

cao

Elementis Minerals B.V.

2024

voor de periode van 1 januari 2024 tot 1 januari 2025

Inhoudsopgave

1.	Definities.....	4
2.	Deeltijdarbeid	5
3.	Algemene verplichtingen van cao-partijen.....	5
4.	Algemene verplichtingen van de werkgever	5
5.	Algemene verplichtingen van de werknemer	6
6.	Indiensttreding	6
7.	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	7
8.	Arbeidsduur en werktijd	8
9.	Werktijdsregeling.....	9
10.	Functiegroepen en salaris	9
11.	Tijdelijke waarneming	11
12.	Promotie	11
13.	Demotie	12
14.	Uitbetaling.....	12
15.	Arbeid in ploegen	12
16.	Consignatie en extra opkomst	14
17.	Meerwerk en overwerk.....	14
18.	Verschoven uren	15
19.	Sprongtoeslag.....	15
20.	Feestdagen	16
21.	Geoorloofd verzuim	17
22.	Vakantie.....	18
23.	Vakantietoeslag.....	20
24.	Eindejaarsuitkering.....	20
25.	Arbeidsongeschiktheid.....	20
26.	Pensioen	23
27.	Ouderschapsverlof	24
28.	Jubileumuitkering.....	24
29.	Uitkering bij overlijden.....	24
30.	Werkgelegenheid	24
31.	Vakbondsfaciliteiten.....	25
32.	Duur en wijziging van de cao	26
Bijlage 1:	Indeling van functies in functiegroepen als bedoeld in artikel 10	28
Bijlage 2A:	Salarisschalen	29
Bijlage 2B:	Salarisschaal minimumloon (artikel 10.8.a).....	29
Bijlage 3:	Regeling voor de kwalificatieplichtige werknemer	30
Bijlage 4:	Scholing.....	31
Bijlage 5:	Premiespaarregeling	32
Bijlage 6:	Wet verbetering poortwachter.....	33
Bijlage 7:	35

CAO ELEMENTIS MINERALS B.V.

voor de periode van 1 januari 2024 tot 1 januari 2025

Tussen

Elementis Minerals. B.V. te Amsterdam

enerzijds

en

FNV gevestigd te Utrecht,

anderzijds

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

1. Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- 1.1 Werkgever: Elementis Minerals B.V.
- 1.2 Vakbond: FNV
- 1.3 Werknemer: de persoon in dienst van de werkgever van wie de functie is opgenomen, of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen, in bijlage 1 van deze cao. Daar waar in deze cao wordt gesproken over de werknemer ('hij') wordt tevens bedoeld de vrouwelijke werknemer ('zij').
- 1.4 Maand: een kalendermaand
- 1.5 Week: een periode van 7 etmalen, beginnend bij de eerste dienst op maandagochtend
- 1.6 Werktijdregeling: een regeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer normaliter zijn werkzaamheden aanvangt, beëindigt en eventueel onderbreekt
- 1.7 Normale
: het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten
- 1.8 Maandsalaris: het bruto salaris per maand zoals voortvloeit uit toepassing van de salarisschalen in bijlage 2 van deze cao
- 1.9 Maandinkomen: het maandsalaris vermeerderd met ploegentoeslag (artikel 15 inclusief afbouwregeling) en een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 13 lid 4
- 1.10 Uurloon: 0,58% van het maandsalaris
- 1.11 Partner:
- de echtgenoot/echtgenote of geregistreerde partner van de werknemer of
- de persoon met wie de werknemer niet gehuwd is of een geregistreerd partnerschap is aangegaan, met wie hij samenwoont, wat blijkt uit de gemeentelijke basisadministratie, tenzij het een persoon betreft met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat

- 1.12 Feestdagen: de nationale feestdagen, te weten nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag en in lustrumjaren nationale Bevrijdingsdag.

2. Deeltijdarbeid

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer als bedoeld in artikel 8 lid 1, zijn de bepalingen van deze cao naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

3. Algemene verplichtingen van cao-partijen

- 3.1 Cao-partijen verplichten zich deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen. De vakbond verplicht zich nakoming van deze cao door zijn leden te bevorderen.
- 3.2 Cao-partijen verplichten zich geen actie te voeren of te steunen, die tot doel heeft wijziging te brengen in deze cao op andere wijze dan bepaald in artikel 31. De vakbond verplicht zich dergelijke acties van zijn leden tegen te gaan.

4. Algemene verplichtingen van de werkgever

- 4.1 De werkgever neemt geen werknemers in dienst onder voorwaarden die in strijd zijn met deze cao.
- 4.2 De werkgever gaat met de werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aan. In aansluiting op het bepaalde in artikel 7:655 BW, worden hierin in ieder geval de volgende gegevens vastgelegd:
- datum van ingang van het dienstverband;
 - de functie van de werknemer;
 - de functiegroep waarin de functie van de werknemer is ingedeeld;
 - de salarisschaal waar de werknemer is ingedeeld;
 - het toegekend aantal periodieken;
 - het salaris;
 - het deeltijdpercentage;
 - de toepasselijkheid van deze cao.
- Eventuele wijziging van deze gegevens tijdens de duur van het dienstverband worden eveneens schriftelijk bevestigd.
- 4.3 De werkgever draagt zorg voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en zal daarbij de belangen van de werknemer behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever geeft daartoe de nodige aanwijzingen en voorschriften, stelt zo nodig veiligheidsmiddelen ter beschikking en zorgt voor medische begeleiding. De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid tot periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek. Dit onderzoek vindt eenmaal per twee jaar plaats; het betreft een wisselend klein dan wel groot onderzoek.

5. Algemene verplichtingen van de werknemer

- 5.1 De werknemer zal de belangen van de werkgever als een goed werknemer behartigen, ook als daar geen uitdrukkelijke opdracht toe is gegeven.
- 5.2 De werknemer zal alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze in redelijkheid van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen.
- 5.3 De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan de voor hem geldende werktijdregeling.
- 5.4 De werknemer jonger dan 55 jaar is verplicht ook buiten de vastgestelde werktijden arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze cao in acht neemt.
- 5.5 Het is de werknemer niet toegestaan om zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever, al dan niet tegen beloning, voor derden of als zelfstandige werkzaamheden te verrichten. Indien de werkzaamheden niet verenigbaar zijn met de belangen van de werkgever zal hij geen toestemming verlenen.
De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van het verrichten van nevenwerkzaamheden, heeft geen recht op de in artikel 25 geregelde aanvullingen.
- 5.6 De werknemer is verplicht, zowel tijdens als na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, volstreekte geheimhouding te betrachten over alles wat hem over de onderneming van de werkgever bekend wordt, zoals over de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten.
- 5.7 De werkgever heeft het exclusieve recht op de door de werknemer in het kader van zijn dienstbetrekking, al dan niet in samenwerking met anderen verkregen uitvindingen, uitgedachte werkwijzen, recepturen, handleidingen, tekeningen, software, geschreven en/of vervaardigde werken. Voor zover nodig draagt de werknemer alle rechten op de werkgever over.

6. Indiensttreding

- 6.1 Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen.
In afwijking van bovenstaande bepaling geldt er geen proeftijd bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van ten hoogste 6 maanden.

