



Collectieve Arbeidsovereenkomst

met een looptijd van
1 mei 2016 tot en met 30 april 2021

voor werknemers die op 1 mei 2016 in dienst zijn van

HELVOET te Hellevoetsluis

Copyright

© 2017 CAO PARTIJEN

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt 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 schriftelijk toestemming van partijen bij deze cao.

Zw

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST	1
ARTIKEL 1: DEFINITIES	4
ARTIKEL 2: ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN	4
ARTIKEL 3: VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERS	5
ARTIKEL 4: AANNEMING EN ONTSLAG	5
ARTIKEL 5: NORMALE ARBEIDSDUUR EN WERKTIJD	7
ARTIKEL 6: FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN	8
ARTIKEL 7: TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN	10
ARTIKEL 8: OVERVERDIENSTE	11
ARTIKEL 9: BIJZONDERE BELONINGEN	11
ARTIKEL 10: ZON- EN FEESTDAGEN	14
ARTIKEL 11: VERZUIM MET BEHOUD VAN SALARIS	15
ARTIKEL 12: VAKANTIE	17
ARTIKEL 12A: EXTRA DAGEN	20
ARTIKEL 13: VAKANTIETOESLAG	21
ARTIKEL 14: EINDEJAARSUITKERING	22
ARTIKEL 14A: LEVENSLOOPREGELING	22
ARTIKEL 14B: ONBETAALD VERLOF	22
ARTIKEL 15: UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID	22
ARTIKEL 16: PENSIOENREGELING	24
ARTIKEL 17: VERZEKERING VAN UITKERINGEN AAN NABESTAANDEN	27
ARTIKEL 18: UITKERING BIJ OVERLIJDEN	27
ARTIKEL 19: PERSONEELSVERTEGENWOORDIGING	28
ARTIKEL 20: TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN	28
ARTIKEL 21: DUUR, OPZEGGING EN VERLENGING	28
BIJLAGE I: GROEPSINDELING	30
BIJLAGE II: SALARISSCHALEN	31
BIJLAGE III: OVERIGE BEPALINGEN	33
BIJLAGE IV: SANCTIESBEPALINGEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID	33
BIJLAGE V: REGELING BIJZONDERE SALARISSCHAAL A-O	41

7 W 2

De ondergetekenden

Helvoet Rubber & Plastic Technologies B.V. te Hellevoetsluis

als partijen ter ene zijde: hierna genoemd als Helvoet

en

FNV Bondgenoten te Utrecht

en

CNV Vakmensen te Utrecht

als partijen ter andere zijde

zijn voor de werknemers die voor of op 1 mei 2016 in dienst van Helvoet op de locatie Hellevoetsluis zijn, voor een periode van 5 jaar, de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.



Artikel 1: Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. werkgever(s) : partij(en) ter ene zijde (Helvoet);
2. vakvereniging(en) : partij(en) ter andere zijde;
3. werknemer : iedere werknemer, in volledige dienst voor of op 1 mei 2016 bij Helvoet op de locatie Hellevoetsluis, wiens functie is ingedeeld in de groepsindeling als genoemd in bijlage I
4. onderneming : het te Hellevoetsluis gevestigde productiebedrijf van partij ter ene zijde;
5. maand : een kalendermaand;
6. schaalsalaris : het salaris als geregeld in bijlage II;
7. maandsalaris : het schaalsalaris, vermeerderd met een eventuele premie als bedoeld in artikel 8;
8. maandinkomen : het maandsalaris plus eventuele ploegentoeslag en eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 6 lid 5.c.;
9. netto-roosterinkomen : het inkomen volgens dienstrooster dat de werknemer die arbeidsongeschikt is zou hebben genoten wanneer hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.
10. waarde van een dag : 4,86 % van het maandsalaris + FWT en PT + ploegen, vakantietoeslag en 13^e maand; een en ander zonder gevolgen voor de pensioenopbouw.

Artikel 2: Algemene verplichtingen van partijen

1. a. De werkgever verbindt zich geen uitsluiting toe te passen noch toepassing daarvan te zullen bevorderen en deze overeenkomst naar de maatstaven van de redelijkheid en billijkheid na te komen.
- b. De werkgever is gehouden met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij de geldende collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard en hem daarbij van deze collectieve arbeidsovereenkomst en van het fabrieksreglement een exemplaar uit te reiken.
2. a. De vakvereniging verplicht zich geen stakingen in het bedrijf van de werkgever te zullen toepassen noch toepassing daarvan te zullen bevorderen en deze overeenkomst naar de maatstaven van de redelijkheid en billijkheid na te komen.
- b. De vakvereniging verplicht zich met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door haar leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan die omschreven in de artikelen 20 en 21 van deze overeenkomst.
3. De werkgever verklaart zich gedurende de looptijd van de cao bereid tot het verstrekken van een werkgeversbijdrage overeenkomstig de tussen AWWN en FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en De Unie gesloten overeenkomst, de zogenaamde AWWN-regeling, met betrekking tot de werkgeversbijdrage aan vakverenigingen.

Het aantal werknemers en de bijdrage zullen overeenkomstig de bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld.

4. a. Indien de werkgever tijdens de duur van deze cao besluit tot het aangaan van besprekingen, die ertoe zouden kunnen leiden, dat voor de werknemers, althans een deel van de werknemers die niet door deze cao zijn gebonden van deze cao afwijkende

arbeidsvoorwaarden tot stand komen, is de partij ter andere zijde bevoegd aan deze besprekingen deel te nemen en tevens gerechtigd in die besprekingen wijzigingen in de bepalingen van deze cao aan de orde te stellen.

b. de vereniging van werknemers zal van een besluit van de werkgever als vermeld onverwijld in kennis worden gesteld.

