

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

1 januari 2024 tot en met 31 maart 2025

voor

sonneborn

R E F I N E D P R O D U C T S



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

Sonneborn Refined Products BV

als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht

CNV te Utrecht

Zowel ieder afzonderlijk als gezamenlijk als partij ter andere zijde

is overeengekomen de tussen hen per 1 januari 2024 geëxpireerde collectieve arbeidsovereenkomst te verlengen voor de duur van 15 maanden, derhalve ingaande op 1 januari 2024 en eindigend per 31 maart 2025.



FNV
Postbus 9208
3506 GE Utrecht
088-3680368



CNV
Postbus 2525
3500 GM Utrecht
030 - 7511007
www.cnv.nl

INHOUDSOPGAVE

HOOFDSTUK 1	ALGEMENE BEPALINGEN
Artikel 1	Definities
Artikel 1a	Geen nawerking
Artikel 2	Algemene verplichtingen van CAO-partijen
Artikel 3	Algemene verplichtingen van de werkgever
Artikel 4	Algemene verplichtingen van de werknemer
HOOFDSTUK 2	INDIENSTTREDING EN ONTSLAG
Artikel 5	Indiensttreding en ontslag
HOOFDSTUK 3	DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR
Artikel 6	Dienstrooster en arbeidsduur
HOOFDSTUK 4	BELONING
Artikel 7	Functiegroepen en salarisschalen
Artikel 8	Toepassing van de salarisschalen
Artikel 9	Bijzondere beloning
Artikel 9a	Eenmalige uitkering
Artikel 10	Vakantietoeslag
Artikel 11	Eindejaarsuitkering en resultaatafhankelijke uitkering
HOOFDSTUK 5	VAKANTIE EN VERLOF
Artikel 12	Zon- en feestdagen
Artikel 13	Afwezigheid
Artikel 14	Vakantie
HOOFDSTUK 6	ARBEIDSONGESCHIKTHEID
Artikel 15	Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval
HOOFDSTUK 7	PENSIOEN
Artikel 16	Vervallen
Artikel 17	Pensioenregeling
HOOFDSTUK 8	OVERIGE REGELINGEN
Artikel 18	Vervallen
Artikel 19	Verzekeringen
Artikel 20	Tussentijdse wijzigingen
Artikel 21	Duur der collectieve arbeidsovereenkomst
HOOFDSTUK 9	SOCIAAL BELEID
Artikel 22	Algemeen
Artikel 23	Werkgelegenheid
Artikel 24	Beroepsprocedure
Artikel 25	Deeltijdarbeid
Artikel 26	Reorganisatie
Artikel 27	Arbeidsomstandigheden

Sonneborn Refined Products BV

Artikel 28	Jongerenplan/Werkervaringsplan
Artikel 29	Ongewenste intimiteiten
Artikel 30	Scholing en opleiding

BIJLAGE I	Functienaam/Functiegroep
BIJLAGE II	Salarisschalen
BIJLAGE III	Bbl-leerlingen
BIJLAGE IV	Vakbondsregelingen
BIJLAGE V	Wet Verbetering Poortwachter
BIJLAGE VI	Protocolafspraken

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever : Sonneborn Refined Products B.V.;
- b. vakbond : elk der partijen ter andere zijde die deze CAO zijn overeengekomen, te weten FNV en CNV Vakmensen;
- c. werknemer : de persoon in dienst van de werkgever waarvan de functie is opgenomen of behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst; als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de stagiair;
- d. maand : een kalendermaand;
- e. week : een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- f. dienstrooster : een regeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- g. normale voltijd arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- h. maandsalaris : het salaris als opgenomen in de salarisschalen in bijlage II;
- i. maandinkomen : het maandsalaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 9 lid 2 onder a;
- j. uurloon : 1/164,67 van het maandsalaris (deze definitie is ook van toepassing op de medewerker werkzaam in de vijfploegendienst)
- k. ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;
- l. BW : boek 7 titel 10 van het Burgerlijk Wetboek;
- m. partner : de echtgenoot/echtgenote of geregistreerde partner van de werknemer of de levenspartner waarmee de werknemer – met het oogmerk duurzaam samen te leven – een gezamenlijke huishouding voert, wanneer deze positie kan worden aangetoond door middel van een notarieel vastgelegd samenlevingscontract.

Artikel 1a Geen nawerking

Rechten voortvloeiend uit eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten (cao) komen met de inwerkingtreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao. De huidige cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao(en).

Artikel 2 Algemene verplichtingen van CAO-partijen

1. De werkgever en vakbonden zullen deze CAO naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen.
2. De vakbonden zullen met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze collectieve arbeidsovereenkomst door hun leden bevorderen en geen actie voeren of bevorderen die beoogt wijziging te brengen in deze CAO op een andere wijze dan omschreven in artikel 20. Ook zullen zij hun volledige medewerking aan de werkgever verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.
3. De werkgever zal geen actie voeren of steunen, die tot doel heeft wijziging te brengen in deze CAO op een andere wijze dan omschreven in artikel 20.
4. CAO-partijen zullen zich inspannen een bijdrage te leveren aan het voorkomen en bestrijden van ziekteverzuim.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze CAO bepaalde. De werkgever zal een exemplaar van deze CAO, alsmede van wijzigingen hierop, aan de werknemer uitreiken.
2. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze CAO.
3. De werkgever draagt zorg voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en zal daarbij de belangen van de werknemer behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever geeft daartoe de nodige aanwijzingen en voorschriften, stelt zonodig veiligheidsmiddelen ter beschikking en zorgt voor medische begeleiding. De werkgever biedt de werknemer 1 maal per 5 jaar de mogelijkheid tot periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek.
4. Op het moment dat duidelijk wordt dat werkzaamheden op een werkplek van duurzame aard zijn, dan worden de werkzaamheden uitgevoerd door een medewerker in dienst van Sonneborn.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven. De werknemer zal alle in de onderneming geldende regels naleven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voorzover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd en voorzover verband houdend met de werkzaamheden in het bedrijf, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd te houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
4. De werknemer, die de AOW gerechtigde leeftijd minus 10 jaar nog niet heeft bereikt, is gehouden ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voorzover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze CAO in acht neemt.
5. 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 maandinkomen te schorsen, overeenkomstig de desbetreffende bepalingen van het bedrijfsreglement en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan.
De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van de hierbedoelde werkzaamheden, verliest elke aanspraak op de in artikel 15 geregelde bovenwettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
6. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
7. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbowet zal de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften naleven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen gebruiken en volgens de geldende controlevoorschriften meewerken aan medische begeleiding.

HOOFDSTUK 2 INDIENSTTREDING EN ONTSLAG

Artikel 5 Indiensttreding en ontslag

1. Bij het aangaan van de dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een kortere termijn wordt overeengekomen. Bij een arbeidsovereenkomst met een tijdsduur van zes maanden of korter kan geen proeftijd worden overeengekomen.
2. Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan:
 - a. voor onbepaalde tijd
 - b. voor een bepaalde tijdsduur
 - c. voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamhedenDe werkgever zal het aantal dienstverbanden als bedoeld onder b en c zoveel als de bedrijfsvoering dat toestaat beperkt houden.
3. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden volgens de artikelen 678 en 679 BW en tijdens of bij het eindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1 van dit artikel, kan de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang worden beëindigd.
4. Een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijdsduur eindigt op het tijdstip genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
5. Een arbeidsovereenkomst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden eindigt bij het gereedkomen van het geheel van werkzaamheden waarvoor de arbeidsovereenkomst werd aangegaan.
6. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer. De werkgever zowel als de werknemer nemen daarbij de wettelijk bepaalde termijnen in acht. Hierbij geldt dat de termijn van opzegging ten minste een maand zal bedragen en dat de opzegging alleen tegen het einde van een kalendermaand kan geschieden.
7. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt van rechtswege, zonder opzegging op de dag waarop de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt. Bij een dienstverband voor onbepaalde tijd met een werknemer die de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt geldt voor zowel werkgever als werknemer een opzegtermijn van een maand.

HOOFDSTUK 3 DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR

Artikel 6 Dienstrooster en arbeidssduur

1. Iedere werknemer werkt volgens een van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale voltijd arbeidssduur aangeeft van 40 uur per week;
 - b. een tweeploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale voltijd arbeidssduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week;
 - c. een vijfplloegendienstrooster dat een periode van 5 aaneengesloten weken of een veelvoud hiervan omvat. De ingeroosterde arbeidssduur bedraagt gemiddeld 33,6 uur per week. Aanvullend kan een werknemer 8 maal 2 uur per jaar worden verplicht deel te nemen aan instructiebijeenkomsten. Deze worden aansluitend aan de werktijden van het dienstrooster ofwel in blokken van 4 of 8 uur op dagen aangrenzend aan een ochtend- of middagdienst georganiseerd. In plaats van voor instructiebijeenkomsten kan de werkgever de werknemer voor maximaal 16 uur inroosteren voor extra diensten.
2. De werknemer die werkzaam is in een dagdienstrooster of een tweeploegendienstrooster heeft recht op 12 ADV-dagen per kalenderjaar. Per maand wordt één ADV-dag opgebouwd. De 12 ADV-dagen worden in de vorm van individueel in het rooster vastgelegde ADV-dagen genoten, per maand een dag. Aanwijzing van deze dagen zal tenminste 3 maanden tevoren geschieden. Niet opgenomen ADV-dagen vervallen, ook indien de werknemer in geval van arbeidsongeschiktheid niet in staat was deze dag(en) te genieten.
3. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidssduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
4.
 - a. In de dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 06.00 uur en 19.00 uur;
 - b. in de tweeploegendienst wordt normaliter wisselend in ochtend- en middagdiensten gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 6:00 en 23:00 uur;
 - c. in de vijfplloegendienst wordt normaliter wisselend in ochtend-, middag en nachtdiensten gewerkt op alle dagen van de week gewerkt, afgewisseld door roostervrije dagen.
5. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week waarin de overplaatsing plaatsvindt.
6. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen daarover met de werkgever overleg te plegen.