6.2 De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan:

6.2.a. hetzij voor onbepaalde tijd,

6.2.b. hetzij voor bepaalde tijd of voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding, dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

6.3 *Contracten voor bepaalde tijd*

6.3.1. In overeenstemming met artikel 7:668a lid 1 BW geldt ten aanzien van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd het volgende. Vanaf de dag dat tussen de werkgever en de werknemer:

6.3.1.a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes maanden hebben opgevolgd en een periode van twee jaar, de tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

6.3.1.b. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

6.3.2. In afwijking van artikel 7:668a lid 2 BW geldt ten aanzien van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten het volgende. Indien de werknemer, voorafgaand aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij de werkgever heeft gewerkt, telt de uitzendperiode als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, indien deze periode uitsluitend onderbroken is geweest als gevolg van arbeidsongeschiktheid waardoor de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau werd beëindigd.

7. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

7.1 In geval van ontslag op staande voet en tijdens de proeftijd kan de arbeidsovereenkomst zowel door de werkgever als door de werknemer met onmiddellijke ingang worden opgezegd.

In alle andere gevallen eindigt:

7.1.a. de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door schriftelijke opzegging met inachtneming van de opzegtermijn als bedoeld in lid 3 van dit artikel;

7.1.b. de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van rechtswege op de kalenderdatum of op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

7.2 De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

7.3 *Opzegtermijn*

Voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst gelden de wettelijke opzegtermijnen voor zowel werkgever als werknemer. Dit is geregeld in [artikel 7:672 BW](#). Voor de werknemer in salarisschaal 1 t/m 10 betekent dit een opzegtermijn van één maand.

8. Arbeidsduur en werktijd

8.1.a. De normale arbeidsduur van een werknemer met een voltijd dienstverband bedraagt gemiddeld 40 uur per week.

8.1.b. De werknemer werkt volgens een van onderstaande dienstroosters:

- een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat met een werktijd van 40 uur per week;
- een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat met een werktijd van gemiddeld 40 uur per week;
- een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat met een werktijd van gemiddeld 40 uur per week
- een 5-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat met een werktijd van gemiddeld 33, 83 uur per week, bestaande uit een werkweek van gemiddeld 33,6 uur en 12 oproepuren per kalenderjaar.

Oproepuren worden in blokken van minimaal 8 uur ingeroosterd. Niet benutte oproepuren vervallen aan het einde van het kalenderjaar. Oproepuren die uitgaan boven het maximum van 12 uur per kalenderjaar worden uitbetaald als overwerk.

1.2 De onder 8.1 genoemde arbeidsduur wordt voor de dag-, 2-ploegen- en 3-ploegendienst verkort door het toekennen van 104 uur roostervrije tijd per kalenderjaar, waardoor de effectieve gemiddelde arbeidsduur per week 38 uur bedraagt. Deze roostervrije tijd wordt als 13 roostervrije dagen, gelijkmatig verspreid over het jaar, ingepland door de werkgever. Van de gemaakte planning kan niet worden afgeweken. Een roostervrije dag vervalt als de werknemer deze door arbeidsongeschiktheid of om andere reden niet heeft kunnen genieten.

1.3 Het bepaalde onder 8.2 is niet van toepassing op de werknemer in de 5-ploegendienst.

9. Werktijdsregeling

- 9.1.a De werkgever stelt met in acht name van de bepalingen uit de Wet op de Ondernemingsraden de werktijden vast en houdt daarbij, voor zover redelijkerwijs mogelijk, rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.
- 9.1.b Een vastgestelde werktijdsregeling wordt door de werkgever voorafgaand aan de ingangsdatum aan de betrokken werknemers bekend gemaakt. Overplaatsing naar een ander soort werktijdsregeling wordt geacht in te gaan aan het begin van de week volgend op het moment van overplaatsing.
- 9.2.a De arbeid wordt georganiseerd binnen de uiterste normen van de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen, tenzij deze overeenkomst anders aangeeft.
- 9.2.b Bij het vaststellen van de werktijdsregeling worden de volgende bepalingen zowel voor voltijd- als voor deeltijdwerknemers in acht genomen:
 - 9.2.b.1. in dagdienst wordt normaliter gewerkt op maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 en 18.00 uur;
 - 9.2.b.2. in de 2-ploegendienst wordt normaliter gewerkt op maandag tot en met vrijdag, waarbij de werknemer beurtelings in een ochtend- of middagdienst is ingedeeld;
 - 9.2.b.3. in de 3-ploegendienst wordt normaliter gewerkt op maandag tot en met zaterdag, waarbij de werknemer beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtdienst is ingedeeld;
 - 9.2.b.4. in de 5-ploegendienst wordt normaliter op maandag tot en met zondag gewerkt, waarbij de werknemer beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtdienst is ingedeeld, aangevuld met oproepuren die aansluitend op een dienst worden ingepland;
- 9.2.c Over algemene dienstroosterwijzigingen waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken overlegt de werkgever met de betrokken werknemers. Daarnaast kan de vakbond hierover desgewenst overleg plegen met de werkgever.
- 9.2.d Voor de kwalificatieplichtige werknemer geldt hetgeen is bepaald in bijlage 3.

10. Functiegroepen en salaris

- 10.1 De functies van de werknemers zijn op basis van een systeem van functiewaardering ingedeeld in 10 functiegroepen. De functiegroepen met bijbehorende functiewaarderingsscores zijn opgenomen in bijlage 1.
- 10.2 Bij elke functiegroep hoort een salarisschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 2A.
- 10.3.a De werknemer die bij indiensttreding nog niet over de vereiste kundigheden en ervaring beschikt, kan gedurende maximaal twaalf maanden in de aanloopschaal van de salarisschaal worden ingedeeld. De aanloopschaal heeft een onder- en een

bovengrens. De aanloopschalen zijn opgenomen in bijlage 2. Het aanvangssalaris in de aanloopschaal is afhankelijk van de kennis en ervaring die de werknemer inbrengt. Met de werknemer wordt afgesproken hoe en in welke termijn(en) de werknemer doorgroeit naar de 0-periodiek van de salarisschaal die bij zijn functie hoort. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

- 10.3.b. De werknemer die bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de vereiste kundigheden en ervaring beschikt, kan gedurende maximaal drie maanden in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met zijn functie overeenkomt. Indien de werkgever dit noodzakelijk acht, kan deze termijn met maximaal drie maanden worden verlengd.
- 10.3.c. Indien de werknemer voorafgaand aan zijn dienstverband elders zoveel voor zijn functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op 0 periodieken in te schalen, zullen hem, in overeenstemming met die ervaring, periodieken worden toegekend.
- 10.4 De werknemer ontvangt schriftelijke mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn maandsalaris en het aantal periodieken waarop zijn salaris is gebaseerd.
- 10.5 Ieder jaar op 1 januari wordt het salaris van de werknemer die minimaal een half jaar in dienst is opnieuw vastgesteld, door toekenning van geen, één of meer periodiek(en), maximaal tot het einde van de salarisschaal is bereikt. De mate van verhoging is afhankelijk van de beoordeling van het functioneren van de werknemer in het voorafgaande kalenderjaar.
- 10.6 Het salaris van de werknemer die om medische redenen niet meer zijn oorspronkelijke functie kan vervullen of van de werknemer met een arbeidshandicap kan in afwijking van het in dit artikel bepaalde naar redelijkheid worden vastgesteld. Hierbij wordt rekening gehouden met eventuele uitkeringen van sociale verzekeringen.
- 10.7 *Bonusregeling*
 - 10.7.a. De werknemer die zich van 1 januari tot en met 30 juni van enig kalenderjaar niet ziek meldt, heeft recht op een bonus ter hoogte van 6,96% van zijn maandinkomen over de maand juni.
 - 10.7.b. De werknemer die zich van 1 juli tot en met 31 december van enig kalenderjaar niet ziek meldt, heeft recht op een bonus ter hoogte van 9,28% van zijn maandinkomen over de maand december.
 - 10.7.c. De werknemer die zich gedurende een heel kalenderjaar niet ziek meldt, heeft recht op een bonus ter hoogte van 18,56% van zijn maandinkomen over de maand december. Het bepaalde onder a. en b. is in dat geval niet van toepassing.