Artikel 3: Verplichtingen van de werknemers

1. De werknemer is verplicht de hem opgedragen arbeid naar beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten volgens aanwijzingen, welke hem worden verstrekt door of namens de werkgever en op de vastgestelde uren de arbeid te beginnen en te beëindigen.
2. Indien de werkgever daartegen bezwaar maakt, is het de werknemer verboden enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren. Bij overtreding van een dergelijk verbod kan ontslag volgen.
3. De werknemer is gehouden tot absolute geheimhouding omtrent alle op welke wijze dan ook te zijner kennis gekomen bijzonderheden omtrent bedrijfsaangelegenheden in de ruimste zin des woords, de onderneming van de werkgever betreffende, zoals bijvoorbeeld omtrent de productiewijze, machinerieën, grondstoffen, uitvindingen, tekeningen, leveranciers, afnemers enz. Deze verplichting geldt zowel gedurende het dienstverband als na beëindiging daarvan.
4. De werknemer is verplicht, indien de werkgever dit verlangt een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze overeenkomst (tussen partijen overeen te komen wijzigingen daaronder begrepen) toepasselijk wordt verklaard.
5. De werknemer is verplicht zich, indien de werkgever zulks wenst, te laten keuren door een door de werkgever aan te wijzen arts.
6. De werknemer die voornemens is een verbintenis jegens de overheid aan te gaan, is verplicht daarvan schriftelijk mededeling te doen aan de werkgever. De werknemer die al vóór de datum van inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst een verbintenis als hierboven bedoeld heeft aangegaan, is verplicht daarvan binnen 4 weken na deze datum aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.

Artikel 4: Aanneming en ontslag


1. Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van 8 weken, tenzij schriftelijk een kortere proeftijd wordt overeengekomen.

De proeftijd wordt in alle gevallen in de individuele arbeidsovereenkomst genoemd.

2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst met een werknemer aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei;
 - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is.

Indien deze vermelding ontbreekt wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.



3. Beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd
- Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken die bij overeenkomst is aangegeven.
 - Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
 - Het bepaalde in lid 3 sub a eerste alinea is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 24 maanden of langer.
 - Indien een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer één week voor het tijdstip waarop de aldus voortgezette arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijk mededeling doen, onverminderd het bepaalde in lid 3 sub a en sub b.
 - De arbeidsovereenkomst voor het verrichten van een bepaald karwei eindigt bij het beëindigen van het karwei, waarvoor de werknemer is aangenomen, onverminderd het bepaalde in lid 3 sub a en sub b.
 - De arbeidsovereenkomst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van een week tegen elke dag der kalenderweek, onverminderd het bepaalde in lid 3 sub a en sub b.
4. Beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd:
- Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens beëindiging tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, geldt voor beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd het bepaalde in artikel 672 BW.
 - De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - korter dan 5 jaar heeft geduurd: 1 maand;
 - 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd: 2 maanden;
 - 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd: 3 maanden;
 - 15 jaar of langer heeft geduurd: 4 maanden.Voor de werknemer die op 1 januari 1999 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst was van werkgever, die op dat moment 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip een langere opzegtermijn gold dan volgens het bepaalde in dit lid, blijft de oude termijn gelden zo lang hij in dienst blijft werkgever.
 - De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt 1 maand.
 - De opzegtermijn voor de werkgever kan conform de Wet Werk en Zekerheid bekort worden met de termijn gelegen tussen het moment waarop het UWV de ontslagaanvraag heeft ontvangen en de dag waarop de toestemming wordt verleend. De opzegtermijn voor de werkgever zal echter nooit minder bedragen dan 1 maand.
 - De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt zonder opzegging bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd conform het geldende pensioenreglement.
 - Bij aanstelling of her-aanstelling van werknemers als bedoeld in lid 2 onder a, die 65 jaar of ouder zijn, bedraagt, in afwijking van het bepaalde in artikel 672 BW en het onder punt 1 en 2 van dit lid bepaalde, de opzeggingstermijn een maand.
5. Het bepaalde in artikel 670 BW eerste en derde lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid en tijdens militaire dienst) is voor werknemers als bedoeld in lid 2 sub b, c en d van dit artikel alsmede voor werknemers van 65 jaar en ouder niet van toepassing.

A W Z

6. Indien de werkgever tot de conclusie is gekomen dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden dan wel ten gevolge van reorganisatie of verdere automatisering, respectievelijk mechanisering, tot ontslagaanzegging aan een - in het licht van de ondernemingsgrootte - belangrijk aantal werknemers moet worden besloten, zal hij zich onverwijld met de contracterende vakverenigingen in verbinding stellen, met het oogmerk om aldus tot een voor betrokkenen passende voorlichting te komen en met de bedoeling de uit het ontslag voor betrokkenen voortvloeiende consequenties met deze vakvereniging te bespreken.
7. Bij eventuele aanvulling van nieuw personeel zullen de werknemers, die bij vroegere gelegenheden wegens verminderde activiteit in het bedrijf, of wegens reorganisatie zijn ontslagen, mits niet langer dan een jaar geleden, bij sollicitatie het eerst voor aanstelling in aanmerking komen, tenzij het bedrijfsbelang naar het oordeel van de werkgever anders vordert.