- a. Vormgeving van dienstroosters geschiedt voor voltijders en deeltijders met in achtname van de toepasselijke wettelijke bepalingen en de volgende kaders:
 - de arbeidstijd bedraagt maximaal 9 uur per dienst;
 - de arbeidstijd bedraagt maximaal 48 uur per week;
 - de gemiddelde arbeidstijd bedraagt per 16 weken maximaal gemiddeld 40 uur per week;
 - de wekelijkse rust bedraagt minimaal 36 uur aaneengesloten per 7 etmalen of 72 uur aaneengesloten per 9 etmalen.
 - b. Voor het organiseren van werktijden (dus inclusief overwerk) geldt de Arbeidstijdenwet in acht moet worden genomen.
7. Uitsluitend op eigen verzoek bestaat voor werknemers met ingang van de eerste van de maand waarin zij onderstaande leeftijd hebben bereikt, in het kader van duurzame inzetbaarheid, de mogelijkheid vanaf 12 jaar voordat de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt hun werktijd te verminderen met 32 uren per kwartaal.

Als de werknemer op basis van de artikel 6 lid 7 van

- de cao Sonneborn die gold van 1 juli 2017 tot en met 30 april 2019 of
- de cao Sonneborn die gold van 1 mei 2019 tot en met 30 juni 2020

recht had op meer roostervrije tijd per maand dan hierboven in dit lid vermeld, blijven deze rechten gelden tot het moment dat de rechten zoals in lid 7 vermeld gelijk zijn of hoger dan die rechten. De rechten op basis van deze voorgaande cao's worden omgerekend in uren per kwartaal.

Over de niet-gewerkte tijd zal het salaris voor 85% worden doorbetaald.

Met de werkgever zal worden overlegd op welke wijze van deze regeling gebruik gemaakt zal worden. De werknemer mag deze uren en eventuele andere uren in nauwe samenspraak met de leidinggevende inzetten om structureel hersteltijd te organiseren voor zover de bedrijfssituatie dat toelaat. De werkgever staat in pincipe positief tegenover een dergelijke structureel georganiseerde hersteltijd.

Bij ziekte of vakantie vervallen deze uren zonder verdere compensatie.

Hetzelfde geldt voor niet binnen het desbetreffende kwartaal opgenomen uren.

Gebruikmaking van deze faciliteit heeft geen effect op de pensioengrondslag. Werken op vrije uren, dagen of diensten volgens bovenstaande regeling geeft geen aanspraak op overwerkvergoeding.

HOOFDSTUK 4 BELONING

Artikel 7 Functiegroepen en salarisschalen

1. a. De functies van de werknemers zijn op basis van een systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.
 - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal bestaande uit een aanloopschaal en een vakvolwassenschaal. De schalen zijn opgenomen in bijlage II bij deze overeenkomst.
2. a. De werknemer die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, kan worden ingeschaald in de aanloopschaal van de van toepassing zijnde salarisschaal. De aanloopschaal wordt in maximaal twee jaar doorlopen naarmate zijn voor de functie relevante kennis en ervaring toenemen. Met ingang van de eerstvolgende maand nadat de werknemer naar het oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt hij ingeschaald op het aanvangssalaris van de betreffende salarisschaal.
 - b. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 periodieken te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring – periodieken worden toegekend
 - c. Werknemers die tijdelijk een functie waarnemen welke hoger ingedeeld is dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt.

Deze werknemers worden extra beloond volgens het in artikel 8 lid 3 bepaalde.
3. a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
 - b. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 - c. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de daarop volgende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
4. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de omschrijving van zijn functie-inhoud, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, zijn schaalsalaris en eventueel van het aantal periodieken waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.

Artikel 8 Toepassing van de salarisschalen

1. a. Voor de werknemer die is ingedeeld in de vakvolwassenschaal vindt herziening van het schaalsalaris eenmaal per jaar plaats op 1 januari door toekenning van een periodiek totdat het maximum van zijn schaal is bereikt. De toekenning van een periodiek is gebaseerd op een normale functievervulling. De beoordeling vindt plaats door de directe chef, gezamenlijk met de naasthogere chef. Bij een minder dan normale beoordeling kan een periodiek worden onthouden dan wel een gedeeltelijke periodiek worden toegekend. In dat geval zal daarover tijdig met de betrokken werknemer worden gesproken. Bij een zeer goede beoordeling kan de verhoging meer dan een periodiek bedragen.
 - b. Indien de werknemer bij indiensttreding is ingedeeld in de vakvolwassenschaal, zal het aantal periodieken met ingang van 1 januari daarop volgend slechts dan met 1 worden verhoogd, indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden voor 1 juli. In geval van promotie op of na 1 juli kan de toekenning van een periodiek met ingang van 1 januari daarop volgend achterwege blijven.
2. In afwijking van het in lid 1 onder a bepaalde kan aan werknemers, uitsluitend in de volgende gevallen, een groter aantal periodieken worden toegekend:
 - a. indien een werknemer wordt gepromoveerd naar een hoger ingedeelde functie, wordt de werknemer ingeschaald op het oorspronkelijke schaalsalaris c.q. wordt hem het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal als schaalsalaris toegekend; de werknemer wordt hiertoe in de nieuwe salarisschaal zoveel periodieken toegekend als nodig zijn;
 - b. indien een werknemer om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in art. 7 lid 3 onder b, wordt gedemoveerd naar een lager ingedeelde functie, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het schaalsalaris vermeld bij het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal; de werknemer wordt hiertoe ten hoogste zoveel periodieken in de nieuwe salarisschaal als nodig zijn;
 - c. Een werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden als bedoeld in art. 7 lid 3 onder c, wordt overgeplaatst naar een functie in een lagere functiegroep, wordt ingedeeld in de lagere salarisschaal die bij deze functie hoort. Daarbij wordt de werknemer in de lagere salarisschaal het aantal periodieken toegekend waardoor zijn nieuwe salaris zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van het maximum aantal periodieken in de nieuwe salarisschaal hiervoor niet voldoende is, wordt het verschil tussen het oorspronkelijke salaris en het maximum salaris van de nieuwe salarisschaal omgezet in een persoonlijke toeslag.

Deze persoonlijke toeslag maakt geen deel uit van het maandsalaris en blijft op een vast bedrag gehandhaafd, met uitzondering van:

- Promotie en salarisverhoging
Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een salarisverhoging op basis van een beoordeling, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.
- Algemene salaris verhoging
Bij een algemene verhoging van de salarisschalen wordt de toeslag verminderd met een bedrag dat gelijk is aan 1/5 deel van het bedrag waarmee het salaris van de werknemer door de algemene salarisverhoging verhoogd wordt. Deze vermindering bedraagt per keer niet meer dan 1% van het schaalsalaris.

Voorbeeld afbouw persoonlijke toeslag bij algemene salarisverhoging:

Salaris = € 3.668

Persoonlijke toeslag = € 1.119

Algemene salarisverhoging = 1,25%

Salaris wordt verhoogd met € 45,85 (1,25% * € 3.668)

Afbouw persoonlijke toeslag met € 9,17 (1/5^e van algemene salarisverhoging € 45,85)

Totaal salaris € 3.713,85 + persoonlijke toeslag € 1.109,83 = € 4.823,68

Overgangsregeling

Voor werknemers die vóór 1 mei 2016, als gevolg van bedrijfsomstandigheden als bedoeld in art. 7 lid 3 onder c, zijn overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie geldt, in afwijking van het bovenstaande, een overgangsregeling. De werknemer wordt ingedeeld in de lagere salarisschaal die bij zijn nieuwe functie hoort. Daarbij wordt de werknemer in de lagere salarisschaal het aantal periodieken toegekend waardoor zijn nieuwe salaris zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van het maximum aantal periodieken in de nieuwe salarisschaal hiervoor niet voldoende is, wordt het verschil tussen het oorspronkelijke salaris en het maximum salaris van de nieuwe salarisschaal omgezet in een persoonlijke toeslag.

De persoonlijke toeslag blijft op een vast (nominaal) bedrag gehandhaafd. De persoonlijke toeslag stijgt niet op basis van algemene salaris verhogingen. Er vindt ook geen afbouw van de persoonlijke toeslag plaats.

Echter bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een salarisverhoging op basis van een beoordeling, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.

Voorbeeld:

Salaris € 3.668

Persoonlijke toeslag zonder afbouw (nominaal) € 1.119

Algemene salarisverhoging 1,25%

Salaris wordt verhoogd met 1,25% * € 3.668 = € 3.713,85

Totaal salaris € 3.713,85 + persoonlijke toeslag € 1.119 = € 4.832,85

Na het bereiken van de 60-jarige leeftijd wordt (het eventuele restant van) de persoonlijke toeslag niet meer afgebouwd.

3. De werknemer die een functie waarneemt welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie zoals bedoeld in lid 2 sub c, ontvangt daarvoor per volledig waargenomen

(halve) dienst een toeslag ten bedrage van (0,1%) 0,2% van het schaalsalaris bij 0 periodieken van zijn eigen salarisschaal. Deze toeslag wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie in een functiegroep met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

4. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

Artikel 9 Bijzondere beloning

1. Algemeen

De maandsalarissen, bepaald op grond van de artikelen 7 en 8, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand.

Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend, indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.

Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur, uitsluitend voor het afmaken van de normale dagtaak.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

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

- a. Deze toeslag bedraagt per maand voor de
2-ploegendienst 12% van het maandsalaris
5-ploegendienst 28% van het maandsalaris
- b. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij/zij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
- c. Voor werknemers uit de dagdienst die moeten invallen in ploegendienst gedurende 10 of minder diensten, gelden voor de beloning de bepalingen over overwerk en meeruren lid 3 van dit artikel. Indien dit invallen in een maand 11 of meer diensten duurt, geschiedt de beloning in die maand volgens de bepalingen van lid 2b van dit artikel.
- d. 1. Werknemers, die na gedurende 3 maanden onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst te zijn geweest, anders dan op eigen verzoek worden overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster, ontvangen na overplaatsing, in plaats van de toeslag die eventueel verbonden is aan hun nieuwe rooster, nog de toeslag verbonden aan hun oude rooster e.w.:

voor 2-ploegendienst gedurende 1/4 maand
voor 5-ploegendienst gedurende 3/4 maand

2. Werknemers die langer dan een half jaar onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst zijn geweest en als gevolg van bedrijfsomstandigheden worden overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster, ontvangen in de maand waarin de overplaatsing plaatsvond en in de daarop volgende maand nog de toeslag verbonden aan hun oude rooster, i.p.v. de toeslag die eventueel verbonden is aan hun nieuwe rooster.
3. De onder 2 bedoelde werknemers, die langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst zijn geweest, ontvangen aansluitend op de periode als bedoeld in lid 2 sub d.2 achtereenvolgens
 - gedurende 2 maanden 80%,
 - gedurende 2 maanden 60%,
 - gedurende 1 maand 40% en
 - gedurende 1 maand 20%van de oude toeslag, dan wel van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan hun nieuwe rooster.
4. De onder 2 bedoelde werknemers, die 5 jaar of langer onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst zijn geweest, ontvangen in plaats van het onder 3 bepaalde, aansluitend op de periode als bedoeld in lid 2 sub d.2 achtereenvolgens
 - gedurende 4 maanden 80%,
 - gedurende 4 maanden 60%,
 - gedurende 3 maanden 40% en
 - gedurende 3 maanden 20%van de oude toeslag, dan wel van het verschil tussen de oude en de nieuwe toeslag.
5. Werknemers, die ouder zijn dan 55 jaar en na 5 jaar of langer in ploegendienst geplaatst zijn geweest als gevolg van bedrijfsomstandigheden worden overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster, ontvangen in de maand waarin de overplaatsing plaatsvindt en in de daarop volgende maand nog de toeslag verbonden aan hun oude rooster, in plaats van de toeslag die eventueel verbonden is aan hun nieuwe rooster en daarna
 - gedurende 6 maanden 80%,
 - gedurende 6 maanden 60%,
 - gedurende 6 maanden 40% en
 - gedurende 6 maanden 20%van de oude toeslag, dan wel van het verschil tussen de oude en de nieuwe toeslag.
6. Werknemers, die ouder zijn dan 55 jaar en 25 jaar of langer in ploegendienst geplaatst zijn geweest, dan wel werknemers die ouder zijn dan 60 jaar kunnen schriftelijk een verzoek indienen om in aanmerking te komen voor plaatsing in een dagdienstrooster.