10.7.d. De bonus als bedoeld onder a. tot en met c. wordt naar keuze van de werknemer in tijd of in geld uitgekeerd.

10.8 *Salarisschaal minimumloon in kader van Participatiewet*

10.8.a. Voor de medewerkers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, geldt een aparte loonschaal, naast de salarisschalen genoemd in artikel 10.2. Deze medewerkers worden ingedeeld in de salarisschaal die opgenomen is in bijlage 2B.

10.8.b. Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt op 120% WML.

10.8.c. Tweemaal per jaar (op 1 januari en 1 juli) wordt het minimumloon landelijk opnieuw vastgesteld en wordt de salarisschaal conform aangepast.

11. Tijdelijke waarneming

11.1 De werknemer, die tijdelijk een hoger ingedeelde functie volledig waarneemt, blijft ingedeeld in zijn eigen salarisschaal.

11.2 Als sprake is van een tijdelijke waarneming die minimaal vijf achtereenvolgende diensten duurt, heeft de werknemer recht op een waarnemingstoeslag. De hoogte van deze toeslag is op maandbasis gelijk aan het verschil tussen de 0-periodieken van de eigen salarisschaal en de salarisschaal van de waargenomen functie. Indien de waarneming geen hele maand duurt, wordt de hoogte van de toeslag naar rato van het aantal waargenomen diensten berekend.

11.3 Lid 2 is niet van toepassing indien bij het indelen van de eigen functie van de werknemer rekening gehouden is met het mogelijk waarnemen van een hogere functie.

12. Promotie

12.1 De werknemer die wordt gepromoveerd naar een hoger ingedeelde functie, wordt met ingang van de eerstvolgende maand in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld.

12.2 Bij promotie bedraagt de verhoging van het maandsalaris de helft van het verschil tussen de 0-periodieken van de oorspronkelijke en de nieuwe salarisschaal waarbij wordt afgerond naar het naasthogere in de salarisschaal voorkomende bedrag.

12.3 Als de promotie op of na 1 juli plaatsvindt, kan toekenning van een periodiek als bedoeld in artikel 10.5 op de eerstvolgende 1 januari achterwege blijven.

13. Demotie

- 13.1 De werknemer die door disfunctioneren of op eigen verzoek wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt met ingang van de eerstvolgende maand in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld.
- 13.2 Bij demotie als bedoeld onder lid 1 bedraagt de verlaging van het maandsalaris de helft van het verschil tussen de 0-periodieken van de oorspronkelijke en de nieuwe salarisschaal waarbij wordt afgerond naar het naastlagere in de salarisschaal voorkomende bedrag.
- 13.3 De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt met ingang van de eerstvolgende maand in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld.
- 13.4.a. Bij demotie als bedoeld onder lid 3, wordt de werknemer via inschaling in de nieuwe salarisschaal een maandsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van periodieken in de nieuwe salarisschaal hierbij niet voldoende is, wordt het verschil tussen het oorspronkelijke en het nieuwe salaris omgezet in een persoonlijke toeslag.
- 13.4.b. De onder a. bedoelde toeslag maakt geen deel uit van het maandsalaris.
- 13.4.c. Bij latere herindeling in een hogere salarisschaal of bij het toekennen van periodieken wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt. Bij een algemene salarisverhoging wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt, met een maximum van 1% van de 0-periodiek van de toepasselijke (nieuwe) salarisschaal. Na het bereiken van de 60-jarige leeftijd wordt de persoonlijke toeslag of het restant ervan niet meer afgebouwd.

14. Uitbetaling

- 14.1. Het maandsalaris wordt uiterlijk op de laatste dag van de maand uitbetaald.
- 14.2. Toeslagen als bedoeld in de artikelen 15 tot en met 19 worden met het maandsalaris van de betreffende maand uitbetaald.
- 14.3. Het tegoed aan vrije tijd dat voortkomt uit de artikelen 15, 17 en 18 wordt na afloop van het kalenderjaar uitbetaald voor zover het totaal uitkomt boven de 120 uur.

15. Arbeid in ploegen

- 15.1.a. De werknemer die normaliter in ploegendienst werkt heeft recht op een toeslag. Deze ploegentoeslag bedraagt:
- voor de werknemer in de 2-ploegendienst: 16% van het maandsalaris;
 - voor de werknemer in de 3-ploegendienst: 21% van het maandsalaris;
 - voor de werknemer in de 5-ploegendienst: 30% van het maandsalaris.

- 15.1.b. Indien de werknemer niet gedurende de gehele maand in ploegendienst gewerkt heeft, wordt de ploegentoeslag aangepast naar rato van het aantal diensten dat de werknemer in ploegendienst heeft gewerkt.
- 15.2 Voor de werknemer in dagdienst die in een maand maximaal 10 diensten in ploegendienst invalt geldt het bepaalde over de sprongtoeslag in artikel 19. De werknemer die meer diensten invalt heeft recht op ploegendiensttoeslag als bedoeld in lid 1 van dit artikel.
- 15.3 De werknemer in ploegendienst die volgens zijn werktijdregeling op een feestdag moet werken, heeft per op die feestdag gewerkt uur recht op een toeslag van 200% over het uurloon. De werknemer kan er ook voor kiezen om de toeslag voor de helft in geld en de helft in vrije tijd te laten uitkeren.
- 15.4.a. De werknemer die langer dan 3 maanden onafgebroken in een ploegendienst heeft gewerkt en die op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lagere toeslag beloonde ploegendienst, heeft gedurende een beperkte periode recht op een afbouw van de ploegentoeslag. De hoogte en duur van deze afbouw is afhankelijk van de tijd dat de werknemer in deze ploegendienst heeft gewerkt en zijn leeftijd zoals weergegeven in onderstaande tabel:

Tijd in ploegendienst	Leeftijd	Ploegenafbouwtoeslag
≥ 3 maanden, < 6 maanden	alle	100% gedurende de lopende maand
≥ 6 maanden, < 3 jaar	alle	100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
≥ 3 jaar, < 5 jaar	alle	100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand en vervolgens 80% gedurende 2 maanden 60% gedurende 2 maanden 40% gedurende 1 maand 20% gedurende 1 maand
≥ 5 jaar	alle	100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand en vervolgens 80% gedurende 4 maanden 60% gedurende 4 maanden 40% gedurende 3 maanden 20% gedurende 3 maanden
≥ 10 jaar	≥ 60 jaar	100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand en vervolgens 80% gedurende 6 maanden 60% gedurende 6 maanden 40% gedurende 6 maanden 20% gedurende 6 maanden

- 15.4.b. Voor de werknemer van 57 jaar of ouder die 10 jaar of langer jaar onafgebroken in een ploegendienst heeft gewerkt en die om medische redenen wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lagere toeslag beloonde ploegendienst, zullen de financiële consequenties op basis van redelijkheid en billijkheid door de werkgever en vakbond besproken worden.