Artikel 5: Normale arbeidsduur en werktijd

1. a. De normale arbeidsduur voor de dagdienst bedraagt gemiddeld 38 uur per week. De arbeidsduur wordt gerealiseerd door uitgaande van een werkrooster met 40 werkuren per week, op jaarbasis 12,5 roostervrije dagen vast te stellen (vastgelegd in een rooster).
b. Zij is verdeeld over maandag t/m vrijdag: 8 uur per dag. Op verzoek van de werknemer kan hiervan worden afgeweken.
2. a. De normale arbeidsduur voor de 2-ploegdienst bedraagt gemiddeld 38 uur per week op jaarbasis.
De arbeidsduur wordt gerealiseerd door uitgaande van een werkrooster met 40 werkuren per week, op jaarbasis 12,5 roostervrije dagen vast te stellen (vastgelegd in een rooster).
b. De werktijden voor de 2-ploegdienst liggen tussen 06.00 en 24.00 uur op maandag t/m vrijdag, behoudens ingeval er met een dag-, respectievelijk ochtendienst en nachtdienst wordt gewerkt.
3. a. De normale arbeidsduur voor de 3-ploegdienst bedraagt gemiddeld 37,5 uur per week, verdeeld over 5 diensten van elk 7,5 effectieve werkuren. Werknemers in 3-ploegdienst hebben bovendien recht op 6 roostervrije dagen op jaarbasis, vastgelegd in een rooster).
b. De werktijden voor de 3-ploegdienst worden zodanig vastgesteld dat tussen het einde en het begin van het dienstrooster een ononderbroken periode van 36 uur bestaat, waarvan 24 uur op zondag.
4. a. De normale arbeidsduur voor de 5-ploegdienst bedraagt gemiddeld 32,95 uur, met dien verstande dat per kalenderjaar door de werkgever 4 extra opkomstdiensten kunnen worden ingeroosterd. De opkomstdagen zullen zoveel mogelijk voorafgaand aan de eerste dan wel aansluitend aan de laatste dienst worden ingeroosterd. Opkomstdagen die aan het eind van het kalenderjaar niet zijn ingeroosterd vervallen. De werknemer werkt volgens een 5-ploegdienststrooster, waarbij normaliter op alle dagen van de week wordt gewerkt en waarbij de werknemer regelmatig van dienst wisselt op basis van het 2-2-2 systeem.
b. Voor de werknemer werkzaam in 5 ploegdienststrooster geldt dat de dienst 8 uur duurt, inclusief een onbetaalde pauze van 30 minuten.
Daarenboven geldt dat de werknemer ten behoeve van de overdracht 10 minuten voor aanvang van zijn dienst op zijn werkplek aanwezig dient te zijn.
c. De werknemer werkzaam in 5 ploegdienststrooster heeft geen aanspraak op roostervrije dagen (ADV).



5. De werk- en rusttijden worden door de werkgever, met inachtneming van het dienaangaande in dit artikel en in de bestaande wetgeving bepaalde, vastgesteld.
6. Over wijziging van de werk- en rusttijden zal overleg worden gepleegd met de ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van de vakvereniging hierover overleg te plegen met de werkgever.
7. a. Indien zij daartoe de wens te kennen geven kunnen oudere werknemers, die in het lopende jaar geen vakantierechten meer beschikbaar hebben en verlofdagen niet voor een ander doel hebben gebruikt dan verlof, als volgt vrijaf nemen:
 - 58 jaar - 2 dagen per jaar;
 - 59 jaar - 4 dagen per jaar;
 - 60 jaar - 6 dagen per jaar;
 - 61 jaar - 8 dagen per jaar;
 - 62 jaar - 10 dagen per jaar;
 - 63 jaar - 12 dagen per jaar;
 - 64 jaar - 14 dagen per jaar.

tegen doorbetaling van 85% van de waarde van een dag.

Deze regeling geldt met ingang van het kwartaal waarin de werknemer de betrokken leeftijd bereikt.

- b. Opname van deze tijd zal plaatsvinden in overleg met de werkgever door middel van in een rooster vastgelegde vrije dagen/diensten/uren.
8. Alsnog werken op, in het kader van arbeidsduurverkorting, aangewezen roostervrije tijdsblokken wordt gecompenseerd door vervangende vrije tijd. Een eenmaal vastgestelde roostervrije dag vervalt indien de werknemer ten gevolge van arbeidsongeschiktheid niet in staat is geweest die dag te genieten.
9. Voor werknemers van 55 jaar en ouder geldt een normale arbeidsduur van 36-uur gemiddeld op jaarbasis. Deze arbeidsduur wordt - in afwijking van het in lid 1 van dit artikel bepaalde door de werkgever na overleg met de werknemer op individuele wijze gerealiseerd door middel van toekenning van extra ADV-dagen, rekening houdend met de specifieke situatie binnen een afdeling. Het bovenstaande geldt ook voor werknemers die in deeltijd werkzaam zijn, met inachtneming van de voor de betrokken werknemer geldende deeltijdfactor.

Deze regeling geldt met ingang van het kwartaal waarin de werknemer de betrokken leeftijd bereikt.

10. De werkgever zal binnen de daartoe bestaande mogelijkheden positief reageren op een verzoek van de individuele werknemer tot afwijking van de bestaande werktijden. Onder afwijkende werktijden wordt uitsluitend verstaan het verschuiven van de werktijden binnen een dienst, waardoor een werknemer later/vroeger met zijn werkzaamheden kan aanvangen en eindigen. De werkgever kan een dergelijk verzoek van de werknemer weigeren op bedrijfsorganisatorische gronden. De beslissing op een verzoek wordt schriftelijk en gemotiveerd medegedeeld. Een verzoek tot afwijking van de werktijden kan maximaal 1 maal per jaar worden ingediend.

Artikel 6: Functiegroepen en salarisschalen

1. a. De functies van de werknemers zijn op basis van werkclassificatie volgens de ORBA functiewaarderingsmethodiek ingedeeld in functiegroepen.



De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.

Indien een werknemer meent dat zijn functiebeschrijving, respectievelijk zijn functie-indeling niet, of niet meer juist is, dient hij zulks bij zijn directe chef, respectievelijk bij de afdeling P&O schriftelijk aanhangig te maken. Is het desbetreffende geschil niet binnen 2 maanden intern opgelost, dan kan een herclassificatie van de functie op verzoek van de meest gereede partij worden uitgevoerd.

Leidt dit tot overplaatsing naar een andere functiegroep dan is de daaruit voortvloeiende salarismwijziging, zoals bepaald in de leden 4.b. en 5.b. van dit artikel, met terugwerkende kracht van toepassing vanaf de datum van indiening van het bezwaar.

- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke een schaal omvat, gebaseerd op de leeftijd (jeugdloonschaal) en een schaal gebaseerd op functiejaren.

De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.

