

2722

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

RUBBER RESOURCES B.V.

1 januari 2024 tot en met 31 december 2024 (12 maanden).

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:
Rubber Resources B.V. te Maastricht als partij ter ener zijde
en
FNV als partij ter andere zijde
is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

INHOUDSOPGAVE

ARTIKEL 1	Definities	4
ARTIKEL 2	Verplichtingen van cao-partijen ten opzichte van elkaar.....	5
ARTIKEL 3	Verplichtingen van de werkgever en de werknemer ten opzichte van elkaar	6
ARTIKEL 4	Aanvang en einde arbeidsovereenkomst	7
ARTIKEL 5	Arbeidsduur en werktijden	9
ARTIKEL 6	Functiegroepen en salarisschalen	10
ARTIKEL 7	Toepassing van de salarisschalen en salarisbetaling.....	10
ARTIKEL 8	Toeslag bezwaarlijke werkomstandigheden	13
ARTIKEL 9	Toeslag voor ploegenarbeid	14
ARTIKEL 10	Beloning voor overwerk, consignatie, extra reis- en verschoven uren	16
ARTIKEL 11	Feestdagen	18
ARTIKEL 12	Geoorloofd verzuim	19
ARTIKEL 13	Vakantiedagen	22
ARTIKEL 14	Vakantietoeslag	25
ARTIKEL 15	Ketenaanpak zieke en arbeidsongeschikte werknemers	26
ARTIKEL 16	Uitkering bij overlijden	30
ARTIKEL 17	Pensioen.....	30
ARTIKEL 18	Eindejaarsuitkering	30
ARTIKEL 19	Cafeteriastelsel	31
ARTIKEL 20	Aanvullende en afwijkende regels betreffende arbeidsvoorwaarden voor het middelbaar en hoger personeel.....	31
ARTIKEL 21	Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst	33
PROTOCOL 1	Extra uren verkopen	34
PROTOCOL 2	Vakbondscontributie	34
PROTOCOL 3	Werkgeversbijdrage	34
PROTOCOL 4	Consignatie/ overwerk vrijstelling bij bepaalde leeftijd.....	34
PROTOCOL 5	Roosterdagen	35
PROTOCOL 6	Diverse.....	35
BIJLAGE 1	Functiegroep cao	36
BIJLAGE 2	Maandsalarissen cao en MIHO	37
BIJLAGE 3	Vakbondswerk in de onderneming	39
BIJLAGE 4	Sociaal Beleid	40
BIJLAGE 5	Seniorenbeleid.....	43
BIJLAGE 6	Studieverlof	44
BIJLAGE 7	Realisatie arbeidstijdverkorting	46

ARTIKEL 1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever:

Rubber Resources B.V. te Maastricht

Vakbonden:

Elk der contractanten ter andere zijde

Werknemer:

Iedere mannelijke en vrouwelijke werknemer in dienst van de werkgever, voor zover zijn functie in het kader van deze arbeidsovereenkomst is gewaardeerd volgens de ORBA/CRAFT methode en is ingedeeld in één der functiegroepen, vermeld in bijlage 1, die deel uitmaakt van deze overeenkomst.

Parttime werknemer:

De werknemer van wie, op grond van de individuele arbeidsovereenkomst, de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Op hem zijn naar rato van de individuele arbeidsduur de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

Ondernemingsraad:

De Ondernemingsraad (OR) als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

Dienstrooster:

Elke door de werkgever voor een of meer werknemers vastgestelde werktijdenregeling van 5 dagen voor werknemers in dagdienst en 5 of 6 dagen voor werknemers in ploegdienst, als regel samenvallende met de kalenderweek.

Week:

De week die begint bij de eerste dienst op maandag.

Schaalsalaris:

Het salaris als bedoeld in artikel 6 lid 2. en vermeld in bijlage 2 van deze overeenkomst.

Maandsalaris:

De som van het schaalsalaris, van een eventuele persoonlijke toeslag ex. artikel 7 lid 6.b en/of van een eventueel persoonlijk salaris ex. artikel 8.

Maandinkomen:

Het maandsalaris vermeerderd met de ploegentoeslag, de toeslag wegens bezwaarlijke werkomstandigheden en de consignatietoeslag voor zover deze toeslagen een vast deel van het inkomen uitmaken.

Atv-dag/dienst:

Een dag of dienst waarop de werknemer volgens dienstrooster zou moeten werken, maar waarop hij met behoud van zijn normale beloning als gevolg van arbeidstijd verkortende maatregelen, is vrijgesteld van het verrichten van de bedongen arbeid en welke door de werkgever wordt vastgesteld overeenkomstig de afspraken genoemd in bijlage 7.

Roostervrije dag/dienst:

Een dag of dienst waarop de werknemer volgens dienstrooster is vrijgesteld van het verrichten van de bedongen arbeid en welke wordt vastgesteld overeenkomstig de bepalingen zoals genoemd in artikel 5.

Structurele toeslagen:

Structureel overwerk, ploegentoeslag, consignatie toeslag, toeslag bij bereiken maximum salarisgroep cao, toeslag bezwarende werkomstandigheden en alle toeslagen voortvloeiend uit andere dienstroosters, waarbij een advies-, dan wel instemmingaanvraag door de ondernemingsraad positief is behandeld, zullen in de pensioenopbouw worden meegenomen.

ARTIKEL 2 Verplichtingen van cao-partijen ten opzichte van elkaar

1. De partijen verplichten zich deze overeenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen en derhalve geen actie, direct of indirect te zullen voeren of steunen die ten doel heeft deze overeenkomst te wijzigen en/of te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen.
2. De werkgever verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen of werkzaamheden te doen verrichten op voorwaarden, die afwijken van het bepaalde in deze overeenkomst.
3. De vakbonden verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen, het nakomen van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen. De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden de individuele arbeidsovereenkomst, zoals bedoeld in Artikel 3 lid 4, zullen ondertekenen.
4. De vakbonden verplichten zich tijdens de duur van de overeenkomst niet te zullen overgaan tot het uitroepen en/of ondersteunen van werkstaking in de onderneming(en) van de werkgever betreffende zaken, die in deze overeenkomst zijn geregeld.
5. Werkgever verplicht zich te onderzoeken of de RVU-regeling kan worden toegepast, op individuele basis dan wel als categoriale regeling.

- Partijen verplichten zich gedurende de looptijd van de cao de toekomst van de eigen cao te onderzoeken, waarbij wordt bekeken of, gezien de schaalgrootte van Rubber Resources BV, aansluiting bij de cao Rubber-, Kunststof- en Lijmindustrie een optie is.

ARTIKEL 3 Verplichtingen van de werkgever en de werknemer ten opzichte van elkaar

- De werkgever is gehouden de orde, hygiëne en de veiligheid te bevorderen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. Hij dient ter zake aanwijzingen en voorschriften te geven, veiligheidsmaatregelen ter beschikking te stellen en waar nodig zorg te dragen voor medische controles.

De werknemer is gehouden de belangen van de werkgever te behartigen en draagt mede zorg voor de orde, hygiëne en de veiligheid in het bedrijf, een en ander zoals een goed werknemer betaamt. Hij dient ter zake gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen te gebruiken en zich desgevraagd periodiek medisch te laten keuren.

- De werkgever is gehouden slechts die werkzaamheden op te dragen, die in redelijkheid van de werknemer kunnen worden verlangd. De werknemer is gehouden de door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden goed en in overeenstemming met de verstrekte voorschriften en aanwijzingen te verrichten.

- De werkgever zal bevorderen, dat er zo weinig mogelijk arbeid wordt verricht buiten de in dienstroosters aangegeven tijden.

De werknemer is verplicht, voor wat zijn dienst- en rusttijden betreft, zich te houden aan de bepalingen van het dienstrooster dat hem ter beschikking is gesteld.

Hij is echter, indien de werkgever dat noodzakelijk acht, gehouden ook buiten de op het dienstrooster voorkomende tijden arbeid te verrichten, waarbij de werkgever de desbetreffende wettelijke bepalingen en de voorschriften van deze overeenkomst in acht neemt.

- De werkgever en de werknemer gaan met elkaar een door beiden ondertekende schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst aan, waarin de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst en die van het eventueel aanwezige bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.

De werknemer ontvangt een exemplaar van de collectieve arbeidsovereenkomst en van het eventueel aanwezige bedrijfsreglement.

- Indien de werknemer onder/buiten werktijd nevenfuncties wil vervullen, dient hij hierover vooraf een regeling met de werkgever te hebben getroffen, waarin:

- de toestemming van de werkgever blijkt;
- eventuele materiële consequenties zijn geregeld.

Nevenfuncties buiten werktijd, waardoor naar het oordeel van de werkgever het verrichten van een goede arbeidsprestatie wordt belemmerd, kunnen door de werkgever worden verboden.

6. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn arbeidsovereenkomst bekend wordt omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen en hun bewerking, de producten en dergelijke. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

7. Beroepsrecht
Uitgangspunt is dat een meningsverschil tussen leidinggevende en werknemer in samenspraak wordt opgelost. Eventueel met ondersteuning van naaste hogere leidinggevende en/of de afdeling HRM. Indien e.e.a. voor de werknemer niet tot een bevredigende oplossing leidt, kan betrokkene een beroep doen op OR en vakbond.

ARTIKEL 4 Aanvang en einde arbeidsovereenkomst

1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 3 lid 4, een kortere regeling is getroffen. Indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan direct aansluitend aan een inleen- c.q. uitzendperiode van minimaal 2 maanden geldt geen proeftijd.

2. Onverminderd het in lid 1 bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
 - a) hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b) hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
 - c) hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei;
 - d) hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard;
 - e) hetzij voor een periode van een jaar in geval van een leerarbeidsovereenkomst.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt de looptijd van de overeenkomst vermeld.

3. De werkgever kan met de werknemer maximaal drie keer achtereenvolgend tijdelijke arbeidscontracten, als bedoeld in lid 2b, 2c en 2d overeenkomen met een totale maximum duur van 24 maanden, zonder dat hierbij sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Eventuele uitzendperioden zijn in deze maximumperiode van 24 maanden begrepen.

4. In geval van ontslag op staande voet wegens dringende reden, in de zin van de artikelen 678 en 679 BW, en tijdens of aan het einde van de proeftijd, als bedoeld in lid 1 van dit artikel kan de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang worden opgezegd. In alle andere gevallen eindigt de arbeidsovereenkomst:

a) **voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:**

- door opzegging door de werkgever met een termijn van ten minste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst na meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd, welke termijn hoogstens 13 weken zal bedragen. Deze termijn wordt voor elk vol jaar, waarin de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest, verlengd met een week; ook voor deze verlenging geldt een maximum van 13 weken;
- door opzegging door de werknemer met een termijn van tenminste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst na de meerderjarigheid van de werknemer tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, welke termijn ten hoogste 6 weken zal bedragen. Met dien verstande, dat de termijn van opzegging na de proeftijd voor beide partijen tenminste één maand zal bedragen en de opzegging zodanig geschiedt, dat de einddatum van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van een maand;
- zonder opzegging aan het begin van de maand waarin de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

b) **voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd:** op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip bepaald op grond van artikel 668 van het BW, eerste lid.

c) **voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor het verrichten van een bepaald karwei:** bij het gereedkomen van het karwei waarvoor de werknemer is aangenomen, tenzij het bepaalde in lid 3. van dit artikel van toepassing is.

d) **voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard:** door opzegging door de werkgever of de werknemer tegen elke dag der week, met een termijn van een dag als de arbeidsovereenkomst niet meer dan twee maanden heeft geduurd, en met een termijn van een week, als de arbeidsovereenkomst langer dan twee maanden heeft geduurd, tenzij het bepaalde in lid 3. van dit artikel van toepassing is.

e) **voor werknemers met een leerarbeidsovereenkomst:** op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip bepaald op grond van artikel 668 van het BW lid 1. tenzij het bepaalde in lid 3. van toepassing is.

5. Indien een voor een bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer één week voor het tijdstip, waarop de aldus voortgezette arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijke mededeling doen, tenzij het bepaalde in lid 3. van dit artikel van toepassing is.