15.5 De werknemer van 55 jaar of ouder die in dagdienst werkt zal niet verplicht worden in een ploegendienstrooster te gaan werken.

16. Consignatie en extra opkomst

16.1 De werknemer die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, heeft recht op een toeslag. Deze toeslag bedraagt per 24 uur consignatie:

- op maandag tot en met vrijdag: 0,58% van het maandsalaris;
- op zaterdag en zondag: 1,16% van het maandsalaris;
- op feestdagen: 2,9% van het maandsalaris.

16.2 De werknemer die in het kader van consignatie een extra reis van huis naar het bedrijf moeten maken, heeft voor deze extra opkomst recht op een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt:

- op maandag tot en met vrijdag: 1,16% van het maandsalaris;
- op zaterdag en zondag: 1,74% van het maandsalaris.

16.3 Indien de werknemer in dagdienst in verband met zijn consignatie werkt op uren die vallen tussen 22.00 en de aanvang van de dagdienst op de volgende dag en indien dit werk vóór 4.00 uur is begonnen, hoeft hij pas met zijn normale arbeid in de dagdienst te beginnen nadat hij vanaf de aanvang van zijn dagdienst zoveel uren heeft verzuimd als het aantal uren dat hij tussen 22.00 uur en de aanvang van zijn dagdienst werkte. Deze verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dagdienst die volgt op de nacht waarin de werknemer in verband met consignatie werkte. Niet opgenomen verzuimuren vervallen.

17. Meerwerk en overwerk

17.1 Meerwerk

Indien de werknemer in opdracht van de werkgever werkt op uren buiten de voor hem geldende werktijdregeling zonder dat de wekelijkse voltijd arbeidsduur hierdoor wordt overschreden, worden deze uren gecompenseerd in vrije tijd zonder toeslag.

17.2 Overwerk

Indien de werknemer in opdracht van de werkgever werkt op uren buiten de voor hem geldende werktijdregeling en daarmee de wekelijkse voltijd arbeidsduur wordt overschreden geldt het volgende:

17.2.a. Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, worden bij voorkeur de uren binnen 2 maanden gecompenseerd in vrije tijd.

17.2.b. De werknemer kan de gewerkte overuren ook laten uitbetalen, vermeerderd met overwerktoeslag. Inclusief deze toeslag heeft de werknemer per gewerkt overuur recht op betaling van:

- voor uren op maandag tot zaterdag 12.00 uur: 150% van het uurloon;
- voor uren op zaterdag na 12.00 uur en op zondag: 200% van het uurloon;
- voor uren op feestdagen: 300% van het uurloon.

- 17.2.c. In afwijking van het onder sub b. bepaalde heeft de werknemer in de ploegendienst die werkt op roostervrije dagen waardoor de wekelijkse voltijd arbeidsduur wordt overschreden, recht op betaling van het uurloon over de gewerkte uren vermeerderd met overwerktoeslag. Inclusief deze toeslag heeft de werknemer per gewerkt overuur recht op betaling van:
- voor uren op maandag tot en met vrijdag: 200% van het uurloon;
 - voor uren op zaterdag: 250% van het uurloon;
 - voor uren op zondag: 300% van het uurloon;
 - voor uren op feestdagen: 400% van het uurloon.

Voor uren aansluitend op de uren van de werktijdregeling waarmee de wekelijkse voltijd arbeidsduur wordt overschreden (niet zijnde oproepuren als bedoeld onder artikel 8 lid 1 sub b) is sub b. van dit artikel van toepassing.

Het onder sub a. bepaalde is voor de werknemer in de ploegendienst onverkort van toepassing.

- 17.2.d. Afwijkingen van de vastgestelde werktijden per dienst van een half uur of minder worden voor de toepassing van dit artikel buiten beschouwing gelaten.
- 17.2.e. Als door overschrijding van de dagelijkse arbeidsduur een extra pauze nodig is, wordt deze tot een maximum van een half uur doorbetaald.
- 17.3. De werknemer werkzaam als ploegbaas in de ploegendienst wordt gecompenseerd voor de tijd (20 minuten per dienst) die benodigd is voor overdracht van werkzaamheden aan de volgende ploegbaas. Als compensatie ontvangt hij per gewerkt uur een toeslag van 0,58% van het uurloon. Tevens bouwt de werknemer over deze toeslag pensioen op en telt de toeslag mee voor de opbouw van de vakantietoeslag.

18. Verschoven uren

Van verschoven uren is sprake indien in opdracht van de werkgever wordt gewerkt buiten de werktijdregeling die op de werknemer van toepassing is en buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de dagelijkse arbeidsduur volgens de geldende werktijdregeling wordt overschreden.

Voor verschoven uren wordt een toeslag gegeven. Inclusief deze toeslag heeft de werknemer per verschoven uur recht op betaling van:

- voor uren gewerkt op maandag tot zaterdag 12.00 uur: 150% van het uurloon;
- voor uren gewerkt op zaterdag na 12.00 uur en op zondag: 200% van het uurloon;
- voor uren gewerkt op feestdagen: 300% van het uurloon.

De toeslag voor verschoven uren op een feestdag kan naar keuze van de werknemer in geld of in vrije tijd uitgekeerd worden.

19. Sprongtoeslag

De werknemer in ploegendienst die tijdelijk invalt in een andere ploeg of dienst met bijbehorende werktijdregeling, heeft recht op een eenmalige toeslag van

- 1% van het maandsalaris indien de rust tussen zijn laatste dienst in zijn oorspronkelijke werktijdregeling en de eerste dienst in de nieuwe werktijdregeling meer dan 8 uur bedraagt;
- 1,5% van het maandsalaris indien de rust tussen zijn laatste dienst in zijn oorspronkelijke werktijdregeling en de eerste dienst in de nieuwe werktijdregeling 8 uur of minder bedraagt.

Bij terugplaatsing naar zijn eigen werktijdregeling wordt deze toeslag alleen dan opnieuw uitbetaald als de werknemer minimaal 7 diensten in de andere dienst of ploeg heeft gewerkt.

20. Feestdagen

- 20.1 Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in ploegdienst volgens dienstrooster betreft.
- 20.2 Indien een werknemer op grond van de geldende werktijdregeling is ingedeeld voor werkzaamheden gedurende een feestdag, maar er wordt conform lid 1 niet gewerkt, dan wordt het maandinkomen doorbetaald.
- 20.3 Indien ingeplande vakantie-uren vallen op een feestdag, zullen deze uren in mindering worden gebracht op het vakantiesaldo van de werknemer. Iedere werknemer in de 5-ploegdienst ontvangt op jaarbasis 1 ingeroosterde feestdag (inclusief Suikerfeest of Offerfeest), zonder daarvoor vakantie-uren in te leveren.
- 20.4 Een dienst wordt geacht te vallen op de dag waarop de meeste uren wordt gewerkt.

