



Collectieve Arbeidsovereenkomst

Voor de werknemers in dienst van

Tronox Pigments (Holland) B.V.

te

Rotterdam

Looptijd 1 april 2023 tot en met 31 maart 2024

Looptijd RVU:

1 september 2021 tot en met 31 december 2025

Copyright

© 2023 CAO-partijen en AWWN

Niets uit deze uitgave mag verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt worden door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO alsmede van AWWN te Den Haag.

Inhoud

Artikel 1	Definities	4
Artikel 2	Verplichtingen werkgever	6
Artikel 3	Verplichtingen Vakvereniging	8
Artikel 4	Verplichtingen werknemer	8
Artikel 5	Aanneming en ontslag	9
Artikel 6	Dienstrooster en arbeidsduur	10
Artikel 7	Functiegroepen en salarisschalen	11
Artikel 8	Toepassing van de salarisschalen	12
Artikel 9	Bijzondere beloningen	15
Artikel 10	Zon- en feestdagen	19
Artikel 11	Geoorloofd verzuim	19
Artikel 12	Vakantie	21
Artikel 13	Vakantietoeslag	23
Artikel 14	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	23
Artikel 15	Afwijkende afspraken	24
Artikel 16	Vervallen	24
Artikel 17	Seniorenregeling	24
Artikel 18	Tijdelijke RVU-regelingen	25
Artikel 19	Persoonlijk budget	26
Artikel 20	Vervallen	26
Artikel 21	Tussentijdse wijzigingen	26
Artikel 22	Contractduur en opzegging	27
Bijlage I	Funcielijst (ORBA)	28
Bijlage II	Salarisschalen	29
Bijlage III	Leerplichtige werknemers	31
Bijlage IV	Vorming en opleiding jeugdige werknemers	32
Bijlage V	Vakbondswerk op het niveau van de onderneming	33
Bijlage VI	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen en Wet Verbetering Poortwachter	35
Bijlage VII	Overeengekomen afbouwregeling bij overgang van ploegendienst naar dagdienst in hoofdlijnen.	36
Bijlage VIII	Protocolafspraken	37
Bijlage IX:	Tijdelijke RVU-regelingen	38



Tronox Pigments (Holland) B.V. gevestigd te Rotterdam (partij I)

als partij ter ene zijde respectievelijk werkgeverszijde,

en



Federatie Nederlandse Vakbeweging (afgekort FNV) te Utrecht (partij II)

als partij ter andere zijde respectievelijk werknemerszijde,

verklaren hierbij met elkaar het navolgende voor de werknemers, die vallen onder de werkingssfeer van deze collectieve arbeidsovereenkomst, te zijn overeengekomen.

De werkingssfeer van deze collectieve arbeidsovereenkomst omvat alle werknemers van wie de functie is ingedeeld in salarisschaal 1 tot en met 7 en wiens functie is opgenomen in de functielijst in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- | | | |
|------------|---------------|---|
| 1.1 | Werkgever | Tronox Pigments (Holland) B.V. |
| 1.2 | Vakvereniging | Federatie Nederlandse Vakbeweging (afgekort FNV) |
| 1.3 | Werknemer | <p>De persoon (m/v) in dienst van de werkgever, van wie de functie is ingedeeld in salarisschaal 1 tot en met 7 en opgenomen in de functielijst in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p> <p>Als werknemer in de zin van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt niet beschouwd de stagiair en de persoon waarmee een leer/arbeidsovereenkomst is gesloten.</p> |
| 1.4 | Maand | Kalendermaand. |
| 1.5 | Week | Een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op zondagochtend. |
| 1.6 | Dienstrooster | Een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken. |

- 1.7** Normale arbeidsduur Het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten.
- 1.8** Roosterwerk-periode De periode die start bij de aanvang van de eerste van meerdere aan eengesloten diensten en eindigt bij het einde van de laatste dienst van de aaneengesloten diensten. (Uitsluitend relevant voor 5-ploegen dienstwerknemers.)
- 1.9** Roostervrije-periode De periode die start bij het einde van de laatste dienst van de aaneengesloten diensten en eindigt bij de aanvang van de eerste van meerdere aaneengesloten diensten. (Uitsluitend relevant voor 5- ploegendienstwerknemers.)
- 1.10** Schaalsalaris Het salaris dat individueel schriftelijk bevestigd is en dat past binnen de salarisschalen van bijlage II.
- 1.11** Maandinkomen Het schaalsalaris vermeerderd met een eventuele ploegendiensttoeslag als bedoeld in artikel 9.2.1.
- 1.12** Salarisschaal De financiële ruimte waarbinnen het salaris voor een bepaalde functie zich bevindt. De schaal kent twee delen te weten een jeugdschaal en een prestatieschaal.
- 1.13** Jeugdschaal Het deel van de salarisschaal van toepassing op werknemers i.c. leerlingen met een leerarbeidsovereenkomst, Bol- en of BBL-opleidingen alsmede vakantiekrachten, werkstudenten en stagiaires.
- 1.14** Prestatieschaal Het deel van de salarisschaal van toepassing op werknemers vanaf 22 jaar. Deze schaal heeft een minimum van 80% en een maximum van 110%.
- 1.15** Arbeidstijdenwet Wettelijke regeling met betrekking tot toegestane arbeids- en rusttijden.
- 1.16** Arbeidsovereenkomst Overeenkomst tussen de werkgever en een individuele werknemer conform [Burgerlijk Wetboek, titel 7.10; Arbeidsovereenkomst \(BW\)](#), waarmee de werknemer zich verbindt in dienst van de werkgever tegen loon gedurende hetzij voor bepaalde tijd, hetzij voor onbepaalde tijd, hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel aan werkzaamheden (karwei als bedoeld in artikel 5.2) arbeid te verrichten.
- 1.17** AIP Annual Incentive Plan (Bonussysteem).
- 1.18** Vakantiejaar Loopt van 1 januari tot en met 31 december.
- 1.19** Ondernemingsraad Als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
- 1.20** Personeelshandboek Het geheel van andere in de onderneming geldende collectieve regelingen ten aanzien van o.m. de arbeidsvoorwaarden, Sociaal Beleid en of arbobeleid.
- 1.21** Partner de echtgenoot/echtgenote of geregistreerde partner van de werknemer of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de eerste volzin is sprake, indien twee ongehuwde of niet-geregistreerde personen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en via een notariële akte blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Daar waar in deze CAO wordt gesproken over 'hij' of 'zijn' wordt tevens bedoeld 'zij' of 'haar' respectievelijk 'hen' of 'die'.

Artikel 2 Verplichtingen werkgever

Algemeen

- 2.1.** De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
- 2.2.** De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in artikel 21.
- 2.3.** De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, welke in strijd zijn met het in deze overeenkomst of het in het personeelshandboek bepaalde, dan wel bedrijfsarbeid te doen verrichten op voorwaarden, welke per jaar en in totaliteit bezien een andere waarde hebben dan de in deze overeenkomst vastgestelde voorwaarden.
- 2.4.** De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst en het Personeelshandboek.
- 2.5.** De werkgever verklaart zich voor de looptijd van de cao bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en vakverenigingen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. De Stichting Fonds Industriële Bonden (Stichting FIB) is belast met de uitvoering.

Informereren werknemers, Ondernemingsraad en / of Vakvereniging

- 2.6.** De werkgever zal, behoudens indien zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten, zodra besloten is een opdracht te geven aan een extern organisatiebureau, de Vakvereniging en de ondernemingsraad inlichten, onder mededeling van de voorgenomen opdracht aan dat bureau, en de Vakvereniging en de ondernemingsraad in de gelegenheid stellen hun visie hierover kenbaar te maken.
- 2.7.1.** Indien de werkgever overweegt:
 - een fusie aan te gaan,
 - een bedrijf of een bedrijfsonderdeel te sluiten,
 - de bezetting van de werknemers ingrijpend te herzien, en/of
 - een reorganisatie van de onderneming door te voeren met sociale consequenties voor de werknemers, zal hij bij het nemen van zijn beslissing mede de sociale positie van de betrokken werknemers betrekken.
- 2.7.2.** In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit de SER-fusiegedragsregels, voor zo ver van toepassing, respectievelijk van de Wet op de Ondernemingsraden, zal de werkgever, tenzij zwaarwichtige belangen van de onderneming zich daartegen verzetten, de ondernemingsraad en de Vakvereniging inlichten over de overwogen maatregel.
- 2.7.3.** De werkgever zal de maatregelen waartoe besloten is en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen met de Vakvereniging en de ondernemingsraad bespreken.

In het kader van dit overleg zal een sociaal plan opgesteld worden, waarin aangegeven wordt met welke belangen van de betrokken werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke maatregelen getroffen dienen te worden.
- 2.8.** De werkgever zal iedere werknemer de gelegenheid geven deze collectieve arbeidsovereenkomst in te zien en/of deze te printen vanuit het computernetwerk van de werkgever.
- 2.9.** De werkgever zal de Vakvereniging éénmaal per jaar inlichten over voorgenomen belangrijke investeringen, de economische situatie in de onderneming en het ondernemingsbeleid met betrekking tot Arbo en milieu.

In het bijzonder zal de Vakvereniging tijdig voordat de aanvraag bij de overheid is ingediend, worden ingelicht over investeringsplannen, waarvan de realisering directe consequenties heeft voor de werkgelegenheid in de onderneming.

Tevens zal de werkgever éénmaal per jaar, buiten de CAO-onderhandelingen, aan de Vakvereniging schriftelijk informatie verschaffen over:

- het personeelsverloop en de vervanging daarvan,
- de verhouding tussen eigen en vreemd personeel,
- het aantal werknemers onderverdeeld in:
 - salarisgroep en soort ploegendienst,
 - overwerk,
 - deeltijd arbeid,
 - bijzondere groepen,
 - vrijwillig vervroegd uitgetreden.

2.10. De werkgever zal jaarlijks een sociaal jaarverslag opstellen, dat ten minste één maand vóór de bespreking in de ondernemingsraad, aan de leden van de ondernemingsraad en aan iedere werknemer ter beschikking zal worden gesteld. In dit verslag zullen alle onderdelen van het sociaal beleid worden behandeld. Tegelijkertijd zal dit verslag aan de Vakvereniging worden toegezonden.

Werkgelegenheid

2.11. De werkgever zal in zijn onderneming aan werknemers van derden geen werkzaamheden opdragen, welke onder normale werkomstandigheden door eigen werknemers kunnen worden uitgevoerd. Alleen werkzaamheden, die niet onder normale werkomstandigheden door eigen werknemers kunnen worden uitgevoerd, kunnen door werknemers van een werkgever waarmee een aannemingsovereenkomst is aangegaan, worden uitgevoerd.

Onder niet normale werkomstandigheden wordt verstaan:

- nieuwbouw;
- shutdown;
- specialistische functies waarvoor geen vol emploi is.

2.12. Deeltijdarbeid

Op basis van de Wet Flexibel Werken (WFW) kan een werknemer schriftelijk om aanpassing van de arbeidsduur vragen. Dit verzoek mag de werknemer 1 keer per jaar doen en hij moet dit verzoek indienen 2 maanden voor de beoogde ingangsdatum. De werkgever moet uiterlijk 1 maand voor de beoogde datum reageren op het verzoek. De werkgever kan dit verzoek afwijzen op grond van bedrijfsomstandigheden. Indien de werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur afwijst, dan zal hij de werknemer hiervan schriftelijk en gemotiveerd in kennisstellen.

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer, dan zijn de bepalingen van deze cao naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

2.13. De werkgever zal bij het vervullen van vacatures voorrang geven aan in dienst zijnde werknemers.

2.14. De werkgever zal bij de verdeling van de werkgelegenheid op evenwichtige wijze, zoveel als in haar vermogen ligt, aandacht schenken aan en rekening houden met de belangen van zwakkeren op de arbeidsmarkt.

Zie hiervoor ook bijlage VI.

2.15. De werkgever zal tijdens de looptijd van de collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot collectief ontslag (onder collectief ontslag wordt verstaan het ontslag van twee of meer werknemers als gevolg van bedrijfseconomische redenen), tenzij bijzondere omstandigheden de werkgever hiertoe noodzaken. In dat geval zal tijdig diepgaand overleg tussen de contracterende partijen plaatsvinden. In dit overleg zal tevens worden meegenomen het regelen van de uit genoemde omstandigheden voortvloeiende sociale consequenties voor de desbetreffende werknemers.

2.16 Blijvende inzetbaarheid

Vanwege de voortdurende veranderingen binnen de onderneming, hechten partijen groot belang aan de inzetbaarheid van werknemers. Werken aan blijvende inzetbaarheid als gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer, ongeacht functie of leeftijd van de werknemer, staat daarin centraal. Bijzondere aandacht zal daarbij worden gegeven aan de ontwikkeling van de competenties van de werknemer. Onder competenties wordt hierbij verstaan het geheel van kennis, vaardigheden en gedrag.

2.17 Bescherming van werknemers

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.

De werkgever zal aandacht blijven besteden aan maatregelen die gericht zijn op verbetering van het werk en de veiligheid en gezondheid van de werknemer.

2.18 Arbo en Milieu

- a. De werkgever zal op basis van haar beleid terzake van Arbo en milieu aandacht blijven besteden aan de kwaliteit van de arbeidsplaats en een doelmatig milieubeheer en indien nodig maatregelen nemen ter verbetering.
- b. De werkgever zal met inachtneming van de Arbowet het Arbobeleid evalueren en zo nodig aanscherpen en plannen dienaangaande inbrengen in het overleg met de ondernemingsraad respectievelijk VGWM-commissie. E.e.a. zal ook aan de orde worden gesteld in het periodieke overleg met de Vakvereniging als bedoeld in artikel 2.9.
- c. Verslaglegging dienaangaande zal in het sociaal jaarverslag voor alle werknemers ter beschikking komen en met de Ondernemingsraad en de Vakvereniging in het kader van artikel 2.10. worden besproken.

Artikel 3 Verplichtingen Vakvereniging

- 3.1. De Vakvereniging verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
- 3.2. De Vakvereniging verbindt zich met al zijn ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door zijn leden te bevorderen, generlei actie te voeren of bevorderen, welke beoogt wijzigingen te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan beschreven in artikel 21 en daarbij zijn krachtige medewerking aan de werkgever te verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.
- 3.3. De Vakvereniging verplicht zich te bevorderen, dat zijn leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 4 Verplichtingen werknemer

Algemeen

- 4.1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
- 4.2. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is verklaard. De werknemer zal alle in de onderneming geldende regels naleven.
- 4.3. 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.
- 4.4. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbowet zal de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften naleven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen gebruiken en volgens de geldende controlevoorschriften meewerken aan medische begeleiding.
- 4.5. De werknemer is gehouden ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, c.q. geconsigneerd te zijn, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze

collectieve arbeidsovereenkomst in acht heeft genomen. De verplichting tot consignatie geldt niet voor werknemers van 55 jaar en ouder; de verplichting tot het verrichten van overwerk geldt niet voor werknemers van 55 jaar en ouder.

- 4.6. Deelname aan de bedrijfsbrandweer is tot 55 jaar verplicht voor ploegendienstwerknemers die na 1 mei 1991 in vaste dienst zijn gekomen.

Nevenfuncties en geheimhouding

- 4.7. Indien een werknemer, hetzij in loondienst bij anderen, hetzij als zelfstandige nevenwerkzaamheden verricht, dan is de werknemer verplicht dit te melden aan de werkgever. De werkgever zal de schriftelijke toestemming niet weigeren, tenzij de werkgever daarvoor een objectieve reden heeft. Onder objectieve reden wordt onder meer verstaan als naar het oordeel van de werkgever het verrichten van een goede arbeidsprestatie, de veiligheid of de naleving van arbeids- en rusttijden belemmeren. De werkgever heeft dan het recht de werknemer het verrichten van dergelijke werkzaamheden op straffe van ontslag te verbieden.