6. Het bepaalde in artikel 670 van het BW lid 1. (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid), is voor de werknemers als bedoeld in lid 2. b), c), d) en e) van dit artikel, alsmede voor werknemers van 65 jaar en ouder niet van toepassing.

7. Het bepaalde in artikel 670 van het BW lid 3. (opzeggingsverbod tijdens militaire dienst) is voor werknemers als bedoeld in lid 2. b), c), d) en e) niet van toepassing.

8. Zodra de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat, dat is ontslagen ten gevolge van een omstandigheid als genoemd in lid e) van bijlage 4 zal hij, voor zover het belang van de onderneming dit toelaat, en niet meer dan een jaar is verlopen sedert hun ontslag, als regel voorrang geven aan de gewezen werknemers die het langste dienstverband bij hem hadden.

ARTIKEL 5 Arbeidsduur en werktijden

1. De arbeidsduur volgens dienstrooster bedraagt op jaarbasis gemiddeld 37,5 uur per week. Voor werknemers werkzaam in 5-ploegendienst bedraagt de gemiddelde arbeidsduur 33,6 uur per week, verdeeld over 7 dagen per week, op jaarbasis.

2.
 - a) De werktijden volgens dienstrooster liggen voor de werknemers in dagdienst tussen 07.00 uur en 18.00 uur op de eerste 5 werkdagen van de week.
 - b) De werktijden volgens dienstrooster liggen voor de werknemers in 2-ploegendienst als regel tussen 04.00 uur en 24.00 uur, behoudens in geval met een dag- respectievelijk ochtend- en nachtdienst wordt gewerkt.
 - c) De werktijden volgens dienstrooster voor de werknemers in 3-ploegendienst worden zodanig vastgesteld, dat tussen het einde en het begin van de dienstroosters een ononderbroken rustperiode van ten minste 36 uur bestaat, waarvan 24 uur op zondag, die geacht wordt te lopen van 00.00 uur - 24.00 uur.
 - d) Werknemers kunnen in geval van gewetensbezwaren de werkgever verzoeken om vrijgesteld te worden van de verplichting om roostermatig zondagsarbeid te verrichten. Werkgever zal in dat geval de werknemer niet verplichten tot het verrichten van genoemde zondagsarbeid, doch een ander tijdstip bepalen waarop deze arbeid wordt verricht .

3.
 - a) Een dienstrooster mag niet in strijd zijn met de bestaande wetgeving en het in dit artikel bepaalde.
 - b) De werkgever zal, indien daarbij meer dan negen werknemers zijn betrokken, niet tot invoering van een andere werktijdenregeling overgaan dan in overleg met de OR, onverminderd de bevoegdheid van de vakbonden hierover overleg te plegen met de werkgever.
 - c) Indien de nieuwe werktijdenregeling echter tot gevolg heeft dat arbeid op een zondag moet worden verricht, zal de werkgever overleg plegen met de vakbonden.

4. De in lid 1. bedoelde gemiddelde arbeidstijd wordt geëffectueerd overeenkomstig de in bijlage 7 nader vastgestelde bepalingen.

ARTIKEL 6 Functiegroepen en salarisschalen

1. De functies van de werknemers op wie deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, zijn met behulp van ORBA ingedeeld in functiegroepen. Deze functiegroepen met de bijbehorende referentiefuncties zijn vermeld in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. De salarisschalen bevatten de schaalsalarissen per maand en zijn opgenomen in bijlage 2.
3. De bepalingen met betrekking tot de wijze van toepassing van de salarisschalen zijn opgenomen in artikel 7.
4. Iedere werknemer ontvangt de op hem van toepassing zijnde functiebeschrijving/functieprofiel en een schriftelijke mededeling over de indeling van zijn functie in één van de functiegroepen en de daarbij behorende salarisschaal. Eventueel optredende wijzigingen met betrekking tot de functie-indeling c.q. de salarissvaststelling worden eveneens schriftelijk aan het betrokken werknemer medegedeeld.
5. Ter bevordering van een juiste indeling in één van de functiegroepen c.q. salarisschalen wordt de functierangorde regelmatig getoetst aan de feitelijke omstandigheden en zo nodig bijgewerkt met inschakeling van de daartoe aangewezen instanties.
6. Beroepsprocedure
 - a) Indien de werknemer bezwaar heeft tegen zijn functiebeschrijving respectievelijk tegen de indeling in de desbetreffende functie groep, legt hij binnen twee maanden dit bezwaar in overleg met zijn leidinggevende voor aan het hoofd van de personeelsdienst, respectievelijk degene, die in de onderneming met deze functie is belast. Indien binnen twee maanden, nadat de werknemer de behandeling van zijn bezwaar bij het hoofd van de personeelsdienst kenbaar heeft gemaakt, nog geen overeenstemming is bereikt, is de werknemer bevoegd zijn bezwaar voor te leggen aan de bestuurder van de vakvereniging, partij bij de cao.
 - b) Naar aanleiding van het onder a) genoemde, zijn de deskundigen van de vakbonden bevoegd een onderzoek ter plaatse in te stellen, zulks in samenwerking met een deskundige van AWWN. Indien tussen de deskundigen van beide partijen overeenstemming is bereikt, zal de daaruit voortvloeiende beslissing bindend zijn en van kracht zijn vanaf het moment dat de in a) bedoelde klacht is gedeponneerd.

ARTIKEL 7 Toepassing van de salarisschalen en salarisbetaling

1.
 - a) Werknemers die de functie niet volledig en zelfstandig vervullen, ontvangen het schaalsalaris volgens de aanloopschaal behorende bij de functiegroep waarin zij overeenkomstig hun normaliter te vervullen functie zijn ingedeeld, behoudens het bepaalde in lid 4.a) van dit artikel.

- b) De aanloopschaal bestaat uit twee stappen. Aan de hand van de reguliere beoordeling (na 2 maanden, 6 maanden en 12 maanden na indiensttreding) wordt de inschaling in één van de stappen vastgelegd.
- c) De beoordelingscriteria voor plaatsing in aanloopschaal 1 en 2 en overgang naar de functievolwassen schaal (0 schaaljaren) zijn als volgt:

Criteria	Aanloopschaal 1	Aanloopschaal 2	Functievolwassenschaal
Zelfstandigheid	Werkt onder direct toezicht	Werkt redelijk zelfstandig	Werkt redelijk tot geheel zelfstandig
Volledigheid	Geen relevante ervaring, of ervaring is onduidelijk of onbekend	Voert de belangrijkste kerntaken uit en enkele deeltaken	Voert alle aspecten van de functie uit

2.

- a) Werknemers ontvangen bij indiensttreding het schaalsalaris bij 0 schaaljaren behorende bij de functiegroep waarin zij overeenkomstig hun functie zijn ingedeeld.
- b) De schaaljaar verhogingen, zoals aangegeven in de salarisschaal voor functievolwassenen, worden elk jaar toegekend met ingang van de eerste betalingsmaand van enig jaar, mits de betrokken werknemer ten minste 6 aaneengesloten betalingsmaanden, voorafgaand aan de eerste betalingsmaand van dat jaar, is ingedeeld in dezelfde functiegroep c.q. de daarbij behorende salarisschaal.
- c) Wijziging van het schaalsalaris op andere tijdstippen dan onder b) genoemd kan slechts plaatsvinden bij indeling in een andere functiegroep c.q. salarisschaal op grond van het bepaalde in lid 5. en lid 6. van dit artikel.
- d) Toeslag bij bereiken maximum salarisgroep cao.

Na het bereiken van het maximum van de salarisgroep in de cao bestaat onder bepaalde voorwaarden de mogelijkheid om een tijdelijke toeslag toe te kennen aan een werknemer ter grootte van de laatste stap in de betreffende salarisgroep.

Jaarlijks zal worden bepaald of een werknemer in het komende kalenderjaar in aanmerking komt voor deze toeslag. Indien een werknemer 2 jaar achtereen in aanmerking is gekomen voor deze toeslag, zal vanaf het 3e jaar deze toeslag een vast bestanddeel van zijn inkomen vormen. Hiermee is het uiteindelijke maximum in de betreffende salarisgroep bereikt.

Werknemers die de extra periodiek nu vast hebben behouden deze als vast bestanddeel van het loon.

Werknemers die in 2010 een extra periodiek (boven op schaal) hebben gekregen vallen onder de oude regeling. Bij een beoordeling anders dan uitstekend en dus geen recht op een periodiek, valt men onder de nieuwe regeling.

Alle andere werknemers vallen onder de nieuwe regeling hetgeen inhoudt dat elk jaar opnieuw zal worden bepaald of de werknemer in het komend kalenderjaar in aanmerking komt voor deze toeslag en dus een variabel looncomponent blijft.

Voorwaarden om in aanmerking te komen voor deze toeslag zijn:

- een uitstekende functie vervulling;
- en indien de direct leidinggevende en zijn leidinggevende het over deze beoordeling gezamenlijk eens zijn.

In overleg met de OR worden er minimaal 3 en maximaal 5 beoordelingscriteria vastgesteld. Deze criteria kunnen per afdeling of functiefamilie verschillend zijn.

3. Indien, in afwijking van het in lid 2.a) bepaalde, aan de werknemer een schaalsalaris behorende bij een of meer schaaljaren is toegekend, zal de eerstvolgende schaaljaar verhoging eveneens worden toegekend conform het bepaalde in lid 2.b).
4. Indeling in een hogere functiegroep c.q. hogere salarisschaal
 - a) Bij definitieve indeling in een hogere functiegroep c.q. hogere salarisschaal, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris het verschil van de schaalsalarissen van de desbetreffende functiegroepen bij 0 schaaljaren, of zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal. De verhoging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in een hogere functiegroep heeft plaatsgevonden.
 - b) De werknemer die tijdelijk een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt vanaf de eerste waarnemingsdag een extra beloning tenzij deze waarneming onderdeel vormt van zijn reguliere takenpakket zoals vastgelegd in de functiebeschrijving Voor deze waarneming, geldt het volgende:
 - bij tijdelijke waarneming van een functie die 1 functiegroep hoger is ingedeeld, ontvangt de werknemer een toeslag op zijn schaalsalaris. Deze toeslag bedraagt het verschil van zijn schaalsalaris bij 0 schaaljaren en het schaalsalaris bij 0 schaaljaren van de hogere functiegroep;
 - Indien het een functie betreft die meerdere functiegroepen hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt de werknemer een toeslag op zijn schaalsalaris die het verschil bedraagt van zijn schaalsalaris bij 0 schaaljaren en het schaalsalaris bij 0 schaaljaren van de functiegroep die 2 functiegroepen hoger is dan zijn eigen functiegroep;
 - de werknemer kan aan een tijdelijke waarneming van een hoger ingedeelde functie geen aanspraken ontlenen op een definitieve plaatsing in een hoger ingedeelde functie of op een definitieve dienovereenkomstige beloning.
5. (Her)indeling in een lagere functiegroep c.q. lagere salarisschaal
 - a) Bij definitieve indeling in een lagere functiegroep c.q. lagere salarisschaal door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek van een functie volwassen werknemer, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil van de schaalsalarissen bij 0 schaaljaren van de desbetreffende functiegroepen, of zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het dichtbijgelegen lagere bedrag in de lagere salarisschaal. Deze verlaging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functiegroep c.q. lagere salaris schaal heeft plaatsgevonden.

- b) De werknemer die echter als gevolg van bedrijfsomstandigheden, dan wel buiten eigen toedoen, anders dan door ziekte, wordt overgeplaatst naar een lagere functiegroep, ontvangt gedurende het eerste jaar na overplaatsing nog een persoonlijke toeslag (P.T.) ter grootte van het verschil tussen het oorspronkelijke schaalsalaris en het nieuwe schaalsalaris. Daarna wordt deze persoonlijke toeslag, telkens met een bedrag gelijk aan 10% van het bedrag van de oorspronkelijke toeslag, verminderd gelijktijdig met het moment waarop een algemene salarisverhoging wordt toegekend (tot maximaal twee keer per contractjaar). Het af te bouwen bedrag zal echter nooit meer bedragen dan de helft van de toegekende algemene verhoging. In geval van promotie naar een functie in een hogere functiegroep wordt deze persoonlijke toeslag, zover als dat mogelijk is, in één keer afgebouwd, zo nodig met toekenning van fictieve schaaljaren. Werknemers die na de 55-jarige leeftijd hierin worden ingedeeld behouden hun bij de oorspronkelijke functiegroep behorende schaalsalaris en het eventueel nog toekomstende aantal schaalverhogingen.
- c) de onder b) genoemde afbouw van persoonlijke toeslagen wordt gestopt met ingang van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 55 jaar bereikt.