21. Geoorloofd verzuim

21.1 Naast diverse wettelijke vormen van verlof (bijvoorbeeld geregeld in de Wet Arbeid en Zorg) kan de werknemer door werkgever betaald verlof opnemen in de situaties genoemd in onderstaande tabel. Dit verlof is mogelijk onder de voorwaarde dat de werknemer tijdig en zo mogelijk ten minste één dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken werkgever over het verzuim informeert en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:

21.1.a.	bij overlijden van de partner, een inwonend (pleeg- of stief)kind van de werknemer of zijn partner	van de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart
21.1.b.	bij overlijden van een ouder van de werknemer of van een niet-inwonend (pleeg- of stief)kind van de werknemer of zijn partner	4 dagen of diensten inclusief de dag van de uitvaart
21.1.c.	bij overlijden van een kleinkind of een schoonouder van de werknemer of van een grootouder, broer, zus, schoonzus of zwager van de werknemer of zijn partner	1 dag of dienst op de dag van de uitvaart
21.1.d.	bij ondertrouw van de werknemer	1 dag of dienst
21.1.e.	bij huwelijk van de werknemer	2 dagen of diensten
21.1.f.	bij huwelijk van een (pleeg- of stief- of klein)kind, (schoon)ouder, broer, zus, zwager of schoonzus van de werknemer	1 dag of dienst
21.1.g.	bij 25-, 40- of 50-jarig huwelijk van de werknemer of diens (schoon)ouders	1 dag of dienst
21.1.i.	bij het 12,5- jarig dienstjubileum werknemer	1 dag of dienst ¹
21.1.j.	bij noodzakelijk bezoek aan een arts door de werknemer, voor zover dit niet in de vrije tijd kan geschieden	gedurende de noodzakelijke tijd met een maximum van 2,5 uur
21.1.k.	bij de vervulling van een door de wet of overheid buiten zijn schuld aan de werknemer opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden, onder aftrek van eventuele geldelijke vergoeding die hij in verband hiermee ontvangt	gedurende de noodzakelijke tijd met een maximum van 2 dagen
21.1.l.	bij verhuizing van de werknemer op verzoek van de werkgever	2 dagen of diensten
21.1.m.	bij verhuizing van de werknemer op eigen initiatief	1 dag of dienst

21.2.a. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakbond waarvan de werknemer lid is, aan de werknemer betaald verlof toekennen indien de werknemer:

- als afgevaardigde deelneemt aan statutair voorgeschreven bijeenkomsten van de in de statuten van de vakbond voorziene organen;
- deelneemt aan een door de vakbond georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

¹ Zie ook artikel 28 van deze cao over de jubileumuitkering bij een 25- of 40-jarig dienstjubileum.

21.2.b. Het verzoek om vrijaf voor de onder a. bedoelde activiteiten wordt door de vakbond tijdig en schriftelijk bij de werkgever ingediend.

21.3 In het jaar voorafgaand aan zijn pensionering wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld om gedurende maximaal 5 dagen met behoud van salaris deel te nemen aan cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding op zijn pensionering.

21.4 De werknemer heeft recht op doorbetaald verlof voor een naar billijkheid te berekenen tijd met een maximum van een dag, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens een plotselinge gebeurtenis waarvoor zonder uitstel maatregelen moeten worden getroffen door de werknemer. De werknemer dient op verzoek van de werkgever aan te tonen dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit.

22. Vakantie

22.1 Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

22.2 *Opbouw van vakantie-uren*

22.2.a. De werknemer die werkzaam is in dag- of 2- ploegdienst heeft per vakantiejaar recht op 160 wettelijke vakantie-uren en 48 bovenwettelijke vakantie-uren. De werknemer die werkzaam is in 3-ploegdienst heeft per vakantiejaar recht op 160 wettelijke vakantie-uren en 56 bovenwettelijke vakantie-uren. Voor de kwalificatieplichtige werknemer geldt hetgeen bepaald is in bijlage 3.

22.2.b. Naast de vakantie-uren als bedoeld onder a, heeft de werknemer die werkzaam is in dag-, 2- of 3-ploegdienst, afhankelijk van zijn leeftijd, recht op de volgende extra bovenwettelijke vakantie-uren:

Leeftijd	Aantal extra vakantie-uren
< 18 jaar	24
45 t/m 49 jaar	8
50 t/m 54 jaar	16
55 t/m 57 jaar	24
58 jaar	48
59 jaar	64
60 jaar	96
≥ 61 jaar	144

22.3.a. De werknemer die werkzaam is in 5-ploegdienst heeft per vakantiejaar recht op 160 wettelijke vakantie-uren en 32 bovenwettelijke vakantie-uren.

22.3.b. Naast de vakantie-uren als bedoeld onder a, heeft de werknemer die werkzaam is in 5-ploegdienst, afhankelijk van zijn leeftijd, recht op de volgende extra bovenwettelijke vakantie-uren:

Leeftijd	Aantal extra vakantie-uren
45 t/m 49 jaar	8
50 t/m 54 jaar	16
55 t/m 57 jaar	24
58 jaar	48
59 jaar	64
60 jaar	96
≥ 61 jaar	144

- 22.4 De werknemer die in de loop van het vakantiejaar in of uit dienst treedt heeft recht op vakantie-uren naar rato van de tijd dat het dienstverband in het vakantiejaar duurt.
- 22.5 *Opnemen van vakantie-uren*
- 22.5.a. De tijdstippen waarop de werknemer zijn vakantie-uren opneemt worden door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer. In de regel wordt door de werknemer jaarlijks in de periode van mei tot en met september 3 aaneengesloten weken vakantie opgenomen. De tijdstippen waarop de werknemer zijn overige vakantie-uren opneemt worden vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij er volgens de werkgever gewichtige redenen zijn die dit onmogelijk maken.
- 22.5.b. De wijze van aanvragen van vakantie-uren wordt door de werkgever bepaald. De werkgever kan hierbij bepalen dat vakantie-uren voor een bepaalde termijn moeten worden aangevraagd.
- 22.6 Na instemming door de ondernemingsraad kan de werkgever maximaal drie dagen per vakantiejaar als verplichte vakantie aanwijzen. De vaststelling daarvan geschiedt voor het begin van het desbetreffende vakantiejaar.
- 22.7 De werkgever kan besluiten het bedrijf of een gedeelte ervan stop te zetten en voor alle of een deel van de werknemers een vakantieperiode vaststellen gedurende deze periode van stopzetting. In dit geval is de werknemer verplicht de hiervoor noodzakelijke vakantie-uren in dit tijdvak op te nemen. Indien de werknemer hiervoor in het lopende vakantiejaar onvoldoende vakantie opbouwt, kan de werkgever hem verplichten werkzaamheden in een andere afdeling te verrichten of om deze uren gedurende het vakantiejaar in te halen.
- 22.8 Indien de werknemer zijn wettelijke vakantie-uren niet heeft opgenomen vóór 31 maart van het jaar volgend op het vakantiejaar waarin de uren zijn opgebouwd, is de werkgever gerechtigd tijdstippen vast te stellen waarop deze uren worden opgenomen.
- 22.9 De werknemer die tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid vakantie wil opnemen en/of op vakantie wil gaan is verplicht hierover vooraf overleg te plegen met de werkgever en, indien de werkgever dit noodzakelijk acht, met de bedrijfsarts.

22.10 Vakantie-uren worden tijdens het dienstverband niet uitbetaald. Bij uitdiensttreding worden nog niet opgenomen vakantie-uren uitbetaald.

23. Vakantietoeslag

23.1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei van het daaropvolgende jaar.

23.2. De werknemer heeft recht op 8% vakantietoeslag over de som van de feitelijke maandinkomens in het vakantietoeslagjaar.

23.3. Voor de werknemer die het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest geldt een minimum vakantietoeslag van 8% van het schaalsalaris in schaal I, trede 0. Dit geldt echter niet voor de werknemer die is ingeschaald in een aanloopschaal of een kwalificatieplichtige werknemer als bedoeld in bijlage 3.