Indien een dergelijke functie niet vacant is, wordt de betrokken werknemer op een wachtlijst geplaatst, welke in volgorde van ploegendienstjaren wordt afgewerkt.

In de hierbedoelde situaties wordt de ploegentoeslag (gefixeerd op het geldbedrag ten tijde van de overplaatsing) naar de dagdienstfunctie gedurende (maximaal) 5 jaar doorbetaald. De werknemer mag de keuze maken voor uitbetaling van een equivalent van dit bedrag (berekend over 5 jaar) over een langere periode dan 5 jaar; het equivalent van dit bedrag wordt dan over deze langere periode verdeeld. Het totaalbedrag dat wordt betaald zal in beide situaties gelijk zijn. Bij het eindigen van het dienstverband, in verband met pensioen of anderszins, vindt geen uitbetaling plaats van het resterende totaalbedrag.

3. Overwerk en meeruren

a. Onder overwerk worden de uren verstaan die door een werknemer in opdracht van de werkgever worden gemaakt en waardoor de normale voltijd arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden. Voor deze uren gelden de volgende toeslagen (gebaseerd op het uurloon):

1. voor uren op maandag tot en met vrijdag tot 24.00 uur:	50%
2. voor uren op zaterdag vanaf 00.00 uur en op zondag:	100%
3. voor uren op feestdagen:	200%
4. voor uren op roostervrije dagen van personeel in de 5-ploegendienst	
a. voor uren op maandag tot en met vrijdag:	100%
b. voor uren op zaterdag:	150%
c. voor uren op zondag:	200%
d. voor uren op feestdagen:	300%

b. Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten zullen overwerkuren als bedoeld onder a. worden gecompenseerd in vrije tijd binnen 3 maanden na de desbetreffende overschrijding. De toeslag als bedoeld onder a. worden uitbetaald met de salarisbetaling. Indien de bedrijfsomstandigheden compensatie in vrije tijd naar het oordeel van de werkgever niet toelaten worden de overwerkuren, vermeerderd met de toeslag als bedoeld onder a. uitbetaald met de salarisbetaling.

c. Indien overwerkuren aansluiten op de eigen dienst (voorafgaand of na de dienst) gelden uitsluitend de toeslagen als bedoeld onder de punten 1, 2 en 3 onder a.

d. Wettelijk voorgeschreven pauzes, nodig geworden door overschrijding van de arbeidsduur volgens dienstrooster, worden tot een maximum van een half uur als overwerk betaald.

e. Onder meeruren wordt verstaan: de uren waarop de deeltijd-werknemer arbeid verricht en die gelegen zijn tussen zijn individueel overeengekomen arbeidsduur en de normale voltijd arbeidsduur. De deeltijd-werknemer ontvangt per meeruur een uurloon, vermeerderd met een toeslag van 30%.

In deze toeslag is begrepen het aandeel van de eindejaarsuitkering, de vakantie en de vakantietoeslag over de meeruren.

4. Verschoven uren

Er is sprake van verschoven uren indien een werknemer arbeid verricht buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 lid 6a dan wel buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden. De werknemer heeft voor verschoven uren recht op een toeslag. Deze toeslag bedraagt per uur:

- | | |
|--|------|
| a. voor uren op maandag tot en met zaterdag | 50% |
| b. voor uren op zondag | 100% |
| c. voor uren op feestdagen
van het uurloon. | 200% |

Indien het verrichten van overwerk of het werken op verschoven uren voor werknemer tot een ongewenste situatie leidt zal werkgever in redelijkheid hiermee rekening houden en indien mogelijk naar een andere passende oplossing zoeken. Voor overwerk dienen de werknemers in evenredigheid in aanmerking te komen.

5. Springen

Er is sprake van springen indien de werknemer in de ploegendienst door de werkgever wordt overgeplaatst naar een andere ploeg of dienst. In geval van springen heeft de werknemer, in afwijking van het onder 4 van dit artikel bepaalde, recht op een sprongtoeslag. Deze sprongtoeslag bedraagt per overgang twee uurlonen. Bij terugspringen wordt de toeslag alleen dan opnieuw betaald indien de werknemer gedurende zeven achtereenvolgende diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.

6. Extra opkomst

De werknemer die in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moet maken voor het verrichten van werkzaamheden, ontvangt daarvoor per keer een vergoeding ter hoogte van één uurloon.

7. Consignatie

a. Van consignatie is sprake indien de werknemer zich in opdracht van de werkgever buiten de bij zijn dienstrooster vastgestelde werktijden beschikbaar en bereikbaar moet houden om eventueel bedongen arbeid te verrichten welke onvoorzien van aard is en zo spoedig mogelijk moet worden verricht.

b. De werkgever kan afhankelijk van de plaatselijke omstandigheden het aantal achtereenvolgende dagen van een consignatie vaststellen. Een periode van consignatie kan maximaal 7 achtereenvolgende etmalen duren en kan maximaal 14 etmalen beslaan in een periode van 28 etmalen, terwijl tegelijkertijd in laatst genoemde periode minimaal twee maal een periode van 48 uur aaneengesloten geen arbeid mag worden verricht.

c. De werknemer die geconsigneerd is, heeft recht op een toeslag. De consignatie-toeslag maakt in beginsel geen deel uit van de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. De hoogte van deze toeslag is afhankelijk van de dag waarop en de lengte van de periode waarin een werknemer is geconsigneerd. De toeslag ziet er per etmaal als volgt uit:

1. 2,5 uurloon per etmaal consignatie op maandag t/m vrijdag;
2. 4,5 uurloon per etmaal consignatie op zaterdag of zondag;
3. 5 uurlonen per etmaal consignatie op een feestdag.

Matrix								
	ma	Di	wo	do	vr	za	zo	feestdag
0:00								
6:00								
12:00	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	4,5	4,5	5
18:00								
24:00								

De beloning wordt naar rato vastgesteld indien een werknemer slechts een gedeelte van het etmaal geconsigneerd is.

- d. Voor de werknemers die in een vast consignatierooster zijn ingedeeld, zal de consignatietoeslag maandelijks als een vast percentage van het maandsalaris op voltijdbasis worden uitbetaald, inclusief de daarover berekende vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. De hoogte van de consignatietoeslag varieert en wordt jaarlijks bepaald op basis van het individuele consignatierooster. In deze vaste toeslag wordt de beloning voor de consignatie op een feestdag meegenomen. Deze wordt op basis van de gewogen inzet in het consignatierooster evenredig over alle werknemers verdeeld.

In onderstaande tabel kan de vaste toeslag als percentage van het maandsalaris op voltijdbasis, berekend op basis van de matrix in lid c, per aantal weken consignatie op jaarbasis per werknemer worden afgelezen:

Ter toelichting van de berekening:

	Inzet per jaar	% maandsalaris
1	week	0,91%
2	weken	1,82%
3	weken	2,73%
4	weken	3,63%
5	weken	4,54%
6	weken	5,45%
7	weken	6,36%
8	weken	7,27%
9	weken	8,18%
10	weken	9,09%
11	weken	9,99%

Een week consignatie levert 17,07 uurlonen op ($5 \times 2,5 \times 15,5 / 24 + 2 \times 4,5$). Omdat op maandag tot en met vrijdag dagdiensten worden georganiseerd, behoeft een werknemer niet het gehele etmaal geconsigneerd te zijn, hetgeen verrekend is in de hoogte van de beloning. Doordat er gemiddeld 9,2 feestdagen in een kalenderjaar vallen, komt dit bij de consignatie van één medewerker uit op een totale beloning van 46 uurlonen ($9,2 \times 5$). Verrekend naar het aandeel van een week consignatie in de totale inzet per gemiddeld kalenderjaar komt dit neer op een beloning van 0,9 uurloon ($1 / 52,18 \times 46$). Indien het totaal van 17,97

uurloon (17,07 + 0,9) wordt verrekend tegen het uurloon (0,607% van het maandsalaris) levert dit op jaarbasis 10,90% van het maandsalaris op. Verdeeld over de maanden van het jaar betekent dit een vaste toeslag van 0,90861% van het maandsalaris.