6. Evenredige vermindering van het inkomen bij gedeeltelijke functievervulling gedurende de tijd welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt ten gevolge van arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.

7. Salarisbetaling

- a) De vastgestelde salarissen hebben betrekking op een periode van 1 maand en worden uiterlijk de 25e van elke maand voor het verstrijken van de desbetreffende maand betaalbaar gesteld.
- b) Betaalbaarstelling zal geschieden door storting op een postbank- of bankrekening van de werknemer.

8. Algemene salarisbetalingen

Inkomen:

Bij een positief resultaat in 2023 wordt in mei 2024 een eenmalige uitkering uitgekeerd.

Positief resultaat	Uitkering (bruto)
€ 100.000	€ 250,00
€ 250.000	€ 400,00
€ 500.000	€ 500,00

ARTIKEL 8 Toeslag bezwaarlijke werkomstandigheden

1. Aan de werknemer die werkzaamheden verricht onder bezwaarlijke omstandigheden, zoals tocht, lawaai, chemicaliën, stof, vulstoffen, poeders e.d., kan een toeslag van maximaal 10% van zijn maandsalaris, afhankelijk van de mate en het aantal diensten waarin de bezwaarlijke omstandigheden optreden, worden betaald.

2. Vaststelling van de in dit artikel bedoelde percentages geschiedt door de directie. De OR wordt hierover schriftelijk geïnformeerd.
3. Afbouwregeling
 - a) Een toegekende toeslag als bedoeld in dit artikel, komt te vervallen zodra: de werkzaamheden, waarvoor een toeslag geldt, niet meer bestaan, respectievelijk zodanig ten goede zijn gewijzigd, dat van normale/vergelijkbare werkomstandigheden sprake kan zijn; de functie waaraan genoemde toeslag is gebonden, komt te vervallen.
 - b) Indien deze toeslag een structureel karakter had, wordt deze als volgt afgebouwd: ingeval van promotie naar een hogere functie wordt deze toeslag afgebouwd met het verschil in maandsalaris van de nieuwe functie en het oude maandsalaris, met dien verstande dat de vaststelling van het nieuwe salaris in de hogere groep zodanig plaatsvindt, dat minimaal 2 schaaljaren perspectief overblijven.
 - c) Afbouw vindt voorts (maximaal tweemaal per jaar) gelijktijdig met het moment van een algemene salarisverhoging plaats, met een bedrag ter grootte van 10% van het oorspronkelijke toeslagbedrag. Het af te bouwen bedrag zal in voorkomend geval worden gecorrigeerd tot het niveau waarop een absolute inkomensdaling kan worden voorkomen.

ARTIKEL 9 Toeslag voor ploegenarbeid

1. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris toegekend. Deze toeslag bedraagt per maand:
 - a) voor de 2-ploegendienst,
 - waarbij in dag- en nachtdienst wordt gewerkt gemiddeld 15,5%;
 - waarbij in ochtend- en middagdienst wordt gewerkt gemiddeld 12,5%;
 - voor de ochtend- en middagdienst, indien geregeld op zaterdag moet worden gewerkt gemiddeld 14%;
 - b) voor de 3-ploegendienst gemiddeld 18,5%;
 - c) voor de volcontinudienst gemiddeld 30%;
 - d) voor arbeid in andere, afwijkende ploegendiensten en voor arbeid in volcontinudiensten zal een door de werkgever in overleg met de vakverenigingen vast te stellen percentage worden toegekend.
2.
 - a) Indien een werknemer niet gedurende een gehele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder lid 1. genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht. Wordt hij overgeplaatst naar een dienstrooster, waarvoor een andere of geen ploegentoeslag geldt, dan zullen de ploegentoeslagen naar evenredigheid van de diensten in de verschillende dienstroosters worden berekend. Echter met inachtneming van het bepaalde in lid 5. van dit artikel.
 - b) Dagdienstwerkers/sters die 3 diensten of minder moeten werken op werktijden van ploegenroosters, worden behandeld overeenkomstig de verschoven urenregeling (artikel 10). Heeft de plaatsing in

totaal langer dan 3 diensten per maand geduurd dan vindt over de meerdere diensten betaling als ploegenwerker/ster plaats.

3. Indien een werknemer, werkzaam in ploegendienst, wordt overgeplaatst naar een andere niet in zijn rooster passende dienst, zal hem hiervoor een vergoeding worden toegekend ter grootte van:

- a) 0,56% van zijn maandsalaris bij overplaatsing naar een ochtenddienst of de dagdienst;
- b) 0,65% van zijn maandsalaris bij overplaatsing naar een middagdienst;
- c) 0,74% van zijn maandsalaris bij overplaatsing naar een nachtdienst.

Bij terugplaatsing in dezelfde kalenderweek naar de oorspronkelijke dienst wordt de toeslag niet nogmaals gegeven. De werkgever zal in voorkomende gevallen, calamiteiten voorbehouden, de betrokken werknemer bij voorkeur tenminste 1 dienst tevoren informeren.

4. Zijn als gevolg van de overplaatsing aan het einde van de maand meer diensten gemaakt dan die behoren bij het dienstrooster dat aan het begin van de maand op hem van toepassing was, dan zullen deze meerdere diensten als overwerk worden betaald; worden minder diensten gemaakt, dan wordt het maandinkomen doorbetaald.

5. De werknemer die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek, definitief wordt overgeplaatst naar een lager beloond dienstrooster, ontvangt nog geheel of gedeeltelijk het daardoor opgetreden verschil in inkomen volgens onderstaande regeling:

a) minder dan 2 jaar in het hoger beloonde dienstrooster:

- gedurende de maand van overplaatsing en de daaraanvolgende maand 100%.

b) van 2 tot 5 jaar in het hoger beloonde dienstrooster:

- gedurende de maand van overplaatsing en de daaraanvolgende maand 100%.
- daarna:

gedurende 1 maand	80%
gedurende 1 maand	60%
gedurende 1 maand	40%
gedurende 1 maand	20%

c) bij 5 jaar of langer in het hoger beloonde dienstrooster:

- gedurende de maand van overplaatsing en de daaraanvolgende 2 maanden 100%.
- daarna:

gedurende 2 maanden	80%
gedurende 2 maanden	60%
gedurende 2 maanden	40%
gedurende 2 maanden	20%

d) bij tenminste 15 jaar aaneengesloten in het hoger beloonde dienstrooster

óf bij 55 jaar tot 60 jaar en tenminste 5 jaar in het hoger beloonde dienstrooster:

- gedurende de maand van overplaatsing en de daaraanvolgende 4 maanden 100%
- daarna:

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

- e) bij 60 jaar en ouder en tenminste 5 jaar in het hoger beloonde dienstrooster:
 - gedurende de maand van overplaatsing en de daaraanvolgende 6 maanden 100%
 - daarna:

gedurende 6 maanden	80%
gedurende 6 maanden	60%
gedurende 6 maanden	40%
gedurende 6 maanden	20%

Voor de toepassing van deze afbouwregeling wordt het oorspronkelijke verschil in maandinkomen gefixeerd op het bedrag ten tijde van de overplaatsing.

6.

- a) Werknemers van 55 jaar en ouder, die in ploegendienst werkzaam zijn, hebben een voorkeursrecht bij de vervulling van vacatures in dagdienst. Zij kunnen, indien zij dat wensen, en er een passende functie in dagdienst is, vrijwillig uit de ploegendienst treden. De berekening van de ploegentoeslag zal conform art. 9 lid 5. geschieden.
- b) Werknemers die gebruik maken van het in lid 6.a) bedoelde voorkeursrecht en tien jaar of langer in ploegendienst werkzaam zijn, kunnen indien zij dat wensen, hun pensioenopbouw voortzetten als waren zij nog in ploegendienst werkzaam. Met betrekking tot de rechten en plichten worden zij in dat geval beschouwd als ploegenwerker/ster.

ARTIKEL 10 Beloning voor overwerk, consignatie, extra reis- en verschoven uren

Overwerk

1.

- a) Als overwerk wordt beschouwd het door de werkgever opgedragen werk op uren boven de normale arbeidsduur volgens het voor de werknemer geldende dienstrooster.
- b) Van overwerk is voor parttime werknemers eerst sprake wanneer zij meer uren per dag of meer dagen per week werken dan werknemers op een normaaldienstrooster voor fulltimers.

2. Overwerk van enige omvang zal vooraf worden besproken met de OR, onverminderd het recht van de vakverenigingen hierover met de werkgever overleg te plegen.

3. In afwijking van het bepaalde in lid 1. is niet van overwerk sprake:

- a) indien het aantal werkuren in een incidenteel geval met niet meer dan een half uur per dienst en in totaal per maand met niet meer dan 4 uur wordt overschreden;
- b) indien arbeid wordt verricht voor het inhalen van verzuimde uren wegens bedrijfsstagnatie, voor zover over deze uren het geldende salaris volledig werd doorbetaald;
- c) indien arbeid wordt verricht voor het inhalen van verzuimde uren anders dan verzuim voor feestdagen, geoorloofd verzuim en vakantie.

4. Etenstijd in het bedrijf, nodig geworden door overwerk, wordt als het eerste overwerk uur doorbetaald.
5. Overwerkuren worden afzonderlijk beloond. De beloning wordt uitgedrukt in een percentage van het maandsalaris en bedraagt per overwerk uur afhankelijk van het ploegenrooster (06.00 -14.00 etc. resp. 07.00 –15.00 etc.):
 - 0,87% voor overwerkuren gewerkt op maandag vanaf 06.00 resp. 07.00 uur tot en met zaterdag;
 - 1,15% voor alle overwerkuren gewerkt op een zondag, maandag van 00.00 - 06.00 resp. 07.00 uur of op een feestdag.

Voornoemde percentages worden eventueel vermeerderd met de individuele toeslag wegens bezwaarlijke werkomstandigheden zoals bedoeld in artikel 9.

6.
 - a) Overwerk zal als regel voor het einde van de maand volgend op die, waarin het is verricht, door werkverlet worden ingehaald, tenzij dit om redenen van bedrijfsbelang niet mogelijk is. Na overleg met de betrokken werknemer kan door de werkgever worden bepaald, dat de bovengenoemde termijn wordt verlengd met maximaal 5 maanden.
 - b) Indien het overwerk niet binnen de termijn als bedoeld onder a) van dit lid is ingehaald, wordt aan de werknemer de hem toekomende overwerkbeloning uitbetaald.
 - c) Indien het overwerk door werkverlet wordt ingehaald, bedraagt de overwerkbeloning in afwijking van lid 5. respectievelijk 0,30% en 0,58% van het maandsalaris per overuur.

7. Over de uren van overwerk wordt geen beloning voor arbeid in ploegendienst toegekend.

8. De werknemer in dagdienst, voor wie de normale arbeidsduur wordt overschreden op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de dagdienst en voor wie bedoelde overschrijding vóór 05.00 uur 's ochtends is begonnen, behoeft niet eerder met zijn normale arbeid te beginnen dan nadat hij binnen hetzelfde etmaal zoveel uren heeft verzuimd als het aantal hier bedoelde overschrijdingsuren heeft bedragen met een maximum van 8 uren. Deze verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dagdienst volgend op de hier bedoelde overschrijding. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

9. Consignatie

- a) Werknemers, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per dag van hun maandsalaris:
 - op maandag tot en met donderdag 0,69%
 - op vrijdagen 1,15%
 - op zaterdagen 1,84%
 - op zon- en feestdagen 2,30%
- b) Voor werknemers met een vaste consignatietoeslag op basis van jaarroosters, die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek, niet langer worden geconsigneerd wordt de toeslag afgebouwd conform de regeling zoals die geldt voor de afbouw van ploegentoeslag (art.9 lid 5).

