeenkomt, met dien verstande dat deze termijn in uitzonderingsgevallen nog met maximaal 3 maanden kan worden verlengd.
- c. De werknemer die definitief wordt geplaatst in een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden. Indien op de werknemer een B-schaal van toepassing is, is zijn nieuwe functiesalaris gebaseerd op een aantal functiejaren in de nieuwe salarisschaal, dat gelijk is aan het aantal functiejaren dat de werknemer in de oude salarisschaal had.

3. Plaatsing in een lager ingedeelde functie

- a. Een werknemer die wegens ongeschiktheid, op eigen verzoek, bij wijze van disciplinaire maatregel, om medische redenen of wegens bedrijfsomstandigheden definitief in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, wordt in de overeenkomstige lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie heeft plaatsgevonden. Indien op de werknemer een B-schaal van toepassing is, wordt zijn nieuwe functiesalaris gebaseerd op een aantal functiejaren in de nieuwe salarisschaal, dat gelijk is aan het aantal functiejaren dat de werknemer had in de oude salarisschaal.
- b. Uitsluitend indien de sub a bedoelde plaatsing in een lager ingedeelde functie geschiedt wegens medische redenen dan wel wegens bedrijfsomstandigheden, ontvangt de werknemer met ingang van de maand waarin de indeling in de lagere salarisschaal plaatsvindt, een toeslag gelijk aan het verschil tussen het oude en het nieuwe functiesalaris. Deze toeslag wordt herzien op dezelfde data en met dezelfde percentages als het nieuwe functiesalaris.

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

ARTIKEL 8 - BIJZONDERE BELONINGEN / VERZUIMUREN

1. Algemeen

De functiesalarissen ingevolge de artikelen 6 en 7 worden geacht de beloningen te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het functiesalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend, indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling volgens het voor hem geldende dienstrooster voortvloeit. Onder normale functievervulling wordt mede verstaan incidentele overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder. Voor partieel leerplichtige werknemers gelden de bepalingen in Bijlage III van deze overeenkomst.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

- a. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag gegeven. Deze toeslag bedraagt per maand voor de
- | | |
|--|---------------------------------|
| - volcontinuidienst | : 28,5% van het functiesalaris, |
| - 3-ploegendienst | : 20% van het functiesalaris, |
| - 2-ploegendienst met zaterdagsarbeid | : 13% van het functiesalaris, |
| - 2-ploegendienst zonder zaterdagsarbeid | : 12% van het functiesalaris, |
| - 2-ploegendienst met vervroegde middag diensten | : 5,5% van het functiesalaris. |
- b. Indien een werknemer slechts een gedeelte van een maand in ploegendienst heeft gewerkt, ontvangt hij een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag voor elke volledige dienst gedurende welke arbeid in ploegendienst heeft verricht, een en ander met inachtneming van het onder c van dit lid bepaalde.
- c. Werknemers in dagdienst, uitgezonderd de vaste reserves, die tijdelijk moeten invallen in ploegendienst, worden indien sprake is van niet meer dan 10 diensten, extra beloond volgens het onder lid 6b van dit artikel bepaalde. Indien in een kalendermaand sprake is van invallen in ploegendienst gedurende meer dan 10 diensten, ontvangen de werknemers over die maand de extra beloning ingevolge a. van dit lid. Indien een dergelijk invallen korter dan een kalendermaand duurt en in twee kalendermaanden valt, wordt het geacht geheel in de laatste maand te vallen.
- d. 1. De werknemer die, na gedurende tenminste 3 maanden in ploegendienst werkzaam te zijn geweest, anders dan door eigen toedoen wordt geplaatst in een lager beloond dienstrooster, ontvangt een toeslag. Deze bedraagt indien hij op het tijdstip van de plaatsing in het lager beloonde dienstrooster in ploegendienst werkzaam is geweest gedurende respectievelijk:
- | | |
|---------------------|--|
| meer dan 3 maanden: | nog gedurende de lopende maand 100%; |
| meer dan 6 maanden: | nog gedurende de lopende en de volgende maand 100%; |
| meer dan 3 jaar: | nog gedurende de lopende en de 2 volgende maanden 100% en vervolgens 3 maanden 80%, 3 maanden 60%, 2 maanden 40% en 2 maanden 20%; |
| meer dan 5 jaar: | nog gedurende de lopende en 2 volgende maanden 100% en vervolgens 5 maanden 80%, 5 maanden 60%, 4 maanden 40% en 4 maanden 20% |
- van de / het op een vast geldbedrag gefixeerde (verschil in) ploegentoeslag ten tijde van de plaatsing in het lager beloonde dienstrooster.
- Deze toeslag maakt geen deel uit van het functiesalaris en stijgt derhalve niet mee met eventuele verhogingen van de salarisschalen. Bij herplaatsing in en met een hoger percentage toeslag beloond dienstrooster, bij herclassificatie van de functie of bij plaatsing in een hoger ingedeelde functie, wordt de toeslag eventueel verminderd als het maandinkomen anders zou zijn gestegen.
2. In afwijking van het sub d1 gestelde, blijft voor werknemers van 55 jaar en ouder die, anders dan door eigen toedoen, tewerk worden gesteld in een lager beloond dienstrooster

het laatst betaalde percentage ploegentoeslag als persoonlijke toeslag van kracht mits:

- zij ten tijde van de plaatsing in het lager beloonde rooster tenminste 10 jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam waren, en
- indien het medische afkeuring betreft, de afkeuring is uitgesproken door een arts van de aan het bedrijf verbonden Arbo-dienst.

3. Zaterdagarbeid volgens dienstenrooster

Voor het volgens dienstenrooster werken op zaterdag zoals bedoeld in artikel 5 lid 2b, ontvangt de werknemer per gewerkt uur een toeslag van 0,29% van zijn functiesalaris.

4. Vaste reserves

- a. De dagdienst-werknemer die is aangewezen als vaste reserve om in opdracht van de werkgever in te vallen in andere dienstenroosters, ontvangt, zolang hij de positie van vaste reserve vervult, daarvoor een toeslag per maand van 6% van het functiesalaris.
- b. Het bepaalde in artikel 5, lid 1 (dienstenroosters) en in lid 2 sub c en d, resp. lid 6 sub b en c van dit artikel is voor de vaste reserve niet van toepassing.
- c. Indien de vaste reserve in een ploegendienst moet invallen, is het bepaalde in lid 2 sub a en b op hem van toepassing. Indien deze vaste reserve gedurende 2 maanden ononderbroken in ploegendienst werkzaam is geweest, wordt hij met ingang van de 3^e maand niet meer als vaste reserve beschouwd en is het in dit lid bepaalde niet meer op hem van toepassing.
- d. Indien de vaste reserve door het invallen in ploegendienst minder diensten heeft gewerkt dan volgens het dagdienstenrooster het geval zou zijn geweest, ontvangt hij behalve de sub a genoemde toeslag en ploegendiensttoeslag voor deze meerdere diensten per gewerkt uur 0,87% van het functiesalaris.

5. Vergoeding voor:

- a. consignatie**
- b. extra oproepen**

- a. De werknemer die geconsigneerd is, ontvangt hiervoor een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt per dag de volgende percentages van het functiesalaris:
 - 0,7% op maandag tot en met vrijdag;
 - 2% op zaterdagen en op zondagen;
 - 2,5% op feestdagen.
- b. Indien de werknemer in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden extra wordt opgeroepen ontvangt hij daarvoor per extra opkomst een vergoeding ten bedrage van de volgende percentages van het functiesalaris:
 - 1% op maandag tot en met vrijdag;
 - 1,5% op zaterdag;
 - 2% op zon- en feestdagen.

6. Beloningen en afwijkingen van het dienstrooster

a. (overwerk)

Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, geldt, met inachtneming van het bepaalde in lid 1 van dit artikel, de volgende regeling.

1. De hier bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, welke dient te worden opgenomen binnen 60 dagen na de desbetreffende overschrijding op een in overleg met de chef vast te stellen tijdstip. Deze vrije tijd mag echter niet worden opgenomen op zaterdagen, zondagen of feestdagen. Indien het echter een overschrijding van de normale arbeidsduur door een werknemer in volcontinudienst betreft (niet zijnde een inroosterdienst als bedoeld in artikel 5, lid 1f), zal de compenserende vrije tijd op elke dag van de week, mits geen feestdag, mogen worden opgenomen, overeenkomstig de laatste zin van punt a 2.
2. Het inkomen van de hier bedoelde overschrijding bedraagt inclusief het doorbetaalde maandinkomen over de maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen, de volgende percentages van het functiesalaris:

1. Uren op maandag t/m zaterdag	0,87% per uur
2. Uren op zaterdag (alleen dagdienst zonder zaterdagsarbeid)	1,02% per uur
3. Uren op zondag	1,16% per uur
4. Uren op feestdagen	1,74% per uur
5. Uren op roostervrije dagen van personeel in volcontinudienst:	
a. op maandag t/m vrijdag	1,16% per uur
b. op zaterdagen	1,45% per uur
c. op zondagen	1,74% per uur
d. op feestdagen	2,32% per uur

Het verrichten van arbeid op de aan de eigen dienst voorafgaande of aansluitende en deze dienst overschrijdende uren wordt uitsluitend beloond volgens de percentages vermeld onder 1, 2 of 3 van dit punt 2.

Opgenomen compenserende vrije tijd als bedoeld onder punt 1, wordt op het hiervoor genoemde inkomen in mindering gebracht en wel:

voor uren opgenomen op:	
maandag t/m vrijdag	0,58% per uur
voor uren opgenomen op zaterdagmorgen	0,87% per uur
voor uren opgenomen op zondagen	1,16% per uur

3. Het inkomen voor arbeid op feestdagen, welke de normale arbeidsduur volgens dienstrooster niet overschrijdt, is geregeld in artikel 9.
4. Meeruren:
Wanneer de deeltijd werknemer zoals bedoeld in *artikel 2* in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster, maar daardoor niet meer uren werkt als een voor hem vergelijkbare voltijd werknemer, dan worden deze meer gewerkte uren boven zijn dienstrooster tot het niveau aan uren waarop de voltijd werknemer recht heeft op overwerk, aangemerkt als meeruren. Een en ander dusdanig dat de deeltijd werknemer voor deze meer gewerkte uren gelijk wordt beloond als een voltijd werknemer.

b. **(verschoven uren)**

Indien in de opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 5 lid 2a c.q. buiten de tijdstippen waarop de ploegenwisseling plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het functiesalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur op maandag tot en met zaterdag 0,29%, op zondag 0,58% en op feestdagen 1,16% van het functiesalaris.

c. **(sprongtoeslag)**

De werknemer in ploegendienst, die anders dan door eigen toedoen, wordt overgeplaatst naar een andere ploeg of dienst, ontvangt daarvoor, in afwijking van het onder b van dit lid bepaalde, per overgang een éénmalige toeslag van 1,16% van het functiesalaris. Bij terugplaatsing naar de oorspronkelijke ploeg wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 7 diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt. Het in dit punt c bepaalde is niet van toepassing op de vaste reserve.

d. Indien een werknemer als gevolg van de in dit lid geregelde afwijkingen minder uren werkt dan hij volgens zijn oorspronkelijke dienstrooster had moeten werken, zal dit urentekort niet behoeven te worden ingehaald.