De werknemer, die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van een ongeval in verband met de hier bedoelde werkzaamheden, verliest elke aanspraak op buitenwettelijke uitkering c.q. aanvulling als bedoeld in artikel 14.

- 4.8. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem tengevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten.

De verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.

Artikel 5 Aanneming en ontslag

Indiensttreding

- 5.1 Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor een periode *langer dan zes maanden* kan een wederzijdse proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
- één maand, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaar;
 - twee maanden, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
- In de individuele arbeidsovereenkomst kan geen of een kortere termijn worden overeengekomen.
- 5.2 Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
- hetzij voor onbepaalde tijd;
 - hetzij voor bepaalde tijd; of
 - voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden (karwei).

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.

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

- 5.3 In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en/of tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in *lid 5.1*, kan de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang worden opgezegd.
- 5.4 In alle andere gevallen dan bedoeld onder lid 5.3, eindigt de arbeidsovereenkomst:
- voor onbepaalde tijd,**
door schriftelijke opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:672 BW. Werkgever en werknemer nemen de in artikel 7: 672 BW bepaalde opzegtermijnen in acht, met dien verstande dat de opzegtermijn ten minste één maand zal bedragen en dat de opzegging alleen kan geschieden tegen het einde van een kalendermaand;
 - voor een bepaalde tijd van rechtswege:**
 - op de kalenderdatum; of

- II) op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst (Karwei).

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

- 5.5** Voor de toepassing van de ketenbepaling worden uitzendperioden als één contract voor bepaalde tijd aangemerkt.
- 5.6** De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de werknemer eindigt in alle gevallen van rechtswege op de laatste dag van de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 6 Dienstrooster en arbeidsduur

De werkgever draagt zorg voor de naleving van de bepalingen in de Arbeidstijdenwet.

- 6.0.1 De arbeidsduur van een werknemer met een voltijd dienstverband bedraagt 40 uur per week
- 6.0.2 De onder 6.0.1 bedoelde arbeidsduur wordt op basis van het dienstrooster, waarin de werknemer werkt, verkort
- 6.1.1 Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
- 6.1.2 Een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat met een normale arbeidsduur van 37,7 uur per week op jaarbasis.
- 6.1.3 Een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 1 week omvat met een normale arbeidsduur van 37,7 uur per week op jaarbasis.
- 6.1.4 Een volcontinurooster volgens een 5-ploegensysteem met een normale arbeidsduur van 33,6 uur per week op jaarbasis.
Ieder jaar zal door de ondernemingsraad, in overleg met de directie, voor de zomerperiode een vakantieschema worden opgesteld, waarbij een door de directie vast te stellen minimaal verantwoorde ploegbezetting moet worden gegarandeerd.
Het vakantieschema zal worden gebaseerd op een ononderbroken 5-ploegensysteem, waarbij voor de vaststelling artikel 12.2.4., als volgt dient te worden gelezen: in plaats van "23 aaneengesloten kalenderdagen"; "21 aaneengesloten kalenderdagen".
In het geval een fabrieksstop in de zomervakantietijd plaatsvindt, kan de 5-ploegendienstwerknemer worden verplicht zijn aaneengesloten vakantie op te nemen in hetzelfde tijdsbestek als die waarin de periode van de fabrieksstop voor de betreffende arbeidsplaats valt.
- 6.2** Voor werknemers in een dagdienstrooster en in een 2-ploegendienstrooster is arbeidsduurverkorting van toepassing. Bij een voltijds dienstverband geeft dit aanspraak op 15 ADV-dagen op jaarbasis.
In geval van ziekte gedurende een periode van 24 aaneengesloten kalenderdagen vervalt er 1 ADV-dag.
De vorm waarin deze arbeidsduurverkorting zal worden gegoten, behoeft de instemming van de ondernemingsraad. Voor zover deze instemming na redelijk overleg niet wordt verkregen, zal overleg met de Vakvereniging plaatsvinden. De bedrijfstijd zal over het algemeen gebaseerd worden op ten minste 8 uur dienst en 40 uur per week.
- 6.3.1 In dagdienst wordt gewerkt op maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 uur en 18.00 uur.
- 6.3.2 In 2-ploegendienst wordt op maandag tot en met vrijdag gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings een week in ochtenddienst en een week in middagdienst zijn ingedeeld.
Ochtenddienst: van 7.00 uur tot 15.00 uur
Middagdienst: van 15.00 uur tot 23.00 uur.

- 6.3.3 In 5-ploegendienst wordt op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtenddienst, middagdienst en nachtdienst zijn ingedeeld, afgewisseld door roostervrije dagen.
- ochtenddienst: van 7.00 uur tot 15.00 uur;
 - middagdienst van 15.00 uur tot 23.00 uur;
 - Nachtdienst: van 23.00 uur tot 7.00 uur.
- 6.4 Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster, waarbinnen hij zijn werkzaamheden verricht.
Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week waarin de overplaatsing plaatsvond.
- 6.5.1 Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers, onverminderd de bevoegdheid van de Vakvereniging daarover met de werkgever overleg te plegen.
- 6.5.2 Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever de vakvereniging daarvan tijdig in kennis stellen.
- 6.5.3 Indien de bedrijfsomstandigheden daartoe aanleiding geven, zoals o.m. bij een stop, dan kan de werkgever tussentijds de individuele werktijden aanpassen dan wel voor bepaalde groepen werknemers voor bepaalde tijd afwijkende dienstroosters vaststellen.

Artikel 7 Functiegroepen en salarisschalen

- 7.1.1 De functies van de werknemers worden ingedeeld in functiegroepen; de indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst. Deze indeling zal zo nodig worden herzien, waarbij gebruik wordt gemaakt van ORBA.
- 7.1.2 Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, die een schaal omvat, gebaseerd op leeftijd, en een schaal, gebaseerd op prestaties. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst. Voor leerplichtige werknemers geldt het bepaalde in bijlage III.
- 7.2.1 Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken, die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst.
- 7.2.2 Werknemers, die beloond worden volgens de prestatie-schaal en die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd totdat zij wel over de vereiste kundigheden en ervaring beschikken, doch niet langer dan gedurende 12 maanden, in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
- 7.2.3 Werknemers, die voor langere tijd een functie waarnemen welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt.
- 7.3.1 Werknemers, die permanent worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
- 7.3.2 Werknemers worden in onderstaande situaties in een lager ingedeelde functie geplaatst, waarbij zij in de overeenkomende lagere salarisschaal worden ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied:
- I) Op eigen initiatief van de werknemer;
 - II) Wegens ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken van de werknemer.

Indien werknemer na 104 weken arbeidsongeschiktheid in dienst blijft, wordt het salaris aangepast conform de daadwerkelijke loonwaarde.

7.3.3 Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven gedurende de lopende maand en de 2 daaropvolgende maanden in hun salarisschaal ingedeeld. Daarna worden zij in de met de lager ingedeelde functie overeengekomen salarisschaal ingedeeld.

7.3.4 Oudere werknemer en demotie:

- I) Voor de werknemer die 20 jaar onafgebroken in dienst van werkgever en tevens de leeftijd heeft bereikt dat hij binnen een tijdvak van 7 jaar AOW-gerechtigd is en die op initiatief van werkgever, op medische indicatie of in overleg tussen werkgever en werknemer op grond van sociaal-medische indicatie in een lager ingedeelde (vacante) functie wordt geplaatst, geldt dat de werknemer gedurende de lopende maand en de 2 daaropvolgende maanden in zijn salarisschaal ingedeeld blijft. Daarna wordt hij in de met de lager ingedeelde functie overeengekomen salarisschaal ingedeeld.
- II) Bij indeling in een lagere salarisschaal wordt de werknemer via inschaling een salaris toegekend dat gelijk is aan zijn oorspronkelijke schaalsalaris. Indien en voor zover het toekennen van functie jaren niet toereikend is respectievelijk het maximum van de nieuwe schaal lager is dan het oorspronkelijke schaalsalaris, dan zal het tekort respectievelijk verschil worden omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag wordt vastgesteld op een bruto nominaal bedrag. Bij algemene verhogingen van de schaalsalarissen c.q. schaalsalaris wijzigt deze toeslag niet. Daarom is sprake van een bevroren toeslag. In afwijking van de vorige zin, geldt bij herindeling in een hoger ingedeelde functie dan wel naar aanleiding van een wijziging respectievelijk verhoging van de schaalsalarissen anders dan bij algemene verhogingen, dat dan de persoonlijke toeslag evenveel wordt verlaagd als het schaalsalaris stijgt.

7.4 Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep, waarin zijn functie is ingedeeld, plus zijn salarisschaal.

7.5 Personen als bedoeld in de Participatiewet

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

Artikel 8 Toepassing van de salarisschalen

8.1 Moment van collectieve aanpassing van het schaalsalaris: CAO-verhoging

8.1.1 De schaalsalarissen van de werknemers worden éénmaal per jaar, conform tabel 8.3.2 en wel met ingang van 1 april, of zoals overeengekomen tijdens de CAO-onderhandelingen, opnieuw vastgesteld mits de indiensttreding van de werknemer heeft plaatsgevonden vóór 1 april. Voor werknemers, die de minimumleeftijd van de salarisschaal nog niet hebben overschreden, geschiedt de salarisvaststelling bovendien per 1 oktober.

8.1.2 Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 7.3.1., 7.3.2. of 7.3.3., evenals ten aanzien van werknemers, die op grond van het in artikel 7.2.2 bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.

8.1.3 Indien in enig jaar de prijscompensatie hoger is dan de CAO-verhoging dan zal alsnog de CAO-verhoging worden toegekend.

8.2 Bepaling van de van toepassing zijnde schaal

8.2.1 Werknemers respectievelijk leerlingen met een leerarbeidsovereenkomst zoals Bol- en of BBL-opleidingen, alsmede vakantiekrachten, werkstudenten en stagiaires, ontvangen het schaalsalaris uit de jeugdschaal dat met hun leeftijd op 1 april overeenkomt.

8.2.2

Werknemers anders als hierboven genoemd ontvangen een schaalsalaris dat ligt tussen het minimum en het maximum van de voor hen van toepassing zijnde prestatieschaal (zie bijlage II).

8.3 Moment van individuele aanpassing van het schaalsalaris: individuele meritverhoging

8.3.1 De individuele schaalsalarisaanpassingen zijn gekoppeld aan de uitkomst van de jaarlijkse beoordeling en aan de positie van het salaris binnen de schaal en vinden plaats tegelijk met de CAO-verhogingen, tenzij anders is overeengekomen tijdens de CAO-onderhandelingen, mits de indienst-treding van de werknemer heeft plaatsgevonden vòòr 1 oktober van het jaar daaraan voorafgaand.

Hierbij zijn voor de beoordeling de volgende uitkomsten mogelijk: Below Expectation (BX), Meets Expectation Minus (MX-), Meets Expectation (MX), Meets Expectation + (MX+), Above Expectation (AX).

8.3.2 In onderstaande tabel zijn de salarisverhogingen van alle mogelijke situaties weergegeven.

Beoor-delings- resultaat	Salaris vanaf 80% tot 100% van de schaal	Salaris vanaf 100% tot 105% van de schaal	Salaris vanaf 105% tot 110% van de schaal	Salaris boven 110% van de schaal
BX	CAO-verhoging	Prijscompensatie	Prijscompensatie	Prijscompensatie
MX-	CAO-verhoging + merit (tot max. 100% van de schaal)	Prijscompensatie	Prijscompensatie	Prijscompensatie
MX	CAO-verhoging + merit (tot max. 100% van de schaal)	CAO verhoging	Prijscompensatie	Prijscompensatie
MX+	CAO-verhoging + merit (tot max. 105% van de schaal)	CAO verhoging + merit (tot max. 105% van de schaal)	Prijscompensatie	Prijscompensatie
AX	CAO-verhoging + merit (tot max. 110% van de schaal)	CAO verhoging + merit (tot max. 110% van de schaal)	Prijscompensa- tie + merit (tot max. 110% van de schaal)	Prijscompensatie

8.4 De werknemer die ten gevolge van zijn arbeidsongeschiktheid in een kalenderjaar onbeoordeelbaar is en indien en voor zover hij het maximum van de voor hem geldende prestatieschaal nog niet heeft bereikt, ontvangt een individuele meritverhoging indien het beschikbare meritbudget toereikend is. De werknemer die om andere redenen dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid in een kalenderjaar onbeoordeelbaar is, kan geen rechten ontlenen aan art. 8 lid 3. Een en ander dusdanig dat de onbeoordeelbare werknemer dan geen recht heeft op aanpassing van zijn salaris. Werknemers zijn in beginsel beoordeelbaar (en ontvangen een beoordelingscore), indien zij gedurende het beoordelingsjaar in meer dan drie maanden functioneren in de functie zoals is besproken met de werknemer.

8.5 Het meritbudget wordt jaarlijks vastgesteld door het hoofdkantoor van het bedrijf.

8.6 Plaatsing in een hogere schaal

- 8.6.1 Bij promotie naar een hogere schaal wordt een salarisverhoging van 4% toegekend op het oude schaalsalaris, waarbij het voor de werknemer geldende oude RSP-percentage behouden blijft tot een RSP van 100% en alleen bij een promotie van 1 schaal.
- 8.6.2 Indien de promotie samenvalt met een CAO-salarisaanpassing (8.1 en 8.3) dan wordt eerst de promotieverhoging, of eventuele RSP bevroering toegepast. Op dit nieuwe salaris wordt vervolgens de CAO-verhoging toegepast.

8.7 Plaatsing in een lagere schaal

- 8.7.1 Bij plaatsing in een lagere schaal om redenen als bedoeld in artikel 7.3.2., wordt het voor hem geldende schaalsalaris met ingang van de indeling in de lagere schaal verlaagd met 4%.
- 8.7.2 Bij plaatsing in een lagere schaal als gevolg van redenen zoals bedoeld in artikel 7.3.3., wordt het oorspronkelijke salarisbedrag gehandhaafd. Dit oorspronkelijke schaalsalaris wordt opnieuw als percentage van de lagere schaal berekend. Bij toekomstige schaalsalarisaanpassingen wordt vervolgens uitgegaan van het percentage in de nieuwe, lagere schaal.

8.8 Plaatsing in 5-ploegendienst of dagdienst

- 8.8.1 De 5-ploegendienstwerknemer die tijdelijk in dagdienst een functie zal vervullen, krijgt:
- een schriftelijke bevestiging met daarin de functie, periode (maximaal 2 jaar), compensatie en tevens de uiterlijke datum van terugkeer in de oude of dan beoogde functie;
 - de ploegendiensttoeslag zal worden gehandhaafd;
 - de werkuren van de dagdienst zullen worden aangehouden, gebaseerd op een 40-urige
 - extra compensatiedagen kunnen worden bijgekocht tot maximaal 15 dagen per jaar.
- 8.8.2 Voor de 5-ploegendienstwerknemers die definitief in dagdienst gaan werken of ploegendienstwerknemers die in een ploeg gaan werken met een lagere toeslag, wordt een afbouwregeling van de ploegentoeslag van kracht (zie bijlage VII).

Het ADV-recht herleeft omgekeerd evenredig aan het afbouwpercentage. In de periode dat de ploegentoeslag 100% wordt doorbetaald is er geen ADV-recht. In de periode dat 66% wordt doorbetaald is het ADV-recht gebaseerd op 5 ADV-dagen. In de periode dat 33% wordt doorbetaald is dit gebaseerd op 10 ADV-dagen. Op het moment dat de afbouwregeling stopt is het gebaseerd op 15 ADV-dagen.