10. Reisuren

Werknemers die in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moeten maken voor het verrichten van overwerk, ontvangen per extra reis de volgende vergoeding:

- op maandag tot en met vrijdag 0,56%
 - op zaterdagen 0,83%
 - op zon- en feestdagen 1,11%
- van hun maandsalaris.

Verschoven uren

11. Onder verschoven uren wordt verstaan:

- in opdracht van de werkgever gewerkte uren;
- buiten de voor de werknemer geldende werktijden volgens het toepasselijke dienstrooster;
- zonder dat de normale arbeidsduur wordt overschreden.

12. Per gewerkt verschoven uur worden de volgende toeslagen op het salaris toegekend, uitgedrukt in een percentage van het maandsalaris:

- 0,15% voor uren tussen 07.00 en 18.00 uur op maandag tot en met vrijdag, voor zover deze uren vallen buiten het voor de betrokken werknemer vastgestelde dienstrooster.
- 0,30% voor uren tussen 18.00 en 07.00 uur op maandag tot en met vrijdag en uren op een zaterdag.
- 0,58% voor uren op zon- en feestdagen en op maandag tussen 00.00 en 07.00 uur.

Indien vergoeding voor verschoven uren moet worden betaald, wordt over de verschoven uren geen beloning voor arbeid in ploegendienst uitgekeerd.

Meerwerktoeslag

13. Indien deeltijdwerkers feitelijk meer uren werken dan hun overeengekomen arbeidscontract en er geen sprake is van overwerk, is een meerwerktoeslag van 30% per meer gewerkt uur van toepassing, ter compensatie van vakantiedagen, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en pensioenopbouw over deze meer gewerkte uren.

ARTIKEL 11 Feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze overeenkomst verstaan:

Nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, Koningsdag en de door de overheid voor de lustrumjaren aangewezen dag ter viering van de nationale bevrijding.

2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten, samenvallend met de betreffende kalenderdag van 00.00 uur tot 24.00 uur, voor wat betreft Kerstmis en Nieuwjaar. Voor de overige feestdagen kan het tijdstip waarop de feestdag wordt geacht aan te vangen in overleg tussen werkgever

en OR worden vastgesteld.

3. Voor de ploegendienst, niet zijnde 5 ploegen volcontinu, lopen de feestdagen van 6:00 uur op de feestdag zelf tot 6:00 uur na de Feestdag. Voor Kerstmis en Oud-Nieuwjaar geldt 22:00 uur dag voorafgaand aan de feestdag tot 22:00 uur op de feestdag. Vanaf 18:00 uur deze dag voorafgaand aan de feestdag zal geen arbeid in ploegendienst worden verricht tegen inlevering van vakantie uren.
4. Indien op een feestdag moet worden gewerkt, zal deze werktijd worden betaald overeenkomstig artikel 10 lid 5. van deze overeenkomst. Indien een feestdag op zaterdag valt, is lid 5. van artikel 10 van deze overeenkomst voor de werknemers, die volgens de voor hen geldende dienstroosters op die zaterdag moeten werken, eveneens van toepassing.
5. Aan werknemers die voor de viering van een godsdienstige niet-christelijke feest- of gedenkdag een daartoe strekkend verzoek hebben ingediend zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, onbetaald verlof worden verleend.

ARTIKEL 12 Geoorloofd verzuim

1. In de volgende gevallen kan de werknemer betaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg, mits hij zo mogelijk één dag van tevoren aan de werkgever kennis geeft van het verzuim en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont. Voor de toepassing van dit artikel kan voor echtgenoot/echtgenote ook gelezen worden "levenspartner", indien sprake is van een bij werkgever bekende duurzame relatie.
 - a) Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie bij het overlijden van de echtgenoot of echtgenote, of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer of de ouders van de werknemer, indien hij is belast met de organisatie van de begrafenis of crematie.
 - b) Gedurende twee dagen of diensten bij het overlijden of begrafenis c.q. crematie van ouders waarop het bepaalde in lid a) niet van toepassing is, schoonouders, niet onder a) genoemde kinderen, schoonzoon of schoondochter, alsmede van een tot het gezin van de werknemer behorende broer of zuster.
 - c) Gedurende een dag of dienst op de dag van de begrafenis c.q. crematie van grootouders, grootouders van de echtgenoot of echtgenote, kleinkinderen, niet onder b) behorende broers of zusters, zwagers en schoonzusters, en voor zover zij tot het gezin van de werknemer behoren, andere bloed- en aanverwanten.
 - d) Gedurende een halve dag bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee aaneengesloten dagen of diensten bij huwelijk.
 - e) Gedurende een dag of dienst bij huwelijk van een van zijn kinderen, pleegkinderen, broers, zusters, ouders, schoonouders, zwagers en schoonzusters.
 - f) Gedurende een dag of dienst bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de werknemer, zijn ouders, schoonouders en grootouders.
 - g) Gedurende de bevalling van de echtgenote. In overeenstemming met het bepaalde in hoofdstuk 4

van de Wet arbeid en zorg kan de werknemer in de volgende gevallen verlof opnemen, mits de werknemer zo tijdig mogelijk en desgevraagd onder overlegging van bewijsstukken het op te nemen verlof aan de werkgever meldt.

- kort verzuimverlof met behoud van loon gedurende de dag(en) van de bevalling van de partner.
 - geboorteverlof met behoud van loon gedurende eenmaal de overeengekomen arbeidsduur per week, op te nemen binnen vier weken na de bevalling van de partner.
 - nadat het geboorteverlof is opgenomen aanvullend geboorteverlof gedurende vijfmaal de overeengekomen arbeidsduur per week, op te nemen binnen zes maanden na de bevalling. Dit verlof is zonder behoud van loon, maar via de werkgever kan bij het UWV een uitkering worden aangevraagd ter hoogte van 70 procent van het (maximum) dagloon. Deze uitkering moet worden aangevraagd in de periode die gelegen is tussen vier weken voor de eerste dag waarop het aanvullend geboorteverlof wordt opgenomen en vier weken na de laatste dag, waarop dat verlof is opgenomen.
- h) Gedurende een dag of dienst bij de bevestiging in het ambt van predikant en bij de Grote Professie of Priesterwijding van een van zijn kinderen, pleegkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters.
- i) Gedurende de daarvoor benodigde tijd, indien de werknemer ten gevolge van de invulling 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 de vergoeding voor loonderving, welke hij van derden zou ontvangen.
- j) Gedurende een dag of dienst bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer.
- k) Gedurende ten hoogste twee uren voor bezoek aan een arts en ten hoogste vier uren voor bezoek aan een specialist, indien dat bezoek in de vrije uren van de werknemer redelijkerwijze niet mogelijk is.
- l) De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dat toelaten, op verzoek van de Ondernemingsraad verzuim met behoud van salaris toestaan voor deelneming aan bepaalde vakbondsactiviteiten door kaderleden. Het verzoek zal als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.
- m) Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het bepaalde in artikel 15 van toepassing.
- n) In geval van ouderschapsverlof zijn de wettelijke bepalingen van toepassing met dien verstande dat de bestaande pensioenvoorziening gedurende de verlofperiode(n) ongewijzigd wordt voortgezet.
- o) De Werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende 4 aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij 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. De werkgever stelt de ontvangen uitkering van het UWV betaalbaar aan de werknemer door middel van een doorsluiting van de uitkering via de salarisstrook.
- p) Gedurende de benodigde tijd vanwege zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden (calamiteiten) 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. De maximale duur bedraagt een dag of dienst.

2. Kortdurend zorgverlof

De werknemer kan doorbetaald verlof ter hoogte van 70% van het maandinkomen (zoals genoemd in artikel 1 van de cao) opnemen als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg, gedurende tweemaal de arbeidsduur per week op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:

- a) de echtgeno(o)t(e);
- b) een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
- c) de ouder van de werknemer.

Aanvulling op de doorbetaling van 70% kan geschieden door inzet van verlofdagen, atv dagen of dagen uit de tijdspaarregeling.

Bij aanvulling tot 100% zullen geen negatieve effecten plaatsvinden m.b.t. pensioenopbouw, eindejaarsuitkering en vakantietoeslag.

De werknemer informeert de werkgever vooraf over het opnemen van het verlof onder vermelding van de reden en maakt in gezamenlijk overleg afspraken.

De werkgever kan verlangen dat de werknemer achteraf aannemelijk maakt dat er sprake was van een noodzakelijke verzorging waardoor hij de arbeid niet kon verrichten. Indien de werknemer, naar oordeel van de werkgever, daarin niet slaagt kunnen de opgenomen dagen in mindering worden gebracht op het aantal vakantiedagen.

Het Sociaal Medisch Team zal zo nodig uiteindelijk beoordelen of, en in welke mate, er sprake kan zijn van het boven bedoelde kortdurend zorgverlof.

3. Het bepaalde in artikel 628 van het BW met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daarin bedoelde gevallen van kracht, in zoverre, dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:

- a) bij schorsing van de werknemer door de werkgever, waartoe de werkgever de bevoegdheid heeft een werknemer met gehele of gedeeltelijke inhouding van loon te schorsen voor een tegelijk met de schorsing mee te delen aantal dagen, op grond van de volgende redenen:
 - redenen als bedoeld in artikel 678 van het BW;
 - valse opgave door de werknemer bij de toepassing van het bepaalde in artikel 13 lid 1;
 - valse opgave door de werknemer bij de toepassing van het bepaalde in artikel 16, voorschriften uitkering ZVW en WIA, plus schadevergoeding bij arbeidsongeschiktheid;
 - het misbruik maken van proeven, recepten, preparaten e.d.; ongeoorloofd verzuim;
 - het niet voldoen aan de verplichting uit hoofde van de opleiding van leerlingen, anderen dan partieel leerplichtigen.

De schorsing mag ten hoogste twee dagen bedragen.

- b) Invoering van een verkorte werkweek (een zgn. nul-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever voor de invoering de ingevolge artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de Ondernemingsraad en kaderleden overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaande overleg voldoende.

- c) Verlenging van een vergunning voor een verkorte werkweek (een zgn. nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het een verlenging betreft, die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever hierboven onder b) omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het een verlenging betreft, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd worden overgenomen, bij de vakbonden tijdig – dat wil zeggen ten minste één week – voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.

ARTIKEL 13 Vakantiedagen

1. Het vakantiejaar

Het vakantiejaar loopt voor wat betreft de opbouw van vakantiedagen van 1 januari van enig jaar tot en met 31 december van enig jaar.

2. Duur der vakantie

- a) Per vol vakantiejaar dienstverband verwerven de werknemers onderstaande vakantiedagen (voor gedeelten van vakantiejaar naar evenredigheid berekend):

	werkzaam in dagdienst of 2-ploegendienst	werkzaam in 3- of 5- ploegendienst
niet leerplichtige werknemers t/m 18 jaar	25	26
werknemers t/m 44 jaar	24	26
bij 25-jarig dienstverband	25	27
werknemers van 45 t/m 54 jaar	25	27
bij 25-jarig dienstverband	26	28
werknemers van 55 jaar en ouder	27	29

Ten aanzien van het voorgaande is bepalend de leeftijd en/ of het aantal jaren dienstverband, bereikt bij, vóór, of in de eerste helft van het betreffende vakantiejaar. Indien het dienstverband buiten schuld of toedoen van de werknemer onderbroken is geweest en deze onderbreking niet langer dan 2 jaar heeft geduurd, wordt het dienstverband geacht ononderbroken te zijn geweest.

- b) Van de in a) bedoelde vakantiedagen worden ten minste 10 werkdagen of diensten aaneengesloten genoten. In overleg met de OR kan worden overeengekomen om 3 kalenderweken (15 werkdagen of diensten) als aaneengesloten vakantie vast te stellen, mits het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet. In overleg met de OR kan de werkgever echter óók een andere verdeling van de vakantie vaststellen. Voor minderjarige niet leerplichtige werknemers, die op 1 mei van het kalenderjaar de meerderjarige leeftijd nog niet hebben bereikt zal, wanneer zij dat wensen, de aaneengesloten vakantie twee kalenderweken bedragen.

c) De werknemers, die in de loop van het vakantiejaar in dienst of uit dienst treden, hebben voor dat vakantiejaar recht op een aantal vakantiedagen, dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal volle maanden dat zij dat jaar in dienst waren. Ook, indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, zal voor de duur van het dienstverband aanspraak op vakantie bestaan in verhouding tot de duur van het dienstverband.