7. **Verzuimuren (slaapuren)**

a. Onverminderd het bepaalde in lid 6 sub a de punten 1 en 2, kan de werknemer in dagdienst, voor wie de normale arbeidsduur wordt overschreden op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van zijn normale dienst, evenveel te verzuimen roosteruren opnemen als de overschrijding heeft bedragen met een maximum van 8 uren. Indien echter de overschrijding aanvangt op of na 04.00 uur 's morgens ontstaat geen aanspraak op verzuim.

b. Verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen aanvang en het einde van de dienst volgend op de in dit lid bedoelde overschrijding en binnen het etmaal dat aanvangt bij het einde van de roosterdienst voorafgaande aan de overschrijding. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat enige aanspraak op vergoeding kan worden gemaakt.

8. Per maand worden de ingevolge de leden 4,5 en 6 van dit artikel toegekende percentages getotaliseerd en zo nodig afgerond naar boven op een heel percent.

ARTIKEL 8A
Vervallen

ARTIKEL 9 - ZON- EN FEESTDAGEN

1. Onder feestdagen worden in deze collectieven arbeidsovereenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, Koningsdag of de dag die voor de viering daarvan wordt aangewezen, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen en de beide Kerstdagen.
2. Met inachtneming van het bepaalde in artikel 5 lid 5 worden voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst, de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in volcontinuïdient betreft volgens het geldende dienstrooster.
4. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen, met inachtneming van het bepaalde in lid 6, doorbetaald.
5. De werknemer in volcontinuïdient die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moet verrichten, ontvangt over de maand waarin die feestdag valt een toeslag van 1,16% van zijn functiesalaris per gewerkt uur.
6. Indien een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag voor een werknemer in volcontinuïdient samenvalt met een opgenomen vrije dag, ontvangt hij over de maand waarin die feestdag valt een compensatie van 4,64% van zijn functiesalaris.

ARTIKEL 10 - AFWEZIGHEID

Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 4.1 Wet Arbeid en Zorg bepaalde geldt voor zover wettelijk is toegestaan het volgende:

1. Bij volledige arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 13 bepaalde van toepassing.
2. In de volgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van afwezigheid het maandinkomen doorbetaald mits hij zo mogelijk tenminste één dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever, van de afwezigheid kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:
 - a. **van de dag van overlijden tot en met de dag der begrafenis:**
 - bij overlijden en begrafenis van de echtgeno(o)t(e) of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer. Hetzelfde geldt bij het overlijden van ouders of schoonouders mits hij de volledige zorg heeft voor alle regelingen ter zake van dat overlijden.
 - b. **gedurende twee dagen of diensten:**
 - bij overlijden of begrafenis van één zijner ouders of niet onder a genoemde (pleeg)kinderen
 - bij huwelijk van de werknemer;
 - .
 - c. **gedurende één dag of dienst:**
 - op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders der echtgeno(o)t(e), kleinkinderen, broers, zusters, schoonouders, schoonzonen, schoondochters, zwagers en schoonzusters;
 - bij huwelijk één zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders, schoonouders, zwagers en schoonzusters;
 - bij het 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer en bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van zijn ouders en schoonouders;
 - bij ondertrouw van de werknemer;
 - bij het 20-, 30- en 35-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - éénmaal bij aanvaarding van een geestelijke staat door een kind of pleegkind van de werknemer.
 - d. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien een werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld of krachtens de Wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van vergoeding voor salarisderiving welke hij van derden zou hebben kunnen ontvangen.
 - e. gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, met een maximum van 1 dag, zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats.
3. **Bevallings- / ouderschapsverlof / adoptieverlof**
 - a. Gedurende de bevalling van de partner aangevuld met geboorteverlof, conform de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) respectievelijk Wet Arbeid en Zorg. Degene die gebruik maakt van het recht op bevallings- / ouderschapsverlof zal na afloop hiervan in zijn/haar oorspronkelijke functie of gelijkwaardige functie worden herplaatst.
 - b. Voor degene die gebruik maakt van het recht op ouderschapsverlof en bijgevolg gedurende die periode minder uren per week werkt dan oorspronkelijk, zal de pensioenopbouw geschieden op basis van het oorspronkelijk aantal uren. De meerkosten hiervan zijn voor rekening van de werkgever.
 - c. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:w van de Wet arbeid en zorg gedurende vier aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij de opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV. Deze periode kan worden verlengd met een termijn van maximaal 4 weken. De werkgever zal over deze verlengde periode het loon doorbetalen.

4. **Wet Arbeid en Zorg en Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG)**
Voor zover niet in de artikelen bepaald, wordt binnen de onderneming de Wet Arbeid en Zorg en Wet Extra Geboorteverlof (WIEG) gevolgd.
5. **Vakbondsvergaderingen**
 - a. Indien een werknemer als officieel afgevaardigde voor een statutaire landelijke vergadering van één van de vakverenigingen is aangewezen, zal de werkgever hem op verzoek van het hoofdbestuur van deze vakvereniging verzuim met behoud van maandinkomen toekennen, indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid naar zijn oordeel toelaten. Als regel zal dit verzuim 3 dagen of diensten per jaar niet overschrijden.
 - b. Indien het hoofdbestuur van één van de vakverenigingen de werkgever verzoekt een werknemer in de gelegenheid te stellen een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingscursus bij te wonen, zal de werkgever nagaan of de bedrijfsomstandigheden naar zijn oordeel verzuim toelaten. Als regel zal de werknemer niet meer dan 4 dagen of diensten per 2 jaar verzuim met behoud van maandinkomen worden toegekend. Het vorenstaande is niet van toepassing op cursussen en bijeenkomsten die dienen ter opleiding van resp. tot vakverenigingsfunctionaris(-sen).
6. In de gevallen waarin het ‘loon’ moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het maandinkomen, tenzij partijen bij deze overeenkomst een afwijkende regeling treffen.
7. Voor de toepassing van dit artikel wordt met echtgeno(o)t(e) gelijkgesteld de geregistreerde partner dan wel de partner, niet zijnde een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat met wie de werknemer blijkens een verklaring uit de gemeenschappelijke basisadministratie duurzaam samenleeft op een zelfde adres.

ARTIKEL 11 - VAKANTIE

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het lopende kalenderjaar.
2. **Duur van de vakantie**
 - a. De werknemer verwerft over een volledig kalenderjaar een wettelijk recht op vakantie met behoud van het voor hem geldende maandinkomen van vier keer de gemiddelde arbeidsduur per week (zijnde 20 dagen bij een voltijd arbeidsovereenkomst).
 - b. Daarenboven verwerft de werknemer over een volledig kalenderjaar 5 bovenwettelijke vakantiedagen, mits hij op 1 januari van het betreffende kalenderjaar 19 jaar of ouder is
 - c. De werknemer die op 1 januari van het betreffende kalenderjaar 19 jaar of ouder is en tenminste vijf jaren aaneengesloten in dienst is van werkgever verwerft over een volledig kalenderjaar extra verlofdagen (loyaliteitsdagen), boven op het bepaalde onder subleden a. en b., te weten:
 - tenminste 5 tot 10 aaneengesloten jaren in dienst 1 dag (dus totaal 26 dagen);
 - tenminste 10 tot 20 aaneengesloten jaren in dienst 2 dagen (dus totaal 27 dagen);
 - tenminste 20 tot 30 aaneengesloten jaren in dienst 3 dagen (dus totaal 28 dagen);
 - tenminste 30 jaren in dienst 4 dagen (dus totaal 29 dagen).
 - d. De werknemer heeft recht op een aaneengesloten vakantie binnen een periode van 21 opeenvolgende kalenderdagen mits de werknemer over voldoende saldo aan vakantie beschikt. Aan de werknemer die op 1 mei van enig jaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en wiens aanspraak daartoe toereikend is, zal desverlangd een aaneengesloten vakantie van tweemaal één week of van twee opeenvolgende weken worden verleend.
 - e. Aan de werknemer in volcontinuïdient die een vakantiedag opneemt op een feestdag die valt op één van de dagen maandag tot en met vrijdag, wordt, behoudens het door te betalen maandinkomen, per verzuimd uur een toeslag van 0,58% van het functiesalaris doorbetaald.
 - f. Iedere werknemer heeft het recht om per kalenderjaar zes vrije dagen te kopen. Hiervoor wordt bij de salarisbetaling een bedrag ingehouden van 5,7% van het maandinkomen. Deze inhouding heeft geen effect op de vakantietoeslag, de uitkering 13^e maand en de pensioengrondslag. Het niet gebruikte recht op het kopen van dagen vervalt aan het einde van het jaar.
 - g. Medewerkers kunnen maximaal 1 vakantiedag opknippen in delen van minimaal 1 uur, ten behoeve van het opnemen van vrije tijd.
3. **Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden.**
 - a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
 - b.
 1. Bovenstaande is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - a. ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 - b. het anders dan voor oefening en opleiding als dienstplichtige zijn opgeroepen voor militaire of vervangende dienst;
 - c. het genieten van verlof gebaseerd op een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - d. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - e. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - f. zwangerschap of bevalling.

Opbouw van vakantie bij volledige arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats indien de arbeidsongeschiktheid door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek waarover de werknemer in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en voor de tijd gedurende welke de werknemer door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd of hij niet meewerkt aan redelijke voorschriften en maatregelen om passend werk te kunnen verrichten, dan wel hij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.