- e. In relatie tot hetgeen bepaald is in artikel 4 lid 4 geldt voor het plannen van de consignatiediensten de volgende procedure:
 - 1. het jaarlijkse consignatierooster wordt in onderling overleg door de werknemers die in aanmerking komen voor consignatiediensten (werknemers die nog geen 57 jaar oud zijn en de werknemers van 57 jaar of ouder die hebben aangegeven boven die leeftijd nog consignatiediensten te willen uitvoeren) zelf ingevuld.
 - 2. indien het werknemers niet lukt om zelf het rooster volledig in te vullen, dan zal de leidinggevende in eerste instantie de werknemers die jonger zijn dan 57 jaar inroosteren en daarmee het rooster completeren. De werknemer die 57 jaar of ouder is maar jonger dan 60 jaar is, kan maximaal 5 maal per jaar verplicht worden een consignatieperiode van een week te vervullen. De werknemer 60 jaar of ouder is, kan maximaal 3 maal per jaar verplicht worden een consignatieperiode van een week te vervullen.
- f. Overige algemene uitgangspunten:
 - 1. Uitgangspunt is om bij de jaarlijkse vaststelling van het rooster zoals in artikel 9 lid 7 onder e aangegeven procedure het aantal weken consignatie in een kalenderjaar te beperken tot maximaal 11, waarbij een minimum geldt van 6 weken.
 - 2. Slechts in uitzonderingen -bij voorbeeld bij arbeidsongeschiktheid van ingeroosterde collega's- is (indien dit niet anderszins oplosbaar is) het voor beperkte duur mogelijk af te wijken van de in artikel 9 lid 7 sub f 1 genoemde aantal weken.
 - 3. Bij het inroosteren van medewerkers wordt rekening gehouden met onoverkomelijke bezwaren (medisch, thuissituatie, etc.).
- g. Bij oproep tijdens consignatie worden de gewerkte uren uitbetaald. De gewerkte uren starten op het moment van oproep en eindigen op het moment dat de werkzaamheden zijn afgerond. Als sprake is van extra opkomst eindigen de gewerkte uren op het moment dat de werknemer weer thuis aankomt. De bepalingen inzake overwerk en extra opkomst zijn onverkort van toepassing. Indien van eigen vervoer gebruik gemaakt wordt, is de bestaande kilometervergoedingsregeling van toepassing.
- h. De werknemer in de consignatieregeling heeft recht op een vergoeding voor het gebruik van zijn mobiele telefoon. De hoogte van deze vergoeding is € 13,36 per maand bruto. Dit bedrag wordt steeds geïndexeerd met hetzelfde percentage als waarmee de loonschalen worden verhoogd.
- i. Een werknemer heeft recht op acht aaneengesloten rusturen, wanneer hij arbeid heeft verricht vanuit een oproep tussen 22:00 en 04:00 en de volgende dag volgens het dienstrooster moet werken. De toekenning van deze rusturen is niet gekoppeld aan het aantal gewerkte uren, maar aan het tijdstip waarop de werknemer wordt opgeroepen. De rustregeling is van toepassing op oproepen

tussen 22:00 en 04:00 uur in de periode tussen zondagavond en vrijdagochtend. Rust dient zoveel mogelijk aansluitend aan de beëindiging van de betreffende werkzaamheden en in elk geval binnen het hieropvolgende etmaal vóór 16:00 uur worden genoten.

Een werknemer die tussen vrijdag 22:00 en zaterdag 6:00 uur én tussen zaterdag 22:00 en zondag 6:00 uur is opgeroepen en hieruit arbeid heeft verricht, behoeft op maandag niet volgens het dienstrooster te werken.

8. Verzuimuren

Indien een werknemer in dagdienst buiten zijn dienstrooster vanuit een oproep arbeid heeft verricht na 22:00 uur, worden hem ter verzekering van voldoende nachtrust, vanaf het begin van zijn eerstvolgende dienst in het hieropvolgende etmaal evenveel roosteruren vrijaf (verzuimuren) gegeven als hij na 22:00 uur arbeid heeft verricht. De betrokken werknemer kan evenwel geen recht op deze verzuimuren doen gelden, wanneer deze arbeid op of na 04:00 uur is aangevangen of zijn eerstvolgende dienst later dan 12 uur na het beëindigen van deze arbeid aanvangt. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen, zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

Volgtijdelijk worden eerst de rusturen uit artikel 9 lid 7 sub i genoten en daarna de verzuimuren.

9. Instructie-uren, werkoverleg en sessies rond veiligheid

De werknemer, werkzaam in een vijfploegdienstrooster, die deelneemt aan de verplichte instructie-bijeenkomsten buiten de normale arbeidsduur (zie artikel 6 lid 1, ontvangt daarvoor een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt 100% van een uurloon bruto per uur. De uren die uitgaan boven het in artikel 6 lid 1 aangegeven aantal worden vergoed tegen het geldende uurloon bruto per uur, inclusief de toeslag als aangegeven in artikel 9 lid 3. Er zal minimaal 2 uur en maximaal 8 uur per bijeenkomst worden vergoed.

Artikel 10 Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
2. De werknemer die gedurende het gehele vakantietoeslagjaar onafgebroken in dienst is, ontvangt in de maand mei een vakantietoeslag ten bedrage van 8,33% van 12 maal het inkomen over de maand mei, exclusief overwerkverdiensten, meer uren vergoeding voor deeltijdwerkers, extra uitkeringen en de vakantietoeslag, doch inclusief wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid. Voor de werknemer van 22 jaar en ouder die gedurende het gehele vakantietoeslagjaar in volledige dienst is geweest, geldt een minimum van € 2.489,-- gerekend vanaf 1 januari 2024 (€ 2.539,-- gerekend vanaf 1 oktober 2024).
3. Indien voor een werknemer gedurende het vakantietoeslagjaar een wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur, dan zal bij de vaststelling van de vakantietoeslag hiermee naar rato rekening worden gehouden.

4. Bij in- of uitdiensttreding zal aan de werknemer de vakantietoeslag worden toegekend naar rato van het dienstverband.

Artikel 11 Eindejaarsuitkering en resultaatafhankelijke uitkering

A. Eindejaarsuitkering

1. Werknemer heeft aanspraak op een eindejaarsuitkering, ter hoogte van het maandinkomen van december.
2. Bij in- of uitdiensttreding gedurende het kalenderjaar zal aan de werknemer de eindejaarsuitkering worden toegekend naar rato van het aantal volle kalendermaanden dat hij gedurende het kalenderjaar in dienst is geweest.

B. Resultaatafhankelijke uitkering

De volgende resultaatafhankelijke uitkering is overeengekomen:

Op de gebieden

- Milieu
- Veiligheid
- Volume
- Kwaliteit

worden jaarlijks met OR te realiseren doelstellingen afgesproken. Per gebied zijn onderstaande uitkeringen te bereiken bij het behalen van de afgesproken doelstellingen.

De uitkering over het jaar 2024 bedraagt:

Volume	Milieu (overtreding vergunning voorschriften)	Ongevallen met verzuim	Kwaliteit (aantal klachten)
80-100% € 80,00	15 t/m 20 € 80,00	3 t/m 5 € 80,00	100 t/m 150 € 80,00
100-110% € 135,39	10 t/m 14 € 135,39	1 of 2 € 135,39	50 t/m 100 € 135,39
110% € 190,77	t/m 10 € 190,77	0 € 190,77	<50 € 190,77

De resultaatafhankelijke uitkering wordt steeds geïndexeerd met hetzelfde percentage als waarmee de loonschalen worden verhoogd.

De resultaatafhankelijke uitkering wordt uitbetaald in maart van het jaar dat volgt op het jaar waarover de uitkering wordt berekend. De hoogte van de uitkering wordt berekend naar rato van de overeengekomen arbeidsduur. De hoogte van de uitkering wordt bovendien berekend naar rato van het aantal maanden dat de werknemer in het jaar waarover de uitkering wordt berekend in dienst was van de werkgever.

HOOFDSTUK 5 VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 12 Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, Koningsdag en in de lustrumjaren, 5 mei ter viering van de nationale bevrijdingsdag.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden 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 5-ploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster.
4. Voor de werknemer in dagdienst en de werknemer in 2-ploegendienst geldt dat, het maandinkomen wordt doorbetaald indien op een niet op zondag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt.
5. Werknemers in 5-ploegendienst die volgens het dienstrooster op een feestdag arbeid moeten verrichten ontvangen een toeslag van 200% van het uurloon per gewerkt uur op de feestdag. Neemt de werknemer een vrije dag op grond van de regels in artikel 14 lid 4a, dan vervalt deze toeslag. Een op een feestdag toegekende snipperdag zal niet van het vakantietegoed worden afgeschreven.

Artikel 13 Afwezigheid

1. a. In de hierna genoemde gevallen heeft de werknemer recht op betaald verlof gedurende de daarbij aangegeven tijd
 1. ondertrouw van de werknemer halve dag of dienst
 2. huwelijk van de werknemer twee aaneengesloten dagen of diensten
 3. huwelijk van (pleeg)kind, broer, (schoon)zus, zwager, (groot-, schoon-) ouder een dag of dienst
 4. 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer een dag of dienst
 5. 25-, 40-, 50- en 60 jarig huwelijk van (groot-, schoon-)ouder een dag of dienst
 6. 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer een dag of dienst
 7. overlijden van echtgeno(o)t(e), (pleeg- of stief)kind, schoonzoon/-dochter dag overlijden t/m dag uitvaart
 8. overlijden / uitvaart van (schoon)ouders twee dagen of diensten
 9. uitvaart van broer, (schoon)zus, zwager, grootouder een dag of dienst
 10. bevalling van de echtgenote van de werknemer een dag of dienst
 11. verhuizing van de werknemer een dag of dienst per jaar
- mits de werknemer de gebeurtenis bijwoont. Zo mogelijk kan de werkgever om overlegging van bewijsstukken vragen.

- b.
 1. De werknemer heeft recht op doorbetaald geboorteverlof van eenmaal de arbeidsduur per week, op te nemen binnen een termijn van vier weken vanaf de dag van de bevalling van de echtgenote of de geregistreerde partner van de werknemer, de partner met wie de werknemer samenwoont of de vrouw van wie de werknemer het kind erkent. De werknemer geeft onder overlegging van bewijsstukken, tijdig en tevoren kennis van het verzuim aan de werkgever.
 2. Als de werknemer gebruik gemaakt heeft van het verlof als bedoeld onder b sub 1 heeft hij het recht om daarnaast aanvullend geboorteverlof van maximaal 5 maal de arbeidsduur per week op te nemen. De werknemer heeft gedurende het aanvullend geboorteverlof recht op een uitkering van het UWV ter hoogte van 70% van het loon tot het maximum dagloon. De werkgever vult dit aan tot 100% van het maximum dagloon. De werknemer die aanvullend geboorteverlof wil opnemen meldt dit tijdig en tevoren aan de werkgever.
 - c. Voor zover dit niet in de vrije tijd van werknemer kan geschieden wordt verzuim wegens bezoek aan een (tand)arts tot maximaal twee uur en verzuim wegens bezoek aan een specialist tot maximaal een halve dag of dienst doorbetaald.
 - d. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakbonden verzuim met behoud van salaris toestaan voor deelneming aan bepaalde vakbondsactiviteiten. Het verzoek zal als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. De vakbondsactiviteiten waarvoor verzuim kan worden gevraagd, zijn nader omschreven in een door de vakbonden aan de werkgever ter beschikking gestelde lijst.
 - e. Er zal in overleg met de ondernemingsraad een regeling voor Zorgverlof worden vastgesteld met een maximum van tien (10) dagen per kalenderjaar met behoud van 100% salaris over de eerste 3 dagen en 70% over de volgende 7 dagen.
 - f. Verlof met behoud van salaris, voor een naar billijkheid te berekenen tijd, wordt verstrekt aan de werknemer bij verhindering de arbeid te verrichten wegens een plotselinge gebeurtenis, waarvoor zonder uitstel maatregelen genomen moeten worden. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit. Als de werknemer dat niet kan dan zal het verlof in mindering worden gebracht op het vakantieverlof.
2. De werkgever is niet gehouden het loon door te betalen in de volgende gevallen:
- a. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het eventueel geldende bedrijfsreglement;
 - b. de invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever hiervoor de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen; voordat tot de hiervoor bedoelde aanvraag wordt overgegaan zal met de vakbonden overleg worden gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;