Onder volle maanden worden kalendermaanden verstaan, alsmede gedeelten van kalendermaanden die op de eerste dag aanvangen en op of na de 15e dag eindigen, dan wel voor of op de 15e dag aanvangen en op de laatste dag eindigen.

d) Ten minste 2/3 deel van het aantal vakantiedagen wordt bij voorkeur opgenomen in of binnen drie maanden na het einde van het vakantiejaar. Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet binnen deze periode heeft opgenomen, is de werkgever gerechtigd in overleg met de werknemer de data vast te stellen, waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

e) Vakantiedagen, die na verloop van de wettelijke verjaringstermijn niet zijn genomen, komen te vervallen.

f) De in de loop van het vakantiejaar in dienst getreden werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking aan de werkgever een bewijs te overleggen, hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura heeft genomen, opdat de werkgever kan vaststellen op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

g) Vakantiedagen bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid.

Verlofopbouw c.q. opname tijdens een periode van gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid geschiedt op dezelfde wijze als bij volledige arbeidsgeschiktheid.

h) Vakantiedagen kunnen ook in uren worden opgenomen.

i) Seniorenendagen

Binnen het kader van 'Loopbaangericht Personeelsbeleid', dat onder meer een actief in-, door- en uitstroombesluit stimuleert, gelden m.b.t. de groep oudere werknemers specifieke verlofregelingen ter bevordering van een meer geleidelijke overgang richting uittreding. Vanaf 58 jaar tot en met 67 jaar kan een werknemer op zijn verzoek zogeheten seniorenendagen opnemen.

- De seniorenendagen gaan in op de eerste van de maand volgend op de verjaardag. De seniorenendagen zullen evenredig verdeeld worden over het leeftijdsjaar, zij dienen evenredig gespreid over het jaar te worden opgenomen.

58 t/m 60 jaar	7 dagen (*)
61 en 62 jaar	9 dagen (*)
63 en 64 jaar	10 dagen (*)
65 t/m 67 jaar	12 dagen (*)

(*) **Gedurende de looptijd van de cao worden de seniorenendagen met 1 dag uitgebreid.**

Evaluatie hiervan vindt aan het einde van de looptijd plaats waarbij de hele bezetting in ogenschouw wordt genomen. Op basis van deze bevindingen kunnen mogelijk vervolgspraken worden gemaakt.

- Men ontvangt over de seniorenendagen een vergoeding van 85% over zijn bruto inkomen per uur dat in evenredigheid afgeleid is van het maandinkomen.

- Het onder lid 2 gestelde heeft geen gevolg voor de opbouw van de pensioenrechten, eindejaarsuitkering, vakantiedagen en vakantietoeslag.

- Als de werknemer gebruik wenst te maken van de seniorenendagen, dient hij dit kenbaar te maken

aan zijn werkgever, in overleg wordt dan het rooster bepaald.

- Niet opgenomen seniorendagen komen te vervallen en worden niet uitgekeerd in geld.

3. Aaneengesloten vakantie

- a) Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemers de aaneengesloten vakantie toe te kennen, moeten de werknemers gedurende het voor de stopzetting aangewezen tijdvak met vakantie gaan. De aaneengesloten vakantie valt als regel in de maanden april tot en met oktober. Het tijdvak wordt door de werkgever in overleg met de OR vastgesteld, bij voorkeur vóór het begin van het vakantiejaar.
- b) Indien een werknemer nog geen recht heeft op alle aaneengesloten vakantiedagen van het tijdvak van stopzetting, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
 - in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
 - teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 3 maanden na afloop van het desbetreffende vakantiejaar. De inhaaluren worden dan niet beloond en/of vergoed overeenkomstig artikel 10;
 - de bij de vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie daarvoor reserveert, teneinde deze dagen, in overleg met de werkgever, als onbetaalde vakantiedagen te kunnen opnemen.

4. het niet verwerven van vakantie gedurende onderbreking van de werkzaamheden

- a) De werknemer verwerft geen vakantiedagen over de tijd, dat hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak heeft op in geld vastgesteld salaris.
- b) Het onder a) bepaalde is niet van toepassing, indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - volledige arbeidsongeschiktheid (ziekte of ongeval), tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde;
 - het genieten van verlof gebaseerd op een in vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakbond van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - zwangerschap of bevalling van de vrouwelijke werknemers.

Ingeval van volledige arbeidsongeschiktheid worden nog vakantiedagen verworven over een periode van 6 maanden, waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de verschillende oorzaken tezamen wordt geteld.

Ingeval het dienstverband wordt beëindigd na 2 jaar volledige arbeidsongeschiktheid worden nog vakantiedagen verworven over een periode van 12 maanden.

- c) Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld onder b) van dit lid in twee vakantiejaar valt, wordt het in het eerste jaar vallende deel der onderbreking bij de berekening van

de periode van afwezigheid mede in aanmerking genomen.

- d) De minderjarige niet leerplichtige werknemer, dat op 1 mei van het kalenderjaar de meerderjarige leeftijd nog niet heeft bereikt, verwerft vakantiedagen over de tijd, welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

5. Samenvallen van de vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

- a) Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één van de redenen, genoemd in lid 4.b) en d), alsmede voor de dagen, waarop geoorloofd verzuim is verleend volgens lid 1.a), b), c), g) en i) van artikel 13, gelden niet als vakantiedagen.
- b) Indien de onder a) genoemde verhindering eerst optreedt tijdens de vastgestelde vakantiedag, zullen de dagen, waarop de verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld, indien de werknemer niet vóór de aanvang van die vastgestelde vakantiedag aan de werkgever heeft medegedeeld, dat die verhindering zich zou voordoen. In afwijking hiervan is het in de gevallen bedoeld in artikel 13 lid 1.a), b), c), g) en i) ook mogelijk mededeling te doen onmiddellijk na afloop van de vakantiedag. Dit vereiste van voorafgaande mededeling geldt evenmin indien de verhindering te wijten is aan een ziekte van de werknemer, welke ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken, dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt, dat de bedoeling van de vakantie in genen dele tot haar recht kon komen.
- c) Indien de ingevolge b) bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig zijn genoten, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen, waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

6. Vakantie bij ontslag

- a) De werknemer waarmee de dienstbetrekking eindigt en de hem op dat moment toekomende vakantiedagen nog niet heeft opgenomen, zal voor elke niet genoten vakantiedag een evenredig deel van zijn maandinkomen worden uitbetaald.
- b) Bij het einde van de dienstbetrekking ontvangt de werknemer op verzoek een verklaring, waaruit blijkt de duur van de in geld uitbetaalde vakantiedagen.
- c) Indien aan het einde van de dienstbetrekking wordt vastgesteld dat een werknemer meer vakantiedagen heeft genoten dan waarop hij recht had, zal de werkgever voor de tijdsduur van de teveel genoten vakantiedagen een inhouding toepassen.

ARTIKEL 14 Vakantietoeslag

1.

- a) De werknemer heeft per vol vakantiejaar dienstverband van 1 juni van enig jaar tot en met 31 mei van het daarop volgend jaar recht op een vakantietoeslag van 8% van het in dat vakantiejaar verdiende maandinkomen en van de ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid. De ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen worden voor de vakantietoeslagberekening zodanig gecorrigeerd dat het eventuele negatieve effect op de netto

vakantietoeslag teniet wordt gedaan.

Toelichting: Tot 1 januari 2024 wordt de vakantietoeslag berekend over de periode september t.m. augustus. Als in mei 2024 hierdoor minder vakantietoeslag wordt betaald, kan dit gecompenseerd worden met een eenmalig voorschot.

- b) De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats gelijktijdig met de salarisbetaling van de maand mei van enig jaar. Indien een werknemer door de werkgever wordt geïnitieerd, dan wel met toestemming, vóór 1 juni van enig jaar met vakantie te gaan, zal hem vóór de aanvang van zijn vakantie de vakantietoeslag als voorschot worden uitbetaald.
- 2. Bij beëindiging van het dienstverband wordt eventueel te veel of nog niet uitbetaalde vakantietoeslag alsnog verrekend.
- 3. Indien ingevolge de Sociale Verzekeringswetten een vakantietoeslag wordt uitgekeerd, vindt verrekening plaats met de door de werkgever uit te keren vakantietoeslag.
- 4. Na 2 jaar volledige arbeidsongeschiktheid bestaat geen aanspraak op vakantietoeslag.
- 5. De in lid 1.a) genoemde minimum toeslag wordt zo nodig pro rato verminderd in verband met tussentijdse indiensttreding of vertrek en/of genoten onbetaald verlof voor zover dit verlof meer dan 1 betalingsmaand bedraagt en/of wegens afwijkend werkrooster.

ARTIKEL 15 Ketenaanpak zieke en arbeidsongeschikte werknemers

Een integraal beleid ter zake van zieke en arbeidsongeschikte werknemers is van groot belang voor zowel de betrokken werknemer als de betrokken onderneming. Dit artikel bevat alle afspraken over preventie, re-integratie en het opvangen van de financiële gevolgen van ziekte en arbeidsongeschiktheid.

Preventie

Bedrijven kunnen participeren in de projecten en gebruikmaken van de instrumenten die de Federatie NRK ter beschikking staan, waaronder de branche RI&E.

De preventiemedewerker moet alle tijd, ruimte en opleiding krijgen, die benodigd zijn voor het goed uitvoeren van zijn functie.

Controle en begeleiding zieke werknemers

De werkgever kan aan de OR (art. 27 lid 1d) een regeling op het gebied van controle en begeleiding ter instemming voorleggen.

Protocol Wet Verbetering poortwachter

Indien na afloop van de periode van ziekte 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 loondoorbetaling tot 100% van het maandinkomen zal

maximaal 104 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.

De werkgever zal een uiterste inspanning verrichten om arbeidsongeschikte werknemers binnen het eigen bedrijf dan wel daarbuiten te herplaatsen.

Wanneer in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring, vaardigheden en salarisniveau van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen.

Het aanbod vermeldt tevens het wettelijke recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. Tijdens de second opinion wachtperiode ontvangt de werknemer het salaris van de passend geachte functie plus (indien dat salaris lager ligt) een voorschot / toeslag, zodat hij 100% van zijn oorspronkelijke inkomen ontvangt. Mocht de functie inderdaad passend worden gevonden door het UWV, dan kan naverrekening plaatsvinden.

De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon. Bij externe herplaatsing op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft de werknemer in beginsel recht op terugkeer naar de oude werkgever gedurende een periode van 6 maanden, indien hij binnen de 6 maanden van oordeel is dat er geen sprake is van geslaagde herplaatsing. De werkgever kan dit oordeel van de werknemer laten toetsen door het UWV.

De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent ondermeer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

Inkomen zieken en arbeidsongeschikten

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004

a. 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 629 BW, de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

b.1. **Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**

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

b.1.a. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 26 weken

Gedurende de eerste periode van 26 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 maand(periode)inkomen.

b.1.b. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 26 weken

Gedurende de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 95 % van het netto maand(periode)inkomen.

b.2. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

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

b.2.a. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling derde periode van 26 weken

Gedurende de derde periode van 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 90 % van het netto maand(periode)inkomen.

b.2.b. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling vierde periode van 26 weken

Gedurende de vierde periode van 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 85 % van het netto maand(periode)inkomen.

b.3. Indien een werknemer gedurende deze periode arbeid verricht, wordt over de gewerkte tijd het daarbij behorende loon betaald en over de niet-gewerkte tijd ontvangt de werknemer de geldende doorbetaling c.q. aanvulling.

c. Vanaf de vierde ziekmelding per kalenderjaar vindt over de eerste vier verzuimuren geen doorbetaling en aanvulling plaats.