2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld in lid 3b1. van dit artikel in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking in de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hiervoor bedoelde onderbreking, is het in lid 4 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
 - c. De niet leerplichtige werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de Wet in de gelegenheid moet stellen.
4. **Berekening aantal dagen vakantie**
- a. De werknemer wiens dienstverband in de loop van het vakantiejaar aanvangt of eindigt, ontvangt dat jaar een aantal dagen naar rato van het aantal volle maanden dat hij in dat jaar in dienst van de werkgever was. Onder volle maanden worden verstaan kalendermaanden alsmede gedeelten van kalendermaanden die vóór de 16^e dag aanvangen, danwel op of na de 16^e dag eindigen.
 - b. In afwijking van het vorenstaande ontvangt de werknemer wiens dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, een proportioneel berekende vakantie.
5. **Tijdstip van de vakantie**
- a. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:638, lid 2 BW wordt de aaneengesloten vakantie als regel gegeven in de periode van 1 mei tot 1 oktober, op het door werknemer in overleg met de werkgever vast te stellen tijdstip. Werknemer dient zijn verzoek om vakantie tenminste 4 weken voor het gewenste tijdstip van opname in bij de werkgever. Werkgever zal de wens van de werknemer in principe honoreren tenzij naar de mening van de leidinggevende de minimale afdelings-/ploegbezetting dan wel anderszins bezettingscapaciteit dit niet toestaat.
 - b. Eventuele vaste vakantiedagen (als regel niet meer dan 2) worden in het begin van elk jaar door de werkgever met instemming van de ondernemingsraad vastgesteld. Overblijvende vakantiedagen worden opgenomen op een tijdstip dat door de betrokken werknemer in overleg met de werkgever wordt vastgesteld.
6. **Samenvallen van vakantie met andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht**
- a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één der redenen genoemd in lid 3 sub b alsmede in artikel 10 lid 2 sub a, b, c en d tellen niet als vakantiedagen.
 - b. Indien één der sub a genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, wél als vakantiedagen worden geteld indien de werknemer niet vóór de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen.
Indien het in de gevallen van artikel 10, lid 2, sub a, b, en c voor zover het gevallen van overlijden, begrafenissen en bevalling betreft, en sub d niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook tijdens de vakantie of snipperdag, en wel zo spoedig mogelijk plaatsvinden.
Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt evenmin indien de verhindering te wijten is aan ziekte ontstaan tijdens de aaneengesloten vakantie van de werknemer, mits
 - de werknemer de werkgever daarvan onmiddellijk verwittigt,
 - deze ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet/BW/WIA of WAO is vastgesteld en
 - de werknemer aannemelijk maakt dat hij door de ziekte zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt, dat de bedoeling van de vakantie daardoor in geen dele tot haar recht kon komen.
 - c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden opgenomen.
 - d. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een feestdag als bedoeld in artikel 9, waarop vrijaf met behoud van maandinkomen wordt gegeven, zal de aaneengesloten vakantie van de betrokken werknemer dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de werknemer er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snipperdagen toe te kennen c.q. op te nemen.

7. **Niet opgenomen vakantie**
- a. Indien de werknemer zijn vakantiedagen niet heeft opgenomen vóór 31 december van het lopende vakantiejaar, is de werkgever met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:638 BW, na overleg met de werknemer gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen alsnog zal opnemen. Niet opgenomen wettelijke vakantiedagen vervallen conform de wet 6 maanden na het jaar waarin ze zijn ontstaan. Bovenwettelijke vakantiedagen alsmede vakantiedagen verworven voor 1 januari 2012 vervallen na 5 jaar.
8. **Vakantie bij het beëindigen van het dienstverband**
- a. Alleen bij het beëindigen van het dienstverband kunnen vakantie rechten worden vervangen door een uitkering in geld.
 - b. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
 - c. Indien de werknemer bij het einde van het dienstverband de hem toekomstige vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een daarmede evenredige vergoeding worden uitbetaald. Teveel opgenomen vakantie zal op overeenkomstige wijze door de werkgever worden verrekend met het door hem nog aan de werknemer verschuldigde resp. van de werknemer worden teruggevorderd.
 - d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip elders nog toekomt.
9. **Bij vorige werkgever(-s) verworven vakantie rechten**
- De werknemer dient bij aanvang van de dienstbetrekking de werkgever de evt. verklaring(-en) over te leggen waaruit blijkt hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(-s) verworven heeft doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van maandinkomen de werknemer aanspraak kan maken.
10. **Uitvoeringsbepaling**
- a. De werknemer in volcontinuidienst kan in zijn vakantie tenminste 4 zaterdagen en 4 zondagen, en ten hoogste 6 zaterdagen en 6 zondagen opnemen.
 - b. De werkgever kan bepalen dat de werknemer, behoudens ingeval van overmacht, de aanvraag voor vakantie een bepaalde termijn vóór de gewenste datum moet indienen.

ARTIKEL 12 - VAKANTIETOESLAG EN UITKERING 13^E MAAND

1. De werknemer die op 1 januari van het vakantiejaar in dienst is van de werkgever, ontvangt uiterlijk 1 mei van het vakantiejaar een vakantietoeslag van 8% van 12-maal het voor hem per 1 april geldende maandinkomen. Het in de vorige volzin bedoelde maandinkomen bedraagt tenminste het maandinkomen dat behoort bij het maximum van loongroep II in schaal B indien en voor zover het betreft werknemers van 22 jaar en ouder.
2. De werknemer die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst is van de werkgever, ontvangt bij de salarisbetaling over de maand december een uitkering van éénmaal het voor hem op 1 december geldende maandinkomen.
3. De werknemer wiens dienstbetrekking in de loop van het kalenderjaar aanvangt of eindigt, ontvangt een evenredig deel van de in lid 1 bedoelde vakantietoeslag en de in lid 2 bedoelde uitkering, waarbij voor de vaststelling van het aantal maanden dienstverband het bepaalde in artikel 11 lid 4 sub a van toepassing is. Bij beëindiging van het dienstverband wordt de vakantietoeslag resp. de uitkering berekend op basis van het maandinkomen dat voor de werknemer geldt op de laatste dag van de dienstbetrekking.

ARTIKEL 13 - UITKERING BIJ VOLLEDIGE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

A. Loondoorbetaling en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid.

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

1. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer de volgende uitkering dan wel aanvulling op de wettelijke uitkering genoemd in artikel 629 BW worden verstrekt: gedurende het eerste ziektejaar een doorbetaling van 100% van het netto-maandinkomen.

2. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

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

3. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

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

4. Suppletie loondoorbetaling tweede periode van 52 weken.

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW zal werkgever de wettelijke en aanvullende loondoorbetaling, zoals bedoeld in de leden 2 en 3 suppleren met 30% tot maximaal 100% van het netto maandinkomen, mits (ook) door werknemer volledig wordt voldaan aan alle eisen van Wet en regelgeving, zoals onder andere vastgelegd in de Wet verbetering Poortwachter, en alle ziekteverzuimregels respectievelijk regels voortvloeiend uit verzuimbeleid zoals dit vigeert binnen de onderneming van werkgever. Een en ander gericht op een snelle en actieve re-integratie van de werknemer in het arbeidsproces. Van de werknemer wordt daarbij ondermeer verwacht dat hij:

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

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

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

5. Indien na afloop van het tweede ziektejaar de WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100% worden gecontinueerd. De totale periode van aanvulling zal maximaal 156 weken bedragen. De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.
6. Onder maandinkomen wordt in dit artikel onder leden 1 tot en met 5 verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.

7. De in dit artikel bedoelde doorbetaling, aanvulling en suppletie worden beëindigd op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt.
8. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling te weigeren of op te schorten en de aanvulling en suppletie te weigeren of in te trekken ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet of eigen schuld arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheid eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd en/of zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
 - f. weigert medewerking te verlenen aan een door de Werkgever gevraagde second opinion van de Arbodienst;
 - g. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
 - h. misbruik maakt van de voorziening.

Bovendien heeft de werknemer alsdan geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag en de 13e maanduitkering. Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) niet naleeft.

9. Indien de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de werknemer dit weigert, verliest hij zijn aanspraken op de in dit artikel bedoelde aanvullingen en suppletie

ARTIKEL 14 - ARBEIDSGEHANDICAPTE WERKNEMER EN EINDE DIENSTVERBAND

Ingeval de gedeeltelijk arbeidsgehandicapte werknemer:

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

ARTIKEL 15 - VORMING EN SCHOLING

1. Aan niet leerplichtige werknemers tot en met 18 jaar wordt, indien en voor zover zij deelnemen aan vakdanwel algemeen vormend onderwijs, maximaal één dag per week vrijaf met behoud van salaris gegeven.
2. Scholing vormt een instrument dat in hoge mate bijdraagt aan het realiseren van individuele kwalificatie-eisen en van de ondernemingsdoelstellingen.
Het scholingsbeleid zal samenhangen met het loopbaanbeleid, waardoor werknemers zich ook op de langere termijn kunnen ontplooiën in en buiten de organisatie en zal gericht zijn op alle doelgroepen binnen het bedrijf.
In het ondernemingsbeleid is permanente bedrijfs- en functiegerichte educatie vanzelfsprekend.
Over opleidingen in algemene zin wordt periodiek overleg gepleegd met de vakbonden.
3. Het onderwerp opleidingen is een vast onderwerp bij de beoordelingsgesprekken. Elke werknemer heeft het recht om zich maximaal één keer per vier jaar te laten testen op geschiktheid voor andere taken en opleidingsbehoeften. Afdelingschefs kunnen medewerkers ook verzoeken zich te laten testen. Een dergelijke test moet leiden tot een plan van aanpak dat door beide partijen geaccordeerd moet worden.
4. De werkgever zal actief participeren in de door Deltalinqs ontplooiende initiatieven op het gebied van scholing en arbeidsmarkt.

ARTIKEL 16 - SENIOREN-REGELING: tot 1 januari 2012

1. Aan werknemers van 57, 58, 59, 60 resp. 61 jaar wordt per periode van 12 maanden, aanvangende op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de desbetreffende leeftijd is bereikt, 2, 3, 4, 5 resp. 6 extra vrije dagen c.q. diensten toegekend. Betreft het werknemers in de volcontinuïdient, dan bedraagt het aantal extra vrije diensten 2, 3, 4, 5 resp. 6.
2.
 - a. Onverlet de regeling vervat in lid 1 heeft de werknemer van 55, 56, 57, 58, 59, 60 resp. 61 jaar het recht op basis van vrijwilligheid per periode van 12 maanden, aanvangende op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de desbetreffende leeftijd is bereikt, 1 resp. 2 resp. 4, resp. 6, resp. 8, resp. 10, resp. 12 gehele dagen of diensten vrij te nemen; over opgenomen dagen/diensten wordt 85% van het naar rato geldend functiesalaris betaald.
Opgenomen dagen/diensten hebben geen negatieve invloed op de bedragen waarover de werkgever en de werknemer pensioenpremie betalen noch op de ploegentoeslag noch op de jaarlijkse uitkeringen, waaronder begrepen de vakantietoeslag.
 - b. Extra vrije dagen/diensten die aan het einde van de desbetreffende periode van 12 maanden niet zijn opgenomen, vervallen.
 - c. Extra vrije dagen/diensten kunnen niet worden opgenomen op zaterdagen, zondagen en feestdagen.
3. In het bedrijf is een pré-pensioenregeling van kracht waaraan de deelneming door de werknemers die in dienst zijn van de werkgever verplicht is volgens de desbetreffende toetredingsbepalingen.
4. Aan de werknemer zal binnen de periode van 2 jaar voorafgaande aan het bereiken van de pensioendatum, resp. voorafgaande aan het tijdstip van zijn eventueel pré-pensioen, op zijn desbetreffende verzoek tot maximaal 5 dagen c.q. diensten betaald verzuim worden toegekend voor deelname aan een cursus ter voorbereiding op zijn post-actieve levensfase. De werkgever neemt de cursuskosten van de werknemer en diens eventuele levenspartner voor zijn rekening.
5. In zich voordoende gevallen, zal op verzoek van de oudere werknemer onderzocht worden of en in hoeverre het mogelijk is voor werknemers die de leeftijd van 61 jaar hebben bereikt, verlichting van hun rooster kan plaatsvinden door o.a. verandering van rooster of plaatsing in een andere dienst.