- c. Werknemers die over de kundigheden en ervaring beschikken, welke voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij de tewerkstelling in die functie beloond volgens de salarisschaal, behorende bij de functiegroep, waarin die functie is ingedeeld.
- d. Werknemers van wie de werkzaamheden bestaan uit ponsen, stempelen of ritsen of uit eenvoudig assemblagewerk en werknemers die zogenaamde combinatie-flow-werkzaamheden verrichten, zullen worden ingedeeld in de functiegroep A-0, althans indien en voor zover de functie valt in het bereik van 0 tot en met 19,5 punten ORBA. Geldt voor de functie een hoger aantal punten dan 19,5, dan wordt de functie ingedeeld op de wijze als omschreven in lid 1 a van dit artikel. Bij functiegroep A-0 hoort een salarisschaal die is gebaseerd op het geldende wettelijk minimumloon. De bij functiegroep A-0 behorende salarisschaal is opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst. De wijzigingen in de schaaalsalarissen van functiegroep A-0 worden toegepast conform de wijzigingen in het wettelijke minimumloon. Zie verder bijlage V.

2. Functievulwassen werknemers die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. De duur van deze periode zal ten hoogste 3 maanden bedragen, met dien verstande dat deze termijn na voorafgaande mededeling aan de werknemer eenmaal met ten hoogste 3 maanden kan worden verlengd.
3. Indien een werknemer tijdelijk een functie volledig waarneemt welke in een hogere salarisgroep is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt hij daarvoor per dienst per groepsverschil een toeslag van 0,25% van zijn maandsalaris.

Indien een dergelijke periode van waarneming korter dan een maand duurt en in twee kalendermaanden valt, wordt zij geacht geheel in de laatste maand te vallen.

De uitkering wordt niet toegekend aan een werknemer, voor wie bij zijn taakstelling met het eventueel waarnemen van een hogere functie rekening is gehouden.

4. a. Werknemers die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand, volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
- b. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een functievulwassen werknemer bedraagt de verhoging van het schaaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het



nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.

5. a. Werknemers die worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand, volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
- b. Vindt deze indeling plaats door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, dan bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaal-salarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
- c. Vindt deze indeling plaats als gevolg van bedrijfsomstandigheden dan wordt de werknemer via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van functie jaren niet toereikend is om zoveel mogelijk zijn inkomen te handhaven, dan wordt het verschil tussen zijn oude en nieuwe maandsalaris in roosterinkomen omgezet in een persoonlijke toeslag.

Deze toeslag maakt geen deel uit van het schaalsalaris. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functie jaren schaal, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandinkomen stijgt.

Ter gelegenheid van een algemene verhoging van de salarisschalen zal deze toeslag met $\frac{1}{4}$ deel van deze verhoging met een maximum van 1% van het schaalsalaris van de betrokken werknemer worden afgebouwd. Na het bereiken van de 60-jarige leeftijd vindt geen verdere afbouw plaats.

6. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functie groep, waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschalen waarin hij is ingedeeld, zijn schaalsalaris en eventueel van het aantal functie jaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.

Artikel 7: Toepassing van de salarisschalen

De medewerkers volgen de loonontwikkeling van de cao Kunststof en Rubber Industrie (KRI). Indien en voor zover er sprake is dat in combinatie met de loonsverhogingen ook sprake is van het inleveren van bijvoorbeeld dagen en/of uren voor loon dan niet alleen de loonsverhoging wordt toegepast, maar ook op basis van redelijkheid en billijkheid de dagen en/of uren naar evenredigheid worden ingeleverd gaan partijen met elkaar in gesprek. Als hiervan sprake is dan worden voor de medewerkers van Helvoet in overleg met de vakorganisaties aanvullende afspraken gemaakt.

1. a. De schaalsalarissen van de functievulwasse werknemers worden eenmaal per jaar en wel in januari opnieuw vastgesteld. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 6 lid 4.b., 5.b. en 5.c. alsmede ten aanzien van werknemers, die op grond van het in artikel 6 lid 2 bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
- b. Indien bij indiensttreding functie jaren zijn vastgesteld zal het aantal functie jaren met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan met één worden verhoogd, indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden voor 1 juli. Ingeval van een bevordering op of na 1 juli kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de functie jaren verhoging één jaar later plaatsvinden dan per de eerstvolgende 1 januari.

2. De werknemers die de voor hun schaal geldende functievollwassen leeftijd nog niet hebben bereikt ontvangen het schaalsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt, met ingang van de maand waarin zij jarig zijn.
3. Indien een nieuwe functievollwassen werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functie jaren te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring – functie jaren worden toegekend.
4. Het maandsalaris van hen, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandsalaris van voor de vervulling van hun functie mindervaliden kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel en in artikel 6 bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de socialeverzekeringswetgeving. Een en ander onverminderd het recht van de meest gerede partij ter andere zijde hierover overleg te plegen met de werkgever.
5. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst, gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt, ten gevolge van afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, niet verwijtbare werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
6. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

Artikel 8: Oververdiensite

1. Maandelijks wordt bij het salaris de vaste oververdiensite uitbetaald. Deze oververdiensite is per afdeling vastgesteld en geldt voor de werknemers die zijn aangesteld bij de betreffende afdelingen.
2. Afhankelijk van de aard van de werkzaamheden van de betreffende functies - de mate waarin werkzaamheden direct of indirect zijn - is een percentage vastgesteld van 3% of 3,5% of 7,5% van het schaalsalaris.
3. Over wijzigingen van het systeem van oververdiensite pleegt de werkgever overleg met de ondernemingsraad.

Artikel 9: Bijzondere beloningen

1. Algemeen

De maandsalarissen bepaald op grond van de artikelen 6 en 7, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand.

Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling voortvloeit. Onder normale functievervulling wordt mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.



2. Toeslagen voor het werken in ploegen

Werknemers van 58 jaar en ouder zijn niet verplicht ploegenarbeid te verrichten indien en voor zover een passende dagdienst beschikbaar is.