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte voor 1.1.2004

a. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten en waarbij de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden tot 1 januari 2004) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.

b.1. Driemaal per kalenderjaar, ingaande 1 januari 2003, zal bij arbeidsongeschiktheid aan de werknemer gedurende maximaal de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid 70 procent van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Coördinatiewet SV) worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100 procent van het netto maand(periode-)inkomen vanaf het eerste verzuimuur.

b.2.a. Vanaf de vierde ziekmelding per kalenderjaar vindt over de eerste vier verzuimuren geen doorbetaling en aanvulling plaats;

b.2.b. Met ingang van het vijfde verzuimuur gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid van de werknemer vindt (maximaal 52 weken) een loondoorbetaling plaats van 70 procent van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Coördinatiewet SV). Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100 procent van het

netto maand(periode-)inkomen vanaf het vijfde verzuimuur.

- b.2.c. Bij volledige arbeidsongeschiktheid zal de uitkering krachtens de WAO gedurende maximaal 52 weken worden aangevuld tot 100 procent van het netto maand(periode-)inkomen.
- b.2.d. Voor de berekening van de hiervoor bedoelde aanvullingen op de WAO geldt het uitkeringsregime van voor de wetswijziging (1 augustus 1993).

Het bepaalde geldt niet wanneer de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt. Desbetreffende sancties zijn vastgelegd in de voorschriften.

De genoemde loondoorbetalingen/uitkeringen resp. aanvullingen worden gestaakt met ingang van de eerste van de maand waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt.

Aanvulling op het inkomen van werknemers, die arbeidsongeschikt zijn voor 0-35 %

Na 2 jaar arbeidsongeschiktheid krijgen deze werknemers het inkomen uit werk aangevuld als volgt:

3e ziektejaar	80 % van het arbeidsongeschikte deel
4e ziektejaar	70 % van het arbeidsongeschikte deel
5e ziektejaar	60 % van het arbeidsongeschikte deel
6e ziektejaar en verder	50 % van het arbeidsongeschikte deel

Aanvulling op het inkomen van werknemers, die arbeidsgeschikt zijn voor 35-80 %, na 2 jaar arbeidsongeschiktheid.

Voor werknemers die na 1 juni 2005 ziek en/of arbeidsongeschikt zijn geworden en om die reden niet worden toegelaten tot de WGA-hiaatverzekering, geldt de afspraak van een aanvulling van 75% van het verschil van het oude loon dat met werken wordt verdiend, gedurende het derde jaar van arbeidsongeschiktheid. Deze aanspraak geldt niet voor ziektegevallen waarvan de eerste ziektedag ligt op of na 1 juni 2007

Werknemers arbeidsongeschikt 80-100 %

Voor de zogenaamde IVA-gevallen, waarbij duidelijk is dat er eigenlijk geen sprake kan zijn van terugkomst of van re-integratie, geldt voor de eerste twee jaar van de volledige arbeidsongeschiktheid een garantie van 100% van het laatstverdiende loon.

Therapeutisch werken

Therapeutisch werken wordt gelijkgesteld aan werken, als feitelijk een arbeidsprestatie wordt geleverd. In dat geval komt de werknemer in aanmerking voor de in dit artikel genoemde aanvullingen.

WGA hiaatverzekering

Er wordt een WGA-hiaat verzekering door werkgever aangeboden waaraan werknemers op vrijwillige basis kunnen deelnemen. De premie zal voor 20% door werkgever worden betaald en voor 80% door werknemer. Deze afspraak geldt voor de periode van 3 jaren. Daarna zal worden geëvalueerd en worden besloten of hiermee wordt doorgedaan.

Met ingang van 1 april 2007 zal de wettelijke premie inhouding voor de WGA, worden stopgezet. Indien werkgever in de toekomst tot inhouding wil overgaan is overleg met de vakbond noodzakelijk.

ARTIKEL 16 Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het aan de werknemer laatstelijk rechtens toekomende salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daarop volgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de WAO/WIA.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a) de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
- b) indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden, de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.

Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

ARTIKEL 17 Pensioen

Voor alle werknemers die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst zijn geldt de pensioenregeling van het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Banden- en Wielenbranche.

Vanaf 1 januari 2023 wordt de jaarlijkse pensioenpremie gedeeld door 12 en maandelijks op het salaris ingehouden.

ARTIKEL 18 Eindejaarsuitkering

1. De werkgever zal aan het einde van het kalenderjaar aan de werknemer, dat op het tijdstip van uitbetaling in zijn dienst is en wiens dienstverband het gehele jaar heeft geduurd (zal duren) een extra uitkering doen ter grootte van ca 100 % van een maandinkomen. De uitbetaling zal in de regel medio december plaatsvinden.
2. Bij tussentijdse indiensttreding of beëindiging van het dienstverband komt de werknemer, op het tijdstip van uitbetaling in aanmerking voor een evenredig deel.
3. Het opbouwpercentage van het maandinkomen bedraagt 8,33%.

ARTIKEL 19 Cafeteriastelsel

In het kader van een cafeteriastelsel kan in overleg tussen cao-partijen worden afgeweken van bepalingen in deze cao in die zin dat loon op een andere wijze dan in geld kan worden genoten. Het loon in geld zal echter nimmer lager zijn dan het minimumbedrag zoals in de Wet op het minimumloon c.q. in deze cao genoemde bedrag aan minimum vakantiegeld c.q. aantal verlofdagen. Loon wordt in dit verband gedefinieerd als het geheel van maandinkomen, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en bovenwettelijke vakantiedagen per kalenderjaar.

ARTIKEL 20 Aanvullende en afwijkende regels betreffende arbeidsvoorwaarden voor het middelbaar en hoger personeel

1. Algemeen

a) Doel

Het kenbaar maken van afwijkende en aanvullende regelingen voor die werknemers waarmee schriftelijk is overeengekomen dat naast en/ of in plaats van de cao (collectieve arbeidsovereenkomst) van Rubber Resources B.V. deze "Aanvullende en afwijkende regels betreffende arbeidsvoorwaarden voor het middelbaar en hoger personeel" op hen van toepassing zijn.

b) Wijzigingen

De directie van Rubber Resources B.V. behoudt zich het recht voor genoemde regelingen te wijzigen. Zij zal hiertoe niet eerder overgaan dan nadat daarover overleg met de op pagina 1 genoemde vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties is gepleegd. In geval van wijziging(en) wordt hiervan schriftelijk mededeling gedaan aan de individuele werknemer.

2. Aanvullende WIA-uitkering verzekering

a) De verzekering voorziet in een uitkering bij voortdurende arbeidsongeschiktheid na 1 jaar ziekte, en bedraagt 80% van dat deel van het inkomen dat niet d.m.v. de sociale verzekeringswetten wordt gedekt (maximum dagloon).

b) Werknemers nemen verplicht deel aan de door Rubber Resources afgesloten collectieve aanvullende WIA-verzekering. De premie voor deze verzekering komt voor 60% voor rekening van Rubber Resources en 40% voor rekening van de werknemer.

c) De uitkering uit deze verzekering wordt verrekend met de in artikel 15 van de cao bedoelde aanvulling. Zodra de maximum aanvullingstermijn is bereikt, wordt bedoelde uitkering rechtstreeks aan de werknemer overgemaakt.

3. Non-concurrentie/geheimhouding

Bij aanstelling of tijdens het dienstverband kan, indien de directie van Rubber Resources B.V. dit nodig

acht met de werknemer een non-concurrentiebeding c.q. geheimhoudingsverklaring worden overeengekomen.

Dit non-concurrentiebeding c.q. geheimhoudingsverklaring moet separaat schriftelijk worden overeengekomen.

4. Opzegging

Bij beëindiging van het dienstverband geldt zowel voor de werknemer als voor de werkgever een termijn van opzegging, zoals genoemd in de wet Flexibiliteit en Zekerheid, waarbij de opzegtermijn voor de werknemer tenminste 2 betalingsmaanden en voor de werkgever tenminste 4 betalingsmaanden omvat. In individuele gevallen kan een langere opzegtermijn worden afgesproken met dien verstande dat in een dergelijke situatie de opzegtermijn voor de werkgever de dubbele duur bedraagt van de met de werknemer afgesproken termijn.

De einddatum van het dienstverband valt samen met het einde van een betalingsmaand.

5. Salarisregeling

Functiegroepen en salarisschalen

- a) De functie van de werknemer is/wordt ingedeeld in een functiegroep op basis van systematische vergelijking met zogeheten referentiefuncties voorkomend in een referentiefunctieraster.
- b) Referentiefuncties worden in overleg met de OR door de directie aangewezen en geclassificeerd met behulp van de ORBA-methode.
- c) Iedere functiegroep kent één of meer referentiefuncties en correspondeert met een salarisschaal en wel als volgt:

Functiegroep/ Salarisschaal	Referentiefunctie
9	
10	Boekhouder (RR)
11	Project Engineer Inkoper (RR) Districtsmanager / Verkoper Sector Personeelsfunctionaris (RR) Technoloog
12	Area Manager (RR) Controller
13	Marketing Manager
14	

ARTIKEL 21 Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden vanaf :

01 januari 2024 tot en met 31 december 2024 (12 maanden).

PROTOCOL 1 Extra uren verkopen

Overeenstemming is bereikt over het mogelijk verkopen van 10 extra dagen tegen het geldende dagtarief (was 5) waarmee het maximum aantal te verkopen dagen komt op 15.

Indien werknemer meer dan 1/3 deel van zijn jaarlijkse rechten aan dagen heeft staan aan het einde van het kalenderjaar, zal de werkgever aangeven dat het meerdere dient te worden afgebouwd en zijn keuzemogelijkheden met de werknemer bespreken.

PROTOCOL 2 Vakbondscontributie

Voor zover mogelijk bestaat de mogelijkheid om de betaalde vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te verrekenen met de betaling van het salaris, indien er voor zover een en ander fiscaal is toegestaan.

PROTOCOL 3 Werkgeversbijdrage

De bestaande AWWN-regeling wordt voortgezet.

PROTOCOL 4 Consignatie/overwerk vrijstelling bij bepaalde leeftijd

Consignatietoeslag:

	Art. 10.9 %	Art. 10.9 Diensten vast (op basis van jaarrooster)	Diensten variabele (aanvullende regeling)
Ma-Do	0,69%	4	
Vr	1,15%	1	
Za	1,84%	1	1
Zo	2,30%	1	3

De werkuren worden vergoed volgens de normale overwerkregeling.

Deze consignatietoeslag zal worden gehandhaafd met onderstaande voorwaarden:

- 55+ regelingen inzake consignatie en overwerk gaan uit de cao en zijn, net als in de vorige cao, niet meer van toepassing;
- Werknemers zullen, als voorheen, flexibele omgaan met oproepen en overwerk;
- Er zal geen nieuwe aanspraak worden gemaakt op bezwaarlijke omstandighedentoeslag (toeslag L&W blijft gehandhaafd);

Bij gewijzigde bedrijfsomstandigheden kan te allen tijde in overleg opnieuw worden gekeken naar de invulling van de afdeling/ploegensysteem.

De afspraken zullen in de cao worden opgenomen.

PROTOCOL 5 **Roosterdagen**

Per productiemedewerker zullen er 6 snipperdagen van hun jaarlijkse rechten beschikbaar zijn om als roosterdagen in te zetten.

Bestuurder zal in overleg met Inkoop, Operations, Verkoop en OR overleg voeren over de noodzaak/mogelijkheden om voor een periode van minimaal 1 maand/maximaal 3 maanden een aantal productiedagen vast te stellen op één lijn of 2 lijnen die zullen worden uitgeroosterd (c.q. productielijn worden stop gelegd).

De belangen van de werknemers om eventueel bij stopstanden dit op feestdagen te doen zullen in de besluitvorming voor zover redelijkerwijs mogelijk worden meegenomen.

Bestuurder zal tijdig aangeven hoeveel werknemers per ploeg er moeten/ kunnen worden uitgeroosterd. Bij het stop gaan van 1 lijn zullen er verplicht minimaal 2 werknemers worden uitgeroosterd. De direct leidinggevende zal verantwoordelijk zijn voor het inroosteren van het verlof voor zijn groep.