ARTIKEL 16 - SENIOREN-REGELING: vanaf 1 januari 2012

Met ingang van 1 januari 2012 vervallen in artikel 16 de leden 1 t/m 2 en wordt verwezen naar bijlage XI, Overgangsregeling voor medewerkers in dienst voor 1 januari 2011

1. Werknemer kan zulks conform het daarover bepaalde in het pensioenreglement eerder met pensioen, vanaf de 62 jarige leeftijd
2. Aan de werknemer zal binnen de periode van 2 jaar voorafgaande aan het bereiken van de pensioendatum, resp. voorafgaande aan het tijdstip van zijn eventueel pré-pensioen, op zijn desbetreffende verzoek tot maximaal 5 dagen c.q. diensten betaald verzuim worden toegekend voor deelname aan een cursus ter voorbereiding op zijn post-actieve levensfase. De werkgever neemt de cursuskosten van de werknemer en diens eventuele levenspartner voor zijn rekening.
3. In zich voordoende gevallen, zal op verzoek van de oudere werknemer onderzocht worden of en in hoeverre het mogelijk is voor werknemers die de leeftijd van 61 jaar hebben bereikt, verlichting van hun rooster kan plaatsvinden door o.a. verandering van rooster of plaatsing in een andere dienst.

ARTIKEL 17 - SOCIAAL JAARVERSLAG

De werkgever zal jaarlijks een verslag betreffende het gevoerde sociale beleid opstellen. Dit verslag zal tenminste een maand vóór de bespreking in de ondernemingsraad aan de leden van de ondernemingsraad en aan het personeel ter beschikking worden gesteld.

Teneinde ook de vakverenigingen te informeren over het gevoerde sociale beleid, zal hun dit verslag eveneens worden toegezonden.

ARTIKEL 18 - BESCHERMING VAN DE WERKNEMERS

1. De werkgever erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats en treft de nodige maatregelen teneinde deze veilige arbeidsplaats redelijkerwijs te verwezenlijken.
2. De werkgever is gehouden de werknemer op de hoogte te stellen van de te onderkennen specifieke gevaren welke in diens arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheidsmaatregelen die met het oog daarop worden getroffen en ziet toe op de naleving van de veiligheidsvoorschriften.
3. De werkgever zal ten sterkste bevorderen dat onderzoek wordt verricht naar de toxische (waaronder mutagene) eigenschappen van de stoffen die in de productieprocessen van de onderneming worden gebruikt en waarvan redelijkerwijs mag worden aangenomen dat deze stoffen gevaar voor de gezondheid van de werknemer zouden kunnen opleveren.
4. De werkgever draagt zorg voor periodieke medische keuring van de werknemers die daarvoor in aanmerking komen.
5. De werkgever zal zoveel als in zijn vermogen ligt de blootstelling van de werknemers aan stoffen waarvan algemeen erkend is dat zij voor de mens kankerverwekkend en/of mutageen zijn, tegengaan.
6. De werknemer heeft het recht een opdracht niet uit te voeren indien niet aan de bedrijfsveiligheidsvoorschriften is voldaan of wanneer zich daarbij een situatie voordoet die een zo ernstig onmiddellijk gevaar voor zijn leven of gezondheid oplevert dat van hem in redelijkheid niet kan worden geëist dat hij die opdracht uitvoert. Hij dient daarvan onmiddellijk zijn chef in kennis te stellen.

ARTIKEL 18A - KWALITEIT VAN DE ARBEIDSPLAATS/VEILIGHEID, GEZONDHEID EN MILIEU

1. De werkgever zal met inachtneming van de Arbowet op basis van zijn veiligheids-, gezondheids-welzijns- en milieubeleid en aan de hand van jaarplannen en –verslagen ter zake, die hij met de Ondernemingsraad en de vakverenigingen bespreekt, aandacht blijven besteden aan de kwaliteit van de arbeidsplaats, waaronder mede zijn begrepen de inhoud van het werk, de veiligheid en de gezondheid van de werknemer, en aan een doelmatig milieubeheer en waar redelijkerwijs mogelijk, maatregelen nemen ter verbetering.
2.
 - a. De werkgever zal zorgen voor de noodzakelijke voorlichtings- en trainingsactiviteiten, gericht op de veiligheid en gezondheid en het milieubeheer in de onderneming en de daarvoor vereiste interne en externe deskundigheid ter beschikking stellen.
 - b. De werknemers zullen tevens de mogelijkheden worden geboden zich in of door hun arbeid te ontwikkelen.
Voorts zal de werkgever zorgdragen voor de eventueel noodzakelijke her- of bijscholing van de werknemers; de werknemers zullen daaraan positief meewerken.
Met het oog hierop zullen per werknemer (gemiddeld) tenminste 3 werkdagen of diensten per jaar worden besteed aan training, scholing en/of voorlichting.
3. De werkgever zal planmatig de veiligheids- en milieurisico's inventariseren en beoordelen, de nodige maatregelen treffen ter vermindering van risico's en plannen dienaangaande bespreken met de Ondernemingsraad.
Tevens zullen deze plannen bij de vakverenigingen aan de orde worden gesteld.
4. Bij de aanpak ter beperking van de risico's zal in eerste instantie naar oplossingen aan de bron worden gezocht.
5. De werkgever zal de bewustwording en het gedrag van de werknemers op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu voortdurend bevorderen. De werknemers zullen handelen overeenkomstig het ondernemingsbeleid en de specifieke voorschriften van de werkgever en de wetgever met betrekking tot veiligheid, gezondheid en milieu.
6. De werknemers kunnen te allen tijde aangelegenheden betreffende de veiligheid, gezondheid en het milieu bespreken met hun lijnchef en vervolgens, indien nodig, met de gespecialiseerde deskundige diensten van de onderneming, dan wel de onderwerpen inbrengen in het werkoverleg of het overleg met de Ondernemingsraad. Dit laat onverlet het recht van de werknemer zich ter zake te laten bijstaan door een bestuurslid van de BLG van zijn vakvereniging.
7. Indien de werkgever overweegt in het kader van de wettelijke Subsidieregeling Arbeidsplaatsverbetering een subsidie aan te vragen, zal hij de vakverenigingen daarvan in een zo vroeg mogelijk stadium in kennis stellen.

ARTIKEL 19 - BONDSWERK OP HET NIVEAU VAN DE ONDERNEMING

Het bondswerk op het niveau van de onderneming is tussen partijen geregeld in een afzonderlijke regeling.

ARTIKEL 20 - PENSIOENREGELING

1. In het bedrijf van de werkgever is een pensioenregeling van kracht, waaraan de deelneming door de werknemers die in dienst zijn van de werkgever, verplicht is volgens de desbetreffende toetredingsbepalingen.
2. Wijzigingen in de pensioenregeling betrekking hebbende op de werknemersbijdrage in de premie of de hoogte van de uitkeringen vinden niet plaats dan in overleg tussen de werkgever en de vakverenigingen.
3. Met ingang van 1 januari 2021 is de premie van die de werkgever doteert aan de pensioenregeling gemaximeerd op 23,25% van de som van de pensioengrondslagen, zoals beschreven in het pensioenreglement (Dit komt overeen met $\frac{3}{4}$ van 31%). In het pensioenreglement, opgesteld door pensioenuitvoerder PGB, is hetgeen cao-partijen afgesproken hebben neergelegd.
Werkgever zal PGB opdracht geven het pensioenreglement met deze bepaling te verrijken, en verzoeken deze bepaling met terugwerkende kracht in te laten gaan (per 1 jan 2022).
In dien deze maximum werkgeverspremie van 23.25% wordt overschreden, dan geldt dat het opbouwpercentage wordt verlaagd. Een en ander dusdanig dat de maximum werkgeverspremie 23.25% blijft.
Werkgever zal vakbonden tijdig (voorafgaand aan de aanpassing) informeren als de werkgeverspremie boven het maximum uit dreigt te komen en in de gelegenheid stellen in overleg te treden om te komen tot een eventuele alternatieve oplossing, zoals onder meer het verhogen van de werknemer bijdrage, het verhogen van het franchise bedrag of inperken van de definitie van het pensioengevend salaris.
De maximale bijdrage van de werkgever staat vast. Ook indien, als gevolg van de invoering van de Wet Toekomst Pensioenen de pensioenregeling gewijzigd moet worden gedurende de looptijd, dan blijft het maximum van kracht

ARTIKEL 21 - WERKGELEGENHEIDSBELEID

1. Werkgelegenheid

- a. De werkgever onderkent dat het behoud en waar mogelijk uitbreiding van, alsmede verbetering in de kwaliteit van de werkgelegenheid van belang is voor de werknemers en voor de gemeenschap. Het beleid van de werkgever is erop gericht de werknemer zoveel als redelijkerwijze in zijn vermogen ligt op langere termijn in zijn onderneming werkgelegenheid te bieden. De werkgever streeft ernaar dat bij eventueel noodzakelijke vermindering van werkgelegenheid gedwongen collectief ontslag zoveel mogelijk wordt voorkomen.
- b. Indien de orderpositie ernstig wordt aangetast of zich bij de aanvang van het contract niet voorziene externe factoren voordoen, waardoor de werkgever meent tot maatregelen te moeten overgaan die een nadelige invloed hebben op de werkgelegenheid, zal hij overleg met de vakverenigingen openen teneinde de daaruit voor de desbetreffende werknemers resulterende gevolgen te regelen.
- c. Indien de werkgever meent wegens slapte in het bedrijf of wegens reorganisatie tot overplaatsing van een aantal werknemers te moeten overgaan, zal hij, indien mocht blijken dat daardoor de inkomenspositie en de ontplooiingsmogelijkheden van bepaalde werknemers in gevaar komen overleg met de vakverenigingen openen teneinde de daaruit voor de werknemers resulterende gevolgen te regelen.
- d.
 1. Indien de werkgever overweegt:
 - een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten;
 - de bezetting van de werknemers ingrijpend te herzien, en/of
 - een reorganisatie van de onderneming door te voeren met sociale consequenties voor de werknemers, zal hij de vakverenigingen zo spoedig mogelijk inlichten, en, indien er gevolgen voor de werknemers zijn te verwachten, met de vakverenigingen overleg plegen hoe die gevolgen zullen worden opgevangen. In het kader van dit overleg zal zo nodig een sociaal plan worden opgesteld, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de betrokken werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke maatregelen dienen te worden getroffen.
 2. In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit de SER-fusiegedragsregels, voor zover van toepassing, respectievelijk van de Wet op de ondernemingsraden, zal de werkgever, tenzij zwaarwichtige belangen van de onderneming zich daartegen verzetten, de ondernemingsraad en de vakverenigingen inlichten omtrent de overwogen maatregel.
 3. De werkgever zal de maatregelen waartoe is besloten en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen met de vakverenigingen en de ondernemingsraad bespreken. In het kader van dit overleg zal een sociaal plan worden opgesteld waarin wordt aangegeven met welke belangen van de betrokken werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke maatregelen dienen te worden getroffen.