- c. de voortzetting van de verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen), zal de werkgever de vakbonden ten minste een week voor het ingang van de verlenging daarvan mededeling doen, mits daarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen. Betreft het echter een vergunning die ten aanzien van het aantal betrokken werknemers en/of het aantal uren afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, dan zal de werkgever de hiervoor onder b omschreven procedure volgen.
- d. De leden b en c van dit artikel komen te vervallen zodra de inwerkingtreding van het beoogde nieuwe negende lid van artikel 7:628 BW, en de daarop gebaseerde ministriële regeling, de Calamiteitenregeling dit noodzakelijk maakt. Vanaf de inwerkingtreding gelden de dan geldende wettelijke bepalingen en de daarop gebaseerde uitvoeringsregeling(en).

Artikel 14 Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari t/m 31 december.
2. a. Iedere werknemer heeft per vakantiejaar recht op 25 dagen of diensten vakantie.

De navolgende werknemers ontvangen met ingang van de maand waarin zij de desbetreffende leeftijd bereiken de in de onderstaande tabel aangegeven extra vakantie:

werknemers van 16 en 17 jaar:	3 dagen of diensten
werknemers van 40 t/m 44 jaar:	1 dag of dienst
werknemers van 45 t/m 49 jaar:	2 dagen of diensten
werknemers van 50 t/m 54 jaar:	3 dagen of diensten
werknemers van 55 t/m 59 jaar:	4 dagen of diensten
werknemers vanaf 60 jaar:	5 dagen of diensten

Voor bbl-leerlingen geldt hetgeen in bijlage III is bepaald.

- b. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de 1e van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de 1e van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, de werknemer zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
3. a. Als regel zal per jaar 3 weken aaneengesloten vakantie worden vastgesteld. Op verzoek van de werknemer kan in overleg met de werkgever een vakantie van langer dan 3 weken aaneengesloten worden vastgesteld. De aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld op het door de werknemer gewenste tijdstip, voor zover de eisen van het bedrijf zich naar het oordeel van de werkgever hiertegen niet verzetten. Als een werknemer in een kalenderjaar niet minimaal drie weken vakantie heeft opgenomen, dan moeten deze uiterlijk voor 1 april van het volgende kalenderjaar door de werknemer worden

opgenomen. Als dat niet gebeurt dan kunnen deze vakantiedagen in overleg met de werknemer door de werkgever worden vastgesteld.

- b. In afwijking van het bepaalde onder a. kan de werkgever voor alle of een deel van de werknemers in overleg met de ondernemingsraad een collectieve vakantie vaststellen.
 - c. Als een werknemer bij de werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van salaris als bedoeld in lid 7 van dit artikel voldoende zijn voor de in sub b bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat betrokken werknemer:
 - 1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort werkzaamheden moet verrichten en/of
 - 2. zoveel snipperdagen reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld in sub c en/of
 - 3. teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
 - d. Bij het opnemen van de aaneengesloten vakantie door een werknemer in de 5-ploegendienst wordt het aantal opgenomen dagen volgens het geldende rooster afgeboekt.
4. Registratie van de vakantierechten
- a. De werkgever heeft een registratiesysteem gebaseerd op de vakantiewetgeving.
 - b. Door middel van het registratiesysteem worden opgenomen vakantierechten jaarlijks als volgt afgeschreven:
 - 1. eerst de 20 wettelijke vakantiedagen
 - 2. vervolgens de voor de individuele werknemer geldende bovenwettelijke vakantierechten, te beginnen bij de aanspraken die het dichtst tegen de verjaringstermijn van 5 jaar aan zitten
5. a. De vakantiedagen die overblijven na aftrek van de aaneengesloten vakantie als bedoeld in lid 3, gelden als snipperdagen. Het moment waarop de snipperdagen worden opgenomen wordt door de werkgever vastgesteld op het door de werknemer gewenste tijdstip, voor zover de eisen van het bedrijf zich naar het oordeel van de werkgever hiertegen niet verzetten en met dien verstande dat de snipperdagen redelijk over het vakantiejaar moeten worden gespreid.
- b. De werkgever kan van de snipperdagen ten hoogste 3 dagen als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het vakantiejaar na overleg met de ondernemingsraad geschiedt.
 - c. Indien de aaneengesloten vakantie als bedoeld in lid 3 samenvalt met een vaste snipperdag als bedoeld in lid 5 sub b of met een feestdag als bedoeld in artikel 12, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever (of bij toepassing van lid 3 sub b de

ondernemingsraad) er de voorkeur aan geeft de vaste snipperdag aan te merken als snipperdag als bedoeld in lid 5 sub a.

6. 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. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - het naleven van een oproep als dienstplichtige ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst, anders dan voor oefening en opleiding
 - het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband.
 - c. In geval van arbeidsongeschiktheid worden de vakantierechten - inclusief de bovenwettelijke vakantierechten- opgebouwd en opgenomen zoals dat in de vakantiewetgeving voor de wettelijke vakantiedagen is vastgesteld.
7. Vakantie bij uitdiensttreding
 - a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer, indien het bedrijfsbelang zulks toelaat, in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat deze vakantiedagen niet in de opzeggingstermijn mogen zijn begrepen.
 - b. Indien de werknemer de hem toekomstige vakantiedagen niet heeft opgenomen, zullen hem deze worden uitbetaald.
 - d. De werkgever heeft het recht bij het eindigen van de dienstbetrekking het over teveel genoten vakantie- en/of snipperdagen doorbetaalde salaris bij de laatste salarisbetaling te verrekenen.
 - e. 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 nog toekomt.
8. Uitvoeringsbepaling
 - a. De werkgever zal de wensen van de werknemer ten aanzien van de vaststelling van de vakantie inwilligen, tenzij gewichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

Bij individueel uitgevoerde functies zal de werkgever binnen 2 weken op een vakantieaanvraag reageren. In overleg met de ondernemingsraad worden afspraken gemaakt met betrekking tot de wijze van vakantieafstemming voor groepen werknemers.

- b. De wettelijke vakantiedagen (20 per jaar bij een voltijddienstverband; deeltijders pro rata) die niet zijn opgenomen, vervallen na 6 maanden gerekend vanaf de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. De bovenwettelijke vakantiedagen (vakantiedagen boven het wettelijke aantal) die niet zijn opgenomen, verjaren na 5 jaar gerekend vanaf de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
De werkgever moet de werknemer in de gelegenheid stellen zijn verlof op te nemen.

HOOFDSTUK 6 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 15 Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet Arbeid en Zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende ten hoogste de eerste 52 weken van de voor hem geldende wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen, worden doorbetaald.
2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het netto maandinkomen.
3. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
Gedurende ten hoogste de tweede 52 weken van de voor hem geldende wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen, worden doorbetaald.
4. Indien werknemer voldoet aan de verplichtingen die aan hem worden gesteld in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter zal de hierboven onder 3 genoemde wettelijke doorbetaling worden aangevuld tot 100% van het netto maandinkomen gedurende maximaal 52 weken.
5. Onder netto-inkomen als bedoeld in het 2e lid wordt verstaan het gedeerde inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen, indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
6. De in lid 2 en lid 4 bedoelde bovenwettelijke uitkeringen c.q. aanvullingen worden beëindigd, wanneer de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt en worden niet toegekend aan werknemers die de AOW gerechtigde leeftijd zijn gepasseerd.
7. De in lid 2 en lid 4 bedoelde uitkeringen c.q. aanvullingen worden niet toegekend, indien de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan eigen schuld van de betrokken werknemer dan wel geen wettelijke loondoorbetaling bij ziekte of geen uitkering krachtens de Ziektewet resp. de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering wordt verstrekt anders dan op grond van het toepassen van wachtdagen.

8. De werkgever heeft het recht na overleg met de ondernemingsraad de in dit artikel geregelde bovenwettelijke uitkerings- en aanvullingsregeling geheel of ten dele in te trekken voor de werknemer die de controle-voorschriften overtreedt of misbruik maakt van deze regeling.
9. Ingeval de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding van (inkomens-) schade kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.
10. Na 2 jaar arbeidsongeschiktheid zal werkgever met maatwerk oplossingen voor de (deels) arbeidsongeschikte werknemer komen. Desgewenst kunnen de vakbonden in het periodiek overleg naar deze oplossingen vragen.