PROTOCOL 6 **Diverse**

4 maal 9 uren werken per week

In onderling overleg is het mogelijk dat werknemers in dagdienst 4 maal 9 uur per week gaan werken. Uiteraard zal men wel over voldoende uren moeten beschikken om het tekort van 1,5 uren per week en collectief vastgestelde dagen te compenseren op basis van 37,5-urige werkweek bij inlevering van 16 atv.

ATW/ATM

Overleg zal plaatsvinden met de OR waarbij de nieuwe ATW maatgevend is. Afwijkingen t.o.v. de oude situatie zullen derhalve altijd met de OR worden besproken.

Cafetariasysteem:

Werkgever zal de regelingen rondom het keuzesysteem arbeidsvoorwaarden die nu reeds in de cao staan bundelen. Bezien zal worden welke bronnen en welke doelen zullen worden gebruikt en hoe zoveel mogelijk kan worden geprofiteerd van de fiscale mogelijkheden.

Reiskostenregeling woon-werk en dienstreis:

Deze regelingen worden uit de cao gehaald en in het personeelsreglement opgenomen.

Kosten worden gebaseerd op openbaar vervoer trein en geïndexeerd (de onbelaste reiskostenvergoeding wordt vanaf 1 januari 2024 verhoogd naar € 0,23 per km).

BIJLAGE 1 Functiegroep cao

Functiegroepen	Referentiefuncties CRAFT	Punten UGM/ORBA
A		0,0 -
B	Stomplasser	25,5 -
C	Magazijnbediende allround	47,5 -
C	Bedieningsvakman	47,5 -
D	Assistent Operator LBB= nu Operator?	69,5 -
D	Adm. assistent Logistiek	69,5 -
E	Operator regeneraat = nu allround operator??	91,5 -
F	Chef grondstoffenmagazijn	113,5 -
F	Servicemonteur	113,5 -
F	Secretaresse	113,5 -
F	Planner/werkvoorber. LCM	113,5 -
G	1 ^e monteur WTB/E	134,5 -
G	Coördinator BUBA = groepscoördinator	134,5 -
H	1 ^e laborant	153,5 -
H	Chef magazijn en expeditie	153,5 -
H	Planner productie PWB	153,5 -
H	Grootboekadministrateur	153,5 -
H	Meew. Coörd. onderhoudsdienst	153,5 -
I	Process engineer	173,5 -

BIJLAGE 2 Maandsalarissen cao en MIHO

Maand Salarissen cao en MIHO vanaf 1 januari 2024 incl. 2% verhoging.

Cao

Schaaljaren	A	B	C	D	E	F	G	H	I
0	2.075,32	2.135,20	2.213,14	2.300,20	2.405,27	2.543,45	2.728,67	2.904,88	3.109,79
1	2.111,97	2.175,13	2.258,17	2.351,32	2.463,64	2.606,68	2.796,43	2.985,04	3.193,39
2	2.151,16	2.215,83	2.304,48	2.403,78	2.520,85	2.671,47	2.862,71	3.065,66	3.277,07
3	2.191,29	2.256,81	2.351,32	2.457,60	2.579,57	2.734,68	2.930,49	3.146,27	3.362,22
4	2.232,23	2.298,80	2.399,35	2.510,32	2.636,83	2.797,92	2.997,23	3.226,85	3.445,90
5			2.448,55	2.564,53	2.695,57	2.861,27	3.065,66	3.307,51	3.529,58
6				2.618,74	2.752,75	2.925,96	3.134,08	3.388,13	3.613,21
7					2.811,49	2.989,60	3.201,00	3.468,70	3.698,39
8							3.269,49	3.549,34	3.782,01
9									3.865,72

Max.	2.273,18	2.340,79	2.497,72	2.672,94	2.870,21	3.053,26	3.337,98	3.629,97	3.949,44
------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

MIHO

Schalen	Minimum	Maximum	Periodiek
9	3.017,23	3.762,20	84,91
10	3.265,56	4.215,11	97,78
11	3.654,12	4.844,28	119,66
12	4.078,72	5.636,87	142,82
13	4.791,53	6.601,86	167,27
14	5.564,82	8.093,11	214,88
15	6.474,49	9.675,71	248,32
16	7.323,69	10.971,37	289,49

Maand Salarissen cao en MIHO vanaf 1 juli 2024 incl. 1% verhoging.

Cao

Schaaljaren	A	B	C	D	E	F	G	H	I
0	2.096,07	2.156,55	2.235,27	2.323,20	2.429,32	2.568,88	2.755,96	2.933,93	3.140,89
1	2.133,09	2.196,88	2.280,75	2.374,83	2.488,28	2.632,75	2.824,39	3.014,89	3.225,32
2	2.172,68	2.237,99	2.327,53	2.427,82	2.546,06	2.698,18	2.891,33	3.096,32	3.309,84
3	2.213,21	2.279,38	2.374,83	2.482,17	2.605,36	2.762,03	2.959,80	3.177,73	3.395,84
4	2.254,55	2.321,78	2.423,34	2.535,42	2.663,20	2.825,90	3.027,20	3.259,12	3.480,36
5			2.473,03	2.590,17	2.722,52	2.889,89	3.096,32	3.340,59	3.564,87
6				2.644,93	2.780,28	2.955,22	3.165,42	3.422,01	3.649,34
7					2.839,61	3.019,50	3.233,01	3.503,39	3.735,38
8							3.302,19	3.584,83	3.819,83
9									3.904,38

Max.	2.295,91	2.364,20	2.522,69	2.699,67	2.898,91	3.083,79	3.371,36	3.666,27	3.988,94
------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

Aanloopschaal	1.698,29	1.746,67	1.809,63	1.879,99	1.964,89	2.076,53	2.226,20	2.368,57	2.534,14
	1.897,17	1.951,60	2.022,46	2.101,60	2.197,11	2.322,72	2.491,09	2.651,25	2.837,52

MIHO

Schalen	Minimum	Maximum	Periodiek
9	3.047,41	3.799,82	85,76
10	3.298,21	4.257,26	98,76
11	3.690,66	4.892,72	120,85
12	4.119,51	5.693,24	144,24
13	4.839,44	6.667,88	168,94
14	5.620,47	8.174,04	217,02
15	6.539,23	9.772,46	250,81
16	7.396,93	11.081,08	292,39

BIJLAGE 3 Vakbondswerk in de onderneming

1. Met inachtneming en erkenning van de eigen functie en taak van de OR krijgen de vakbonden binnen de grenzen van de mogelijkheden in de onderneming en als regel buiten werktijd de gelegenheid om hun leden regelmatig te raadplegen omtrent bedrijfsaangelegenheden, zo mogelijk door middel van publicatieborden en vergaderruimten, indien daardoor de goede gang van zaken niet wordt verstoord.
2. De werkgever die voornemens is een bestuurslid van de bedrijfsledengroep, die als zodanig bij hem bekend is, te ontslaan, zal hierbij dezelfde regels in acht nemen als geldend voor het ontslag van OR-leden gedurende de tijd dat de betrokken werknemer bedoelde functie bekleedt.
3. Het aantal uren per vakbond bedraagt voor het contractjaar ± 1 uur per lid van deze vakbond. De vakbond doet opgave van het aantal leden, dat hij in de onderneming heeft.
4. Het bestuur van de bedrijfsledengroep zal vaststellen op welke wijze deze uren zullen worden gebruikt, met dien verstande dat een zelfde vakbondsvertegenwoordiger per contractjaar niet meer dan 4 dagen voor deze activiteiten mag besteden.

BIJLAGE 4 Sociaal Beleid

Met inachtneming van het bepaalde in het geldende reglement voor de OR zal de werkgever de OR 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. Bij de gegevens kunnen o.a. mede worden betrokken:

- de personeelsbezetting en de mutaties daarin;
- programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie;
- aanstelling, ontslag en de mate van verzuim;
- beoordeling- en premiesystemen en overwerk.

Indien een sociaal verslag wordt opgesteld, wordt dit tenminste 14 dagen voor de bespreking in de OR ter visie aan de werknemers voorgelegd dan wel op aanvraag van de werknemer ter beschikking gesteld.

a) **Loopbaanontwikkeling / bedrijfsopleidingsplan**

Minimaal 1x per jaar wordt het functioneren van iedere werknemer met hem door de betrokken leidinggevende besproken. In dit gesprek komen tevens de mogelijkheden ter sprake m.b.t. de loopbaanontwikkeling van de betrokken werknemer. De inhoud van deze gesprekken wordt schriftelijk bevestigd.

De onderneming stelt jaarlijks een bedrijfsopleidingsplan vast. De (individuele) opleidingswensen worden in het functioneringsgesprek in kaart gebracht. Daar waar mogelijk wordt aan loopbaanontwikkeling gedaan en worden scholingswensen goedgekeurd. Het opleidingsplan zal met de OR worden besproken (adviesrecht).

b) **ongewenste intimiteiten**

In voorkomende gevallen zal de werkgever een klachtenregeling opstellen in samenspraak met de OR.

c) **Organisatiebureaus**

De werkgever zal ieder organisatieonderzoek door een extern bureau van tevoren aankondigen bij de OR. Ieder onderzoek door een interne organisatieafdeling waarvan aannemelijk is dat het sociale consequenties kan hebben, zal eveneens tevoren bij de OR worden aangekondigd.

De vakbonden zullen steeds op de hoogte worden gesteld van het voornemen een organisatieonderzoek bij de OR aan te kondigen.

De werkgever zal aan de OR mededeling doen van de overwegingen die tot het instellen van het onderzoek hebben geleid en van de doelstellingen die met het onderzoek beoogd worden.

d) **Fusie, sluiting, reorganisatie**

In het kader van de verplichtingen, die voortvloeien uit respectievelijk de S.E.R.-fusie gedragsregels, de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet melding collectief ontslag zal de werkgever, indien wordt overwogen:

- een fusie aan te gaan;
- een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
- een personeelsbezetting ingrijpend te herzien bij het nemen van zijn besluit de sociale gevolgen betrekken.

De werkgever zal de vakbonden, de ondernemingsraden, de betrokken werknemers inlichten omtrent de maatregelen en voorts met de lokale OR en de vakvereniging overleg plegen over de eventuele daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen.

e) **Werkgelegenheid**

Indien de continuïteit en de daarmee samenhangende werkgelegenheid in de onderneming hierdoor niet in gevaar gebracht wordt en voor zover hierover met de vakbonden geen eerdere en andere afspraken zijn gemaakt, zal Rubber Resources tijdens de looptijd van de cao niet overgaan tot collectief ontslag, dan na diepgaand en indringend overleg met de vakbonden. Indien er reële vacatures, dat wil zeggen vacatures die opgevuld moeten worden om een doelmatige bedrijfsvoering te garanderen, ontstaan door onder meer natuurlijk verloop of wegens vervroegde uittreding zal Rubber Resources deze vacatures opvullen en daarbij conform de bestaande procedures eerst het eigen personeel in de gelegenheid stellen naar deze vacatures te solliciteren. Voorts zal de werkgever alle voorkomende, extern te vervullen vacatures melden bij het CWI en deze na vervulling afmelden.

Ingeval het vacatures betreft van tijdelijke aard, waarin het CWI niet op passende wijze kan voorzien, zal de werkgever voor deze gevallen een beroep doen op een uitzendbureau dat in het bezit van de daartoe wettelijk vereiste vergunning is. In dat geval zal de werkgever hiervan tevens kennis geven aan de OR en aan de vakverenigingen.

f) **Ingeleende krachten**

1. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de OR, aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.

Eén en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn, dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande personeelsbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden. De werkgever laat evenmin toe, dat deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode van 6 maanden worden verricht, gerekend vanaf de datum, waarop betrokkene de werkzaamheden aanvangt.

Onder ingeleende arbeidskracht wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan. Uitzendkrachten die voor langere termijn worden ingehuurd, worden conform de Rubber Resources cao beloond (inclusief toeslagen).

2. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in lid 1. voorafgaand overleg met de OR vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de OR. Hierbij zal de werkgever de OR inlichten over:

- naam en adres van uitlener(s);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- het aantal ingeleende arbeidskrachten;
- de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.