23.4. Uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats in de maand mei.

23.5. In afwijking van lid 2, heeft de werknemer die op grond van de WIA recht heeft op vakantietoeslag, recht op een aanvulling door de werkgever tot het niveau dat hij op grond van dit artikel had gekregen als hij niet arbeidsongeschikt was geweest.

24. Eindejaarsuitkering

24.1. In de maand januari ontvangt de werknemer die het gehele voorafgaande kalenderjaar in dienst geweest is een extra uitkering van 6,7% van 12 maal het maandinkomen van de maand december van het voorgaande kalenderjaar.

24.2. De werknemer die in de loop van een kalenderjaar in of uit dienst treedt heeft recht op een gedeelte van de onder lid 1 bedoelde uitkering naar rato van het deel van het kalenderjaar dat de werknemer in dienst is (geweest).

24.3. Indien de individueel overeengekomen arbeidsduur van een werknemer in de loop van het kalenderjaar gewijzigd is, dan zal hiermee bij de berekening van de eindejaarsuitkering rekening worden gehouden.

25. Arbeidsongeschiktheid

25.1 *Wetgeving*

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

25.2 *Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken*

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

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

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

25.5 *Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken*
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer een aanvulling tot 80% van het maandinkomen boven op de wettelijke loondoorbetaling.

Indien de werknemer in deze periode minimaal 13 weken op arbeidstherapeutische basis werkt ontvangt de werknemer over de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW een aanvulling tot 90% van het maandinkomen bovenop de wettelijke loondoorbetaling.

Indien de werknemer zodanig ziek is dat terugkeer in het arbeidsproces niet mogelijk blijkt ontvangt de werknemer over de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW een aanvulling tot 100% van het maandinkomen bovenop de wettelijke loondoorbetaling.

Als de werknemer zes maanden of langer aansluitend arbeidsongeschikt is geweest en in verband met zijn re-integratie ontslag neemt bij de werkgever en bij een andere werkgever in dienst treedt, heeft hij recht op de helft van de loondoorbetaling waarop hij recht had gehad als hij geen ontslag had genomen.

25.6 *Afspraken voor de periode na de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid*

25.6.a. Het maandinkomen van de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, en die om medische redenen in het kader van re-integratie wordt overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie, wordt in de periode na de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid aangevuld tot minimaal 70% van zijn oorspronkelijke maandinkomen.

25.6.b. De werkgever zal zich maximaal inspannen om een werknemer die 35-80% arbeidsongeschikt is ten minste 50% van zijn resterende verdien capaciteit te laten benutten. Indien de betrokken werknemer mogelijkheden ziet om buiten de onderneming van de werkgever een hogere loonwaarde te realiseren kan de werknemer aanspraak maken op een scholingsbudget van maximaal € 8.000,-. Indien herplaatsing binnen de onderneming van de werkgever niet mogelijk is, kan de werknemer aanspraak maken op een re-integratiebudget van maximaal € 8.000,-.

25.7 *Weigeren loonbetaling en/of aanvulling*

De werkgever heeft het recht om de in dit hoofdstuk bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- opzet arbeidsongeschikt is geworden of arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
- zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
- zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
- zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
- zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;
- zonder deugdelijke grond zijn aanvraag voor een WIA-uitkering later indient dan wettelijk is voorgeschreven.

25.8 *Overtreding controlevoorschriften*

De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen én de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte.

25.9 *Niet meewerken aan deskundigenoordeel/overtreding veiligheidsvoorschriften*

De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagd deskundigenoordeel (second opinion) van het UWV;
- weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.

- 25.10 *Verzekering van het WGA-hiaat*
De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid een WGA-hiaatverzekering af te sluiten. De premie van de verzekering is voor rekening van de werknemer en wordt ingehouden op het maandsalaris.
- 25.11 *Inhouding WGA-premie*
De werkgever verhaalt 50% van de WGA-premie op de werknemer door inhouding op het nettoloon.

26. Pensioen

- 26.1 In de onderneming van werkgever geldt een pensioenregeling, waaraan deelname verplicht is met inachtneming van het gestelde in de pensioenregeling.
- 26.2 De pensioenregeling is ondergebracht bij ABN AMRO.
Op de ingangsdatum van deze cao kent de pensioenregeling de onderstaande kenmerken:
- 26.2.a. De regeling betreft een beschikbare premie regeling.
- 26.2.b. De premie die beschikbaar wordt gesteld is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer en is een percentage van de pensioengrondslag:

Leeftijdsklasse	Premiepercentage
20 t/m 24 jaar	8,00%
25 t/m 29 jaar	9,30%
30 t/m 34 jaar	10,80%
35 t/m 39 jaar	12,50%
40 t/m 44 jaar	14,60%
45 t/m 49 jaar	17,00%
50 t/m 54 jaar	19,80%
55 t/m 59 jaar	23,30%
60 t/m 64 jaar	27,70%
65 t/m 68 jaar	31,50%

De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend salaris (maximaal € 137.800,- in 2024) minus de franchise.

- 26.2.c. De hoogte van de franchise bedraagt in 2024 € 17.545,- voor zowel het ouderdomspensioen als voor het nabestaandenpensioen.
- 26.2.d. De regeling kent geen werknemersbijdrage.
- 26.2.e. Naast de pensioenuitkering voorziet de regeling in een arbeidsongeschiktheidspensioen, partnerpensioen en wezenpensioen op risicobasis. Indien bovenstaande en het bepaalde in de pensioenregeling niet met elkaar in overeenstemming zijn, geldt het bepaalde in de pensioenregeling.

26.3 Indien de werknemer met pensioen gaat en in verband daarmee onafhankelijk advies nodig heeft voor de inkoop van zijn pensioen dan vergoedt de werkgever de kosten daarvan met een maximum van € 500,- incl. btw. De werknemer dient voor vergoeding de factuur voor het advies te overleggen.

27. Ouderschapsverlof

Tijdens een periode van wettelijk ouderschapsverlof gaat de opbouw van pensioenrechten door op de wijze waarop opbouw zou plaatsvinden indien er geen sprake zou zijn van ouderschapsverlof.

28. Jubileumuitkering

Bij een 25-of 40-jarig dienstjubileum ontvangt de werknemer een netto-uitkering van een bruto maandloon, op voorwaarde dat dat onder de fiscale regelgeving is toegestaan.

29. Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de werknemer hebben de nabestaanden recht op een overlijdensuitkering, met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:674 BW.

Deze uitkering bestaat uit:

- het nog niet betaalde maandinkomen tot de dag van het overlijden;
- het resterende deel van het maandinkomen van de maand van het overlijden;
- twee extra maandinkomens.

30. Werkgelegenheid

30.1 De werkgever informeert de vakbond ten minste een maal per jaar over de ontwikkelingen op het gebied van werkgelegenheid.

30.2 De werkgever zal tijdens de looptijd van deze cao niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers, tenzij bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken. In dat geval zal de werkgever voorafgaand aan zijn besluit overleg voeren met de vakbond.

30.3 Indien de werkgever overweegt een fusie aan te gaan, het bedrijf of een onderdeel daarvan te sluiten of de personeelsbezetting ingrijpend te herzien, dient hij bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen te betrekken.

De werkgever zal zo spoedig mogelijk de vakbond en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen. Aansluitend hierop zal de werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen bespreken met de vakbond.