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

- a. Deze toeslag bedraagt per maand voor geregelde arbeid:
- in 2-ploegendienst (ochtend, middagdienst): 13%
voor incidentele arbeid in deze dienst zal per gewerkt uur een toeslag van 0,06% van het maandsalaris worden betaald.
 - in 3-ploegendienst: 19%
voor incidentele arbeid in deze dienst zal per gewerkt uur op maandag t/m vrijdag een toeslag van 0,085% van maandsalaris en op zaterdag 0,266% van het maandsalaris worden betaald.
 - in 5-ploegendienst: 26,25%
voor incidentele arbeid in deze dienst zal per gewerkt uur op maandag t/m vrijdag een toeslag van 0,085% van maandsalaris en op zaterdag of zondag 0,266% van het maandsalaris worden betaald.
- b. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a. genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst, gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
- c. Werknemers uit de dagdienst, die in moeten vallen in ploegendienst worden met inachtneming van het sub d. bepaalde, beloond volgens het in lid 2.a. en 2.b. van dit artikel bepaalde.
- d. De werknemer die in de loop van de kalenderweek tijdelijk wordt geplaatst naar een andere dienst, ontvangt voor de inconveniënten van het overplaatsen zelf bij overplaatsing naar de
- ochtend- of dagdienst: een toeslag van 0,5%;
 - middagdienst: een toeslag van 0,75%;
 - nachtdienst: een toeslag van 1,00% van het maandsalaris.
- Deze toeslag wordt niet gegeven voor terugplaatsing in dezelfde kalenderweek.

Naast de hiervoor genoemde toeslag voor de inconveniënten van het overplaatsen zelf, ontvangt de werknemer bij overplaatsing per gewerkte dienst het verschil in toeslag tussen de dienst waarnaar is overgeplaatst en de dienst die de werknemer normaal volgens het voor hem geldende rooster gewerkt zou hebben, een en ander voor zover dit verschil voor de werknemer positief is.

- e. Indien een werknemer als gevolg van bedrijfsomstandigheden dan wel op medische indicatie wordt geplaatst in een lager beloonde ploegendienst c.q. van ploegendienst naar dagdienst wordt overgeplaatst, zal hij nog gedurende een bepaalde tijd een gedeelte ontvangen van zijn oude ploegentoeslag.

Indien de overplaatsing geschiedt in de loop van de kalenderweek ontvangt de werknemer:

1. de vergoeding als bedoel in lid 2 sub d. van dit artikel.

Bovendien:

2. indien hij korter dan 12 weken onafgebroken in ploegendienst werkzaam is geweest: de lopende week de betaling welke behoort bij de oorspronkelijke dienst;



3. indien hij langer dan 12 weken, doch korter dan één jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam is geweest:
de cyclus uit de betaling welke behoort bij de oorspronkelijke dienst: dat wil zeggen:
-voor 2-ploegendienst: lopende week plus 1 week;
-voor 3-ploegendienst: lopende week plus 2 weken;
-voor 4 ploegendienst: lopende week plus 3 weken;
 4. indien hij langer dan één jaar, doch korter dan 3 jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam is geweest: de cyclus uit plus 1 maand de betaling welke behoort bij de oorspronkelijke dienst;
 5. indien hij langer dan 3 jaar, doch korter dan 5 jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam is geweest:
de cyclus uit alsmede
1 maand 100%;
1 maand 75%;
1 maand 50%;
1 maand 25%.
van het verschil in beloning tussen de oude en de nieuwe dienst;
 6. indien hij 5 jaar of langer onafgebroken in ploegendienst werkzaam is geweest:
de cyclus uit alsmede
2 maanden 100%;
2 maanden 75%;
2 maanden 50%;
2 maanden 25%.
van het verschil in beloning tussen de oude en de nieuwe dienst;
 7. indien hij 5 jaar of langer onafgebroken in ploegendienst werkzaam is geweest en tevens 58 jaar of ouder is:
de cyclus uit alsmede:
4 maanden 100%;
4 maanden 75%;
4 maanden 50%;
4 maanden 25%.
van het verschil in beloning tussen de oude en de nieuwe dienst;
- f. In afwijking van het voorgaande geldt dat voor werknemers van 55 jaar en ouder met ten minste 10 onafgebroken ploegendienstjaren de nominale toeslag bij terugplaatsing op medische indicatie of om bedrijfsorganisatorische redenen door de bedrijfsleiding wordt gehandhaafd. Bij de vaststelling van het totale inkomen wordt voorts rekening gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

3. Vergoeding voor extra oproepen

De werknemer die onverwachts van huis wordt ontboden voor het verrichten van overwerk, krijgt daarvoor een uur extra overwerk betaald.

4. Beloning van afwijkingen van het dienstrooster (overwerk)

- a. Op verzoek van de OR zal inzage van het verrichte overwerk worden verstrekt.
- b. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht, waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling.

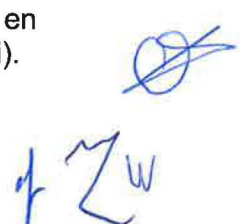


- c. Overuren worden inclusief overwerktoeslag naast en boven het maandsalaris afzonderlijk beloond. Deze beloning wordt uitgedrukt in een percentage van het maandsalaris en bedraagt:
- | | |
|---|--------|
| 1. per uur op zaterdagen vanaf 07.00 uur en op zondagen | 1,22%; |
| 2. per uur op feestdagen | 1,22%; |
| 3. per uur op de overige dagen | 0,92%. |
- d. De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen 30 dagen na de desbetreffende overschrijding moet worden opgenomen. De opgenomen compenserende vrije tijd wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en wel met 0,61% per uur. Overwerkuren kunnen worden opgebouwd tot het maximum van de individuele contracturen. Daarboven worden de uren direct uitbetaald. Aan het eind van ieder kalenderjaar wordt het openstaande saldo afgerekend met dien verstande dat maximaal 40 overuren (gerelateerd aan de overeengekomen werkweek) naar het volgende jaar meegenomen mogen worden en voor 1 april van dat jaar moeten zijn opgenomen.
- e. Rusttijd in de fabriek, die noodzakelijk is door overschrijding van de arbeidstijd, wordt tot een maximum van een half uur betaald.
- f. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht overwerk te verrichten.
- g. Indien overwerk wordt verricht tussen 23.00 uur en de eerstvolgende dienst heeft men recht op evenveel slaapuren als men gedurende de nacht (tussen 23.00 en 07.00 uur) heeft gewerkt. Voor zover de vrije uren vallen binnen de normale werktijd na het overwerk wordt daarover het salaris doorbetaald.
Bij deze regeling wordt per oproep 1 uur reistijd als 1 slaapuur toegekend.
- h. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht buiten het dienstrooster, zonder dat het aantal uren volgens dienstrooster wordt overschreden (vershoven uren) wordt daarvoor een toeslag op het maandsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt voor uren tussen 06.00 en 20.00 uur op maandag t/m vrijdag 0,125% voor de overige uren 0,61% van het maandsalaris.
- i. Per maand worden de toegekende percentages getotaliseerd en verrekend.
- j. Meer-uren van deeltijdwerknemers (uren tussen de overeengekomen individuele arbeidsduur en de voor voltijdwerknemers geldende arbeidsduur) tellen mee voor de opbouw van vakantierechten, vakantietoeslag en de 13e maand. Tevens heeft de deeltijdwerknemer recht op (een compensatie voor) de opbouw van pensioenrechten. De werkgever kan aan zijn verplichtingen jegens de deeltijdwerknemer tegemoetkomen door het uitkeren van een meer-urentoeslag, waarin alle vaste loonbestanddelen zijn verdisconteerd.
5. Bij incidenteel werken onder sterk vervuilende omstandigheden wordt een toeslag van 0,05% van het schaalsalaris toegekend voor ieder uur dat de werknemer deze werkzaamheden verricht. Per dienst wordt minimaal een toeslag van 0,2% van het schaalsalaris toegekend.