De werknemer krijgt een schriftelijke bevestiging van de nieuwe functie, het nieuwe salaris en de nieuwe salarisschaal.

- 8.8.3 Werknemers van 55 jaar en ouder die minstens 10 jaar onafgebroken in ploegendienst van Tronox werkzaam zijn geweest en die anders dan door eigen toedoen definitief worden overgeplaatst naar dagdienst of een ploegendienst met een rooster dat met een lagere toeslag wordt beloond, ontvangen het laatst betaalde percentage ploegentoeslag, verminderd met de eventuele lagere toeslag, als bevroren ploegentoeslag. Per datum van ingang van de dagdienstrooster ontstaat direct aanspraak op 15 ADV-dagen. Hiervoor zal het schaalsalaris met 4,7% worden verlaagd.
- Voor de werknemer die 20 jaar onafgebroken bij werkgever in zijn ploegenrooster arbeid heeft verricht en tevens de leeftijd heeft bereikt dat hij binnen een tijdvak van 7 jaar AOW-gerechtigd is, geldt voormelde voorziening ook als in overleg tussen werkgever en werknemer op grond van sociaal-medische indicatie de werknemer wordt overgeplaatst naar een lager beloond ploegenrooster respectievelijk dagdienst.

De werknemer krijgt een schriftelijke bevestiging van de nieuwe functie, het nieuwe salaris en de nieuwe salarisschaal.

In het geval dat een werknemer ten gevolge van een medisch arbeidsdeskundige beoordeling naar dagdienst of naar een ploegendienst met een rooster dat met een lagere toeslag wordt beloond, wordt overgeplaatst, dan wordt de hoogte van de hiervoor bedoelde bevroren ploegentoeslag als volgt bepaald: het verschil tussen het oorspronkelijke inkomen minus de som van de nieuw bepaalde loonwaarde, de (eventuele) nieuwe ploegentoeslag en een eventuele arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Deze bevroren ploegentoeslag is bedoeld als extra aanvullende uitkering zodat de werknemer zijn oorspronkelijke inkomen in geld behoudt. De bevroren ploegentoeslag moet worden gezien als sociaal loon, waarvoor door de werknemer geen tegenprestatie hoeft te worden geleverd. De werknemer maakt in deze situatie aanspraak op 15 ADV-dagen, zonder dat daarvoor het schaalsalaris wordt verlaagd.

- 8.8.4 Dagdienstwerknemers die tijdelijk in 5-ploegendienst een functie zullen vervullen krijgen een schriftelijke bevestiging met daarin de functie, periode (maximaal 2 jaar), compensatie en tevens de datum van terugkeer in de oude of dan beoogde functie.

Als compensatie zal per 3 maanden een extra schaalsalaris worden betaald in plaats van de ploegentoeslag. Voor perioden anders dan een kwartaal zal een proportioneel deel van het extra schaalsalaris worden uitgekeerd. De werknemer zal gedurende de periode waarover hij deze extra vergoeding ontvangt, werken in het 5-ploegendienstrooster, te weten gemiddeld 33,6 uur per week. Over het extra schaalsalaris zal geen pensioenpremie worden betaald en geen pensioen worden opgebouwd. Voor de duur van de tijdelijke 5-ploegendienst zal aan de werknemer geen ADV dagen toegekend worden. Bij beëindiging van de 5-ploegendienst zal de extra vergoeding per direct vervallen.

- 8.8.5 Aan dagdienstwerknemers die definitief in ploegendienst gaan werken, wordt de van toepassing zijnde ploegentoeslag op reguliere wijze uitgekeerd naast het schaalsalaris. Het recht op ADV-dagen vervalt vanaf dat moment.

8.9 Waarneming hoger ingedeelde functie

- 8.9.1 De werknemer die in opdracht van de werkgever tijdelijk in een hoger ingedeelde functie wordt geplaatst respectievelijk voor bepaalde tijd een hoger ingedeelde functie volledig waarneemt, blijft ingedeeld in zijn eigen (oorspronkelijke) functiegroep en functieschaalsalaris. De werknemer kan aan deze tijdelijke plaatsing respectievelijk volledige waarneming geen rechten ontlenen, zoals recht op promotie of hoger loon. De hier bedoelde tijdelijke indeling is gemaximeerd tot een tijdvak van 12 maanden.

- 8.9.2 Indien de tijdelijke volledige waarneming als bedoeld in lid 8.9.1 ten minste 8 aaneengesloten werkweken heeft geduurd, dan ontvangt de werknemer met terugwerkende kracht vanaf de eerste week van waarneming een vergoeding. Deze bruto vergoeding bedraagt per volledige maand van waarneming een toeslag ter grootte van 4% van zijn schaalsalaris. Indien en voor zover het tijdvak van waarneming korter is dan een volledige kalendermaand, dan zal naar evenredigheid van de duur van de waarneming over die betreffende maand, de toeslag worden berekend en uitgekeerd. Deze toeslag maakt geen onderdeel uit van de grondslagen voor de vakantie-uitkering, 13de maand, pensioengrondslag noch van enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag. Deze vergoeding wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie al rekening is gehouden.

- 8.10 Voor alle uren gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens o.m. afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, onvrijwillige werkloosheid, ongeoorloofd verzuim, onbetaald ouderschapsverlof of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.

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

Artikel 9 Bijzondere beloningen

9.1.1 Algemeen

De schaalsalarissen zoals bedoeld in artikelen 7 en 8, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functie vervulling gedurende een volledige kalendermaand op basis van een voltijd overeenkomst.

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

9.2 Toeslag voor het werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven.

9.2.1 Deze toeslag bedraagt per maand voor de:

- 5-ploegendienst: 29,5% van het schaalsalaris.
- 2-ploegendienst: 10% van het schaalsalaris.

9.2.2 Indien een werknemer niet gedurende een hele maand aanspraak op ploegentoeslag heeft, wordt een evenredig deel van de in artikel 9.2.1. genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.

9.2.3 Werknemers uit de dagdienst, die gedurende 10 of minder diensten in ploegendienst moeten invallen, worden op uurbasis beloond conform de percentages in artikel 9.5.

Indien sprake is van invallen in ploegendienst gedurende 11 of meer diensten, dan is artikel 8.8.4 van toepassing.

9.3 Vergoeding voor consignatie

Werknemers, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor een vergoeding.

9.3.1 Deze vergoeding bedraagt per dag:

- op maandag tot en met vrijdag 1,00% van het schaalsalaris;
- op zaterdag 2,00% van het schaalsalaris;
- op zon- en feestdagen 2,50% van het schaalsalaris.

Voor de consignatietoeslag geldt het werken op een collectief vastgestelde vrije dag (niet zijnde een feestdag) als een doordeweekse dag.

9.3.2 Indien de werknemer ziek is ontvangt hij over de ziekteperioden geen consignatievergoeding.

9.3.3 De werkgever zal trachten de vervanging voor zieke geconsigneerde werknemers op vrijwillige basis op te lossen. Indien dit niet mogelijk blijkt te zijn zal zij een regeling toepassen waarmee de te vervangen diensten gelijkmatig verdeeld worden.

9.4 Beloning van overwerk

Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht, waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, gelden de volgende regelingen.

9.4.1 Voor de ploegendienst zal de werkgever zoveel personeel in dienst hebben als onder normale omstandigheden nodig is voor vervanging bij ziekte, vakantie en andere vrije dagen van de werknemers. De werkgever zal enkel overwerk doen plaatsvinden in uitzonderlijke situaties en na uitdrukkelijke goedkeuring van de werkgever of diens gemachtigde.

Indien de werkgever of diens gemachtigde het verrichten van overwerk moet verplichten zal zij trachten dit op vrijwillige basis op te lossen. Indien dit niet mogelijk blijkt te zijn zal zij een regeling toepassen waarmee het overwerk gelijkmatig verdeeld wordt. In deze regeling zal voorzien zijn dat een werknemer maximaal 5 dagen van 8 uur op jaarbasis kan worden verplicht tot overwerk. Deze verplichte overuren worden op dezelfde wijze vergoed als vrijwillige overwerkuren.

Indien er zich een situatie voordoet dat alle werknemers in een betreffende functie al 5 verplichte overwerkdagen hebben vervuld en tevens is er een situatie van zwaarwegend bedrijfsbelang, dan is het de werkgever toegestaan de werknemer tot meer dan 5 overwerkdagen te verplichten.

Onderstaande percentages zijn gebaseerd op het feit dat de waarde van een normaal basisuur (excl. vakantietoeslag) gelijk is aan 0,58% van het schaalsalaris.

9.4.2 Het inkomen voor de hier bedoelde overschrijdingen bedraagt, incl. het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen, de volgende percentages van het schaalsalaris. Deze percentages zijn per overwerkuur en inclusief vakantietoeslag.

- a. Dagdienstwerknemers en 2-ploegendienstwerknemers:
Overuren op maandag tot en met vrijdagmiddag:
(met vrijdagmiddag wordt hier bedoeld de uren aansluitend aan de reguliere werkdag) 0,94%
Overuren op vrijdagavond, zaterdag en zondag:
(met vrijdagavond wordt bedoeld de uren waarvoor na afloop van de reguliere werkdag moet worden teruggekeerd naar de fabriek) 1,25%
Alle uren op feestdagen: 1,88%
- b. 5-ploegendienstwerknemers:
Overuren: 1,35%
Overuren op feestdagen: 1,88%
- 9.4.3 a. Overwerkvergoedingen voor dagdienstwerknemers worden pas uitbetaald indien er minimaal 60 minuten is overgewerkt.
b. Overwerkvergoedingen voor 2-ploegen en 5-ploegendienstwerknemers worden pas uitbetaald indien er minimaal 30 minuten is overgewerkt.
- 9.4.4 Overschrijdingen van de arbeidsduur kunnen, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, worden gecompenseerd in vrije tijd (inhaaluren), welke binnen 1 maand na de desbetreffende overschrijding moet worden opgenomen. Deze periode kan worden verlengd met nogmaals 1 maand, waarbij de voorwaarde betreffende de bedrijfsomstandigheden niet meer zal gelden. Het niet opgenomen inhaalurensaldo boven het aantal van 40 uur op 31 december, wordt in het eerste kwartaal van het volgende jaar aan de werknemer uitbetaald.
- 9.4.5 Opgenomen compenserende vrije tijd (inhaaluren) als bedoeld in artikel 9.4.4. wordt op de in artikel 9.4.2. genoemde beloning in mindering gebracht en wel met 0,58% voor ieder uur.
- 9.4.6 Meeruren deeltijdwerk:
- I. Wanneer de deeltijd werknemer in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster, maar daardoor niet meer uren werkt als een voor hem vergelijkbare voltijd werknemer, dan worden deze meer gewerkte uren boven zijn dienstrooster tot het niveau aan uren waarop de voltijd werknemer recht heeft op overwerk, aangemerkt als meeruren.
- II. Met uitsluiting van overwerktoeslag worden meeruren, per gewerkt uur beloond (inclusief toeslag). Een en ander dusdanig dat de deeltijd werknemer voor deze meer gewerkte uren gelijk wordt beloond als een voltijd werknemer.
- 9.5 Beloning van verschoven uren**
Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6.3.1., 6.3.2. en 6.3.3 , zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het schaalsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur:
Voor dagdienstwerknemers en 2-ploegendienstwerknemers: 0,31% van het schaalsalaris
Voor 5-ploegendienst werknemers: 0.72% van het schaalsalaris
- 9.6 Vergoeding voor wisseling van ploeg**
Werknemers in ploegendienst, die overgeplaatst worden naar een andere ploeg, ontvangen daarvoor, in afwijking van het hiervoor bepaalde, per overgang een éénmalige toeslag van 1,74% van het schaalsalaris. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 7 diensten in de afwijkende ploeg heeft gewerkt.
- 9.7 Slaapuren**
9.7.1 De werknemer werkzaam in dagdienst die in opdracht van de werkgever in de avonden c.q. nachten vanaf zondag tot en met donderdag, een extra opkomst naar de onderneming van werkgever maakt voor het verrichten van overwerk, heeft naast de vergoeding zoals bedoeld in artikel 9.4.2 tot en met 9.4.5 recht op slaapuren, indien het overwerk is verricht binnen het tijdvak tussen 22.00 uur en 06:00.

Cumulatie met artikel 9.5 (vergoeding verschoven uren) is uitgesloten. Het aantal slaapuren (uren verzuim met behoud van salaris) is gelijk aan het aantal gewerkte overuren binnen tijdvak 22:00 uur en 06:00 uur. De slaapuren dienen opgenomen te worden binnen het etmaal waarin ze zijn ontstaan c.q. op de direct daaropvolgende werkdag.

9.7.2 Als het overwerk van een werknemer in een dagdienst begint op of na 05.00 uur 's ochtends, ontstaat geen recht op slaapuren.

9.7.3 De werknemer heeft de keuze om de slaapuren als bedoeld in 9.7.1. als volgt op te nemen:

- a. hij werkt na het overwerk door, totdat hij (inclusief de slaapuren) een volledige dienst van 8 uur heeft gewerkt; of
- b. na het verrichten van het overwerk, neemt hij vrije tijdsrechten op (zoals vakantierechten c.q. tijd-voor-tijd). Een en ander dusdanig dat de som van overwerk, slaapuren en opgenomen vrije tijd 8 uur bedraagt; of
- c. hij besluit na het overwerk naar huis te gaan om zijn slaapuren op te nemen tussen begintijdstip en het eindtijdstip van de dagdienst direct daaropvolgend (binnen hetzelfde etmaal). Opname van slaapuren heeft geen gevolgen voor de overwerktoeslag op basis van de feitelijk gewerkte overuren. Het tijdstip, waarop het opnemen van de slaapuren begint, ligt tussen het begintijdstip en het eindtijdstip van de normale dienst onmiddellijk aansluitend op het overwerk.

9.7.4 Indien de slaapuren niet worden opgenomen terstond na afloop van het overwerk, hetzij dat betrokkene deze uren niet wil opnemen, worden ze in het geheel niet toegekend.

9.8 Extra opkomst vergoeding

Werknemers, die in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra reis van huis naar de fabriek moeten maken, ontvangen daarvoor per opkomst een vergoeding.

9.8.1 Deze vergoeding bedraagt voor dagdienstwerknemers en 2-ploegendienstwerknemers:
op maandag tot en met vrijdagmiddag 1,00%) van het schaalsalaris
op vrijdagavond, zaterdag, zondag en feestdagen 2,00%) van het schaalsalaris
Voor de definities van vrijdagmiddag en vrijdagavond zie artikel 9.4.2.a.

9.8.2 Deze vergoeding bedraagt voor 5-ploegendienstwerknemers:
in de roosterwerk-periode 1,00%) van het schaalsalaris
in de roostervrije-periode 2,00%) van het schaalsalaris

9.9 Eindejaarsuitkering

9.9.1 Aan de werknemer die op 1 januari een volledig jaar in dienst van de werkgever is geweest, wordt een eindejaarsuitkering toegekend ten bedrage van 8,33% van 12 maal het maandinkomen over de maand december.

9.9.2 De werknemer die op 1 januari nog geen volledig jaar in dienst van de werkgever is (geweest), ontvangt een evenredig deel van de eindejaarsuitkering.

De volgende berekeningsnorm is hierbij van toepassing:

- Bij indiensttreding vóór de 1^{ste} van een kalendermaand wordt de gehele maand in de berekening betrokken.
- Bij indiensttreding op of na de 1^{ste} van een kalendermaand wordt de betreffende maand niet in de berekening betrokken.
- Bij uitdiensttreding vóór de 1^{ste} van een kalendermaand wordt de betreffende maand niet in de berekening betrokken.
- Bij uitdiensttreding op of na de 1^{ste} van een kalendermaand wordt de gehele maand in de berekening betrokken.