30.4 Bij het ontstaan van vacatures stelt de werkgever eerst de werknemers en uitzendkrachten die al werkzaam zijn bij de werkgever in de gelegenheid te solliciteren, alvorens een wervingsprocedure buiten de onderneming te starten. De werkgever meldt alle vacatures waarvoor een externe wervingsprocedure gestart wordt aan het UWV Werkbedrijf.

- 30.5 De werkgever besteedt speciale aandacht aan de inzet van werknemers met verkleinde kansen op de arbeidsmarkt, zoals ouderen, jongeren en mensen met een handicap.
- 30.6.a. De werkgever zal het inlenen van personeel tot het uiterste beperken. Voor het inlenen van personeel maakt de werkgever uitsluitend gebruik van NEN-gecertificeerde uitzendbureaus.
- 30.6.b. Uitzendkrachten worden beloond conform de salarisschalen van deze cao. Indien de uitzendkracht nog onvoldoende opleiding of ervaring heeft voor de functie waarvoor hij wordt ingeleend, kan er voor de duur van maximaal 1 jaar een lagere salarisschaal worden toegepast dan met de functie overeenkomt

31. Vakbondsfaciliteiten

- 31.1 Met inachtneming van de in de onderneming geldende regels zijn ten behoeve van het vakbondswerk de volgende faciliteiten overeengekomen:
- 31.1.a. De vakbond krijgt de gelegenheid om – als regel buiten werktijd – de gelegenheid om zijn leden regelmatig te informeren en raadplegen over bedrijfsaangelegenheden.
- 31.1.b. De vakbond zal de werkgever schriftelijk meedelen wie van zijn leden lid is van het bestuur van de bedrijfsledengroep of kaderlid is. Er geldt een maximum van drie kaderleden.
- 301.1.c. De werkgever verleent, op verzoek van de vakbond, toestemming voor het doen van zakelijke mededelingen via het daartoe aangewezen publicatiebord.
- 31.1.d. De vergaderingen van de vakbond vinden in de regel plaats buiten werktijd. De leden van het bestuur van de bedrijfsledengroep die volgens hun werktijdregeling tijdens de vergadering zou moeten werken, hebben voor het bijwonen van de vergadering recht op doorbetaald verlof indien hiervoor tijdig een aanvraag is ingediend en de bedrijfsomstandigheden het verlof naar het oordeel van de werkgever toelaten.
- 31.1.e. De werkgever zal op verzoek van de vakbond bedrijfsruimte ter beschikking stellen voor vergaderingen van de vakbond over bedrijfsaangelegenheden.
- 31.1.f. Alleen in dringende gevallen kan de vakbondsbestuurder binnen werktijd een gesprek voeren over bedrijfsaangelegenheden met de voorzitter van de bedrijfsledengroep.
- 31.1.g. De bestuursleden van de bedrijfsledengroep kunnen in een door de werkgever aan te wijzen bedrijfsruimte overleg plegen met leden van de vakbond binnen de onderneming.
- 31.1.h. De werkgever stuurt afschriften van algemene mededelingen aan het personeel ter afschrift aan de vakbondsbestuurder.

- 31.1.i. Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan gebruik maken van kopieerapparaten van de werkgever voor communicatie met leden van de vakbond binnen de onderneming.
- 31.1.j. Na goedkeuring van de werkgever kan het bestuur van de bedrijfsledengroep schriftelijke informatie over bedrijfsaangelegenheden (laten) verspreiden onder het personeel of de leden van de vakbond binnen de onderneming.
- 31.2 Artikel 21 van de Wet op de ondernemingsraden is van overeenkomstige toepassing op bestuursleden van de bedrijfsledengroep en kaderleden zoals bedoeld onder lid 1.b van dit artikel.
- 31.3 Jaarlijks worden door de bestuursleden van de bedrijfsledengroep en kaderleden gezamenlijk maximaal 40 werkuren per 100 werknemers besteed wordt aan de werkzaamheden als bedoeld in dit artikel.
- 31.4 De werkgever neemt gedurende de looptijd van deze cao deel aan de AWWN-werkgeversbijdrageregeling en verstrekt de vakbond een bijdrage conform deze regeling. Het FIB, Fonds Industriële Bonden, beheert de gelden voor de werkgeversbijdrageregeling.

32. Duur en wijziging van de cao

- 32.1 Deze cao treedt in werking op 1 januari 2024 en eindigt op 31 december 2024 van rechtswege, zonder dat opzegging is vereist.
- 32.2 In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland zijn cao-partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde stellen.

Het overleg tussen cao- partijen dat hierop volgt moet binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek zijn beëindigd. Als cao-partijen gezamenlijk een andere termijn wensen, zal die termijn gelden in plaats van de genoemde twee maanden.

Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen de geldende termijn geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze cao met inachtneming van een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige cao-partijen op te zeggen.

Aldus overeengekomen en getekend:

Partij aan werkgeverszijde:

Elementis Minerals B.V.

De heer P. Acda,
Director Elementis Minerals B.V. a.i.

Partij aan werknemerszijde:

FNV

De heer E. Laassal, bestuurder

Bijlage 1: Indeling van functies in functiegroepen als bedoeld in artikel 10

<u>Groep:</u>	<u>Punten:</u>	<u>Functie:</u>
I	0-40	
II	40-60	
III	60-80	
IV	80-100	operator
V	100-120	
VI	120-140	onderhoudsmonteur
VII	140-160	
VIII	160-180	ploegbaas
IX	180-200	
X	200-220	

Bijlage 2A: Salarisschalen

Salarisschaal per 1 januari 2024 (incl. 6% verhoging)

	Schaal I	Schaal II	Schaal III	Schaal IV	Schaal V	Schaal VI	Schaal VII	Schaal VIII	Schaal IX	Schaal X
0	2589	2655	2733	2840	2958	3093	3300	3573	3867	4285
1	2643	2710	2793	2912	3042	3186	3399	3686	3992	4424
2	2691	2767	2856	2984	3131	3278	3508	3794	4126	4565
3	2745	2820	2919	3059	3227	3374	3611	3912	4256	4705
4	2791	2873	2978	3131	3314	3462	3711	4023	4380	4847
5		2934	3040	3207	3406	3563	3819	4135	4516	4986
6			3102	3284	3497	3646	3919	4250	4641	5122
7						3740	4023	4359	4770	5264
8										5406

Bijlage 2B: Salarisschaal minimumloon (artikel 10.8.a)

Minimumloonschaal (in euro per maand)

	1e jaar	2e jaar	3e jaar	4e jaar e.v.
schaalsalaris	100% WML	106,7% WML	113,3% WML	120% WML

Bijlage 3: Regeling voor de kwalificatieplichtige werknemer

- B.3.1. De kwalificatieplichtige werknemer volgt in het kader van de kwalificatieplicht de beroepsbegeleidende leerweg (bbi). In afwijking van het bepaalde in deze cao zijn onderstaande bepalingen op hem van toepassing.

- B.3.2. De arbeidsduur van de kwalificatieplichtige werknemer wordt verminderd met het aantal uren waarop hij aan zijn onderwijsverplichtingen voldoet door het bezoeken van zijn onderwijsinstelling. Over deze uren is geen salaris verschuldigd. Het salaris wordt naar rato vastgesteld zoals bij een deeltijd werknemer. Het aantal in de cao bepaalde vakantiedagen wordt voor de kwalificatieplichtige werknemer verminderd, naar evenredigheid van de uren waarop hij in verband met onderwijsverplichtingen niet werkzaam is in het bedrijf van de werkgever.