Artikel 10: Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:

Nieuwjaarsdag, Koninginne- of Koningsdag, Hemelvaartsdag, de beide paas, pinkster- en kerstdagen en eenmaal per 5 jaar de dag ter viering van de Nationale Bevrijding (5 mei).



2. De feestdagen worden voor de toepassing van dit en de andere artikelen van deze overeenkomst geacht te lopen van 00.00 tot 24.00 uur.

De werkgever is echter bevoegd in overleg met de ondernemingsraad het tijdstip waarop de feestdag geacht wordt te zijn aangevangen anders te bepalen, doch niet eerder dan de aanvang van de nachtdienst op de avond voorafgaand aan de betreffende feestdag en niet later dan de aanvang van de ochtenddienst op de feestdag zelf, mits de duur van de feestdag op 24 uur gehandhaafd blijft.

3. Op zon- en feestdagen wordt, behoudens door de werknemer in 5 ploegdienststrooster, als regel niet gewerkt.
4. Op 24 en 31 december zal na 18.00 uur aan de werknemers in de 2- en 3-ploegdienst bijzonder verlof worden verleend zonder dat dit salarisconsequenties voor betrokkene heeft. Het betreft die werknemers die conform hun normale dienststrooster werkzaam zouden zijn (een en ander geldt niet voor de 5-ploegdienst).
5. De werknemer werkzaam in 5 ploegdienststrooster en die volgens zijn dienststrooster op een feestdag werkzaam is, ontvangt over de maand waarin deze feestdag valt per op die feestdag gewerkt uur een toeslag van 0,61% van het maandsalaris.

Artikel 11: Verzuim met behoud van salaris

1. Geen salaris is verschuldigd over de tijd, gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht; evenmin behoudt de werknemer zijn aanspraak op salaris in de gevallen bedoeld in artikel 629 BW behoudens hetgeen hieronder is bepaald.
Waar in dit artikel gesproken wordt over huwelijk, wordt geregistreerd partnerschap daarmee gelijkgesteld.
2. In de hierna genoemde gevallen zal de werkgever afwezigheid toestaan met vergoeding van inkomensderving, voor zover deze afwezigheid binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, gedurende ten hoogste de voor ieder geval gestelde tijd:
 - a. bij ondertrouw van de werknemer: een halve dag;
 - b. bij huwelijk van de werknemer: 2 dagen;
 - c. bij huwelijk van eigen- of pleegkinderen, broers, zusters, vader, moeder, zwager of schoonzuster, schoonvader, schoonmoeder, kleinkind: 1 dag;
 - d.
 1. bij bevalling van de echtgenote: een naar redelijkheid en billijkheid te bepalen tijd, ten minste voor de duur van de bevalling;
 2. bij bevalling van de vrouwelijke werknemer: gedurende de bij wet geregelde periode;
 3. na bevalling van de echtgenote: 2 dagen ten behoeve van het kraamverlof, op te nemen binnen vier weken nadat het kind op het adres van de moeder woont;
 - e. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van een kind of pleegkind van de werknemer: van de dag van overlijden af tot en met de dag der begrafenis;
 - f. bij overlijden van één der ouders, aangehuwde kinderen, schoonouders of inwonende grootouders: gedurende 1 dag alsmede 1 dag ter bijwoning van de begrafenis;
 - g. bij overlijden of ter bijwoning van de begrafenis van een broer, zuster of zwager of schoonzuster, inwonende kleinkinderen en niet inwonende grootouders: gedurende 1 dag;



- h. bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer en bij 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders van de werknemer alsmede bij 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van de grootouders: gedurende 1 dag;
 - i. bij Priesterwijding van een zoon of bij de Grote Professie van een kind of pleegkind: gedurende 1 dag;
 - j. in gevallen, waarin afwezigheid noodzakelijk is ter vervulling van een door de wet of door een krachtens de wet gegeven voorschrift aan de werknemer persoonlijk opgelegde verplichting, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en voor zover in dit geval geen vergoeding voor inkomensderving buiten de werkgever om kan worden verkregen.
3. De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten, aan de werknemers op verzoek van de vakvereniging verzuim met behoud van salaris toestaan voor het als officieel afgevaardigde deelnemen aan statutaire bijeenkomsten van de in de statuten voorziene organen.

Voor wat betreft het deelnemen door de werknemers aan door de vakvereniging te geven vormings- en scholingsbijeenkomsten, zal over de mogelijkheid van verzuim met behoud van salaris van tevoren door de vakvereniging met de werkgever overleg worden gepleegd.