HOOFDSTUK 7 PENSIOEN

Artikel 16 Vervallen

Artikel 17 Pensioenregeling

1. Werknemer neemt deel aan de collectieve pensioenregeling van werkgever, zijnde een middelloonregeling met voorwaardelijke indexatie en een maximale werkgeverspremie ondergebracht bij Pensioenfonds PGB, indien en zodra werknemer voldoet aan de voorwaarden zoals genoemd in het pensioenreglement.
2. Alle rechten en verplichtingen met betrekking tot de pensioenregeling zijn omschreven in de pensioenovereenkomst, bestaande uit deze pensioenclausule en het pensioenreglement (welke gedownload kan worden op www.pensioenfondspgb.nl).
3. De kosten voor de pensioenregeling worden door werkgever en werknemer gezamenlijk gedragen. Werkgever zal voor betaling van de totale premie aan Pensioenfonds PGB zorgdragen.
 - a. In 2021 is de totale premie voor de uitvoering van de pensioenregeling gelijk aan 27,54% van de som van de pensioengrondslagen verhoogd met een opslag in verband met leeftijdsafhankelijke elementen. De eigen bijdrage bedraagt momenteel 6,3% van de pensioengrondslag.
 - b. Het maximum premiepercentage voor de werkgever bedraagt 22,52% van de pensioengrondslag.
 - c. Als de totale premie in de toekomst stijgt, dan treden de partijen in overleg over ofwel het versoberen van de pensioenregeling ofwel het verhogen van de eigen bijdrage.
 - d. Als de premie (premie exclusief opslag in verband met leeftijdsafhankelijke elementen) in de toekomst daalt tot 25,82% van de som van de pensioengrondslagen, dan zal de eigen bijdrage van de deelnemers worden verlaagd op basis van een 50-50 verdeling tussen werkgever en medewerker.
 - e. Als de premie (premie exclusief opslag in verband met leeftijdsafhankelijke elementen) in de toekomst daalt onder de 25,82% van de som van de pensioengrondslagen, dan zal de eigen bijdrage van de deelnemers worden verlaagd in dezelfde verhouding als de oorspronkelijke verhouding werknemersbijdrage/werknemersbijdrage conform de afspraken zoals vastgelegd in de CAO 2015-2016 (oorspronkelijke verhouding werknemersbijdrage tot het totaal van de premie: 4,5%/25,82%).
4. Per 1 januari 2021 is het volgende in de pensioenregeling gewijzigd:
Het partnerpensioen is per 1 januari 2021 op risicobasis in plaats van op opbouwbasis. Dit betekent dat het verzekerde nabestaandenpensioen tijdens dienstverband gelijk blijft. Na uitdiensttreding en bij pensionering is er geen nabestaandenpensioen meer verzekerd, maar kan een deel van het

ouderdomspensioen worden omgeruild om alsnog een nabestaandenpensioen mee te verzekeren. Het nabestaandenpensioen wat er tot nu toe is opgebouwd blijft ongewijzigd.

HOOFDSTUK 8 OVERIGE REGELINGEN

Artikel 18 Vervallen

Artikel 19 Verzekeringen

De werknemer kan op basis van vrijwilligheid deelnemen aan een door de werkgever af te sluiten:

- collectieve WIA-hiaat verzekering. De premie voor deze verzekering is volledig voor rekening van de werknemer;
- collectieve WIA-excedentverzekering. De premie voor deze verzekering is voor 1/3 voor rekening van de werknemer en voor 2/3 voor rekening van de werkgever;
- collectieve ANW-hiaatverzekering. De premie voor deze verzekering is volledig voor rekening van de werknemer;
- collectieve Zorgverzekering. De premie voor deze verzekering is voor rekening van de werknemer.

Artikel 20 Tussentijdse wijzigingen

1. Wijziging van deze CAO tijdens de looptijd is alleen mogelijk als naar het oordeel van de partijen bijzondere omstandigheden die zij aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien, een dergelijke wijziging rechtvaardigen.
2. Als één van de partijen bijzondere omstandigheden als bedoeld in het eerste lid aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partijen bij aangetekend schrijven verzoekt een wijziging van de cao te overwegen, zijn partijen tot gezamenlijk overleg hierover verplicht.
3. Het overleg als bedoeld in het tweede lid moet binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek zijn beëindigd. Als de partij aan werkgeverszijde en de meerderheid van de partijen aan werknemerszijde in voorkomend geval gezamenlijk een andere termijn wensen, zal die termijn gelden in plaats van de genoemde twee maanden.
4. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen de geldende termijn geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze cao met inachtneming van een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.
5. Partijen zullen bij een tussen hen gerezen geschil verband houdend met de uitleg of toepassing van deze cao, geen staking of uitsluiting toepassen. Zij zullen geen tussen hen gerezen geschil aan de rechter voorleggen voordat zij gezamenlijk hebben geprobeerd een oplossing te vinden. Daarvoor zal de partij die van mening is dat de andere partij deze cao niet op de juiste wijze heeft uitgelegd, toegepast of niet heeft nageleefd, aan de andere partij binnen een maand nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk en beargumenteerd verzoeken de uitleg of toepassing te herzien of de bepalingen van de cao in acht te nemen.
Een dergelijk verzoek verplicht de partijen tot overleg over een gezamenlijke oplossing, tenzij het verzoek onmiddellijk wordt ingewilligd. Pas wanneer binnen

twee maanden nadat het geschil bij de andere partij op de omschreven wijze is
aangebracht geen oplossing tot stand is gekomen, kan het geschil aan de rechter
worden voorgelegd.

Artikel 21 Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een tijdvak dat op 1 januari
2024 aanvangt en eindigt op 31 maart 2025 van rechtswege, zonder dat enige
opzegging is vereist.

HOOFDSTUK 9 SOCIAAL BELEID

Artikel 22 Algemeen

Met inachtneming van het bepaalde in het geldende reglement voor de ondernemingsraad zal de werkgever de ondernemingsraad periodiek inlichten en raadplegen omtrent de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen, en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid.

Het sociaal verslag zal tenminste 14 dagen voor de bespreking in de ondernemingsraad ter visie van het personeel gelegd dan wel op aanvraag van een personeelslid ter beschikking worden gesteld.

Artikel 23 Werkgelegenheid

1. De werkgever zal de vakbonden, indien zij de wens daartoe te kennen geven, twee keer per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming. Daarbij kan in het bijzonder aandacht worden gegeven aan de mate van inleenarbeid, milieu, opleidingen en ziekteverzuim, een en ander onverlet de taak en de bevoegdheden van de ondernemingsraad.
2. Rekening houdend met de taak en de positie van de Ondernemingsraad, alsmede rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering, zal:
 - a. de werkgever bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming de werknemers (in die onderneming) de gelegenheid bieden hiernaar te solliciteren.
 - b. de werkgever teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen alle daarvoor relevante vacatures (volledige en deeltijdvacatures alsmede vacatures voor tijdelijke werkzaamheden) melden aan het desbetreffende UWV. c.q. afmelden.
 - c. de werkgever als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenkt aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers).
 - d. de werkgever het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is zal de Ondernemingsraad hierover worden geïnformeerd; onverminderd de bevoegdheid van de vakbonden hierover inlichtingen te vragen.

Artikel 24 Beroepsprocedure

De werkgever zal in nauw overleg met de Ondernemingsraad een regeling opstellen, die werknemers in de gelegenheid stelt om beroep aan te tekenen tegen de beslissingen van hun leidinggevende(n), die als kennelijk onredelijk worden ervaren. De regeling gaat van kracht, zodra de Ondernemingsraad heeft ingestemd met het door de bedrijfsleiding ingediende voorstel.

Artikel 25 Deeltijdarbeid

De werkgever heeft geen principieel bezwaar tegen deeltijdarbeid. Verzoeken daartoe zullen worden afgehandeld overeenkomstig de Wet flexibel werken.

Artikel 26 Reorganisatie

1. Het streven van de werkgever is erop gericht onvrijwillig ontslag zoveel mogelijk te voorkomen. Wel kunnen er ontwikkelingen zijn waardoor arbeidsplaatsen wegvallen en waardoor de inhoud van werkzaamheden verandert. Waar nodig zal de werkgever een actief om-, her- en bijscholingsbeleid voeren om in dat kader passende oplossingen te vinden, zoals verplaatsing of tewerkstelling in een andere sector op zo mogelijk hetzelfde niveau. Van de werknemers wordt verwacht dat zij zich bereid tonen aan dit beleid mee te werken.
2. Over een voornemen tot reorganisatie waarbij sprake is van onvrijwillig ontslag, zullen de vakbonden worden ingelicht.
3. De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de werknemers sociale consequenties zijn verbonden, de ondernemingsraad en de vakverenigingen inlichten. De wijze van uitvoering van het onderzoek en de wijze van informatie aan het personeel vormen een punt van overleg met de ondernemingsraad.
4. De betrokken werknemers worden zo goed en zo vroeg mogelijk geïnformeerd over een voornemen tot reorganisatie en de verdere besluitvorming dienaangaande.
5. In geval de werkgever tot het weer-aannemen van personeel overgaat, zal door hem als regel voorrang worden gegeven aan die sollicitanten die het langste dienstverband bij de werkgever hadden, dat niet meer dan een jaar is verlopen sedert hun ontslag - als bedoeld in lid 1 - en het bedrijfsbelang zich tegen hun aanstelling niet verzet.

Artikel 27 Arbeidsomstandigheden

1. De werkgever streeft naar goede en veilige arbeidsomstandigheden, alsmede naar organisatie en werk waarbij de werknemer zijn gaven en bekwaamheden zo goed mogelijk kan benutten en ontwikkelen en waarbij ieder in zijn functie in staat wordt gesteld verantwoordelijkheden te dragen.
2. a. De werkgever zal bij voortdurend zijn beste zorg wijden aan de fysieke arbeidsomstandigheden, o.a. door:
 - het treffen van daarop gerichte maatregelen voor zijn werknemers;
 - het geven van voorlichting aan en het plegen van overleg met de ondernemingsraden inzake de veiligheid;
 - het geven van informatie en instructies aan werknemers over gevaren bij het werk, de daarmee verband houdende veiligheidsregels en de door hen te nemen maatregelen bij storingen en onregelmatigheden;

- het, waar nodig, ter beschikking stellen van persoonlijke beschermingsmiddelen.
- b. De werknemer zal de eigen veiligheid en die van zijn medewerkers naar vermogen in acht nemen. Hij doet dat door:
 - zich op de hoogte te stellen van de voorschriften, de opgestelde veiligheidsregels in acht te nemen en de gegeven instructies op te volgen;
 - op elk overlegniveau waarin hij betrokken is een bijdrage te leveren ter instandhouding, en zo mogelijk verbetering, van de veiligheid;
 - het melden van zijns inziens bestaande gevaren bij zijn chef;
 - de ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken.
- c. De werkgever zal waar mogelijk zorgen voor een doelmatige uitrusting en organisatie van de in zijn bedrijven bestaande diensten ten behoeve van de hulpverlening aan individuele werknemers.