- 9.9.3 Een werknemer die tijdens de wettelijke proeftijd uit dienst treedt, komt niet in aanmerking voor een eindejaarsuitkering.
- 9.9.4 De werknemer die een gedeelte van het desbetreffende kalenderjaar in deeltijd heeft gewerkt, ontvangt een uitkering naar rato van het voltijd/deeltijd dienstverband.

9.10 Bonusregeling

- 9.10.1. Afhankelijk van de bedrijfsresultaten wordt door de Amerikaanse moedermaatschappij van jaar tot jaar besloten of een bonus zal worden uitbetaald. Details worden in het eerste kwartaal bekend gemaakt en zullen in een aparte mededeling aan alle werknemers worden gecommuniceerd.

Artikel 10 Zon- en feestdagen

- 10.1 Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, Koningsdag of, indien deze dag op zondag valt, de weekdag welke aangewezen wordt ter viering van Koningsdag, de beide Pinksterdagen, Hemelvaartsdag, de beide Paasdagen, de beide Kerstdagen en voorts de lustrumjaren (2025, 2030, etc.) van de nationale Bevrijdingsdag te weten 5 mei.
- 10.2 Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten. Het tijdstip c.q. de tijdstippen, waarop deze periode voor de verschillende diensten aanvangt, wordt door de werkgever na overleg met de ondernemingsraad vastgesteld, met dien verstande dat deze periode niet eerder dan om 18.00 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag en niet later dan om 07.00 uur op de feestdag zelf zal aanvangen.
- 10.3 Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in 5-ploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster.
- 10.4 Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.
- 10.5 De werknemer in 5-ploegendienst, die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moet verrichten, heeft recht op een compensatiedag. De compensatiedag zal niet worden uitgekeerd.

Artikel 11 Geoorloofd verzuim

- 11.1 Binnen de onderneming van werkgever geldt het bepaalde in de Wet Arbeid en Zorg, Wet Invoering Extra Geboorteverlof en artikel 7:628 BW.
- Noot:*
In de pensioenregeling is de voortzetting van de pensioenopbouw tijdens betaald ouderschapsverlof bepaald.
- 11.2 Aanvullend geldt dat in de navolgende niet-voorzienbare gevallen de werknemer betaald verlof kan opnemen mits de werknemer zo mogelijk ten minste één dag van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennisgeeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het salaris plaats.
- 11.3 Ingeval de werknemer in de nachtdienst het tijdstip van een bepaalde familiegebeurtenis niet zelf kan bepalen, kan deze werknemer de nacht(en) vóór of direct volgend op de gebeurtenis verzuimen. Eén en ander dient tevoren overlegd te worden met de Manager Human Resources.
- van de dag van overlijden tot en met de dag der begrafenis bij overlijden en begrafenis van de partner of een tot het gezin behorend (pleeg)kind van de werknemer;
 - gedurende twee dagen of diensten bij overlijden of begrafenis van een van zijn ouders of niet onder sublid a. genoemde kinderen;
 - gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders van de

- partner, kleinkinderen, pleegkinderen, broers, zusters, schoonouders, zwagers en schoonzusters;
- d gedurende twee dagen of diensten bij het huwelijk respectievelijk voltrekken van een geregistreerd partnerschap van de werknemer;
 - e gedurende één dag of dienst bij huwelijk respectievelijk voltrekken van een geregistreerd partnerschap van één van zijn kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;
 - f. gedurende één dag of dienst bij het 25- en 40- jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer;
 - g. gedurende 1 dag bij verhuizing van de werknemer. Uitsluitend indien de werknemer in aanmerking komt voor de binnen de onderneming van werkgever vigerende verhuiskostenvergoeding, dan geldt in afwijking van de vorige zin een geoorloofd verzuim gedurende twee dagen, bij verhuizing van de werknemer.
 - h. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien de werknemer ten gevolge van vervulling van een buiten zijn schuld of krachtens de Wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderiving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen;
 - i. gedurende één dag of dienst bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - j. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 1/2 uur voor het noodzakelijke bezoek aan dokter c.q. specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het salaris plaats.
- 11.4.1 Indien een werknemer als officieel afgevaardigde voor een statutaire landelijke vergadering van de Vakvereniging is aangewezen, zal de werkgever hem op verzoek van het hoofdbestuur van de vakvereniging, verzuim met behoud van salaris toekennen, indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid naar zijn oordeel toelaten. Als regel zal dit verzuim niet meer zijn dan 3 dagen per jaar.
- 11.4.2 Indien een werknemer voor het bijwonen van door de Vakvereniging georganiseerde vormings- en scholingsbijeenkomst wenst te verzuimen, zal de werkgever, indien de bedrijfsomstandigheden dat verzuim naar zijn oordeel toelaten, op een daartoe strekkend verzoek van het hoofdbestuur van die vakvereniging, overwegen en ter zake met de vakvereniging overleggen of en in hoeverre verzuim kan worden toegekend.
Indien verzuim wordt toegekend, zal het normale maandinkomen over de toegekende dagen worden doorbetaald. Als regel wordt aan een werknemer ten hoogste éénmaal per jaar verzuim met behoud van salaris als hier bedoeld toegekend.
Op vormings- en scholingsbijeenkomsten, die dienen ter opleiding van vakverenigingsfunctionarissen is het hier bepaalde niet van toepassing.
- 11.5** De werkgever zal aan niet-leerplichtige werknemers tot en met 18 jaar, indien en voor zover zij deelnemen aan vakonderwijs dan wel aan cursussen van erkende vormingsinstituten, maximaal 1 dag per week vrijaf geven met behoud van salaris. Voor verdere afspraken zie bijlage IV.
- 11.6** In de gevallen zoals bedoeld onder lid 11.2 tot en met 11.5, waarin het salaris wordt doorbetaald, wordt daaronder verstaan het maandinkomen tenzij partijen een afwijkende regeling zijn overeengekomen.
- 11.7** De periode van zwangerschapsverlof en bevallingsverlof, te weten in totaal 16 weken, kan worden uitgebreid met 2 weken bijzonder verlof. Het bijzonder verlof kan, afhankelijk van de wens van de werknemster, in periodes van ten minste 1 week vóór aanvang van het zwangerschapsverlof, dan wel na afloop van het bevallingsverlof worden opgenomen.

Artikel 12 Vakantie

12.1 Vakantiejaar

Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december van het lopende kalenderjaar.

12.2 Duur der vakantie

12.2.1 De werknemer verwerft over een volledig kalenderjaar een wettelijk recht op vakantie van 20 dagen respectievelijk diensten, Daarenboven verwerft de werknemer over een volledig kalenderjaar bovenwettelijke vakantiedagen c.q. diensten, te weten:

Leeftijd	dagen op jaarbasis
jonger dan 18 en niet-leerplichtig	7
vanaf 18 tot 45	5
vanaf 45 tot 50	6
vanaf 50 tot 55	7
vanaf 55 tot 60	8
vanaf 60	10

Voor leerplichtige werknemers geldt het bepaalde in bijlage III van deze overeenkomst.

12.2.2 De peildatum voor de vaststelling van de in artikel 12.2.1. bedoelde leeftijden is steeds de eerste dag van het lopende vakantiejaar.

12.2.3 De werknemer, die volgens dienstrooster op zaterdag en op zondag moet werken, kan in zijn vakantie niet meer dan 3 zaterdagen en 3 zondagen opnemen. De werknemer, die volgens dienstrooster in de nacht van zondag op maandag moet werken, kan in zijn vakantie niet meer dan 3 maal de nacht van zondag op maandag opnemen.

12.2.4 De aaneengesloten vakantie kan worden opgenomen binnen een tijdvak van 23 aaneengesloten kalenderdagen. De resterende vakantiedagen worden verspreid opgenomen.

12.2.5 De werknemer, die na 1 januari van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is getreden, heeft recht op een evenredig deel van de hem toekomende vakantie voor elke maand in het vakantiejaar, dat hij in dienst van de werkgever werkzaam is. Hetzelfde geldt voor de werknemer, die voor het einde van het vakantiejaar uit de dienst van de werkgever treedt.

De berekening van een maand dienstverband geschiedt volgens het bepaalde in artikel 12.3.

12.2.6 De werknemer kan zijn bovenwettelijke vakantiedagen (mits saldo toereikend is) en eventuele overige bovenwettelijke vrijetijdsrechten, voor zover hij deze niet wenst op te nemen aan de werkgever verkopen tegen een bruto vergoeding per dag van 8 uur, ter grootte van 4,64% van het maandinkomen als bedoeld in artikel 1 lid 11.

12.3. Berekening aantal vakantiedagen

Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer, die vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt, c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden, c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer, die ná de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

12.4. Tijdstip der vakantie

12.4.1 De aaneengesloten vakantiedagen worden gegeven op het door de werkgever na overleg met de werknemer vast te stellen tijdstip.

12.4.2. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een roostervrije feestdag, als bedoeld in artikel 10,

zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de werknemer de voorkeur eraan geeft een overeenkomend aantal vakantiedagen toe te kennen c.q. op te nemen.

12.4.3. Vaste vakantiedagen tot een maximum van drie, worden in het begin van elk jaar door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld. Het tijdstip van de overige vakantiedagen wordt door de werkgever vastgesteld overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij de bedrijfsomstandigheden of andere gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

12.4.4. Van de in artikel 12.4.3. bedoelde overblijvende vakantiedagen kunnen per kalenderjaar maximaal twee vakantiedagen worden opgenomen in hele uren.

12.5 Niet opgenomen vakantie

Indien vakantiedagen niet vóór 1 oktober direct volgende op het vakantiejaar waarin deze zijn verworven door de werknemer zijn opgenomen, dan is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal opnemen.

12.6. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

12.6.1 Indien over een tijdvak geen loon is verschuldigd, wordt over dit tijdvak geen recht op vakantie opgebouwd, tenzij een van de situaties zoals genoemd in artikel 7:635 BW zich voordoet, te weten:

- a. volledige arbeidsongeschiktheid;
- b. zwangerschap- en bevallingsverlof;
- c. andere redenen genoemd in artikel 7:635 BW.

In de onder a. en b. bedoelde gevallen wordt slechts:

- I. wettelijke vakantierechten verworven over de in de wet vastgestelde periode waarin geen arbeid wordt verricht; en
- II. bovenwettelijke vakantierechten verworven over de laatste zes maanden van het tijdvak waarin geen arbeid wordt verricht.

12.6.2 De niet-leerplichtige werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd, welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de Wet in de gelegenheid moet stellen.

12.7 Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde dagen waarop geen arbeid wordt verricht

12.7.1 Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen, genoemd in artikel 11.2. gelden niet als vakantiedagen.

12.7.2 Indien één der in artikel 12.7.1. genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantiedag, dan zal deze dag waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedag worden aangemerkt, indien de werknemer niet vóór de aanvang van die vastgestelde vakantiedag aan de werkgever heeft meegedeeld, dat die verhindering zich zou voordoen. Met betrekking tot arbeidsongeschiktheid zal het in de vorige zin gestelde niet gelden, indien de bedrijfsarts de arbeidsongeschiktheid erkent.

Indien het in de gevallen zoals genoemd in artikel 12.7.1., niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantiedag geschieden.

12.7.3 Indien gevolge het in artikel 12.7.2. bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen, waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

12.8 Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten

De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever een verklaring te overleggen, waaruit blijkt hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven, doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel vakantiedagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

12.9 Vakantie bij ontslag

12.9.1 Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige vakantiedagen op te nemen met dien verstande, dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.

- 12.9.2 Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een bedrag worden uitbetaald, dat berekend wordt naar evenredigheid. Te veel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
- 12.9.3 De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris, welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
- 12.9.4 Bij beëindiging van het dienstverband tengevolge van langdurige arbeidsongeschiktheid zullen het vakantiesaldo op de ingangsdatum van de arbeidsongeschiktheid en de dagen welke worden opgebouwd gedurende het laatste arbeidsongeschiktheidsjaar worden verrekend.

12.10 Uitvoeringsbepalingen

De werkgever kan bepalen dat de werknemer, behoudens ingeval van overmacht, de aanvraag voor de vakantie een bepaalde termijn vóór de gewenste datum moet indienen.

Artikel 13 Vakantietoeslag

- 13.1** Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 mei tot en met 30 april van het daaropvolgende jaar.
- 13.2** Aan de werknemer, die op 1 mei een volledig vakantietoeslagjaar in dienst van de werkgever is geweest, wordt een vakantietoeslag gegeven ten bedrage van 8% van 12x het maandinkomen over de maand april van het lopende kalenderjaar.
- 13.3** De werknemer die dan nog geen volledig vakantietoeslagjaar in dienst van de werkgever is, ontvangt een evenredig deel van de vakantietoeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer wiens dienstbetrekking in de loop van enig vakantietoeslagjaar eindigt. Het bepaalde in dit artikel wordt uitgevoerd met inachtneming van de desbetreffende wettelijke voorschriften.
- 13.4** In de vakantietoeslag is begrepen de eventuele vakantie-uitkering krachtens de sociale verzekeringswetten.

Artikel 14 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

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 op werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

14.1 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 Coördinatiewet SV worden doorbetaald.

14.2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode zoals genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 90% van het bruto maandinkomen.

14.3. 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 Coördinatiewet SV worden doorbetaald.

14.4. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

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

14.5. Aanvulling bij voldoen aan verplichtingen Wet Verbetering Poortwachter

Indien werknemer voldoet aan de verplichtingen die aan hem worden gesteld in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter zal zowel de hierboven onder 14.1 en 14.3 genoemde wettelijke doorbetaling alsmede de onder 14.2 en 14.4 genoemde aanvulling worden aangevuld tot 100% van het bruto

maandinkomen gedurende maximaal 104 weken.

14.6. Passende arbeid

14.6.1. Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passende arbeid wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten passende arbeid binnen het bedrijf van de werkgever aan te bieden, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, werkervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid, zowel voor een interne als een externe functie, schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passende arbeid van de werkgever laten bijstaan door een medewerker van de Arbodienst, dan wel door een eigen vertrouwenspersoon van de werknemer.

14.6.2. Indien de werknemer een aanbod tot passende arbeid heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot een oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht de aanvulling zoals bepaald in artikel 14.1, dan wel 14.2, danwel 14.3 verstrekken.

14.7 Misbruik of schuld

Ingeval van misbruik dan wel indien arbeidsongeschiktheid te wijten is aan eigen schuld van de betrokken werknemer of de desbetreffende voorschriften niet stipt zijn nageleefd, verbeurt de werknemer eveneens iedere aanspraak op de in dit artikel bedoelde uitkering c.q. aanvulling.

14.8 Vordering van schadevergoeding jegens derden (Regres)

Indien de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de werknemer dit weigert, heeft hij geen recht op de in artikel 14 leden 1 tot en met 3 genoemde uitkeringen en of aanvullingen.

Artikel 15 Afwijkende afspraken

Werkgever en werknemer kunnen via een reële ruilwaarde afwijken van cao-bepalingen, in de 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 bepaald in de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (WML), het aantal wettelijke vakantiedagen dan wel andere door de wet gestelde minimumrechten.

Artikel 16 Vervallen

Artikel 17 Seniorenregeling

De werkgever hecht eraan om oudere werknemers meer vrije dagen te geven zodat zij in staat worden gesteld om gedurende het kalenderjaar minder dagen te werken. Op deze wijze beoogt de werkgever oudere werknemers te behouden voor het arbeidsproces.

In dat kader zijn de onderstaande regelingen in het bedrijf van de werkgever van kracht.