2. Bespreking werkgelegenheidsaspecten

- a. Eenmaal per jaar, buiten de Cao-onderhandelingen, en tussentijds bij belangrijke ontwikkelingen, zal de werkgelegenheidssituatie van de onderneming met de vakverenigingen worden besproken.
- b. De werkgever zal voor die investeringen, waarvoor een vergunning is vereist krachtens de Wet Selectieve Investerings, zowel andere investeringen waarvan invloed op de werkgelegenheid uitgaat, vóór hij aan de desbetreffende instanties de voor die vergunning vereiste gegevens toezendt, daarvan een afschrift zenden aan de vakverenigingen. Op een desbetreffend verzoek van de vakverenigingen zal de werkgever deze gegevens met hen bespreken.
- c. Bij nieuwe en herinvesterings zal aan de vakverenigingen worden meegedeeld wat de omvang zal zijn van het aantal arbeidsplaatsen.

- d. De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te geven aan een extern adviesbureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien aan een dergelijk onderzoek voor de betrokken werknemers sociale consequenties zijn verbonden, overleg voeren met de vakverenigingen. Ten aanzien van de procedure met betrekking tot de uitvoering van het onderzoek en van de informatie van de betrokken werknemers daarover, zal de werkgever overleg voeren met de vakverenigingen.

3. **Bezetting van de arbeidsplaatsen**

a. **Ingeleende arbeidskrachten**

De werkgever zal in zijn onderneming in principe aan personeel van derden geen werkzaamheden opdragen, welke onder normale omstandigheden door eigen personeel kunnen worden uitgevoerd. Alleen werkzaamheden die niet onder normale omstandigheden door eigen personeel kunnen worden uitgevoerd, kunnen door personeel van een bona fide werkgever, waarmee een aannemingsovereenkomst is aangegaan, worden uitgevoerd.

Niet onder normale omstandigheden worden verstaan:

- nieuwbouw;
- shutdown;
- werkzaamheden van tijdelijke aard, waaronder piekwerkzaamheden;
- specialistische functies, waarvoor niet een vol jaar emplooi is;
- werkzaamheden waarvoor op korte termijn geen eigen werknemers te krijgen zijn;
- overbrugging van pieken in ziekteverzuim en in vakantieopname.

Dit geldt eveneens voor ingeleend personeel, waaronder wordt verstaan de natuurlijke personen die anders dan ter uitvoering van, respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verrichten in de onderneming van de werkgever, zonder met deze een dienstverband te hebben aangegaan.

De werkgever zal een ingeleende arbeidskracht geen werkzaamheden laten verrichten gedurende een langere periode dan zes maanden.

b. **Vacatures**

1. Bij het ontstaan van vacatures worden eerst de werknemers die reeds in dienst zijn van de onderneming in de gelegenheid gesteld daarnaar te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot externe werving.
2. De werkgever zal de vacatures waarvoor externe werving moet plaatsvinden, melden bij het Centrum voor Werk en Inkomen. Indien de vacatures niet langer bestaan, zal dat aan het Centrum voor Werk en Inkomen worden kenbaar gemaakt.

c. **Deeltijd arbeid**

1. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer, dan zijn de bepalingen van deze cao naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.
2. Op basis van de Wet Flexibel Werken (WFW) kan een werknemer schriftelijk om aanpassing van de arbeidsduur vragen.
3. Het verzoek zoals bedoeld onder lid 2 mag de werknemer 1 keer per jaar doen en hij moet dit verzoek indienen 2 maanden voor de beoogde ingangsdatum. De werkgever moet uiterlijk 1 maand voor de beoogde datum reageren op het verzoek. De werkgever kan dit verzoek afwijzen op grond van bedrijfsomstandigheden. Indien de werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur afwijst, dan zal hij de werknemer hiervan schriftelijk en gemotiveerd in kennisstellen. Indien het verzoek door werkgever geheel of gedeeltelijk wordt gehonoreerd, dan zal naast het bepaalde in lid 1 met een eventuele ploegentoeslag

rekening worden gehouden in de zin dat deze naar evenredigheid wordt aangepast aan de nieuw te werken onregelmatigheid.

4. Voor deeltijdarbeid geldt dat het te werken aantal uren per week niet minder zal bedragen dan 40% van het aantal uren voor een volledig dienstverband.

4. **Overwerk**

Overwerk zal zoveel mogelijk worden beperkt.

5. **Kwetsbare groepen**

- a. Een werknemer die wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid niet meer in staat is zijn oorspronkelijke functie uit te oefenen zal, zo nodig met behulp van scholing, indien mogelijk in een gelijkwaardige en volwaardige functie binnen de onderneming worden herplaatst.
- b. Het (her)plaatsingsbeleid van de werkgever zal erop zijn gericht dat mensen in de kwetsbare arbeidsmarktgroepen, te weten mensen met een WAO-uitkering, langdurig werklozen, jeugdigen en vrouwen, voor vacatures in aanmerking komen.

6. **Informatie**

Eenmaal per jaar, buiten de Cao-onderhandelingen, zal aan de vakverenigingen de volgende schriftelijke informatie worden verschaft:

- het personeelsverloop en de vervanging daarvan;
- de verhouding tussen eigen en ingeleend personeel;
- het aantal arbeidsplaatsen, onderverdeeld in salarisgroep en aantal periodieken en in soort van ploegendienst;
- overwerk;
- leerlingen;
- deeltijd- en parttime arbeid;
- arbeidsongeschikte werknemers.

ARTIKEL 22 - TUSSENTIJDSE HERZIENING VAN DEZE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

1. Wijziging van deze collectieve arbeidsovereenkomst tijdens de looptijd is alleen mogelijk als naar het oordeel van partijen bijzondere omstandigheden een dergelijke wijziging rechtvaardigen en zij die omstandigheden aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien.
2. Als één van de partijen bijzondere omstandigheden als bedoeld in lid 1 aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partijen bij schriftelijk verzoekt een wijziging van deze collectieve arbeidsovereenkomst te overwegen, zijn partijen tot gezamenlijk overleg hierover verplicht.
3. Partijen zullen indien en voor zover sprake is van strijdigheid met doel en strekking van de Wet gelijke behandeling en leeftijd en arbeid in overleg treden ten einde de betreffende Cao-bepalingen te schrappen dan wel te wijzigen. Indien een medewerker zich beroept op benadeling in het kader van gelijke behandeling zullen partijen onmiddellijk in overleg treden en ervoor zorgdragen dat er adequate oplossingen volgen

ARTIKEL 23 - INWERKINGTREDING EN DUUR VAN DEZE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Deze collectieven arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en eindigt zonder dat opzegging is vereist op 31 december 2026.

Aldus overeengekomen ter respectievelijke vestigingsplaatsen:

Partij ter ene zijde:

Partijen ter andere zijde:

Lucite International Alpha BV te Rotterdam



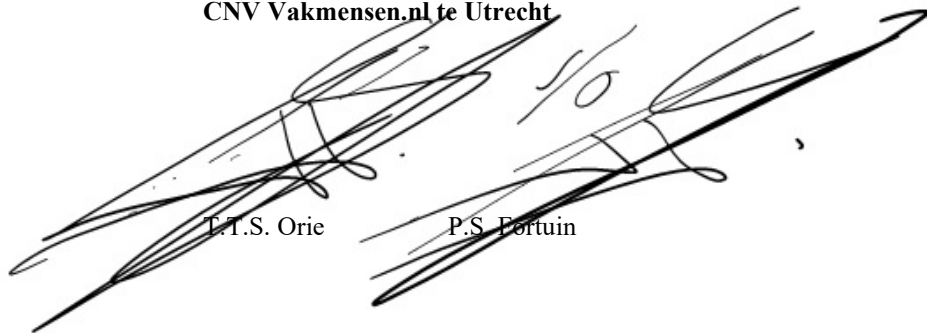
N.A. Faase

Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) te Utrecht



A. Gündüz

CNV Vakmensen.nl te Utrecht



T.T.S. Orie

P.S. Fortuin

BIJLAGE I - FUNCTIELIJST

Groep I (0 tot 20 punten)	Onbezet
Groep II (20 tot 40 punten)	Onbezet
Groep III (40 tot 60 punten)	Onbezet
Groep IV (60 tot 80 punten)	Basis Operator 4 Warehouse Operator
Groep V (80 tot 100 punten)	Laboratory Assistant D Fitter C Electrician C E&I Artificer Basis Operator 5
Groep VI (100 tot 120 punten)	Dagdienst (tankenpark) Operator Laboratory Assistant C Fitter B Allround Operator B Logistiek Medewerker B
Groep VII (120 tot 140 punten)	Laboratorium Assistant B Fitter A E&I Artificer A Allround Operator A Logistiek Medewerker A Warehouse Foreman (VII) Hoofdoperator B (VII) Medewerker logistieke administratie en voorraadbeheer
Groep VIII (140 tot 160 punten)	Management Assistant E&I Artificer AA Fitter AA Medewerker Douane & Transport Purchasing Medewerker Hoofdoperator A (VIII) Warehouse Foreman (VIII)

BIJLAGE II – FUNCTIESALARISSCHALEN VANAF 1 MAART 2022**FUNKTIESALARISSCHALEN VANAF 1 MAART 2022**Inclusief CAO verhoging van **2.50%**

B-Schaal	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0	2,378	2,414	2,481	2,531	2,632	2,731	2,886	3,088
1	2,410	2,453	2,515	2,571	2,675	2,785	2,940	3,146
2	2,446	2,491	2,559	2,611	2,720	2,837	2,991	3,202
3	2,486	2,526	2,596	2,656	2,772	2,890	3,050	3,263
4	2,518	2,566	2,638	2,702	2,819	2,943	3,107	3,328
5	2,559	2,599	2,683	2,747	2,877	3,003	3,164	3,389
6	2,593	2,642	2,722	2,796	2,935	3,058	3,222	3,449
7	0	2,680	2,772	2,854	2,989	3,118	3,283	3,519
8	0	0	0	0	0	3,175	3,343	3,583
9	0	0	0	0	0	0	3,410	3,646

Functiesalarissen A**Na 3 jaar op max functiejaren (in dezelfde schaal)**

2,618	2,705	2,797	2,883	3,018	3,210	3,444	3,683
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Functiesalarissen B**Na 6 jaar op max functiejaren (in dezelfde schaal)**

2,646	2,732	2,823	2,913	3,047	3,236	3,478	3,721
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Functiesalarissen C**Na 9 jaar op max functiejaren (in dezelfde schaal)**

2,672	2,764	2,853	2,941	3,078	3,269	3,510	3,757
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Partijen zijn overeengekomen dat gedurende de looptijd van de cao in maart van het betreffende jaar, de verhoging van cao-schalen en salarissen wordt vastgesteld met het C.B.S. cijfer van de CPI consumenten prijsindex – reeks alle huishoudens afgeleid over de periode januari tot en met december van het voorafgaand jaar. Dit vastgesteld percentage leidt tot een feitelijke verhoging van maximaal 4%, tenzij de EBIT negatief is. Indien de EBIT negatief is, dan wordt het percentage wel vastgesteld maar worden de Cao-schalen en salarissen niet verhoogd.