Artikel 28 Jongerenplan/werkervaringsplan

1. Tijdens de looptijd van deze CAO zal de werkgever drie (3) werkervaringsplaatsen beschikbaar stellen boven de normale bezetting. In het kader van een regionale aanpak in samenwerking met enkele andere bedrijven in de regio, SWA Uitzendorganisatie B.V., OVP en het Nova College in Beverwijk is daarbij gekozen voor een leer-/werkproject. Dit project omvat het opdoen van werkervaring in één van de deelnemende bedrijven, naast een opleidingstraject van negen (9) lesweken. Het totale pakket is erop gericht om werkzoekenden met enige afstand tot de arbeidsmarkt het niveau van basisoperator te laten behalen. De opleiding tot basisoperator, zoals die wordt verzorgd door het Nova College in Beverwijk, is een landelijk erkende opleiding, waar basiskennis en grondbeginselen worden gedoceerd. Deze opleiding vormt een goede voorbereiding op vervolgopleidingen in de Procesindustrie.
2. In het kader van genoemd leer-/werktraject is afgesproken dat de deelnemers een arbeidsvoorwaardenpakket krijgen aangeboden, gebaseerd op de CAO van het betreffende bedrijf waarin betrokkenen zijn tewerkgesteld. Er zijn evenwel enkele afwijkende bepalingen:
 - . Er zal sprake zijn van een jaarcontract met de SWA Uitzendorganisatie B.V. en een detachering bij de werkgever.
 - . De beloning in dit project zal voor alle deelnemers gelijklopend zijn. Hierbij geldt als richtlijn 130% van het wettelijk minimumloon.
 - . De in de CAO voorkomende extra uitkering zal in dit project na het jaar van detachering door de werkgever als bonus-uitkering betaalbaar worden gesteld.
 - . Pensioenafspraken in deze CAO zijn niet van toepassing.
 - . De voor de stage in ploegendienst geldende toeslag wordt alleen over de stageperiode betaald.
3. De promotie-, wervings- en selectiekosten worden over de deelnemende bedrijven in het project gelijkelijk verdeeld.
4. Er is een coördinatiegroep gevormd vanuit de deelnemende bedrijven. Deze coördinatiegroep heeft regelmatig overleg, is aanspreekpunt voor de SWA-

begeleider van het project en is verantwoordelijk voor de uitvoering van het praktijkdeel van de werkervaringsperiode.

Artikel 29 Ongewenste intimiteiten

Werkgever beschouwt ongewenste intimiteiten op de werkplek als volkomen ontoelaatbaar en zal dit standpunt bij herhaling bevestigen.

In voorkomende gevallen kan degene die zich in dit opzicht ongewenst bejegend voelt, contact opnemen met de ARBO-dienst als vertrouwensinstantie.

Artikel 30 Scholing en opleiding

1. Middels functioneringsgesprekken waarbij nadrukkelijk aandacht wordt gevraagd voor opleidingswensen terzake van de persoonlijke inzetbaarheid – zowel intern als extern – zullen individuele opleidingsplannen worden opgesteld. Deze plannen zullen tezamen een bedrijfsopleidingsplan vormen welke met de OR besproken wordt.
2. Het opleidingsbeleid binnen de onderneming wordt afgestemd met de Ondernemingsraad.
Voor het beleid ten aanzien van de vergoeding van uren in het kader van het bijwonen van een opleiding geldt, zoals ook in de regeling met de OR is opgenomen, het volgende:
Indien sprake is van door de werkgever verplicht gestelde opleidingen (opgenomen in de regeling met OR) geldt, voorzover die opleiding in opdracht van het bedrijf buiten werktijd gevolgd moet worden, dat de uren aanwezigheid die uitgaan boven de in artikel 6 lid 1 genoemde 16 uren, als overwerk worden vergoed. Hierbij geldt dat voor een opleidingsdag in dit verband maximaal 8 uur wordt vergoed. Indien een opleidingsdag derhalve langer duurt dan 8 uur dan worden de meeruren niet vergoed (zie ook artikel 9 lid 9).
Sonneborn zal de vakbonden informeren zodra de opsomming van de verplicht gestelde opleidingen in de regeling met de OR wijzigt. Indien nodig zal daarover worden onderhandeld met vakbonden.
3. Ten aanzien van de uren voor het bijwonen van een cursus. in het kader van voor de functie of bedrijf relevante opleidingen, wordt, voor zover die opleiding alleen buiten werktijd gevolgd kan worden, 100% van het geldende bruto uurloon vergoed. Hierbij geldt dat voor een opleidingsdag in dit verband maximaal 8 uur wordt vergoed.

BIJLAGE I

Funcienaam/Functiegroep

Groep 2 (0 tot en met 49,5 Orbapunten)

Op dit moment geen functies in deze groep.

Groep 3 (50 tot en met 69,5 Orbapunten)

Op dit moment geen functies in deze groep.

Groep 4 (70 tot en met 89,5 Orbapunten)

Medewerker Logistiek (Logistiek)

Groep 5 (90 tot en met 109,5 Orbapunten)

Pomp Operator (Logistiek)

Groep 6 (110 tot en met 129,5 Orbapunten)

Operator (Productie)

Magazijnbeheerder (Purchasing)

Groep 7 (130 tot en met 149,5 Orbapunten)

Project Administrator (Engineering)

Administratief Medewerker Finance (Finance)

Onderhoudsmonteur (Maintenance)

Senior Operator (Productie)

Medewerker Inkoop (Purchasing)

QC Analist (QC)

Groep 8 (150 tot en met 169,5 Orbapunten)

Customer Service Representative (Customer Service)

GL Accountant (Finance)

Supervisor Logistiek (Logistiek)

Supervisor Logistiek Drumming (Logistiek)

Onderhoudsspecialist (Maintenance)

Hoofdoperator (Productie)

Medewerker Inkoop Supply Chain (Supply Chain)

Manufacturing Support Chemist (Technology)

QC Analist 5-PD (QC)

Senior QC Analyst (QC)

IT Systeembeheerder (IT)

Groep 9 (170 tot en met 189,5 Orbapunten)

Senior Customer Service Representative (Customer Service)

Commissioning Engineer (Engineering)

Automation Specialist (Maintenance)

Planner/Werkvoorbereider (Maintenance)

Sonneborn Refined Products BV

Technisch Inkoper (Purchasing)
Regulatory Affairs Officer (QA & EHS)
Associate R&D Chemist (Technology)
Supervisor Logistiek Bulk (Logistiek)
Transport Coördinator (Logistiek)
Supervisor QC 5-ploegen (QC)

Groep 10 (190 tot en met 209,5 Orbapunten)

Credit Manager (Finance)
International Payroll & HR Coordinator (HR)
Maintenance Engineer (Maintenance)
Maintenance Engineer EI&A (Maintenance)
Supervisor E&I (Maintenance)
Supervisor TD (Maintenance)
Supervisor Dagdienst (Productie)
Supervisor Shift (Productie)
Medewerker Planning (Supply Chain)
Supply Planner (Supply Chain)
R&D Chemist (Technology)

Groep 11 (210 tot en met 234,5 Orbapunten)

Senior Engineer (Engineering)
Controller (Finance)
HR Business Partner (HR)
Plant Supervisor (Productie)
Supervisor Inkoop (Purchasing)
Environmental Coordinator (EHS)
Health & Safety Coordinator (EHS)
QA Officer (QA & EHS)
Senior R&D Chemist (Technology)

BIJLAGE II

SALARIS - SCHAAL PER 1 JANUARI 2024 (verhoging van 5,00 %)											
FUNCTIEGROEP	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
FUNCTIEPUNTEN-GRENZEN PER SCHAAL IN ORBAPUNTEN	0	50	70	90	110	130	150	170	190	210	
	TOT	TOT	TOT	TOT	TOT	TOT	TOT	TOT	TOT	TOT	
	49.5	69.5	89.5	109.5	129.5	149.5	169.5	189.5	209.5	234.5	
SCHAALAFSTAND		2,95%	3,10%	3,40%	3,85%	4,45%	5,20%	5,70%	11,10%	11,34%	
AANLOOPSCHAAL											
A	periodieken	2583	2659	2742	2834	2943	3073	3233	3419	3797	4228
B	periodieken	2636	2712	2797	2892	3003	3137	3300	3487	3875	4316
C	periodieken	2689	2768	2852	2952	3065	3200	3368	3560	3956	4398
D	periodieken	2745	2827	2915	3014	3129	3271	3434	3635	4038	4493
VAKVOLWASSENSCHAAL											
0	periodieken	2802	2884	2976	3074	3194	3337	3511	3708	4122	4589
1	periodieken	2858	2945	3037	3137	3262	3405	3582	3786	4207	4684
2	periodieken	2919	3003	3098	3203	3325	3474	3655	3860	4291	4786
3	periodieken	2975	3065	3157	3267	3394	3542	3728	3938	4383	4884
4	periodieken	3030	3124	3217	3330	3458	3610	3796	4016	4472	4988
5	periodieken	3087	3182	3279	3394	3526	3680	3868	4097	4563	5093
6	periodieken	3143	3241	3340	3456	3590	3746	3941	4178	4655	5198
7	periodieken	-	3299	3403	3523	3656	3819	4014	4263	4751	5303
8	periodieken	-	-	3462	3584	3720	3888	4085	4347	4848	5418
9	periodieken	-	-	-	3648	3787	3956	4158	4431	4948	5529
10	periodieken	-	-	-	-	3854	4026	4229	4522	5051	5645
11	periodieken	-	-	-	-	-	4093	4300	4615	5152	5767
12	periodieken	-	-	-	-	-	-	4374	4708	5259	5886
13	periodieken	-	-	-	-	-	-	-	4800	5367	6009
14	periodieken	-	-	-	-	-	-	-	-	5477	6135
15	periodieken	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6264
Perc. periodiek van de nullijn waarde periodiek		2,00%	2,12%	2,05%	1,98%	2,10%	2,05%	2,02%	2,11%	2,07%	2,10%
waarnemingen per dienst		5,60	5,77	5,95	6,15	6,39	6,67	7,02	7,42	8,24	9,18