17.1 Extra vrije dagen met 100% inkomensbehoud

17.1.1. Aan de werknemers van 55 jaar en ouder worden extra vrije dagen c.q. diensten toegekend conform onderstaande tabel.

Leeftijd	Extra dagen
55, 56, 57	1
58, 59	2
60, 61	3
62	4
63	5
64	6

17.1.2. Peildatum voor de vaststelling van de in de tabel bedoelde leeftijden is steeds de eerste dag van het lopende kalenderjaar.

17.1.3 Partijen zijn overeengekomen dat de senioredagen als bedoeld in dit artikel 17 lid 1-1 hangende de uitkomst van studie naar Duurzame Inzetbaarheidsproject(en), voor maximaal de looptijd van deze cao voor werknemers van 65 jaar en ouder dusdanig wordt toegepast opdat het niveau aan dagen op 64 jaar onverkort gehandhaafd blijft. Bij de expiratie van de cao vervalt deze toezegging en daarom dat uiterlijk vanaf 1 april 2024 aan deze toezegging geen rechten kunnen worden ontleend.

17.2 Extra vrije dagen met 85% inkomensbehoud

17.2.1 Op jaarbasis is het opnemen van extra vrije dagen c.q. diensten met behoud van 85% van het op dagbasis berekende maandinkomen toegestaan volgens de onderstaande tabel.

Leeftijd	Maximum extra dagen op jaarbasis
61	4
62	8
63	12
64, 65, 66 en 67	16

17.2.2. Het aantal dagen wordt steeds aan het begin van het kalenderjaar bepaald. In de berekening van het aantal 85%-dagen worden de volgende gegevens meegenomen: de daadwerkelijke leeftijd van de werknemer op 1 januari van dat jaar, de te bereiken leeftijd in dat jaar en de eerste dag van het eerstvolgende kwartaal na de verjaardag van de werknemer.

17.2.3. Het opnemen van zulke extra vrije tijd geschiedt op basis van vrijwilligheid, en zal niet toegestaan zijn in de periode van 15 juni tot en met 15 augustus.

17.2.4. Het opnemen van extra vrije tijd als hier bedoeld zal geen invloed hebben op de jaarlijkse uitkeringen, waarin begrepen de vakantietoeslag, evenmin op de ploegentoeslag en de pensioengrondslag

17.3 Extra vrije dagen kopen

Het is werknemers van 55 jaar en ouder toegestaan maximaal 3 dagen per jaar te kopen tegen een vergoeding per dag van 4,64% van het maandinkomen als bedoeld in artikel 1 lid 11. Deze dagen dient men vóór 1 januari van het betreffende jaar op te geven.

Artikel 18 Tijdelijke RVU-regelingen

18.1 De werknemers die werkzaam zijn in een functie, die op basis van de sectordefinitie aangemerkt is als zwaar beroep en die geboren is tussen 1 september 1954 en eind september 1961 heeft de mogelijkheid om op vrijwillige basis eerder te stoppen met werken. Een en ander conform de in bijlage IX-A cao opgenomen Tijdelijke RVU-regeling met definitie zwaar werk.

- 18.2 De werknemer anders dan bedoeld onder lid 1 en die geboren is tussen 1 september 1954 en eind september 1961 heeft de mogelijkheid om op vrijwillige basis eerder te stoppen met werken. Een en ander conform de in bijlage IX-B cao opgenomen Tijdelijke RVU regeling.
- 18.3 Uitsluitend en alleen aan de tijdelijke RVU-regelingen in bijlage IX kunnen rechten worden ontleend.

Artikel 19 Persoonlijk budget

- 19.1 De werknemer verwerft gedurende een volledig kalenderjaar een Persoonlijk Budget ter grootte van € 1.000,00 bruto. Dit bedrag wordt in beginsel door werkgever betaalbaar gesteld uiterlijk bij de loonbetaling van de maand januari volgend op het betreffende kalenderjaar op voorwaarde dat de medewerker nog in dienst is. Voor werknemers die later in het betreffende kalenderjaar in dienst zijn getreden, wordt het budget proportioneel uitgekeerd.
- 19.2 Uitsluitend voor de werknemer werkzaam op basis van een deeltijd arbeidsovereenkomst en in dienst voor 1 april 2012, zal de eerste € 400,00 bruto niet naar evenredigheid met zijn arbeidsduur worden verrekend.

Artikel 20 Vervallen.

Artikel 21 Tussentijdse wijzigingen

- 21.1 Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.
- 21.2 Ingeval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag een advies van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd dat partijen zal binden.
- 21.3 Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 22 Contractduur en opzegging

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2023 en eindigt van rechtswege op 31 maart 2024, derhalve zonder dat enige opzegtermijn is vereist. Deze cao vervangt de vorige tussen partijen afgesloten cao met werkingsduur vanaf 1 april 2022 tot en met 31 maart 2023, waarbij nawerking van bepalingen van de vorige cao's hierbij uitdrukkelijk wordt uitgesloten.

Aldus overeengekomen en getekend ten respectieve woonplaatsen.

Partij genoemd onder I,

TRONOX 

Tronox Pigments (Holland) B.V.) te Rotterdam

_____ Directie

Partij genoemd onder II,

Federatie Nederlandse Vakbeweging (afgekort FNV) te Utrecht

Bestuurder

Bijlage I Functielijst (ORBA)

Funciegroep	Operations	Maintenance	T&I	SHEQ	General/F&A	Supply Chain	HR	OTD	Sales	IM&T
7	Senior Operator							Senior Customer Service Representative		
150-169.5								Distribution Representative		
6	Operator A	Airround Maintenance Mechanic		QA Laboratory Chemist	General Management Assistant		HR Administrator	Global Master data representative		Associate IT Business Analyst
130-149.5		E&I Mechanic			Accounts Payable			Customer Service Representative		
					Assistant Accountant			Junior Distribution Representative		
5	Operator B	Maintenance Mechanic	Business Support Administrator	Environmental Technician	Jr Accounts Payable	Senior Stores Technician		Junior Customer Service Representative	Administrative Assistant	
115-129.5	Operator B1	Business Support Administrator		Sr Quality Laboratory Technician						
4	Operator C	Junior Maintenance Mechanic		Quality Laboratory Technician		Vendor Master Data Administrator				
100-114.5										
3	Operator D					Stores Technician				
85-99.5										
2	Operator E		Support Assistant	Support Assistant		Support Assistant				
70-84.5										
1	Helpdeskmedewerker									
55-69.5										

Bijlage II Salarisschalen

A Jeugdschaal

Voor de berekening van de jeugdsalarissen tot 22 jaar wordt gebruik gemaakt van de 100% bedragen die vermeld staan bij iedere functiegroep in de tabel onder B dan wel C.

Voor iedere leeftijd wordt een percentage van het 100% salaris betaald conform de percentages in deze tabel.

Leeftijd	Percentage
16	40%
16,5	44%
17	48%
17,5	52%
18	56%
18,5	60%
19	64%
19,5	68%
20	72%
20,5	74%
21	76%
21,5	78%

B Salarisschalen 1 april 2023 (inclusief verhoging met 7%)

Tronox schaal	Minimum	Midpoint	Maximum
7	3575	4469	4916
6	3388	4235	4658
5	3218	4023	4425
4	3064	3830	4213
3	2929	3661	4027
2	2804	3505	3856
1	2686	3358	3694

Noot:

De feitelijke salarissen worden verhoogd in lijn met de geldende systematiek en conform tabel 8.3.2

C Salarischalen 1 december 2023 (inclusief verhoging met 2%)

Tronox schaal	Minimum	Midpoint	Maximum
7	3647	4559	5015
6	3455	4319	4751
5	3283	4104	4514
4	3125	3906	4297
3	2987	3734	4107
2	2860	3575	3932
1	2741	3425	3767

Noot:

De feitelijke salarissen worden verhoogd in lijn met de geldende systematiek en conform tabel 8.3.2

D Participatiewet

Voor de persoon (m/v) als bedoeld in de participatiewet geldt binnen de onderneming een afwijkende bezoldiging, waarvoor wordt verwezen naar artikel 7.5.

Bijlage III Leerplichtige werknemers

Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de CAO vastgestelde normale arbeidsduur wordt verminderd in evenredigheid met het aantal dagen, waarop hij aan de leerplicht onderworpen is.

Over de tijd, waarop de werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd. Het schaalsalaris wordt in evenredigheid met de voor hem geldende arbeidstijd berekend.

Het aantal in de CAO bepaalde basis-vakantiedagen (25) zal voor hem, met inachtneming van de verhouding welke bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, naar evenredigheid worden verminderd. Voorts heeft de betrokken werknemer per vakantiejaar aanspraak op 5 extra dagen vakantie.

Bij de berekening van de vakantieduur worden halve dagen vakantie naar boven afgerond.

Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of die van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.

Ingeval een werknemer vrijwillig arbeid verricht op dagen, waarop hij wegens vakantie e.d. van de onderwijsinstelling, deze instelling niet behoeft te bezoeken, dan zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende roostersalaris ontvangen.

Bijlage IV Vorming en opleiding jeugdige werknemers

1. Vorming van jeugdige werknemers

- 1.1. Niet-leerplichtige werknemers tot en met de leeftijd van 18 jaar zullen in de gelegenheid worden gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 2 x 1/2 dag of 1 dag per week met behoud van salaris deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten.
- 1.2. Jeugdige werknemers, die tegen het einde van de cursus de 19-jarige leeftijd reeds hebben bereikt, is het geoorloofd de betreffende cursus te voltooien. Indien voor het volgen van de cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven.
- 1.3. Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de jeugdige werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

2. Vakopleiding van jeugdige werknemers (leerlingenstelsel)

- 2.1. Jeugdige werknemers, die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen, hebben recht op het volgen van een opleiding - met behoud van salaris - binnen het kader van het leerlingenstelsel.
- 2.2. Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, zullen de betreffende jeugdige werknemers in de gelegenheid worden gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand.
- 2.3. Teneinde een redelijke tegemoetkoming te geven ten opzichte van jeugdige werknemers, die dagonderwijs volgen, verdient het aanbeveling, wanneer gedurende 3 avonden per week onderwijs moet worden gevolgd, in overleg met de cursusleider na te gaan of het redelijk is de betrokkene binnen de onderneming - al dan niet met hulp - één ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.
- 2.4. Bovenbedoelde faciliteiten zijn bedoeld voor de minderjarigen, derhalve tot en met de leeftijd van 17 jaar.

3. Vakopleiding van jeugdige werknemers (niet-leerlingenstelsel)

- 3.1. De faciliteiten als bedoeld onder punt 2 zullen analoog worden toegepast op jeugdige werknemers, die met instemming van hun werkgever een vakopleiding - die niet onder het leerlingenstelsel valt - volgen, gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie.

Bijlage V Vakbondswerk op het niveau van de onderneming

1. Vergaderruimte

- 1.1. De werkgever stelt ruimte ter beschikking ten behoeve van de vergaderingen van het bestuur van de bedrijfsledengroep (BLG).
Het aantal deelnemers wordt door de voorzitter van de BLG aan de Manager Human Resources of diens vervanger meegedeeld en zal niet meer bedragen dan ± 6 .
Voorts zal deze ruimte bestemd worden voor een spreekuur t.b.v. individuele contacten van het bestuur met de leden.
- 1.2. In de regel zullen genoemde activiteiten buiten werktijd plaatsvinden, echter in uitzonderingsgevallen kunnen deze activiteiten en het gebruik van een ruimte hiertoe binnen werktijd plaatsvinden.
Omtrent één en ander overlegt de voorzitter van de BLG met de Manager Human Resources of diens plaatsvervanger.

2. Publicaties

- 2.1. Convocaties voor vergaderingen, bestuursmutaties en aankondigingen voor een spreekuur, alsmede korte feitelijke mededelingen van huishoudelijke aard, kunnen op de officiële publicatieborden worden gepubliceerd.
- 2.2. Een exemplaar van hetgeen gepubliceerd wordt dient ter kennisname aan de afdeling Human Resources te worden afgegeven. Deze afdeling draagt zorg voor het ophangen op de in punt 2.1. genoemde borden.
- 2.3. Het bedrijfsbulletin dient bij de portier te worden neergelegd, vanwaar het aan het einde van de dienst meegenomen kan worden.
Daarenboven zal het toegestaan zijn dat tijdens officiële pauzes deze lectuur wordt verspreid.

3. Communicatie

- 3.1. Het bestuur van de BLG mag gebruik maken van de reproduceerapparatuur van de werkgever, doch uitsluitend voor het vermenigvuldigen van stukken, die op de publicatieborden mogen worden opgehangen, alsmede brieven van het district aan het bestuur van de BLG.
- 3.2. De secretaris maakt de kopieën, echter nadat de afdeling Human Resources in kennis is gesteld van het aantal te maken kopieën. (Het aantal kopieën zal niet groter zijn dan ± 10 per keer).
- 3.3. De voorzitter en eventueel de secretaris van het bestuur van de BLG worden in de gelegenheid gesteld telefonisch contact met de districtsbestuurder te hebben.

4. Vakbondbestuurder

De vakbondbestuurder krijgt, na tijdige melding vooraf aan de Manager Human Resources, de gelegenheid een bestuurslid te spreken.

5. Verslagen en mededelingen

- 5.1. Verslagen van de O.R., die op de publicatieborden komen, zullen aan de voorzitter van het bestuur van de BLG worden toegezonden, evenals mededelingen van het bedrijf, die voor de werknemers zijn bestemd.
- 5.2. Aan het bestuur van de BLG zal een kopie verstrekt worden van de lijst van in- en uitdiensttredingen, welke gemaakt wordt ten behoeve van publicaties in het personeelsblad.

6. Beschikbare tijd

- 6.1. Het vrijaf geven aan bestuursleden van de BLG, op dat moment werkzaam in ploegendienst, zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakorganisaties over bedrijfsaangelegenheden kunnen plaatsvinden.
- 6.2. Indien in uitzonderingsgevallen bijeenkomsten van de vakorganisaties over bedrijfsaangelegenheden binnen werktijd moeten plaatsvinden, dan zullen bestuursleden van de BLG, die op dat moment in dagdienst en in ploegendienst werken, daarvoor in aanmerking komen, echter uitsluitend voor zover dit op dat moment in verband met de personeelsbezetting van de desbetreffende afde-

ling mogelijk is. Eén en ander dient in overleg met de leidinggevende en de Manager Human Resources respectievelijk met diens plaatsvervanger te worden overeengekomen.

- 6.3. Ten behoeve van het onder 1.1. genoemde spreekuur van het bestuur kan, indien het werk dit toelaat, naar het oordeel van de leidinggevende, tijd ter beschikking worden gesteld i.v.m. contacten met vakbondsleden binnen de onderneming.
- 6.4. Alle tijd die aan het vakbondswerk zal worden besteed, dient volgens de bij de werkgever geldende regels te worden geregistreerd en maandelijks aan de afdeling Human Resources te worden gemeld.

7. Bescherming van bestuursleden van de BLG

De werkgever zal ervoor zorgdragen, dat de positie bij de onderneming van de bestuursleden van de BLG uitsluitend zal worden beïnvloed door de naleving van de rechten en verplichtingen onder hun arbeidsovereenkomst en derhalve niet door hun optreden als bestuurslid van de bedrijfsledengroep.

8. Verantwoordelijkheid

De communicatie van bestuursleden onderling en met leden behoort tot de verantwoordelijkheden van het bestuur.

9. Algemeen

- 9.1. De werkgever gaat ervan uit dat het vakbondswerk binnen de onderneming geen inbreuk zal maken op het functioneren van de bestaande overlegstructuren.
- 9.2. Daar het verlenen van vorenstaande faciliteiten normale verhoudingen veronderstelt, en indien het onder punt 1 van dit artikel bepaalde uitgangspunt wordt overtreden, kunnen deze faciliteiten geheel of gedeeltelijk worden ingetrokken bij het ontstaan van conflicten of dreigende conflicten.