4. Het bepaalde in artikel 628 van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot de doorbetaling van loon is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:
- a. de invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het BBA vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakvereniging overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaande overleg voldoende;
 - b. de verlenging van de vergunning voor een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging, die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub a. omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakvereniging tijdig - dat wil zeggen ten minste één week - vóór het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.
5. De werknemer heeft recht op ouderschapsverlof overeenkomstig de bepalingen van artikel 6:1 Wet arbeid en zorg.
- Voor de werknemer die ouderschapsverlof opneemt zal de pensioenopbouw binnen de fiscale grenzen voortgezet worden als ware er géén sprake van ouderschapsverlof.
6. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden verhinderd is (geweest) zijn arbeid te verrichten (calamiteitenverlof).
7. Naast het in dit artikel genoemde verlof heeft de werknemer recht op kortdurend zorgverlof conform hoofdstuk 5 Wet arbeid en zorg. Voor de werknemer die gebruikt maakt van kortdurend zorgverlof zal de pensioenopbouw voortgezet worden tot, in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden, ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week.



Artikel 12: Vakantie**1. Vakantiejaar**

Het vakantiejaar loopt gelijk met het kalenderjaar.

2. Duur der vakantie

a. De werknemer verwerft per vol jaar dienstverband recht op vakantie met behoud van salaris als volgt:

1^e niet leerplichtige werknemers jonger dan 18 jaar: 21 dagen of diensten;

2^e werknemers van 18 jaar of ouder:

<u>met een onafgebroken dienstverband van</u>	<u>of een leeftijd van ten minste:</u>	<u>aantal dagen</u>
ten hoogste 15 jaar		20;
meer dan 15 jaar	50 jaar	21;
meer dan 20 jaar	55 jaar	22;
meer dan 25 jaar	59 jaar	23;
	60 jaar	24;
meer dan 30 jaar	61 jaar	25.

b. Voor de berekening van de sub a. genoemde aantallen dienstjaren wordt de tijd, doorgebracht in militaire dienst bij wijze van eerste oefening, dan wel als gevolg van herhalingsoefeningen, meegeteld.

c. De werknemer, die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in voorgaande leden genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.

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 na 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 een maand heeft geduurd de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

4. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten

De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever mede te delen hoeveel rechten op vakantie hij, met inachtneming van het bepaalde in lid 10, bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

5. Aaneengesloten vakantie

a. Van de in lid 2.a. genoemde vakantiedagen zullen twee kalenderweken aaneengesloten worden verleend.

b. De aaneengesloten vakantie zal als regel gegeven worden in de maanden juni tot en met september.

- c. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet, teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, moeten de werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever na overleg met de ondernemingsraad aangewezen tijdvak van stopzetting met vakantie gaan. De werkgever zal de werknemers tijdig informeren over de gehele of gedeeltelijke stopzetting van het bedrijf.
- d. Ingeval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven dat deze tezamen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van salaris als bedoeld in lid 10 van dit artikel voldoende zijn voor de hier bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
 1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
 2. zoveel snipperdagen als nodig zijn reserveert voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld sub b en/of
 3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
 4. teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.

6. Snipperdagen


- a. Als regel geldt dat de werkgever per kalenderjaar maximaal 2 dagen als collectieve snipperdagen kan aanwijzen en de aanwijzing bij de aanvang van het kalenderjaar, in overleg met de ondernemingsraad, zal geschieden. Bovendien kan de werkgever in overleg met de OR 3 collectieve ADV-dagen aanwijzen.
- b. Het tijdstip van de overblijvende snipperdagen wordt op verzoek van de werknemer in onderling overleg met de werkgever voor elk geval afzonderlijk door de werkgever vastgesteld.
- c. De werknemer is gehouden een verzoek tot het genieten van snipperdagen ten minste 2 dagen voor de gewenste datum in te dienen.

7. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b. 1. Het onder a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - ziekte of ongeval tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 - het, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige zijn opgeroepen ter vervulling van de militaire dienst of vervangende dienst;
 - het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - niet verwijtbare werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - zwangerschap of bevalling.

In geval van volledige arbeidsongeschiktheid worden nog vakantierechten verworven over een periode van 12 maanden, waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectieve oorzaken tezamen geteld wordt.



2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub lid in meer dan één vakantiejahr valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
 3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 3 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
 - c. De werknemers, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt, verwerven vakantierechten over de tijd welke zij besteden aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever hem krachtens de Wet in de gelegenheid moet stellen.
8. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen, waarop geen arbeid wordt verricht
- a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen genoemd in lid 7 sub b. onder 1 en sub c. alsmede in artikel 11 lid 2 sub c., d., e. en f. gelden niet als vakantiedagen.
 - b. Indien een van de in lid 7 sub b. onder 1 en sub c. alsmede in artikel 11 lid 2 sub c., d., e. en f. genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld indien de werknemer niet vóór de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. Dit vereiste van voorafgaande mededeling geldt evenmin indien de verhindering te wijten is aan een geconstateerde ziekte van de werknemer en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt, dat de bedoeling van de vakantie in geen dele tot haar recht kon komen.
 - c. Indien ingevolge het sub b. bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen, waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.
 - d. Indien de werknemer verhinderd is arbeid te verrichten tijdens de aaneengesloten vakantie of snipperdag wegens een der redenen genoemd in lid 7 sub b. onder 1 en sub c., dient hij voor de aanvang van de vakantie hiervan mededeling te doen aan de werkgever.
- In de gevallen genoemd in artikel 11 lid 2 sub c., d., e. en f. dient zo mogelijk vooraf, anders onmiddellijk na afloop van de vakantie mededeling te geschieden.
- Blijft de werknemer ten aanzien van de melding in gebreke dan zullen deze dagen wel als vakantiedagen gelden.
9. Vakantie bij het eindigen van het dienstverband
- a. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer alsnog in de gelegenheid worden gesteld de door hem nog niet genoten vakantiedagen, waarop hij krachtens het in de vorige leden van dit artikel bepaalde recht heeft, te genieten of zullen hem deze dagen worden uitbetaald.
 - b. De nog te genieten vakantiedagen zullen niet in de opzeggingstermijn mogen vallen, tenzij de werkgever in overleg met de werknemer anders bepaalt.
 - c. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris, welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
- 

10. Niet opgenomen vakantie

Indien de wettelijke vakantiedagen (snipperdagen) in de laatste 2 maanden van het lopende vakantiejaar nog niet zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd tijdstippen vast te stellen waarop de werknemer de nog niet opgenomen dagen zal opnemen.