Sonneborn Refined Products BV

SALARIS - SCHAAL PER 1 OKTOBER 2024 (verhoging van 2,00 %)											
FUNCTIEGROEP	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
FUNCTIEPUNTEN-GRENZEN PER SCHAAL IN ORBAPUNTEN	0	50	70	90	110	130	150	170	190	210	
	TOT	TOT	TOT	TOT	TOT	TOT	TOT	TOT	TOT	TOT	
	49.5	69.5	89.5	109.5	129.5	149.5	169.5	189.5	209.5	234.5	
SCHAALAFSTAND		2,95%	3,10%	3,40%	3,85%	4,45%	5,20%	5,70%	11,10%	11,34%	
AANLOOPSCHAAL											
A	periodieken	2635	2712	2797	2891	3002	3134	3298	3487	3873	4313
B	periodieken	2689	2766	2853	2950	3063	3200	3366	3557	3953	4402
C	periodieken	2743	2823	2909	3011	3126	3264	3435	3631	4035	4486
D	periodieken	2800	2884	2973	3074	3192	3336	3503	3708	4119	4583
VAKVOLWASSENSCHAAL											
0	periodieken	2858	2942	3036	3135	3258	3404	3581	3782	4204	4681
1	periodieken	2915	3004	3098	3200	3327	3473	3654	3862	4291	4778
2	periodieken	2977	3063	3160	3267	3392	3543	3728	3937	4377	4882
3	periodieken	3035	3126	3220	3332	3462	3613	3803	4017	4471	4982
4	periodieken	3091	3186	3281	3397	3527	3682	3872	4096	4561	5088
5	periodieken	3149	3246	3345	3462	3597	3754	3945	4179	4654	5195
6	periodieken	3206	3306	3407	3525	3662	3821	4020	4262	4748	5302
7	periodieken	-	3365	3471	3593	3729	3895	4094	4348	4846	5409
8	periodieken	-	-	3531	3656	3794	3966	4167	4434	4945	5526
9	periodieken	-	-	-	3721	3863	4035	4241	4520	5047	5640
10	periodieken	-	-	-	-	3931	4107	4314	4612	5152	5758
11	periodieken	-	-	-	-	-	4175	4386	4707	5255	5882
12	periodieken	-	-	-	-	-	-	4461	4802	5364	6004
13	periodieken	-	-	-	-	-	-	-	4896	5474	6129
14	periodieken	-	-	-	-	-	-	-	-	5587	6258
15	periodieken	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6389
Perc. periodiek van de nullijn waarde periodiek		2,00%	2,12%	2,05%	1,98%	2,10%	2,05%	2,02%	2,11%	2,07%	2,10%
waarnemingen per dienst		5,72	5,88	6,07	6,27	6,52	6,81	7,16	7,56	8,41	9,36

Bijlage III

Bbl-leerlingen

- a. Voor een werknemer, die nog geen startkwalificatie heeft behaald en een opleiding volgt in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (bbl), geldt dat de in de collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde normale arbeidsduur wordt verminderd in evenredigheid met het aantal dagen, waarop hij in verband met zijn opleiding niet kan werken.
- b. Over de tijd, waarop een werknemer zijn onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd.
Het schaalsalaris wordt in evenredigheid met de voor hem geldende arbeidstijd berekend.
- c. Het aantal in de collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde basisvakantiedagen (25 dagen) zal voor hem, met inachtneming van de verhouding welke bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, naar evenredigheid worden verminderd; een 1/2 dag of meer wordt naar boven afgerond.
- d. Op de dag waarop een 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. Ingeval een werknemer vrijwillig arbeid verricht op dagen waarop hij de onderwijsinstelling niet hoeft te bezoeken, zal hij volgens de voor het dienstrooster geldende arbeidstijd het normale voor een dag geldende salaris ontvangen. Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

Bijlage IV

a. Vakbondsfaciliteiten

Om contacten mogelijk te maken tussen de organisaties en hun leden en tussen deze leden onderling, alsmede om de organisaties in staat te stellen gekozen leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zal de werkgever aan de vakverenigingen waar mogelijk de volgende faciliteiten verlenen:

1. Ruimte op publicatieborden beschikbaar stellen voor het doen van mededelingen van huishoudelijke aard.
2. Buiten bedrijfstijd ruimte beschikbaar stellen voor het houden van vergaderingen.
3. Bestuursleden van een bedrijfsledengroep die op grond van hun dienstrooster die vergaderingen niet zouden kunnen bijwonen, zonodig daartoe vrijaf geven.
4. Het verlenen van bijzonder verlof aan kaderleden die deelnemen aan een door de vakbond georganiseerde bijeenkomst.
5. In een urgent geval aan bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen de gelegenheid geven tijdens de werktijd contact te hebben met in het bedrijf werkzame bestuursleden van een bedrijfsledengroep en hun daartoe ruimte beschikbaar stellen.
6. Aan de gezamenlijke vakverenigingen een redelijk aantal werkuren voor boven aangegeven activiteiten beschikbaar stellen. Daarbij zal als regel een maximum van 40 werkuren per jaar per 100 werknemers niet overschreden worden.
In voorkomend geval zal tijdig worden overlegd, teneinde een goede voortgang der bedrijfswerkzaamheden te waarborgen.
Als regel zal eenzelfde vakbondsvertegenwoordiger binnen bovenstaand kader nooit meer dan een dag per maand voor de uitoefening van zijn functie uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst kunnen worden vrijgesteld.
7. Voor de kaderleden zal het gebruik van de PC van de ondernemingsraad, van het e-mailsysteem en van het internet ter beschikking worden gesteld.

Gebruik van bovenstaande faciliteiten zal steeds geschieden na voorafgaand overleg met de werkgever en onder uitdrukkelijke verantwoordelijkheid van de betrokken vakvereniging, die terzake passende interne richtlijnen zal geven. De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers, die een functie in de vakvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hun dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast (analogie leden ondernemingsraad).

b. Vakbondscontributie

De mogelijkheid om de vakbondscontributie voor de medewerkers fiscaal aantrekkelijk te verrekenen blijft voor de duur van de cao gehandhaafd voor zolang en voor zover deze past binnen de zogenaamde "vrije ruimte" van de werkkostenregeling.

c. Bijdrageregeling aan de vakverenigingen

De werkgevers bijdrage (zogenaamde "AWVN regeling") wordt voortgezet voor de duur van de cao.

Bijlage V

Wet Verbetering Poortwachter

Met betrekking tot de Wet verbetering Poortwachter zijn partijen een protocoltekst overeengekomen waarin de uitgangspunten voor informatie, zorgvuldig handelen en de verantwoordelijkheden als volgt zijn neergelegd, t.w.:

Sonneborn RP B.V. zal er in overleg met de Ondernemingsraad (OR) en de Arbo-dienst voor zorgdragen, dat er t.a.v. de Wet Poortwachter volledige informatie gaat plaatsvinden aan de werknemers over de gevolgen resp. juiste toepassing van deze wet bij Sonneborn RP B.V.. Dat zal, daar waar het om algemene informatie gaat, voor zover mogelijk schriftelijk plaatsvinden, dan wel dat het werkoverleg daarvoor benut wordt.

Individueel geldt dat Sonneborn RP B.V. de werknemer, waarvoor de reïntegratie wordt ingekocht, tijdig en aantoonbaar zal informeren over doel en inhoud van het traject, voordat het traject zal starten. Met name moet hierin duidelijk worden wat de (ex)werknemer mag eisen van het door de werkgever gecontracteerde reïntegratiebedrijf en welke eisen aan cliënt gesteld mogen worden.

Het contract tussen Sonneborn RP B.V. en reïntegratiebedrijf (en/of Arbo-dienst) is voor betrokken werknemer tenminste beschikbaar voor inzage via de OR.

De privacy ter zake gegevens van de werknemer wordt in alle fasen gegarandeerd en de klachtenregeling Sonneborn RP B.V. is van toepassing.

Verder hebben partijen afgesproken dat:

- a) een aantal definities zal worden omschreven, zoals normen en kwaliteitseisen voor reïntegratiediensten, normen voor succesvolle reïntegratie, etc.;
- b) recht op second opinion duidelijk wordt vastgelegd;
- c) gedurende periode van second opinion het loon zal worden doorbetaald tot 100%, hangende de beslissing van UWV, mits:
 - de second opinion binnen 10 dagen wordt aangevraagd;
- d) het reïntegratietraject met de werknemer zal worden opgesteld;
- e) gedurende het reïntegratietraject, voor de uren die de medewerker werkt, het loon zal worden aangevuld tot 100%, en voor het deel dat de medewerker niet werkt de bepalingen in de CAO met betrekking tot arbeidsongeschiktheid en WIA van toepassing zijn. Het reïntegratietraject eindigt wanneer:
 - de werknemer intern een andere passende functie aanvaardt, dan wel extern een arbeidsovereenkomst is afgesloten bij de nieuwe werkgever,
 - het reïntegratietraject is gestaakt op advies van het reïntegratiebedrijf en/of Arbo-dienst,
 - de maximale duur van 104 weken wordt overschreden;
- f) indien na afloop van het ziektejaar de WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door UWV opgelegde sanctie aan werkgever, waarbij de nalatigheid van de werkgever moet vastgesteld zijn door UWV, zal de aanvulling tot 100% op de verplichte loondoorbetaling worden gecontinueerd;
- g) de onder lid f bedoelde regeling tevens van toepassing is indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen;

Sonneborn Refined Products BV

- h) de totale periode van aanvulling op het maandinkomen (d.w.z. aanvulling tot 100% tijdens reïntegratie en aanvulling tot 100% gedurende WIA) in totaal maximaal 104 weken zal bedragen, tenzij er sprake is van de situatie als bedoeld in de leden f en g. In deze gevallen zal nog gedurende maximaal 52 weken worden aangevuld conform de CAO van Sonneborn RP B.V.;
- i) de vakorganisaties tenminste 2x per jaar in het periodiek overleg zullen worden geïnformeerd over de feitelijke toepassing en uitkomsten van de nieuwe reïntegratieaanpak.

VI PROTOCOLAFSPRAKEN

WW/WGA

Partijen zijn overeengekomen dat de werkgever de eerste 0,5%-punt van de gedifferentieerde WGA premie (het WGA-deel van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas) niet op de werknemer zal verhalen. Indien de premie hoger wordt dan genoemde 0,5% zal 50% van het meerdere op het netto loon van de werknemer worden verhaald.

Bedrijfssparen

De geldende (overgangs)regeling i.v.m. bedrijfssparen wordt gecontinueerd.

Werkervaringsplaatsen

Sonneborn zal zich inspannen om drie werkervaringsplaatsen aan te bieden gedurende de looptijd van de CAO.

Pensioen

CAO-partijen zullen op korte termijn een werkgroep samenstellen die de opdracht heeft een nieuwe pensioenregeling te ontwikkelen die voldoet aan de nieuwe pensioenwetgeving. De kaders van hetgeen is afgesproken in de CAO, de kaders die de nieuwe pensioenwetgeving geeft en de kaders van de uitvoerder (PGB) zullen leidend zijn. De werkgroep zal de verdere invulling van de opdracht en de werkwijze zelf vaststellen. De werkgroep rapporteert aan en adviseert CAO-partijen.

BBL-schalen

Partijen bespreken tijdens de looptijd van de cao op welke wijze een loonschaal voor BBL-leerlingen kan worden geïntroduceerd in de volgende cao. Partijen besteden hierbij ook aandacht aan hoe Sonneborn op het gebied van beloning aantrekkelijk en competitief kan blijven op de arbeidsmarkt.

CAO-tekst

Gedurende de looptijd van de cao zal worden gewerkt aan verduidelijking van de artikelen 9.4 en 9.5.