10. Verrekening vakbondscontributie

Werkgever zal, voor zover en voor zolang dit is toegestaan medewerking verlenen om de vakbondscontributie fiscaal te faciliteren.

Bijlage VI Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen en Wet Verbetering Poortwachter

Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)

Met inachtneming van het bepaalde in de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) zal de werkgever bij de aanstelling en de tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten en niet arbeidsgehandicapten. De werkgever zal er naar streven arbeidsgehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen. De werkgever zal in goed overleg met de ondernemingsraad nadere invulling geven aan de uitvoering van de WIA.

Het ligt in de bedoeling, dat in de loop van de contractperiode van deze CAO een verdere uitwerking wordt gegeven aan de volgende aandachtspunten:

- bij optredende lichamelijke problemen zal voor zover mogelijk worden getracht de desbetreffende werknemer in zijn huidige functie te handhaven;
- de werknemer die door de wettelijke bevoegde instanties minder dan 15% arbeidsongeschikt verklaard is, blijft in zijn/haar functie als volledig arbeidsgeschikte werknemer gehandhaafd;
- de bestaande feitelijke situatie met betrekking tot in dienst zijnde werknemers, voor zover deze vallen onder de doelstelling van de WIA.
- de inschakeling van de bedrijfsarts bij verzuimproblemen om de integratie te bespoedigen;
- de melding van mogelijk geschikte vacatures bij de instanties die betrokken zijn bij de lopende herplaatsingsgevallen;
- het gedurende een bepaalde tijdsperiode beschikbaar houden van de eigen functie van de arbeidsongeschikte werknemer, dan wel van vacante lichtere functies;
- mogelijkheden voor gehandicapte werknemers om in een lichtere functie dan wel in deeltijd te kunnen werken;
- de wijze waarop bij werving en selectie ook rekening wordt gehouden met de inschakeling van gehandicapte werknemers;
- scholing van gehandicapte werknemers.

Wet Verbetering Poortwachter

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 het moment van ziekmelden, plan van aanpak, reïntegratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

Bijlage VII Overeengekomen afbouwregeling bij overgang van ploegdienst naar dagdienst in hoofdlijnen.

Schema 1: overgang naar dagdienst anders dan door eigen toedoen

Periode onafgebroken in ploegdienst bij werkgever gewerkt	Aantal maanden per percentage (%)			Afbouwperiode in maanden
	100	66	33	
Korter dan 6 maanden	-	-	-	0
6 maanden tot 2 jaar	1	1	1	3
2 jaar tot 5 jaar	3	3	3	9
5 jaar tot 10 jaar	6	3	3	12
10 jaar tot 20 jaar	9	6	3	18
20 jaar en meer	18	12	6	36
Recht op ADV-dagen per jaar	0	5	10	Na afbouw: 15

Schema 2: overgang naar dagdienst door eigen toedoen

Periode onafgebroken in ploegdienst bij werkgever gewerkt	Aantal maanden per percentage (%)			Afbouwperiode in maanden
	100	66	33	
Korter dan 2 jaar	-	-	-	0
2 jaar tot 5 jaar	1	1	1	3
5 jaar tot 10 jaar	3	3	3	9
10 jaar tot 20 jaar	6	3	3	12
20 jaar en meer	12	6	6	24
Recht op ADV-dagen per	0	5	10	Na afbouw: 15

Bijlage VIII Protocolafspraken

1. Referentiepunten onderhandeling loonsverhoging

In 2023 bij de onderhandelingen over de loonsverhoging worden drie referentiepunten betrokken, te weten:

- a. inflatiecijfers CPI afgeleid -huishoudens laag (koopkracht):
- b. Loonontwikkeling chemie (marktconformiteit):
- c. Bedrijfseconomische omstandigheden Tronox Global (continuïteit)

2. Duurzaam Inzetbaarheidsbudget (pensioenafpraak)

Partijen hebben gesproken over de aanwending van het Duurzaam Inzetbaarheidsbudget. Deze middelen zijn vrij gevallen bij een pensioenherziening. Partijen realiseren zich dat de Pensioencao eindigt op 31 december 2024. Verder is op grond van het landelijk pensioenakkoord de (fiscale) pensioenwetgeving gewijzigd. Dientengevolge zullen ook (fiscale) pensioenregelgevingen verder wijzigen. Deze veranderende omstandigheden zullen leiden tot aanpassingen in de pensioenregeling. De onderhandelingen daarover zullen de komende jaren worden gevoerd. Afgesproken is om het Duurzame Inzetbaarheidsbudget te reserveren met het oogmerk de middelen hernieuwd aan te wenden voor pensioen.

3. Duurzame Inzetbaarheid & Eerder uittreden (MDIEU):

Tronox werkt aan een integraal Duurzaam Inzetbaarheidsbeleid. Het doel is het verder ontwikkelen van beleid ten aanzien van Duurzame Inzetbaarheid, in het algemeen gericht op het bereiken en behouden van een vitale 'organisatie' met vitale 'werknemers'. Tronox heeft FNV geïnformeerd over de ondernomen acties en afspraken. Conform de afgesproken acties bij de laatste cao-onderhandeling, heeft Tronox de RVU-regelingen geëffectueerd. Werknemers geboren voor september 1961 kunnen op basis van deze regelingen eerder stoppen met werken.

Verder heeft Tronox als een van de eerste ondernemingen de sectoraanvraag (MDIEU) ingediend. Vanuit de sector zijn de aanvragen vertraagd in behandeling genomen. Momenteel loopt de aanvraagprocedure. Tronox heeft in overleg met de ondernemingsraad de modules vastgesteld.

Tevens heeft Tronox met de ondernemingsraad een plan van aanpak vastgesteld voor een structureel beleid "Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE)". Daarin wordt tevens de ergonomische omstandigheden van functies meegenomen.

Partijen hebben vastgesteld dat de communicatie kan worden verbeterd over hetgeen reeds bestaat aan Duurzame Inzetbaarheidsvoorzieningen (o.m. RVU-regeling en de bestaande 85-85-100% regeling) en faciliteiten alsmede de lopende activiteiten. Tronox zal verkennen hoe deze communicatie kan worden verbeterd. Een en ander dat werknemers een beter zicht krijgen op het Duurzame inzetbaarheidsbeleid.

Senioredagen:

Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao, onder handhaving van het volume tot en met 64 jaar opties verkennen om te komen tot een andere verdeling van de dagen zoals bedoeld in artikel 17 lid 1-1.

4. Pensioenopbouw gedurende ouderschapsverlof

In de pensioen-cao wordt de voortzetting van de pensioenopbouw tijdens ouderschapsverlof vastgesteld.

5. Wajong jongere / participatiewet:

Werkgever heeft vakbonden geïnformeerd over zijn inspanningen om aan een Wajong Jongere en andere doelgroepen zoals bedoeld in de participatiewet, een werkervaringsplaats aan te bieden. Werkgever zal zich blijven inspannen om te kunnen voldoen aan de participatiewet en zal vakbonden over de voortgang blijven informeren.

Bijlage IX: Tijdelijke RVU-regelingen

A. Tijdelijke RVU-regeling (zwaar werk)

DE ONDERGETEKENDEN HIERNA PARTIJEN:

1. Tronox Pigments (Holland) B.V., hierna te noemen werkgever, statutair gevestigd te Rotterdam aan de Professor Gerbrandyweg 2, te 3197 KK Botlek Rotterdam, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer J.G.V. van Zyl in de functie van Site Director;
Hierna te noemen: de werkgever;

en

2. Vakorganisatie FNV, statutair gevestigd te Utrecht aan het adres Hertogswetering 159, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer W.J.M. Noordman in de functie van penningmeester en de heer A.G. Plaatje in de functie van secretaris;

NEMEN HET VOLGENDE IN AANMERKING:

- In het Pensioenakkoord van 5 juni 2019 zijn o.a. afspraken gemaakt om eerder te kunnen stoppen met werken;
- De "Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen" (hierna te noemen: "de wet") strekt tot uitwerking van deze afspraken;
- De wet biedt de mogelijkheid tot tijdelijke facilitering van uittredingsmogelijkheden door een werkgever met een daaraan verbonden tijdelijke versoepeling van de pseudo eindheffing Regeling Vervroegde Uittreding (hierna te noemen: "RVU");
- Partijen hebben nadere afspraken gemaakt over de inhoud van de regeling en leggen deze afspraken hierbij vast.

Artikel 1 - Definities

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in de cao Tronox Pigments (Holland) B.V. Verder wordt ter verduidelijking en/of in afwijking van en in aanvulling op die definities verstaan onder:

1. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd, zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.
2. Werknemer: de werknemer die gebruikt maakt van de RVU-regeling.
3. Werkgever: de werkgever, die een vaststellingsovereenkomst aangaat of is aangegaan zoals bedoeld in lid 7 van dit artikel.
4. RVU Uitkering: het maximale drempelbedrag vrijgesteld van RVU-boete dat werknemer zal ontvangen en werknemer en werkgever vastleggen in de vaststellingsovereenkomst.
5. Uitkeringsgerechtigde: degene die op grond van de RVU regeling en gemaakte afspraken, recht heeft op een RVU uitkering.
6. Uittredingsdatum: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn werkgever feitelijk middels de vaststellingsovereenkomst eindigt.
7. Vaststellingsovereenkomst: overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eindigt (onder andere de uittredingsdatum en het uitkeringsbedrag).

Artikel 2 - Recht op uitkering/deelname regeling

1. Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die:
 - a. in de periode 1 september 2021 tot en met 31 december 2025 op uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal 1 maand voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt, en;
 - b. direct voorafgaand aan de uittredingsdatum tenminste 20 jaar in een dienstbetrekking bij werkgever werkzaam is geweest; en
 - c.
 1. werkt in ploegendienst met nachtdienst; of
 2. fysiek / fysisch zwaar werk verricht conform het kader normfuncties chemie met ≥ 15 ORBA-punten voor Werk gerelateerde Bezwaren; of
 3. fysiek / fysisch zwaar werk verricht met < 15 ORBA-punten voor Werk gerelateerde Bezwaren in combinatie met 2-ploegen- of consignatiedienst die naar het oordeel van de cao-partijen leiden tot problemen op hogere leeftijd; en
 - d. tenminste 20 jaar een van de functies genoemd onder c heeft uitgeoefend; en
 - e. in het kader van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst werknemer geen beroep doet op een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW); en
 - f. op of na de uittredingsdatum geen nieuwe dienstbetrekking aanvaardt; en
 - g. zich op of na de uittredingsdatum niet vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt, dan wel reeds voorafgaand aan de uittredingsdatum was gevestigd als ondernemer, er inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming worden verkregen en het aantal uren waarop werkzaamheden als zelfstandige worden verricht wordt verhoogd op of na de uittredingsdatum.

Toelichting bij onderdeel c: zie in de bijlage het kader normfuncties zwaar werk in de chemie en de procedure normering zwaar werk bij van de normfuncties afwijkende functies in de chemie, zoals opgenomen in de sectoranalyse, die een onlosmakelijk onderdeel zijn van de zwaar werk definitie sector chemie.

2. Geen recht op een uitkering heeft de werknemer die recht heeft op een WGA en/of een IVA en/of een ZW-uitkering en daarnaast geen loon uit arbeid ontvangt.
3. Deze regeling treedt in werking op 1 september 2021 en eindigt van rechtswege op 31 december 2025 zonder dat opzegging is vereist. Elke partij kan deze regeling schriftelijk tussentijds opzeggen met een opzegtermijn van 1 maand.
4. Deelname aan de RVU regeling is vrijwillig. De werknemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij wil deelnemen aan de RVU regeling met een minimum van 6 maanden, tenzij de wettelijke periode korter is, en een maximum van 36 maanden.
5. De werkgever vindt het van belang dat de werknemer die deelneemt aan de RVU regeling zich bewust is van de financiële gevolgen van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, onder meer ten aanzien van het verlies van een eventuele aanspraak op een Werkloosheidsuitkering en/of Ziekte-wetuitkering en met de consequenties voor de beëindiging van de deelneming aan de pensioenregeling en de gevolgen daarvan voor de toekomstige pensioenuitkeringen. De werkgever adviseert de werknemer zich, voorafgaand aan de deelname, goed te laten voorlichten over de financiële gevolgen van deelname aan de regeling middels een financieel planningsgesprek met een deskundige / financiële planner.

Artikel 3 - Duur, hoogte en uitbetaling uitkering

1. Aan de uitkeringsgerechtigde wordt een maandelijkse uitkering in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de uittredingsdatum. De uitkering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend.
2. Het toekennen van de RVU uitkering in de zin van deze regeling kan niet met terugwerkende kracht.
3. De hoogte van de totale uitkering is afhankelijk van het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en wordt op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst vastgesteld en vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst. Een kopie van de vaststellingsovereenkomst wordt in het personeelsdossier van de uitkeringsgerechtigde bewaard.

4. De maandelijkse bruto uitkering bedraagt het totaal bedrag zoals bedoeld in lid 3 gedeeld door het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en de AOW-gerechtigde leeftijd, maar kan nooit meer bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag. De maandelijkse bruto uitkering is gelijk aan het op het moment van uitkeren geldende bedrag genoemd in artikel 32ba lid 7 van de Wet op de loonbelasting 1964. Het maandelijkse bedrag wordt jaarlijks verhoogd op basis van het toegestaan (fiscaal) wettelijk bedrag.
5. De uitkering wordt maandelijks door de werkgever aan de uitkeringsgerechtigde betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, zoals de loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen) en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet.
6. De uitkeringsgerechtigde ontvangt maandelijks een (digitale) specificatie van de betaalde uitkering en eenmaal per jaar een (digitale) jaaropgave.
7. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum een parttime dienstverband had, heeft recht op een uitkering naar rato van zijn arbeidsduur ten opzichte van een voltijds dienstverband.
8. Voor de toepassing van deze regeling wordt een werknemer die deelneemt aan een "85-85-100" regeling aangemerkt als een werknemer met een voltijds dienstverband.

Artikel 4 - Einde recht op uitkering (niet van toepassing bij een eenmalige betaling)

1. Het recht op uitkering op grond van deze regeling eindigt met ingang van de dag waarop de uitkeringsgerechtigde de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
2. Het recht op uitkering eindigt vóór de in het eerste lid bedoelde datum als de uitkeringsgerechtigde:
 - a. overlijdt met ingang van de dag na de laatste dag van de tweede maand na de maand waarin het overlijden plaatsvond, tenzij de uitkering in de maand van overlijden de laatste termijn is;
 - b. in weerwil van artikel 2 lid 1 letter c in het kader van de beëindiging van deze arbeidsovereenkomst een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) ontvangt;
 - c. opnieuw een dienstbetrekking aanvaardt en wel met ingang van de eerste dag waarop hij in die dienstbetrekking werkzaam is; Vrijwilligerswerk is, onder voorwaarden, toegestaan;
 - d. zich op of na de uittredingsdatum vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt, dan wel reeds voorafgaand aan de uittredingsdatum was gevestigd als ondernemer, er inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming worden verkregen en het aantal uren waarop werkzaamheden als zelfstandige worden verricht wordt verhoogd op of na de uittredingsdatum.