Bovenstaande betekent onder voorbehoud van een positieve EBIT en aanpassing van de schalen tot maximaal 4% per kalenderjaar:

- a. *De loonsverhoging wordt met ingang van 1 maart 2022, gebaseerd op de prijscompensatie cijfers van januari 2021 tot en met december 2021 uitgekeerd. De hoogte van deze prijscompensatie wordt bepaald op basis van de CPI-consumenten-prijsindexcijfers (reeks alle huishoudens - afgeleid) van het C.B.S. Vastgesteld op 2.5%;*
- b. *De loonsverhoging wordt met ingang van 1 maart 2023, gebaseerd op de prijscompensatie cijfers van januari 2022 tot en met december 2022 uitgekeerd, tot een maximum van 4%. De hoogte van deze prijscompensatie wordt bepaald op basis van de CPI-consumenten-prijsindexcijfers (reeks alle huishoudens - afgeleid) van het C.B.S.;*
- c. *De loonsverhoging wordt met ingang van 1 maart 2024, gebaseerd op de prijscompensatie cijfers van januari 2023 tot en met december 2023 uitgekeerd, tot een maximum van 4%. De hoogte van deze prijscompensatie wordt bepaald op basis van de CPI-consumenten-prijsindexcijfers (reeks alle huishoudens - afgeleid) van het C.B.S.;*
- d. *De loonsverhoging wordt met ingang van 1 maart 2025, gebaseerd op de prijscompensatie cijfers van januari 2024 tot en met december 2024 uitgekeerd, tot een maximum van 4%. De hoogte van deze prijscompensatie wordt bepaald op basis van de CPI-consumenten-prijsindexcijfers (reeks alle huishoudens - afgeleid) van het C.B.S.;*
- e. *De loonsverhoging wordt met ingang van 1 maart 2026, gebaseerd op de prijscompensatie cijfers van januari 2025 tot en met december 2025 uitgekeerd, tot een maximum van 4%. De hoogte van deze prijscompensatie wordt bepaald op basis van de CPI-consumenten-prijsindexcijfers (reeks alle huishoudens - afgeleid) van het C.B.S.*

Indien en voor zover in een van de hierboven bedoelde kalenderjaren de vastgestelde loonsverhoging niet of niet geheel wordt toegepast, dan zal het niet toegepaste deel als volgt worden opgeschort:

- a. Indien de EBIT negatief is wordt de vastgestelde verhoging opgeschort tot het moment dat de EBIT positief is. Vanaf het moment dat de EBIT positief is, dan geldt vervolgens de vastgestelde verhoging tot maximaal 4% per kalenderjaar.
- b. Indien in het betreffende kalenderjaar de vastgestelde loonsverhoging eventueel vermeerderd met het openstaand saldo (opgeschorte verhoging) van een niet of een gedeeltelijke toegekende loonsverhoging uit een voorafgaand jaar 4% of minder bedraagt, dan worden de schalen en salarissen daarmee verhoogd. Er is dan geen sprake meer van een opgeschorte verhoging c.q. openstaand saldo.

Indien de vastgestelde loonsverhoging vermeerderd met een niet of een gedeeltelijke toegekende loonsverhoging meer bedraagt dan het maximum van 4% per kalenderjaar, dan wordt het restant boven maximaal 4% opgeschort tot het daarop volgende jaar. Een en ander dusdanig dat de salarissen en cao-schaalsalarissen nooit meer dan 4% in één kalenderjaar worden verhoogd.

De Cao-schalen en salarissen worden, onder de bovenstaande voorwaarden met ingang van 1 maart van het betreffende kalenderjaar doorgevoerd. Voor de jaren 2023 tot en met 2026, wanneer een structurele loonsverhoging van toepassing is, worden de schalen als separate bijlage aan werknemer verstrekt.

Personen als bedoeld in de Participatiewet:

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

BIJLAGE III - PARTIEEL LEERPLICHTIGEN

- a. Voor een werknemer die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de CAO vastgestelde normale arbeidsduur wordt verminderd in evenredigheid met het aantal dagen waarop hij aan de leerplicht onderworpen is.
- b. Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd.
Het functiesalaris wordt in evenredigheid met de voor hem geldende arbeidstijd berekend.
- c. De basisvakantie voor de leerplichtige werknemer bedraagt 22 dagen. Dit aantal dagen wordt naar evenredigheid verminderd met inachtneming van de verhouding welke bestaat tot de normale werktijd van de betrokkene.
Voorts heeft de leerplichtige werknemer aanspraak op 5 extra dagen vakantie.
Bij de berekening van de vakantieduur worden halve dagen vakantie naar boven afgerond.
- d. Op de dag waarop de werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
- e. In geval een werknemer vrijwillig arbeid verricht op de dagen waarop hij wegens vakantie e.d. van de onderwijsinstelling die instelling niet hoeft te bezoeken, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende roostersalaris ontvangen.

BIJLAGE IV - WERKGEVERSBIJDRAGE

De werkgever verklaart zich gedurende de looptijd van de cao bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN en vakverenigingen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. De Stichting Fonds Industriële Bonden (Stichting FIB) is belast met de uitvoering.

Zulks conform de overeengekomen voorwaarden zal per kalenderjaar deze bijdrage worden berekend, en wel naar het aantal werknemers dat op 1 mei in dienst van de werkgever is en die onder de werkingssfeer van de CAO vallen. De bijdrage zal door de partij ter ene zijde vóór 1 november worden overgemaakt aan de Stichting Fonds Industriële Bonden.

BIJLAGE V - UITVOERING ARBEIDSDUURVERKORTING VOOR HET PERSONEEL IN DAGDIENST ZONDER ZATERDAGSARBEID 2-PLOEGENDIENST EN 3-PLOEGENDIENST

Ter uitvoering van de bepalingen in artikel 5, lid 1, sub a, c en d geldt het volgende:

1. a. De werknemer in dagdienst zonder zaterdagsarbeid, in 2- en 3-ploegendienst kan in totaal 12 extra roostervrije dagen/diensten opnemen. Indien echter het aantal door hem niet opgenomen dagen vakantie op 31 december van het voorafgaande jaar de 7 dagen overschrijdt, wordt het aantal niet opgenomen dagen boven de 7 in mindering gebracht op de 12 extra roostervrije dagen/diensten en vervangen door een uitkering ineens. Deze uitkering vindt plaats aan het eind van het jaar, resp. bij eerdere beëindiging van het dienstverband en bedraagt 4,64% van het maandinkomen voor elke extra roostervrije dag/dienst die in mindering is gebracht.
- b. De extra roostervrije dagen/diensten dienen vóór een door de werkgever te bepalen tijdstip, liggend in het kwartaal vóór het kwartaal van opname, in overleg met de chef op individuele basis in het rooster voor het desbetreffende kwartaal te worden vastgelegd. Per maand mogen niet meer dan 2 extra roostervrije dagen/diensten worden opgenomen. De extra roostervrije dagen/diensten dienen gelijkmatig te zijn verspreid over het jaar en over de (rooster-)dagen van de week.
2. a. Onverlet het gestelde in lid 1 heeft de werknemer
 - in dagdienst zonder zaterdagsarbeid,
 - in 2- en 3-ploegendienstper jaar recht op 1 extra roostervrije dag/dienst die, uitsluitend (en in overleg met de chef) kan worden opgenomen op de dag na Hemelvaart of op de vrijdag vóór, dan wel op de dinsdag na Pinksteren.
- b. Onverlet het gestelde in lid 2a heeft de werknemer per 1 juli 1991 recht op 1 extra roostervrije dag/dienst die, ter beoordeling van de chef, op collectieve of individuele basis kan worden ingeroosterd.
3. a. Indien een werknemer op een door hem vastgestelde extra roostervrije dag/dienst arbeidsongeschikt is, vervalt zijn aanspraak op die dag/dienst.
- b. Indien een werknemer in opdracht van de chef op een voor hem vastgestelde extra roostervrije dag/dienst arbeid moet verrichten, gelden de normale bepalingen inzake overwerk als neergelegd in artikel 8 lid 6.

BIJLAGE VI - WGA-HIAAT EN ZORGVERZEKERING

1. WGA-hiaatverzekering:
Werkgever zal ervoor zorgen dat binnen zijn onderneming de werknemer kan deelnemen aan een WGA-hiaatverzekering. Indien de werknemer hieraan deelneemt, zal hij de premie voor 100% zelf betalen.
2. Zorgverzekering:
Werkgever zal ervoor zorgen dat binnen zijn onderneming de werknemer kan deelnemen aan een (aanvullende) zorgverzekering. Indien de werknemer hieraan deelneemt, zal hij de premie voor 100% zelf betalen.
3. WGA -gedifferentieerde premie:
Werkgever zal tot maximaal 0,5% van de zogenaamde WGA-gedifferentieerde premie volledig voor zijn rekening nemen. Indien deze premie boven deze overeengekomen drempel uitstijgt, zal zoals is bedoeld in de wet, het deel van de premie vanaf 0,5% op grond van de verdeling premielast 50% werkgever en 50% werknemer worden gedragen. Hierdoor zal het deel dat boven de drempel van 0.5% uitkomt voor 50% op het loon van de werknemer worden ingehouden.