- B.3.3.a. Op de dag waarop de kwalificatieplichtige werknemer zijn onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in het bedrijf van de werkgever werkzaam te zijn.

- B.3.3.b. Indien hij vrijwillig werkzaam is op de onder a. bedoelde dagen, heeft hij per uur recht op het normale voor hem geldende uurloon. De overwerkbepalingen zijn hierop niet van toepassing. Zodra de wekelijkse voltijd arbeidsduur als bedoeld in artikel 8 van deze cao wordt overschreden, is de overwerkregeling van toepassing.

- B.3.3.c. Indien hij vrijwillig werkzaam is op de onder a. bedoelde dagen, bouwt hij naar rato vakantie-uren op.

Bijlage 4: Scholing

De kosten voor niet functiegerichte, maar wel op de arbeidsmarkt gerichte scholing kunnen binnen redelijke grenzen door de werkgever worden vergoed.

Het initiatief voor scholing kan komen van zowel de werkgever als de werknemer. De werkgever en de werknemer dienen overeenstemming te bereiken over de vraag of er sprake is van arbeidsmarktgerichte scholing. Het volgen van voor de functie noodzakelijke scholing heeft prioriteit boven het volgen van niet functiegerichte scholing.

De werkgever reserveert jaarlijks een budget van € 8.000,= voor gehele of gedeeltelijke vergoeding van niet functiegerichte maar wel arbeidsmarkt gerichte scholing. Er geldt een maximum bedrag van € 1.000,= per werknemer. De werknemer die hiervoor in aanmerking wil komen moet zijn verzoek voor 1 juni van het voorafgaande kalenderjaar bij de werknemer indienen. Op basis van de aanvragen wordt het beschikbare budget verdeeld.

Bijlage 5 Premiespaarregeling

De werknemer kan op vrijwillige basis deelnemen aan de premiespaarregeling:

- De werknemer legt netto een bedrag (spaardeel) in de werkgever legt dit bedrag er bruto bij (de premie).
- Het maximum spaardeel bedrag is € 600,- per jaar.
- Van het maximum spaardeel mag per maand 1/12 gespaard worden.
- De regeling eindigt als het dienstverband wordt beëindigd.
- De regeling loopt van januari tot januari. Het spaardeel en de premie komen eenmaal per jaar vrij en worden overgemaakt samen met het december salaris.

Bijlage 6: Wet verbetering poortwachter

- B.6.1. Indien de werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen, dan wordt de periode van loondoorbetaling als bedoeld in artikel 25 van deze cao verlengd met de duur van de vertraging.
- B.6.2. Tijdens het re-integratieproces is de werkgever verplicht zich in te spannen om de betrokken werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) te herplaatsen in de eigen functie. Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, moet de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf.
Indien werkgever aannemelijk kan maken, dat er geen andere functie voor de betrokken werknemer is, dan wel geen geschikte functie te maken is door een andere groepering van taken/of een aanpassing van de werkomgeving en/of de gebruikelijke prestatienormen, zal het plan van aanpak worden gericht op het vinden van passend werk buiten het bedrijf van werkgever.
- B.6.3. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid, zowel voor een interne als voor een externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer om een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen na dagtekening van het gedane schriftelijke aanbod aan te vragen. De werkgever informeert de werknemer uitdrukkelijk over de arbeidsvoorwaardelijke aspecten en uitkeringsvoorwaardelijke gevolgen van het al dan niet aanvaarden van een (passende) arbeidsplaats.
- B.6.4. Indien de werknemer gedurende de procedure van de second opinion vooralsnog het passende werk weigert dan is de werkgever uitsluitend tot de wettelijke loondoorbetaling verplicht. Indien het UWV tot het oordeel komt dat de weigering van de werknemer terecht is geweest dan wordt met terugwerkende kracht het maandinkomen aangevuld conform de bepalingen van artikel 25 van deze cao.
- B.6.5. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering onterecht is, zal de weigering geen gevolg hebben voor het maandinkomen van de werknemer vanaf de datum van de uitspraak van het UWV, mits de werknemer de aangeboden arbeid alsnog direct (de dag volgend op de ontvangst van de UWV-beschikking) aanvaardt. Dit geldt ook wanneer het gaat om een aanbod bij een andere, externe werkgever.
- B.6.6. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag IVA/WGA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
- B.6.7. De re-integratiediensten kunnen worden geleverd door de arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen. Deze keuze zal in overleg met de ondernemingsraad geschieden.

- B.6.8. Bij interne herplaatsing op een lager functieniveau is het bepaalde in artikel 25 van toepassing.
- B.6.9. Bij externe herplaatsing vindt na 13 weken een eerste evaluatie plaats. Tussen betrokken partijen vindt op dat moment overleg plaats of tot definitieve plaatsing kan worden overgegaan. Bij twijfel kan de periode nogmaals met 4 weken verlengd worden, waarna een definitief besluit zal worden genomen. Indien een werknemer bij een andere werkgever definitief wordt geplaatst, zal van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld. Voorafgaand aan het definitieve besluit kunnen werkgever en werknemer in overleg treden. De werknemer kan zich eventueel laten adviseren door een externe deskundige. Het advies van laatst genoemde is niet bindend voor de werkgever.

Bijlage 7:

PROTOCOLAFSPRAKEN 2024

Loonontwikkeling:

- Er wordt een eenmalige bonus van € 500,- bruto naar rato uitgekeerd in juli 2024.
- Het “potje premiesparen” wordt voortgezet.

Toepasbaarheid cao

- De werkingssfeer van de cao is in het verleden op verschillende manieren toegepast. Het is onvoldoende helder waarom sommige functies er wel en sommige functies er niet onder zouden vallen. Tijdens de looptijd van de cao vindt hier een onderzoek naar plaats. De bevindingen en de voorgestelde oplossing(en) koppelt Elementis terug aan de vakbond in het Periodiek Overleg.

Duurzame inzetbaarheid

Beide partijen erkennen dat Duurzame inzetbaarheid een thema is dat aandacht verdient. Onder Duurzame inzetbaarheid verstaat Elementis datgene wat nodig is voor medewerkers om langer fit en gemotiveerd te kunnen (blijven) werken. Dit betreft bijvoorbeeld zaken als gezondheid en het behouden van vaardigheden. Het uitgangspunt voor Elementis is hierbij dat afspraken in dit kader zoveel mogelijk gelden voor de gehele personeelspopulatie, dus gericht op alle leeftijden. Iedere leeftijdsgroep heeft zijn eigen uitdagingen om gezond en vaardig te kunnen en blijven werken. Op dit moment zijn er door cao-partijen geen concrete afspraken gemaakt over extra aandachtspunten op het gebied van Duurzame inzetbaarheid. Het thema Duurzame inzetbaarheid is en blijft voor Elementis wel onderwerp van continue aandacht.

Vakbondscontributie

De huidige afspraak om de vakbondscontributie (fiscaal voordelig) te kunnen verrekenen binnen de werkkostenregeling blijft bestaan.

Werkgeversbijdrage

De AWWN-bijdrageregeling zal worden gecontinueerd. Het FIB, Fonds Industriële Bonden, beheert het geld. De naam ‘FIB’ zal worden toegevoegd aan artikel 31.4.