Artikel 5 - Aanvragen uitkering en verstrekken van gegevens

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling dient minimaal negen maanden vóór de uittredingsdatum een daartoe strekkende aanvraag in bij de werkgever/HR, met dien verstande dat voor werknemers met een functie als "Technician", "E&I technician" en "Engineer" een aanvraagtermijn geldt van 12 maanden.
2. De aanvraag wordt ingediend bij de werkgever/HR met gebruikmaking van het daartoe bestemde aanvraagformulier, dat volledig en naar waarheid door de werknemer wordt ingevuld en ondertekend, en onder bijvoeging van de gevraagde bewijsstukken.
3. Het verzoek kan door de werkgever gemotiveerd (schriftelijk) worden afgewezen. Als de werknemer het niet eens is met het besluit van de werkgever, dan kan (schriftelijk) bezwaar tegen de afwijzing worden ingediend bij HR. HR beoordeelt of de werkgever in redelijkheid tot afwijzing van het verzoek op basis van de genoemde zwaarwegende bedrijfsbelangen is gekomen.
4. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor de uitkering en de werkgever verklaren zich akkoord met de op hen van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit deze regeling.
5. De uitkeringsrechtige verstrekt onverwijld uit eigen beweging informatie aan de werkgever over het aanvaarden van een dienstbetrekking en/of het verrichten van werkzaamheden als zelfstandige en/of het aanvragen van een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) na de uittredingsdatum. De werkgever kan dit periodiek (laten) toetsen.

6. Gedurende de looptijd van de uitkering is de uitkeringsgerechtigde, in aanvulling op het bepaalde in lid 5, verplicht om uit zichzelf dan wel op eerste verzoek van de werkgever alle informatie aan de werkgever te verstrekken waarvan hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat die van invloed is op het voortbestaan van het recht, de hoogte en de duur van de uitkering.

Artikel 6 – Financiering van de uitkering

De uitkering wordt gefinancierd door de werkgever die met de werknemer de vaststellingsovereenkomst heeft ondertekend.

Artikel 7 - Intrekking en wijziging van een besluit tot uitkering

1. Indien de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden de op grond van deze regeling gevraagde of uit eigen beweging te verstrekken inlichtingen niet, niet tijdig, onvolledig of onjuist verstrekt, kan een besluit tot toekomstige uitkering, dan wel tot een reeds lopende uitkering, worden ingetrokken en stopgezet. Uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden worden geacht de in dit lid bedoelde inlichtingen niet of niet tijdig te hebben verstrekt, indien de werkgever de inlichtingen niet binnen twee maanden na ontvangst van het eerste verzoek daartoe of direct nadat het uit eigen beweging te melden feit bekend is bij uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden, heeft ontvangen.
2. De werkgever is bevoegd de door de werkgever opgelopen (in) directe schade als gevolg van door uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden niet, niet tijdig, onvolledig of onjuist verstrekte inlichtingen of anderszins niet voldoen aan de in deze regeling gestelde voorwaarden, al dan niet bestaand uit teveel betaalde uitkeringen, sociale lasten en rente, te verhalen op de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden. Daarbij behoudt de werkgever zich het recht voor verhaal te halen door middel van vermindering van de lopende uitkering.
3. Wanneer sprake is van fraude, valsheid in geschrifte of enig ander misdrijf als vermeld in het Wetboek van Strafrecht, dan kan de werkgever daarvan aangifte doen. Dat laat onverlet de mogelijkheid om in civielrechtelijke procedures of anderszins eventuele schade, al dan niet in de vorm van onverschuldigde betalingen, op betrokkenen te verhalen.
4. De vorige leden zijn niet van toepassing, indien de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden van een gedraging als daar bedoeld redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, waarvan is uitgesloten een beroep op het niet kennen van de inhoud van deze regeling.
5. De werkgever stuurt aan de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden schriftelijk en gemotiveerd het besluit tot het treffen van een maatregel zoals bedoeld in dit artikel aan de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden wordt opgelegd, waarbij in ieder geval wordt vermeld waarom deze maatregel wordt opgelegd en wat de hoogte en duur van de maatregel is.

Artikel 8 - Terugvordering onverschuldigd betaalde uitkering

1. Indien de uitkering geheel of gedeeltelijk onverschuldigd is betaald, kan die uitkering of dat deel van de uitkering worden teruggevorderd van de persoon/personen aan wie onverschuldigd is betaald. Bij onverschuldigde betaling van de uitkering wordt het bruto betaalde bedrag van de uitkering teruggevorderd bij de werknemer of zijn nabestaanden. Voor zover mogelijk zal de terugvordering worden verrekend met de nog uit te betalen uitkering.
2. De uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden ontvangen een beslissing waarin gemotiveerd wordt meegedeeld dat onverschuldigd is betaald, alsmede de termijn waarbinnen hij of zijn nabestaanden het onverschuldigd betaalde bedrag te hebben terugbetaald zijnde twee weken indien gehele of gedeeltelijke verrekening binnen die termijn niet mogelijk is.
3. Indien de persoon of zijn nabestaanden aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet in staat is om binnen twee weken het nog openstaande bedrag ineens terug te betalen, dan kan hij of zijn nabestaanden schriftelijk om een betalingsregeling verzoeken. Hij of zijn nabestaanden dienen dit verzoek, voorzien van onderbouwing, binnen twee weken na dagtekening van de in lid 3 bedoelde beslissing in bij de werkgever. De werkgever neemt binnen 2 weken een besluit op het verzoek.
4. Wanneer de werkgever niet tegemoet komt aan een verzoek tot het treffen van een betalingsregeling, zal de werkgever de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald hiervan schriftelijk mededeling doen. Aan de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald, wordt dan tegelijkertijd het verzoek gedaan de onverschuldigd betaalde uitkering alsnog binnen twee weken terug te betalen.
5. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet tijdig aan de verplichting tot terugbetaling voldoet, of – in het geval van een betalingsregeling – zijn periodiek niet tijdig betaalt, zal de

- werkgever de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald eenmaal een (digitale) herinnering sturen met de mededeling dat de betaling alsnog binnen 14 dagen moet zijn ontvangen.
6. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet binnen die termijn betaald of wanneer hij een tweede maal een periodiek mist, zal de gehele vordering zonder verder bericht uit handen worden gegeven aan een incassobureau. De kosten ter zake van de buitengerechtelijke incassokosten komen, conform de wettelijk maximaal toegestane vergoeding zoals vastgesteld in het Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten of enige regelgeving die in plaats van dit besluit zal gelden, voor rekening van de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald.
 7. Geen terugvordering zal plaatsvinden na het verstrijken van een termijn van vijf jaar na de datum waarop de werkgever heeft geconstateerd dat de uitkering onverschuldigd is betaald.
 8. Indien daarvoor zwaarwegende redenen aanwezig zijn, kan de werkgever geheel of gedeeltelijk afzien van terugvordering.

Artikel 9 – Nadere voorschriften

De werkgever is bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering van de RVU regeling.

Artikel 10 - Hardheidsclausule

Indien de uitvoering van deze regeling naar oordeel van werkgever in een afzonderlijk geval zou leiden tot een evident onbillijke situatie, kan werkgever besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de betreffende werknemer.

In die gevallen waarin het reglement niet voorziet, handelt werkgever naar de geest van de regeling (waarbij enig besluit van haar kant geen precedent zal scheppen voor andere situaties).

Artikel 11 – Geschillenregeling

De werknemer die een geschil heeft met zijn werkgever over deelname aan deze regeling, de inhoud van de vaststellingsovereenkomst, dan wel de uitkeringsgerechtigde die zich niet kan verenigen met een beslissing die hem betreft, kan zich schriftelijk tot HR wenden met het verzoek om een advies.

Artikel 12 – Anti-cumulatie

De werknemer die gebruikt maakt van deze regeling kan geen aanspraak maken op enig andere (wettelijke) regeling en/of vergoeding uit hoofde van (het einde van) de arbeidsovereenkomst, cao, bedrijfsregelingen en/of anderszins.

Bijlage bij TIJDELIJKE RVU REGELING (“zwaar werk”)

Toelichting bij artikel 2 lid 1-c Tijdelijke RVU Regeling: het kader normfuncties zwaar werk in de chemie en de procedure normering zwaar werk bij van de normfuncties afwijkende functies in de chemie, zoals opgenomen in de sectoranalyse, die een onlosmakelijk onderdeel zijn van de zwaar werk definitie sector chemie. (Bron: Rapportage sectoranalyse chemie)



Kader normfuncties zwaar werk in de chemie (1)

Proces	Functie	Functie nummer	Punten Werkgerelateerde Bezwaren ≥ 15	Functie in ploegen dienst met nachtdienst	Functie in 2-ploegendienst of met consignatie	Toelichting
Productie	Shiftsupervisor (ploegchef productie)	14.02.05	3			Alleen zwaar in ploegendienst met nachtdienst
	Paneeloperator (controlekamer)	14.04.07	8			Alleen zwaar in ploegendienst met nachtdienst
	Buitenoperator	14.05.10	20			Zwaar ongeacht werktijden door: uitoefenen kracht bij handmatige bedieningswerkzaamheden en assisteren bij reparaties; inspannende houdingen bij bedieningswerk (bukken, boven de macht werken e.d.); Hinder van wisselende weersomstandigheden, kleverige harssorten, machinelawaai en vuil. Dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen. Kans op letsel door in aanraking komen met hete leidingen en agressieve chemicalieën, vallen van trappen en uitschieten van gereedschap.
	Hulpoperator (verpakking)	14.07.23	19			Zwaar ongeacht werktijden door: uitoefenen kracht bij bepaalde handelingen, o.a. verplaatsen van volle zakken. Afwisselend staand en zittend werken, soms met gedwongen houding en beweging (heftruck). Hinder van temperatuurverschillen (binnen/buiten), tocht, vuil machinelawaai en onaangename stoffen. Kans op letsel door rijden met heftruck, vallen van goederen en werken met agressieve stoffen.
	Machineoperator (verpakkinglijn)	14.07.24	11			Alleen zwaar in combinatie met ploegendienst met nachtdienst of 2 ploegendienst/consignatie of zwaardere werkgerelateerde bezwaren dan: krachtsuitoefening bij het opheffen van bepaalde storingen, verplaatsen van verpakkingsmateriaal. Inspannende houdingen (staan, bukken, reiken) bij de uitoefening van de werkzaamheden (afwisselend). Hinder van lawaai van machines en warmte van krimptunnel. Kans op letsel door in aanraking komen met beegende machinedelen, glasscherven.

niet zwaar
 enigszins zwaar
 zwaar werk

minimaal 20 jaar de functie hebben uitgeoefend.



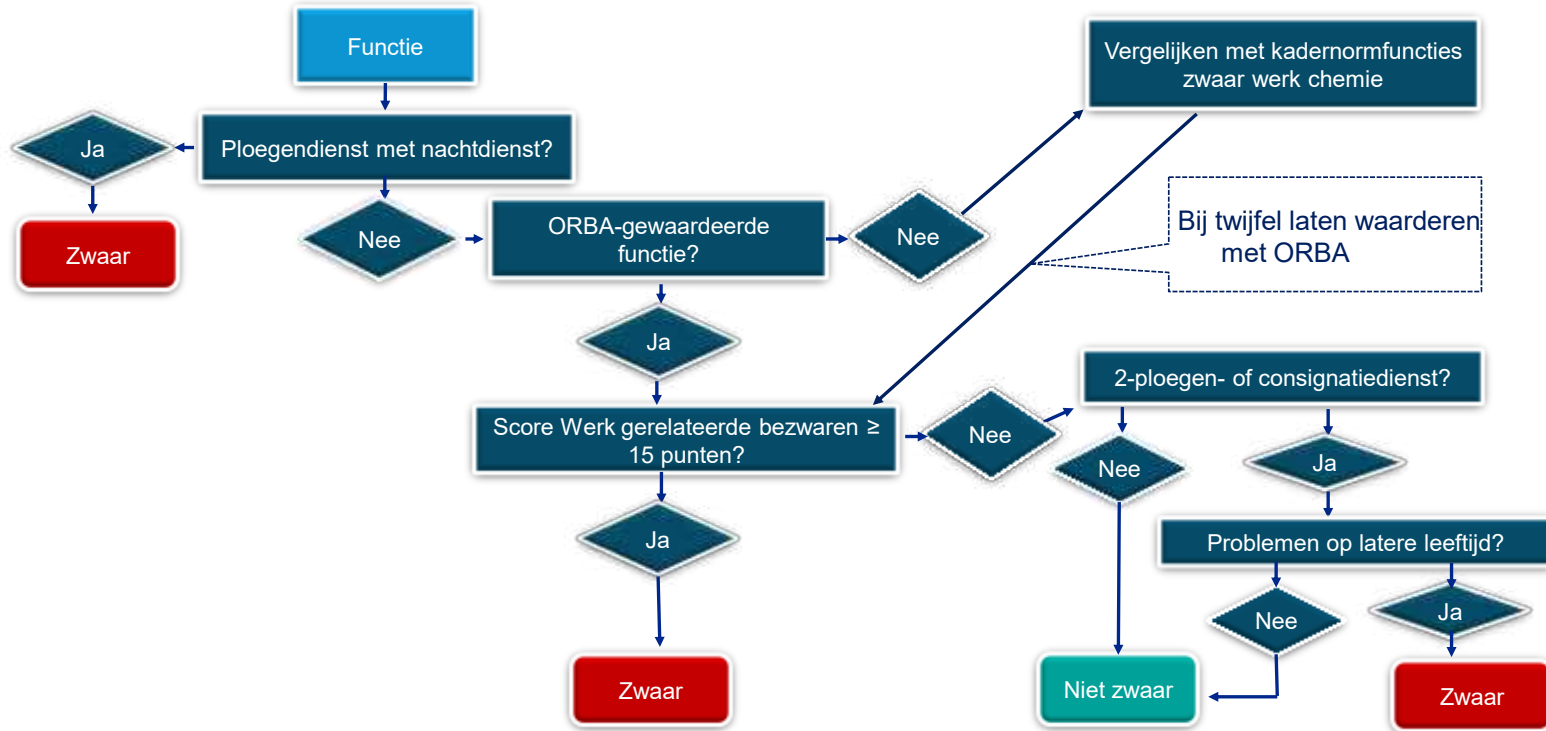
Kader normfuncties zwaar werk in de chemie (2)

Proces	Functie	Functie nummer	Punten Werkgerelateerde Bezwaren ≥ 15	Functie in ploegen dienst met nachtdienst	Functie in 2-ploegendienst of met consignatie	Toelichting
Logistiek	Heftruckchauffeur (grondstoffenmagazijn)	10.05.11	13			Alleen zwaar in combinatie met ploegendienst met nachtdienst of 2 ploegendienst/consignatie of zwaardere werkgerelateerde bezwaren dan: Uitoefenen van kracht bij (incidenteel) handmatig verplaatsen van goederen. Inspannende houdingen bij besturen van heftruck. Hinder van temperatuurverschillen (binnen/buiten) en tocht bij overgang tussen ruimten en lawaai. Kans op letsel tijdens transportwerkzaamheden.
Maintenance	Onderhoudsmonteur B (mechanisch)	18.16.26	17			Zwaar ongeacht werktijden door: krachtsuitoefening bij verplaatsen van materialen (de)montagewerkzaamheden. Inspannende houding bij het werken op moeilijk toegankelijke plaatsen. Hinder van hitte, lawaai en vuil, sterk ruikende stoffen en temperatuurswisselingen in verband met binnen-buiten werk. Dragen van voorgeschreven beschermingsmiddelen. Kans op letsel door vallen, bekneeld raken, uitschietend gereedschap, contact met gezondheidsschadende stoffen.
	E&I monteur B	18.05.11	13			Alleen zwaar in combinatie met ploegendienst met nachtdienst of 2 ploegendienst/consignatie of zwaardere werkgerelateerde bezwaren dan: Uitoefenen van kracht bij (de)montagewerkzaamheden, verplaatsen van materialen e.d. Inspannende houdingen bij het werken op moeilijk toegankelijke plaatsen. Hinder van stof, lawaai, sterk ruikende stoffen en temperatuurverschillen bij verblijf in productieruimten. Kans op letsel door vallen en door aanraking van onder spanning staande onderdelen.
	Maintenance engineer	18.10.17	3			Alleen zwaar in ploegendienst met nachtdienst
Kwaliteit	Analist A	09.07.07	7			Alleen zwaar in ploegendienst met nachtdienst

niet zwaar
 enigszins zwaar
 zwaar werk

minimaal 20 jaar de functie hebben uitgeoefend.