BIJLAGE VII – LEVENSLLOOPREGELING (VERVALLEN)

BIJLAGE VIII - PROTOCOL WET VERBETERING POORTWACHTER

- Indien er sprake is van een verlenging van de wettelijke loondoorbetalingverplichting, vanwege een sanctie opgelegd door het UWV of vanwege verlenging van de wachttijd op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer, zal de werkgever het wettelijk loon bij ziekte doorbetalen. De aanvulling op de loondoorbetaling zal worden gecontinueerd.
In geval van een sanctie van het UWV zal deze verlenging maximaal 12 maanden duren. In geval van verlenging van de wachttijd op verzoek, zal de duur worden bepaald door werkgever en werknemer.
- Indien bij herplaatsing na een periode van arbeidsongeschiktheid de werknemer niet in zijn oorspronkelijke functie kan worden herplaatst, zal een functie worden gezocht die zoveel mogelijk aansluit bij de kennis, kunde, vaardigheid en salarisniveau van de oude functie.
- Herplaatsing vindt plaats in de volgende prioriteitsvolgorde:
 - herplaatsing in eigen functie
 - herplaatsing in aangepaste eigen functie
 - herplaatsing in andere gelijkwaardige functie (als hierboven omschreven)
 - herplaatsing in een lagere functie
 - herplaatsing extern
- De werkgever zal een aanbod tot passend werk- zowel bij een interne als externe functie- schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer om een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient dit deskundigenoordeel binnen 10 werkdagen aan te vragen.
- De werkgever zal gedurende de periode van het deskundigenoordeel 100% van het loon doorbetalen. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op ontorechte gronden is geschied, zal de werkgever het teveel betaalde loon terugvorderen.
- Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering ontorecht is, zal de weigering geen gevolg hebben voor het loon van de werknemer gerekend vanaf de datum van de UWV beschikking, mits deze de aangeboden arbeid alsnog direct (de dag volgend op de ontvangst van de UWV-beschikking) aanvaardt. Dit geldt ook wanneer het gaat om een aanbod bij een andere externe werkgever.
- De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, reïntegratieverslag, aanvraag WIA/WAO-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad, komen tot de selectie van één of meer reïntegratie bedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de reïntegratiediensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

- Bij externe herplaatsing vindt na 13 weken een eerste evaluatie plaats. Tussen betrokken partijen vindt op dat moment overleg plaats of tot definitieve plaatsing kan worden overgegaan. Bij twijfel kan de periode nogmaals met 13 weken verlengd worden, waarna een definitief besluit zal worden genomen. Indien een werknemer bij een andere werkgever definitief wordt geplaatst, zal van geval tot geval en op basis van sociaal werkgeverschap worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld.”

BIJLAGE IX NIEUW– FISCALE FACILITEIT BETAALDE VAKBONDSCONTRIBUTIE

Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie partij bij deze CAO

Artikel 1

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

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

Artikel 2

1. De werknemer dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient hij het “Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie” volledig in te vullen en te ondertekenen.

2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie, dient de werknemer uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar het in lid 3 genoemde declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij wordt een door zijn vakbond en op zijn naam gesteld jaaroverzicht van betaalde contributie over het betreffende jaar bijgevoegd. Overschrijding van genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.

3. De in lid 1 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke Wet- en regelgeving.

4. Indien door de werknemer is voldaan aan het gestelde in lid 2 wordt de vergoeding zoals bedoeld in artikel 1 door de werkgever aan de werknemer betaald tezamen met de loonbetaling in de maand december van het betreffende kalenderjaar waarin de contributie is betaald.

Artikel 3

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

Artikel 4

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

BIJLAGE IXa – DECLARATIEFORMULIER VERGOEDING VAN LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE

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

Ondergetekende, (naam werknemer)

Burgerservicenummer:

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

Datum:

Handtekening:

BIJLAGE X - PROTOCOL AFSPRAKEN

Ontwikkeling van mensen

Het persoonlijk opleidingsbudget als bedoeld in bijlage X van de cao 2012-2014 wordt onder handhaving van de bestaande voorwaarden voor onbepaalde tijd verlengd. Dit houdt in dat een medewerker aan een opleiding naar keuze € 300,- per jaar kan besteden. Dit mag over meerdere jaren vooruit worden opgenomen met een maximum van € 1200,- over een periode van 4 jaar, mits het jaarlijkse opleidingsbudget budget dit toelaat. Tussen partijen is afgesproken dat indien de doelstelling om mensen weerbaar te maken voor de arbeidsmarkt via een ander instrument ondersteund kan worden, deze voorziening zal vervallen.

Pensioen

Er is binnen Lucite een technische werkgroep pensioen die op verzoek van sociale partners pensioenvraagstukken voorbereid. De werkgroep heeft aan sociale partners teruggekoppeld wat hun voorkeur was teneinde de pensioenpremie niet verder te laten oplopen. Sociale partners nemen deze voorkeur over. Dat betekent dat de regeling per 1 januari 2021 een opbouwpercentage voor het ouderdomspensioen van 1,875% kent. Het nabestaandenpensioen is 70% daarvan. Het nabestaandenpensioen is met ingang van genoemde datum geheel op risicobasis verzekerd. De werkgever zal pensioenuitvoerder PGB verzoeken deze aanpassing in het pensioenreglement op te nemen

BIJLAGE XI – OVERGANGSREGELING SENIORENDAGEN VOOR WERKNEMERS IN DIENST VOOR 1 JANUARI 2011.

Tussen werkgever en vakbonden is in het perspectief van vervallen artikel 16 lid 1 en 2 de navolgende overgangsregeling overeengekomen, die uitsluitend geldt voor de werknemer die voor 1 januari 2011 in dienst was van werkgever.

De rechten voortvloeiend uit deze overgangsregeling worden als protocol in de cao opgenomen. Daarnaast zal een op de persoonlijke situatie van de betreffende werknemer berekening en schriftelijk vastgelegde aanspraak aan hem worden verstrekt. Een en ander dusdanig dat op grond van deze schriftelijke bevestiging werknemer aanspraak kan maken op zijn overgangsrechten. Bij einde van de arbeidsovereenkomst vervalt het recht op de overgangsregeling, zonder dat de werkgever gehouden is tot het betalen van enige vergoeding voor een eventueel restant van de voor betrokkenen geldende compensatieregeling.

De betreffende overgangsregeling is gebaseerd op de leeftijd en het aantal dienstjaren, die de werknemer heeft op 1 januari 2012. Deze overgangsregeling kent een op 1 januari 2012 voor de betrokken werknemer nader bepaalde financiële compensatieregeling; en, indien en voor zover van toepassing een garantieregeling voor behoud van recht op een nader bepaald aantal extra vrije dagen, te weten:

Garantiedagen:

De garantiedagen voortvloeiend uit deze overgangsregel zijn vastgesteld op grond van verwerving gedurende een vol kalenderjaar in dienst zijn bij werkgever. Indien een werknemer gedurende een kalenderjaar uit dienst gaat, dan wel indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de arbeidsduur wordt gewijzigd, dat wil zeggen vermindert op grond van onder meer deeltijdwerk en/of deeltijdpensioen of vermeerderd, dan geldt dat het aantal garantiedagen naar evenredigheid wordt verminderd respectievelijk verhoogd.

Tevens geldt dat de werknemer deze garantiedagen dient op te nemen in het kalenderjaar waarin ze worden verworven. Daarbij geldt dat garantiedagen dan pas kunnen worden opgenomen wanneer andere vrije tijdsrechten (o.m. oudere rechten uit voorgaande jaren) niet meer bestaan. Indien op 31 december van het betreffende kalenderjaar garantiedagen resteren, dan zal het saldo door werkgever bij de loonbetaling van de maand januari, direct daarop volgend worden uitbetaald als eenmalige bruto uitkering, tenzij de werknemer voor uiterlijk 1 januari aan werkgever schriftelijk kenbaar heeft gemaakt de geldelijke tegenwaarde te willen doorstorten in:

- a) zijn levensloop (cq vitaliteitsregeling); of
- b) in een individueel pensioenspaarregeling (lijfrente polis, anders dan via pensioenfonds van onderneming).

Werkgever zal aan dit verzoek meewerken, tenzij (fiscale) wet en regelgeving zich hiertegen verzet.

Kanttekening hierbij, dat seniorendagen die een werknemer blijft behouden op grond van rechten die hij reeds in 2011 genoot blijven bestaan onder handhaving van de voorwaarden als bepaald in artikel 16 leden 1 en 2 cao: o.m. 85% en vervallen aan het eind van het jaar.

Peildatum voor bepalen van garantiedagen is: 1 januari 2012. Het aantal garantiedagen wordt bepaald op grond van de leeftijd en het aantal dienstjaren van de betrokken werknemer, als volgt:

A. werknemer vanaf 60 jaar of ouder

Voor de werknemer die op 1 januari 2012 de leeftijd heeft van 60 jaar of ouder blijft de oude seniorenregeling gelden, zoals die tot en met 31 december 2011 via de cao van kracht is. Voor deze werknemer wijzigt daarom niets.

B. werknemer vanaf 55 jaar tot en met 59 jaar

De werknemer die op 1 januari 2012 de leeftijd heeft van 55 jaar tot en met 59 jaar komt op grond van de navolgende tabel in aanmerking voor garantiedagen. Hierbij geldt dat, indien de werknemer ervoor kiest om bij het bereiken van zijn 62^e levensjaar te willen doorwerken tot zijn aow-gerechtigde leeftijd, hij dan vanaf zijn 62 jaar recht heeft op extra garantiedagen. Een en ander op basis van onderstaande tabel.

Kanttekening hierbij: de seniorendagen (o.m. 85%) die de werknemer reeds in 2011 genoot, blijven op dit niveau bestaan tegen de voorwaarden zoals bepaald in artikel 16 leden 1 en 2.

Leeftijd per 1 jan 2012	100% dagen	85% dagen	Totaal vandaag	Totaal in waarde vandaag	garantie dagen [100%]	Totaal Dagen	62+ extra garantie dagen
55	0	1	1	0.85	5.5	6.5	1.5
56	0	2	2	1.7	5	7	1.5
57	2	4	6	5.4	4	10	1.5
58	3	6	9	8.1	3.5	12.5	1
59	4	8	12	10.8	3	15	1

C. werknemer vanaf 20 jaar tot en met 54 jaar

De werknemer die op 1 januari 2012 de leeftijd heeft van 20 jaar tot en met 54 jaar komt op grond van de navolgende tabel in aanmerking voor garantiedagen. Hierbij geldt dat, indien de werknemer ervoor kiest om bij het bereiken van zijn 62^e levensjaar te willen doorwerken tot zijn aow-gerechtigde leeftijd, hij dan vanaf zijn 62 jaar recht heeft op extra garantiedagen. Een en ander op basis van onderstaande tabel:

Garantie Dagen				
Leeftijd per 1 jan 2012	Jaren in Dienst			
	'0 -10	10-20	20-30	30+
50-54	2	3	4	4
45-49	1.5	2.5	3	3
40-44	1.5	2	2.5	
30-39	1	1.5	2	
20-29	1	1		

extra garantie dagen vanaf 62+				
Leeftijd per 1 jan 2012	Jaren in Dienst			
	'0 -10	10-20	20-30	30+
50-54	1	2	3	4
45-49		1	2	3
40 - 44			1	

Ter verduidelijking:

Op 27 mei 2011 is aan ieder betrokken werknemer een berekening toegestuurd waarin het voor hem geldend aantal garantiedagen is bepaald. Dit aantal garantiedagen wordt hier bedoeld.