3. De werkgever zal in haar periodieke overleg met de lokale vakbonden per kwartaal schriftelijk informatie verschaffen betreffende het aantal ingeleende arbeidskrachten gedurende het achterliggende kwartaal.
4. De werkgever zal per bedrijfsonderdeel het te voeren beleid m.b.t. ingeleende-/ uitzendkrachten schriftelijk vastleggen. De in sub 3 bedoelde informatie zal aan dit beleid worden getoetst.

g) Overleg m.b.t. investeringsplannen en werkgelegenheid

1. Op centraal niveau zal de werkgever de vakbonden tenminste 2x per jaar informeren over de gang van zaken in het concern, over de voortgang van de herstructureringen en over het totale investeringsbeleid. Daarbij zal met name aandacht worden geschonken aan de ontwikkeling van de werkgelegenheid, zowel in kwantitatieve als in kwalitatieve zin.
2. Op lokaal niveau zal de werkgever de lokale vakbondsbestuurders periodiek mondeling informeren over het verloop van de omzet per groep van producten, de kostenontwikkeling en het bedrijfsresultaat. Voorts zullen daarbij de werkgelegenheidseffecten aan de orde worden gesteld. In dit overleg kan een lokale vakbondsbestuurder zich laten bijstaan door maximaal 1 bedrijfskaderlid.
3. De werkgever zal bij duurzaam of tijdelijk verminderen of vervallen van werkzaamheden zoveel mogelijk trachten vervangende werkgelegenheid aan te bieden. Indien hierbij detachering, plaatsing in een andere functie en/of dienst, of overplaatsing naar een andere afdeling of vestiging noodzakelijk is, zal de werknemer hieraan redelijkerwijze zijn medewerking verlenen.

h) Veiligheid, milieu

1. Veiligheid

De werkgever zal alle maatregelen nemen welke nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming. Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake zal de werkgever in samenwerking met de OR regelingen opstellen.

2. Milieu

- a) De werkgever zal een beleid voeren, gericht op het voorkomen of verminderen van de belasting van het milieu. De OR zullen hierover door de werkgever periodiek worden geïnformeerd. In zijn opleidingsbeleid zal de werkgever aandacht geven aan verbetering van de interne milieuzorg.
- b) De werkgever zal alle milieuhygiënische aspecten, verbonden aan het productieproces, aan de orde stellen in de OR en maatregelen, die dienaangaande genomen dienen te worden, zullen zo mogelijk in overleg met de OR worden uitgevoerd.

BIJLAGE 5 Seniorenbeleid

Resumé speciale maatregelen

- | | |
|--|---|
| 1. Inkomensgaranties vanaf 55 jaar | Art.7 lid 6b, 6c |
| 2. Voorkeursrecht dagdienst 55 jaar en ouder | Art.9 lid 6 |
| 3. Geoorloofd verzuim | Art.12 lid f en j |
| 4. Vakantiedagen/seniorendagen | Art.13 lid 2a, art. 20 lid, 6, art. 13 lid 2i |
| 5. Pensioenen | Art.17 |
| 6. Atv, 50 jaar of ouder | Bijlage 7 lid 1 i. |

BIJLAGE 6 Studieverlof

Scholing wordt gezien als een belangrijk middel om de inzetbaarheid en weerbaarheid van alle werknemers nu en in de toekomst op peil te houden en te optimaliseren.

Scholing en dus inzetbaarheid bevordering is een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer.

Naast de verantwoordelijkheid van de onderneming m.b.t. opleiden van werknemers, is het volgen van opleidingen tevens een belangrijke verantwoordelijkheid van de werknemer zelf. Per periode van 12 maanden – beginnend bij de aanvang van de opleiding die aan één of meer van onderstaande criteria voldoet, worden scholingsdagen toegekend in combinatie met eigen atv-dagen.

1e t/m 5e dag = scholingsdag;

6e dag = atv;

7e dag = scholingsdag;

8e dag = atv;

9e dag = scholingsdag;

10e dag = atv etc.

Verzoeken daartoe dienen tijdig door de betreffende werknemer te worden ingediend. Voor het volgen van een job specifieke opleiding die in opdracht van Rubber Resources wordt gevolgd zullen geen atv dagen worden ingezet.

Eerder genoemde criteria luiden:

- de opleiding/cursus stelt de werknemer in staat in de toekomst voor een andere functie binnen/buiten de onderneming in aanmerking te komen;
- de opleiding/cursus zal de werknemer in staat stellen met een diepere en bredere kennis van zaken zijn huidige/toekomstige functie beter te vervullen;
- de opleiding/cursus vergroot, in voorkomende situaties, de kansen voor de werknemer op de externe arbeidsmarkt.

Rubber Resources zal daarom zorgdragen dat:

- het opleidingsbeleid met instemming van de OR wordt vastgesteld;
- Rubber Resources kent een jaarlijks opleidingsplan;
- in het opleidingsplan opleidingen zijn opgenomen die de ontwikkeling en weerbaarheid van individuele werknemers bevordert; alsmede die opleidingsactiviteiten die voortvloeien uit de jaarlijkse loopbaangesprekken.
- de OR en de vakbonden over de opleidingsplannen en de voortgang m.b.t. de uitvoering worden geïnformeerd;
- jaarlijks een evaluatie van het opleidingsplan met OR wordt besproken;

Indien de werkgever gebruik wenst te maken van overheidssubsidies, de aanvraag via het Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie loopt. De werkgever verstrekt een vrijwillige bijdrage aan de OVP ten behoeve

van het uit te voeren project, teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor de publiekrechtelijke cofinanciering.

BIJLAGE 7 Realisatie arbeidstijdverkorting

Toekenning atv-dagen voor dag-, 2- en 3-ploegendienst

1. Algemeen

- a) Gedurende een contractjaar zullen in totaal 16 atv-dagen gelden voor werknemers in fulltime dienstverband die het gehele jaar in dienst zijn. atv-dagen worden per maand toegekend. Van deze 16 atv-dagen kunnen dagen worden aangewend als scholingsdag conform bijlage 4 lid j.
- b) In de vakantieperiode (omvattende 2 betalingsmaanden) worden als regel geen atv-dagen toegekend.
- c) Aan de hand van de hierna omschreven afspraken tussen partijen, maakt de afdelingsleiding een voorlopig individueel jaarschema op, waarin is aangegeven wanneer de atv-dagen kunnen worden genoten. Dit schema wordt aan de betrokken werknemer uitgereikt. Binnen een periode van 2 weken na ontvangst, heeft de werknemer de gelegenheid zijn voorkeur bij de afdelingsleiding uit te spreken, één en ander met inachtneming van de tussen partijen afgesproken condities. De afdelingsleiding honoreert eventuele voorkeuren voor zover dit niet leidt tot verstoring in de organisatie en deze uiteraard vallen binnen de algemeen geldende voorwaarden. Daarna stelt de afdelingsleiding het jaarschema definitief vast en reikt dit uit aan de betrokken werknemer.
- d) Vier weken voorafgaande aan de als hiervoor omschreven toegewezen atv-dag ontstaat definitief aanspraak op deze dag. Indien de afdelingsleiding in dat geval tot vaststelling van een andere atv-dag zou willen overgaan kan de werknemer deze verandering weigeren. In alle overige gevallen (langere termijn dan 4 weken voorafgaand) zal de afdelingsleiding na overleg met betrokkene tot vaststelling van een andere atv-dag overgaan; deze wijziging dient schriftelijk aan betrokkene bevestigd te worden.
- e) atv-dagen worden toegekend in het contractjaar waarop zij betrekking hebben. Overheveling naar een volgend contractjaar is niet mogelijk.
- f) Inroostering zal zodanig geschieden dat zoveel mogelijk atv-dagen kunnen worden genoten aansluitend aan het weekend. Voor ploegendiensten minimaal 7 (inclusief eventuele collectieve atv-dagen).
- g) Inroostering zal voorts zodanig geschieden dat de werkorganisatie en de daarmee verband houdende interne en externe communicatie zoveel mogelijk ongestoord kan verlopen.
- h) In weken waarin een werknemer is geconsigneerd zal geen atv-dag worden vastgesteld.
- i) In afwijking van het hiervoor bepaalde, kan voor werknemers werkzaam in door de directie te bepalen solofuncties en werknemers van 50 jaar of ouder de atv-aanspraken anders dan roostermatig worden toegekend.

Deze toepassing geschiedt in overleg met de betrokken werknemer en kan bestaan uit:

- blokken van 5 atv-dagen of meer;
- educatief verlof;
- voor werknemers die 50 jaar of ouder zijn reservering t.b.v. vervroegde uittreding.

2. Samenvallen atv-dag(en) en bijzondere omstandigheden

a) Tussentijdse indiensttreding of ontslag

Bij indiensttreding in de loop van het contractjaar bestaat aanspraak op dat aantal atv-dagen zoals dat voor de resterende maanden in het jaarschema is voorzien. Bij beëindiging van het dienstverband vindt geen verrekening plaats van "te veel" of "te weinig" genoten atv-dagen.

b) Ziekte

In geval van arbeidsongeschiktheid tijdens een atv-dag heeft de werknemer recht op een vervangende atv-dag met inachtneming van de volgende bepalingen:

- vervangende dag wordt binnen 4 weken na werkhervatting door de afdelingsleiding aangewezen;
- per contractjaar kunnen maximaal 3 vervangende atv-dagen (6 halve dagen) wegens ziekte worden toegekend;
- indien de werkhervatting plaats vindt na afloop van enig contractjaar, wordt de in 1^e genoemde termijn verlengd met een maand.

c) Atv-dagen en geoorloofd verzuim

Indien een atv-dag samenvalt met een dag zoals bedoeld in artikel 13 van de cao wordt geen vervangende atv-dag toegekend.

d) Atv-dagen en OR/Vakbondswerk

- Indien op een atv-dag een OR-vergadering respectievelijk een overlegvergadering plaatsvindt wordt binnen 4 weken aan het betrokken OR-lid indien hij aan die vergadering deelneemt, een vervangende atv-dag toegekend.
- Indien op een atv-dag statutair vakbondswerk moet worden verricht, wordt binnen 4 weken aan het betrokken kaderlid een vervangende atv-dag toegekend. Onder statutair vakbondswerk wordt verstaan een nader door partijen in te vullen aantal officiële vergaderingen.

e) Atv-dagen en scholing

Als regel zal geen atv-dag worden toegekend op dagen waarop de werknemer moet deelnemen aan opleidingsprogramma's. Is dit om organisatorische redenen niet mogelijk dan wordt binnen 4 weken een vervangende atv-dag aangewezen.

f) Parttimers en atv-dagen

Indien het arbeidscontract een ander aantal arbeidsuren omvat dan geldt voor fulltime werknemers, wordt het aantal atv-dagen pro rato vastgesteld en ingeroosterd analoog aan de fulltime werknemers.

3. Roosterschema's

a) Collectieve atv-dagen

Per contractjaar kunnen 6 collectieve atv-dagen worden vastgesteld. Eventuele verdere uitbreiding van collectieve atv-dagen kan in overleg met de OR worden vastgesteld.

De overige atv-dagen worden individueel toegekend en wel als nader omschreven.

b) Ploegendienst (2- en 3-ploegen)

7 atv-dagen - inclusief eventuele collectieve atv-dagen - worden toegewezen op dagen aansluitend aan enig weekend, de overige dagen worden gespreid door de week ingeroosterd.

c) Dagdienst

Inroostering vindt plaats op vrijdagmiddagen en wel zodanig dat 50% van de bezetting per afdeling aanwezig is. Voor die afdelingen (functies) waar dit organisatorisch niet mogelijk is, c.q. door de directie om bedrijfseconomische en/of commerciële redenen niet wenselijk wordt geacht, worden atv-dagen toegekend op vrijdag of maandag. Indien bedrijfsorganisatorische omstandigheden daartoe aanleiding geven kan de ondernemingsleiding de atv-dag vaststellen op een andere dag dan een maandag of vrijdag, zulks alleen na overleg met de betreffende werknemer.

4. OR

De OR zal toezien op een correcte toepassing in de locatie van de tussen partijen gemaakte afspraken met betrekking tot toekenning van atv-dagen in het kader van arbeidstijdverkorting.