Procedure normering zwaar werk bij van normfuncties afwijkende functies in de chemie (2) voor cao-partijen.



B. Tijdelijke RVU regeling (vrije instroom)

DE ONDERGETEKENDEN HIerna PARTIJEN:

3. Tronox Pigments (Holland) B.V., hierna te noemen werkgever, statutair gevestigd te Rotterdam aan de Professor Gerbrandyweg 2, te 3197 KK Botlek Rotterdam, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer J.G.V. van Zyl in de functie van Site Director;
Hierna te noemen: de werkgever;

en

4. Vakorganisatie FNV, statutair gevestigd te Utrecht aan het adres Hertogswetering 159 rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer E. Schellenberg in de functie van bestuurder;

NEMEN HET VOLGENDE IN AANMERKING:

- In het Pensioenakkoord van 5 juni 2019 zijn o.a. afspraken gemaakt om eerder te kunnen stoppen met werken;
- De "Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen" (hierna te noemen: "de wet") strekt tot uitwerking van deze afspraken;
- De wet biedt de mogelijkheid tot tijdelijke facilitering van uittredingsmogelijkheden door een werkgever met een daaraan verbonden tijdelijke versoepeling van de pseudo eindheffing Regeling Vervroegde Uittreding (hierna te noemen: "RVU");
- Partijen hebben nadere afspraken gemaakt over de inhoud van de regeling en leggen deze afspraken hierbij vast.

Artikel 1 - Definities

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in de cao Tronox Pigments (Holland) B.V. Verder wordt ter verduidelijking en/of in afwijking van en in aanvulling op die definities verstaan onder:

1. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd, zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.
2. Werknemer: de werknemer die gebruikt maakt van de RVU-regeling.
3. Werkgever: de werkgever, die een vaststellingsovereenkomst aangaat of is aangegaan zoals bedoeld in lid 7 van dit artikel.
4. RVU Uitkering: het maximale drempelbedrag vrijgesteld van RVU-boete dat werknemer zal ontvangen en werknemer en werkgever vastleggen in de vaststellingsovereenkomst.
5. Uitkeringsgerechtigde: degene die op grond van de RVU regeling en gemaakte afspraken, recht heeft op een RVU uitkering.
6. Uittredingsdatum: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn werkgever feitelijk middels de vaststellingsovereenkomst eindigt.
7. Vaststellingsovereenkomst: overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eindigt (onder andere de uittredingsdatum en het uitkeringsbedrag).

Artikel 2 - Recht op uitkering/deelname regeling

1. Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die:
 - a. in de periode 1 september 2021 tot en met 31 december 2025 op uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal 1 maand voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt, en;
 - b. direct voorafgaand aan de uittredingsdatum tenminste 20 jaar in een dienstbetrekking bij werkgever werkzaam is geweest; en

- c. in het kader van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst werknemer geen beroep doet op een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW); en
 - d. op of na de uittredingsdatum geen nieuwe dienstbetrekking aanvaardt; en
 - e. zich op of na de uittredingsdatum niet vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt, dan wel reeds voorafgaand aan de uittredingsdatum was gevestigd als ondernemer, er inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming worden verkregen en het aantal uren waarop werkzaamheden als zelfstandige worden verricht wordt verhoogd op of na de uittredingsdatum.
2. Geen recht op een uitkering heeft de werknemer die recht heeft op een WGA en/of een IVA en/of een ZW-uitkering en daarnaast geen loon uit arbeid ontvangt.
 3. Deze regeling treedt in werking op 1 september 2021 en eindigt van rechtswege op 31 december 2025 zonder dat opzegging is vereist. Elke partij kan deze regeling schriftelijk tussentijds opzeggen met een opzegtermijn van 1 maand.
 4. Deelname aan de RVU regeling is vrijwillig. De werknemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij wil deelnemen aan de RVU regeling met een minimum van 6 maanden, tenzij de wettelijke periode korter is, en een maximum van 36 maanden.
 5. De werkgever vindt het van belang dat de werknemer die deelneemt aan de RVU regeling zich bewust is van de financiële gevolgen van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, onder meer ten aanzien van het verlies van een eventuele aanspraak op een Werkloosheidsuitkering en/of Ziekte-wetuitkering en met de consequenties voor de beëindiging van de deelneming aan de pensioenregeling en de gevolgen daarvan voor de toekomstige pensioenuitkeringen. De werkgever adviseert de werknemer zich, voorafgaand aan de deelname, goed te laten voorlichten over de financiële gevolgen van deelname aan de regeling middels een financieel planningsgesprek met een deskundige / financiële planner.

Artikel 3 - Duur, hoogte en uitbetaling uitkering

1. Aan de uitkeringsgerechtigde wordt een maandelijkse uitkering in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de uittredingsdatum. De uitkering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend.
2. Het toekennen van de RVU uitkering in de zin van deze regeling kan niet met terugwerkende kracht.
3. De hoogte van de totale uitkering is afhankelijk van het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en wordt op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst vastgesteld en vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst. Een kopie van de vaststellingsovereenkomst wordt in het personeelsdossier van de uitkeringsgerechtigde bewaard.
4. De maandelijkse bruto uitkering bedraagt het totaal bedrag zoals bedoeld in lid 3 gedeeld door het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en de AOW-gerechtigde leeftijd, maar kan nooit meer bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag. De maandelijkse bruto uitkering is gelijk aan het op het moment van uitkeren geldende bedrag genoemd in artikel 32ba lid 7 van de Wet op de loonbelasting 1964. Het maandelijkse bedrag wordt jaarlijks verhoogd op basis van het toegestaan (fiscaal) wettelijk bedrag.
5. De uitkering wordt maandelijks door de werkgever aan de uitkeringsgerechtigde betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, zoals de loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen) en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet.
6. De uitkeringsgerechtigde ontvangt maandelijks een (digitale) specificatie van de betaalde uitkering en eenmaal per jaar een (digitale) jaaropgave.
7. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum een parttime dienstverband had, heeft recht op een uitkering naar rato van zijn arbeidsduur ten opzichte van een voltijds dienstverband.
8. Voor de toepassing van deze regeling wordt een werknemer die deelneemt aan een "85-85-100" regeling aangemerkt als een werknemer met een voltijds dienstverband.

Artikel 4 - Einde recht op uitkering

1. Het recht op uitkering op grond van deze regeling eindigt met ingang van de dag waarop de uitkeringsgerechtigde de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
2. Het recht op uitkering eindigt vóór de in het eerste lid bedoelde datum als de uitkeringsgerechtigde:
 - a. overlijdt met ingang van de dag na de laatste dag van de tweede maand na de maand waarin het overlijden plaatsvond, tenzij de uitkering in de maand van overlijden de laatste termijn is;
 - b. in weerwil van artikel 2 lid 1 letter c in het kader van de beëindiging van deze arbeidsovereenkomst een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) ontvangt;
 - c. opnieuw een dienstbetrekking aanvaardt en wel met ingang van de eerste dag waarop hij in die dienstbetrekking werkzaam is; Vrijwilligerswerk is, onder voorwaarden, toegestaan;
 - d. zich op of na de uittredingsdatum vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt, dan wel reeds voorafgaand aan de uittredingsdatum was gevestigd als ondernemer, er inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming worden verkregen en het aantal uren waarop werkzaamheden als zelfstandige worden verricht wordt verhoogd op of na de uittredingsdatum.

Artikel 5 - Aanvragen uitkering en verstrekken van gegevens

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling dient minimaal negen maanden vóór de uittredingsdatum een daartoe strekkende aanvraag in bij de werkgever/HR, met dien verstande dat voor werknemers met een functie als "Technician", "E&I technician" en "Engineer" een aanvraagtermijn geldt van 12 maanden.
2. De aanvraag wordt ingediend bij de werkgever/HR met gebruikmaking van het daartoe bestemde aanvraagformulier, dat volledig en naar waarheid door de werknemer wordt ingevuld en ondertekend, en onder bijvoeging van de gevraagde bewijsstukken.
3. Het verzoek kan door de werkgever gemotiveerd (schriftelijk) worden afgewezen. Als de werknemer het niet eens is met het besluit van de werkgever, dan kan (schriftelijk) bezwaar tegen de afwijzing worden ingediend bij HR. HR beoordeelt of de werkgever in redelijkheid tot afwijzing van het verzoek op basis van de genoemde zwaarwegende bedrijfsbelangen is gekomen.
4. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor de uitkering en de werkgever verklaren zich akkoord met de op hen van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit deze regeling.
5. De uitkeringsrechtige verstrekt onverwijld uit eigen beweging informatie aan de werkgever over het aanvaarden van een dienstbetrekking en/of het verrichten van werkzaamheden als zelfstandige en/of het aanvragen van een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) na de uittredingsdatum. De werkgever kan dit periodiek (laten) toetsen.
6. Gedurende de looptijd van de uitkering is de uitkeringsgerechtigde, in aanvulling op het bepaalde in lid 5, verplicht om uit zichzelf dan wel op eerste verzoek van de werkgever alle informatie aan de werkgever te verstrekken waarvan hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat die van invloed is op het voortbestaan van het recht, de hoogte en de duur van de uitkering.

Artikel 6 – financiering van de uitkering

De uitkering wordt gefinancierd door de werkgever die met de werknemer de vaststellingsovereenkomst heeft ondertekend.

Artikel 7 - Intrekking en wijziging van een besluit tot uitkering

1. Indien de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden de op grond van deze regeling gevraagde of uit eigen beweging te verstrekken inlichtingen niet, niet tijdig, onvolledig of onjuist verstrekt, kan een besluit tot toekomstige uitkering, dan wel tot een reeds lopende uitkering, worden ingetrokken en stopgezet. Uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden worden geacht de in dit lid bedoelde inlichtingen niet of niet tijdig te hebben verstrekt, indien de werkgever de inlichtingen niet binnen twee maanden na ontvangst van het eerste verzoek daartoe of direct nadat het uit eigen beweging te melden feit bekend is bij uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden, heeft ontvangen.

2. De werkgever is bevoegd de door de werkgever opgelopen (in) directe schade als gevolg van door uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden niet, niet tijdig, onvolledig of onjuist verstrekte inlichtingen of anderszins niet voldoen aan de in deze regeling gestelde voorwaarden, al dan niet bestaand uit teveel betaalde uitkeringen, sociale lasten en rente, te verhalen op de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden. Daarbij behoudt de werkgever zich het recht voor verhaal te halen door middel van vermindering van de lopende uitkering.
3. Wanneer sprake is van fraude, valsheid in geschrifte of enig ander misdrijf als vermeld in het Wetboek van Strafrecht, dan kan de werkgever daarvan aangifte doen. Dat laat onverlet de mogelijkheid om in civielrechtelijke procedures of anderszins eventuele schade, al dan niet in de vorm van onverschuldigde betalingen, op betrokkenen te verhalen.
4. De vorige leden zijn niet van toepassing, indien de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden van een gedraging als daar bedoeld redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, waarvan is uitgesloten een beroep op het niet kennen van de inhoud van deze regeling.
5. De werkgever stuurt aan de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden schriftelijk en gemotiveerd het besluit tot het treffen van een maatregel zoals bedoeld in dit artikel aan de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden wordt opgelegd, waarbij in ieder geval wordt vermeld waarom deze maatregel wordt opgelegd en wat de hoogte en duur van de maatregel is.

Artikel 8 - Terugvordering onverschuldigd betaalde uitkering

1. Indien de uitkering geheel of gedeeltelijk onverschuldigd is betaald, kan die uitkering of dat deel van de uitkering worden teruggevorderd van de persoon/personen aan wie onverschuldigd is betaald. Bij onverschuldigde betaling van de uitkering wordt het bruto betaalde bedrag van de uitkering teruggevorderd bij de werknemer of zijn nabestaanden. Voor zover mogelijk zal de terugvordering worden verrekend met de nog uit te betalen uitkering.
2. De uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden ontvangen een beslissing waarin gemotiveerd wordt meegedeeld dat onverschuldigd is betaald, alsmede de termijn waarbinnen hij of zijn nabestaanden het onverschuldigd betaalde bedrag dienen te hebben terugbetaald zijnde twee weken indien gehele of gedeeltelijke verrekening binnen die termijn niet mogelijk is.
3. Indien de persoon of zijn nabestaanden aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet in staat is om binnen twee weken het nog openstaande bedrag ineens terug te betalen, dan kan hij of zijn nabestaanden schriftelijk om een betalingsregeling verzoeken. Hij of zijn nabestaanden dienen dit verzoek, voorzien van onderbouwing, binnen twee weken na dagtekening van de in lid 3 bedoelde beslissing in bij de werkgever. De werkgever neemt binnen 2 weken een besluit op het verzoek.
4. Wanneer de werkgever niet tegemoet komt aan een verzoek tot het treffen van een betalingsregeling, zal de werkgever de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald hiervan schriftelijk mededeling doen. Aan de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald, wordt dan tegelijkertijd het verzoek gedaan de onverschuldigd betaalde uitkering alsnog binnen twee weken terug te betalen.
5. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet tijdig aan de verplichting tot terugbetaling voldoet, of – in het geval van een betalingsregeling – zijn periodiek niet tijdig betaalt, zal de werkgever de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald eenmaal een (digitale) herinnering sturen met de mededeling dat de betaling alsnog binnen 14 dagen moet zijn ontvangen.
6. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet binnen die termijn betaalt of wanneer hij een tweede maal een periodiek mist, zal de gehele vordering zonder verder bericht uit handen worden gegeven aan een incassobureau. De kosten ter zake van de buitengerechtelijke incassokosten komen, conform de wettelijk maximaal toegestane vergoeding zoals vastgesteld in het Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten of enige regelgeving die in plaats van dit besluit zal gelden, voor rekening van de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald.
7. Geen terugvordering zal plaatsvinden na het verstrijken van een termijn van vijf jaar na de datum waarop de werkgever heeft geconstateerd dat de uitkering onverschuldigd is betaald.
8. Indien daarvoor zwaarwegende redenen aanwezig zijn, kan de werkgever geheel of gedeeltelijk afzien van terugvordering.

Artikel 9 – Nadere voorschriften

De werkgever is bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering van de RVU regeling.

Artikel 10 - Hardheidsclausule

Indien de uitvoering van deze regeling naar oordeel van werkgever in een afzonderlijk geval zou leiden tot een evident onbillijke situatie, kan werkgever besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de betreffende werknemer.

In die gevallen waarin het reglement niet voorziet, handelt werkgever naar de geest van de regeling (waarbij enig besluit van haar kant geen precedent zal scheppen voor andere situaties).

Artikel 11 – Geschillenregeling

De werknemer die een geschil heeft met zijn werkgever over deelname aan deze regeling, de inhoud van de vaststellingsovereenkomst, dan wel de uitkeringsgerechtigde die zich niet kan verenigen met een beslissing die hem betreft, kan zich schriftelijk tot HR wenden met het verzoek om een advies.

Artikel 12 – Anti-cumulatie

De werknemer die gebruikt maakt van deze regeling kan geen aanspraak maken op enig andere (wettelijke) regeling en/of vergoeding uit hoofde van (het einde van) de arbeidsovereenkomst, cao, bedrijfsregelingen en/of anderszins.