Financiële compensatieregeling:

Boven op het hierboven bedoelde aantal garantiedagen heeft de betrokken werknemer recht op een financiële compensatie, welke wordt bepaald op grond van het verschil tussen behoud aan garantiedagen en het vervallen aan perspectief op seniorendagen als bedoeld in oud artikel 16 leden 1 en 2 tot en met het 61^e levensjaar. Werknemer heeft conform het pensioenreglement het recht met vervroegd pensioen te gaan vanaf de 62 jarige leeftijd. De financiële compensatie wordt vastgesteld aan de hand van een percentage gebaseerd op leeftijd en aantal dienstjaren op 1 januari 2012. Een en ander op basis van ondertaande tabel:

Leeftijd per 1 jan 2012	dienst jaren			
	0-10	10-20	20-30	30+
19 - 44	6.1%	6.1%	6.1%	6.1%
45 - 49	10.0%	10.0%	15.0%	30.0%
50 - 54	10.0%	15.0%	30.0%	50.0%
55 - 59	15.0%	30.0%	50.0%	75.0%

Ter verduidelijking:

De hier bedoelde compensatie is verhoogd, waardoor de berekening van betreffende compensatie die toegestuurd is aan iedere betrokken werknemer op 27 mei 2011, niet meer actueel is. Deze berekening zal worden aangepast op basis van de aangepaste percentages, zoals bepaald in de hierboven opgenomen tabellen. Iedere werknemer ontvangt een nieuwe berekening op basis van de hierboven bedoelde aanpassing.

Randvoorwaarden bij bepaling/uitkering van financiële compensatie:

Peildatum voor het bepalen van de financiële compensatie is 1 januari 2012 en gebaseerd op de geldelijke tegenwaarde van een vakantiedag (4.64% van het functiesalaris) op hiervoor genoemd moment. Het vastgestelde totaal bedrag wordt vervolgens als volgt aan de werknemer uitgekeerd:

1. In beginsel via gelijke opdeling over een periode van maximaal 10 jaar;
2. Indien gedurende het tijdvak van 10 jaar, de voor de betrokken werknemer vastgestelde compensatie is voldaan, vervalt voor hem de aanspraak op verdere uitkeringen;
3. De minimum uitkering per kalenderjaar bedraagt de tegenwaarde van 1 dag op 1 januari 2012, tenzij de uitkomst van de financiële compensatie lager is;
4. Indien een betrokken werknemer binnen 10 jaar zijn 62^e levensjaar bereikt, zal in afwijking van bovenstaande de financiële compensatie worden uitbetaald in gelijke delen tot en met het kalenderjaar waarin hij 61 jaar wordt;
5. De uitkering vindt plaats bij de uitbetaling van het loon in de maand december van het betreffende kalenderjaar.
6. De financiële compensatie voortvloeiend uit deze overgangsregel is vastgesteld op grond van verwerving gedurende een vol kalenderjaar in dienst zijn bij werkgever. Indien een werknemer gedurende een kalenderjaar uit dienst gaat, dan wel indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de arbeidsduur wordt gewijzigd, dat wil zeggen verminderd op grond van onder meer deeltijdwerk en of deeltijdpensioen, of vermeerderd als gevolg van een met werkgever afgesproken langere arbeidsduur, dan geldt dat het bedrag naar evenredigheid wordt verminderd of vermeerderd.

AANHANGSEL A - ALFABETISCH TREFWOORDENREGISTER

<u>ONDERWERP</u>	<u>ARTIKEL/LID</u>
Aanneming	4
Adoptieverlof	10/3
Afwezigheid	6/8, 10
Arbeidsduur	5
Arbeidsduurverkorting	Bijlage V
Arbeidsongeschiktheid	6/8, 6/10, 11/3b, 11/6b, 13, 14
BLG faciliteiten	19
Bescherming werknemers	18
CAO	2/2, 2/4, 22, 23
Compenserende vrije tijd	8/6a
Consignatie	8/5
Deeltijdarbeid (duobanen)	21/3c
Dienst	5/5
Dienstrooster	1, 5
Dienstverbanden	4
Dertiende maand	12/2
Externe adviesbureaus	21/2d
Extra oproepen	8/5
Extra roostervrije dagen/diensten	Bijlage V
Familiegebeurtenissen	10/2, 11/6b
Feestdagen	5/5, 8/6a, 9, 11/6d
Functiegroep	6/1, 7/1a, 7/2, 7/3, Bijlage I
Functiejarenschaal	6/2 t/m 6/5
Functiesalaris	6/2 t/m 6/6, 7/2b, 7/3, Bijlage II
Fusie, sluiting, reorganisatie	21/1d
Garantiedagen	Bijlage XI
Geheimhouding	3/8
Individuele arbeidsovereenkomst	3/1
Indiensttreding	3/10, 6/4c, 6/8, 7/2a
Ingeleende krachten	21/3a
Investerings	21/2b, 21/2c
Jeugdige werknemer	6/4a, 11/2a, 11/2e, 11/3c, 15, bijlage III
Koopdag	11/2g
Kortdurend zorgverlof	10/5
Kraamverlof	10/4
Kwaliteit van de arbeidsplaats	18A
Leeftijdschaal	6/2 t/m 6/4
Levensloop	Bijlage VII
Looptijd van de CAO	23
Maandinkomen	1
Medische (af-)keuring	3/9, 7/3b, 8/2d(2), 18
Militaire dienst	6/8
Minder valide werknemers	21/5
Nevenarbeid	3/7
Ontslag	4/4, 4/5, 6/8, 11/8
Ouderschapsverlof	10/3
Overwerk	3/4, 8/1, 8/6, 21/4
Overgangsregeling seniorendagen	Bijlage XI
Partieel leerplichtigen	8/1, bijlage III
Parttime arbeid	21/3c
Personeelshandboek	2/2b, 3/1, 3/6
Persoonlijke toeslag	7/3b, 8/2d
Ploegentoeslag	8/2
(Pré)pensioen	4/5b, 16/4, 16/5, 20
Proeftijd	4/1
Protocol Afspraken	Bijlage X

Protocol Wet Verbetering Poortwachter	Bijlage VIII
Reorganisatie	21/1
Schorsing	6/8
Senioren	3/4, 8/2d(2), 16
Slaapuren	8/7
Sluiting	21/1
Snipperdagen	11/2b, 11/2e, 11/5b
Sociaal jaarverslag	17
Sociale verzekeringen	6/10, 13b
Sprongtoeslag	8/6c
Vacatures	21/3b
Vakantie	11
Vakantietoeslag	12
Vakbondscontributie	Bijlage IX, Bijlage IXa
Vakbondscursus	10/6, 11/3b1d
Vakbondsvergaderingen	10/6
Vaste reserve	8/2c, 8/4
Veiligheid, gezondheid, milieu	18A
Verplichte extra opkomstdiensten	5/1f, 5/1g
Verschoven uren	8/6b
Volcontinudienst	5, 8/2, 9
Waarneming	7/1b
WGA-Hiaatverzekering	Bijlage VI
Werkgelegenheidsbeleid	21
Werkgeversbijdrage	Bijlage IV
Werknemer	1
Werktijden	3/4, 5
Zaterdags- resp. zondagsdienst	5/5
Zaterdagsarbeid (dagdienst met)	5/1b, 5/2b, 8/3
Zorgverzekering	Bijlage VI

AANHANGSEL B - ORBA BEROEPSPROCEDURE

1. **Beroepsgronden**

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

- a. de voor zijn functie geldende functieomschrijving niet of niet meer in overeenstemming is met de feitelijke inhoud van die functie;
- b. de waardering resp. de indeling van zijn functie niet in overeenstemming is met het uitgebrachte functiewaarderingsresultaat;

Het beroep wordt schriftelijk en met redenen omkleed aangetekend.

2. **Beroepstermijn**

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

3. **Beroepsprocedure**

A. via de chef

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

B. Zelfstandige procedure

Als de chef de bezwaren van de werknemer afwijst, kan de werknemer met medeweten van de chef en de personeelsfunctionaris zich per brief zelfstandig tot de functiewaarderingsdeskundige van de werkgever wenden.

Deze onderzoekt de kwestie volgens de normale procedure van de ORBA-methode. De werknemer, diens chef en de personeelsfunctionaris van de betreffende afdeling worden van het resultaat van het onderzoek op de hoogte gesteld.

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

C. Commissie van deskundigen

1. Indien het onder A resp. B gestelde niet leidt tot een voor de werknemer bevredigende oplossing, kan deze zijn klacht in laatste instantie voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten. De klacht wordt dan behandeld door een ad hoc commissie, bestaande uit één of meer ter zake deskundigen van die vakvereniging en van de AWWN. De commissie hoort partijen, stelt, zonodig ter plaatse, een onderzoek in en doet een uitspraak. Deze uitspraak is voor partijen bindend. Indien de commissie niet tot een gemeenschappelijke uitspraak komt, geeft zij de werkgever voor de verdere afhandeling advies.
2. Is de werknemer niet bij een vakvereniging aangesloten, dan kan hij zijn klacht via de functiewaarderingsdeskundige van de werkgever voorleggen aan de AWWN. Deze hoort partijen, stelt, zonodig ter plaatse, een onderzoek in en brengt advies aan de werkgever uit.

4. **Ingangsdatum van grondverklaring van het beroep**

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






Lucite CAO 2022-2026 final - signature request NAF

Final Audit Report

2022-08-09

Created:	2022-08-09
By:	Linda Mindertsma (linda.mindertsma@m-chem.com)
Status:	Signed
Transaction ID:	CBJCHBCAABAAWCzcl_VfxhipfVYDhHQeeskvN0drLjkd

"Lucite CAO 2022-2026 final - signature request NAF" History

-  Document created by Linda Mindertsma (linda.mindertsma@m-chem.com)
2022-08-09 - 10:04:30 AM GMT- IP address: 85.115.33.180
-  Document emailed to N Faase (nick.faase@m-chem.com) for signature
2022-08-09 - 10:05:13 AM GMT
-  Email viewed by N Faase (nick.faase@m-chem.com)
2022-08-09 - 11:47:31 AM GMT- IP address: 193.42.59.28
-  Document e-signed by N Faase (nick.faase@m-chem.com)
Signature Date: 2022-08-09 - 11:48:01 AM GMT - Time Source: server- IP address: 85.115.33.180
-  Agreement completed.
2022-08-09 - 11:48:01 AM GMT