11. Verjaring

Vakantierechten, welke niet zijn opgenomen vóór het tijdstip liggend 5 jaar na het eind van het kalenderjaar waarin deze zijn verworven, vervallen.

12. Vervangende schadevergoeding

Rechten op het genieten van wettelijke vakantiedagen kunnen, behoudens in het in lid 9.a. bedoelde geval, nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld.

13. Teveel genoten vakantie

Indien bij het eindigen van het dienstverband blijkt dat de werknemer teveel vakantie heeft genoten, zal, indien de werknemer is ontslagen op grond van dringende reden dan wel hijzelf ontslag heeft genomen, de werkgever het over die teveel genoten vakantie betaalde mogen verrekenen met het door hem nog aan de werknemer verschuldigde dan wel het teveel betaalde van de werknemer kunnen terugvorderen.

14. Salarisbepaling

Met betrekking tot het doorbetalen van het salaris geldt het maandinkomen.

15. Koopdagen

De werknemer kan per jaar net zoveel dagen kopen als hij kan verkopen met een maximum van 10 dagen per jaar. Het recht op kooldagen bestaat indien de werknemer in enig jaar geen verlofdagen meer beschikbaar heeft en de verlofdagen niet eerder zijn gebruikt voor een ander doel dan verlof. Kooldagen kunnen slechts worden besteed voor verlof. Kooldagen zijn dagen waarop niet gewerkt wordt en waarover geen inkomen wordt verdiend. Opname kan slechts geschieden in hele dagen.

Per kooldag wordt de waarde van een dag in mindering gebracht.

Artikel 12A: Extra dagen

1. Per kalenderjaar heeft de werknemer aanspraak op 5 extra dagen verlof met behoud van maandinkomen. De werknemer die slechts een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de extra dagen.
2. Deze extra dagen kunnen samen met de bovenwettelijke dagen die zijn verworven op grond van artikel 12 lid 2, in totaal maximaal 10 dagen, naar keuze als volgt worden aangewend:
 - vrije dagen die opgenomen worden in het kalenderjaar waarin de aanspraak op deze dagen is ontstaan, of;
 - vrije dagen die opgenomen worden in het kalenderjaar volgend op het jaar waarin de aanspraak is ontstaan, of;
 - voor de inkoop van extra pensioenaanspraken, of;
 - voor storting in de levensloopregeling, of;
 - voor deelname aan de fiets van de zaak regeling, of;
 - ter uitbetaling.

Het saldo op 31 december van ieder jaar is bepalend voor de besteding. De waarde van een dag wordt eveneens per 31 december bepaald, behoudens in het geval van opname van dagen. De administratieve afhandeling van de keuze zal in het eerste kwartaal van het volgende jaar plaatsvinden.

3. Indien de keuze gemaakt is, dat deze extra dagen als vrije dagen opgenomen zullen worden, en zij zijn nog niet opgenomen in de laatste 2 maanden van het jaar waarin zij uiterlijk opgenomen dienen te worden, is de werkgever gerechtigd tijdstippen vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal opnemen.
4. Het gestelde in de hierna genoemde artikelen is van overeenkomstige toepassing voor de extra dagen: artikel 12 lid 3 (berekening van het aantal extra dagen bij indienst- respectievelijk uitdiensttreding), artikel 12 lid 8 (samenvallen van extra dagen met bepaalde andere dagen, waarop geen arbeid wordt verricht), artikel 12 lid 9 a en b (behandeling extra dagen bij het eindigen van het dienstverband), artikel 12 lid 11 (verjaring), artikel 12 lid 13 (teveel genoten extra dagen), artikel 12 lid 14 (salarisbepaling).

Artikel 13: Vakantietoeslag

1. a. Aan de werknemer wordt, indien hij gerekend van 1 juni van enig jaar een vol jaar in dienst van de werkgever is geweest, een vakantietoeslag van 8% van zijn gemiddeld jaarinkomen van de voorafgaande 12 maanden toegekend met dien verstande dat er voor deze toeslag voor volwassen werknemers een minimum zal gelden:

- na 1 januari 2009 € 1.609.

Indien de vakantietoeslag niet over een vol jaar wordt berekend, dan wel er sprake is van parttime arbeid, zullen deze bedragen naar rato over het aantal maanden worden verminderd.

- b. De werknemer, die op 1 juni van enig jaar nog geen vol jaar in dienst van de werkgever is geweest, ontvangt een evenredig deel van het onder a. bedoelde bedrag.
- c. De werknemer, die in de loop van het vakantiejaar de dienst van de werkgever verlaat, ontvangt voor zover hij hiervoor nog geen vakantietoeslag heeft genoten, een evenredig deel van het onder a. bedoelde bedrag.
2. a. De werkgever betaalt de in lid 1.a. en 1.b. bedoelde vakantietoeslag in de maand mei van elk jaar.
- b. De werkgever betaalt het in lid 1.c. bedoelde bedrag op de eerstvolgende betaaldag na vertrek van de werknemer.
3. Onder jaarinkomen wordt in dit artikel verstaan de som van de over het jaar, voorafgaande aan 1 juni verdiende inkomen - met uitzondering van overwerkverdiensten, eventuele jaarlijkse uitkeringen en de vakantietoeslag zelf - en met inbegrip van de ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen ingeval van arbeidsongeschiktheid.
4. Indien ingevolge de WAO, WIA respectievelijk ingevolge een Sociale Verzekering een vakantietoeslag wordt uitgekeerd, wordt deze verrekend met de door de werkgever uit te keren vakantietoeslag.

Artikel 14: Eindejaarsuitkering

1. Aan het einde van het kalenderjaar wordt een uitkering verstrekt van 8,3% van het in dat jaar verdiende inkomen.
2. Bij vertrek vóór het tijdstip van uitbetaling heeft de betrokken werknemer recht op een evenredig deel van de in lid 1 bedoelde uitkering naar rato van het aantal gewerkte maanden.
3. Onder jaarinkomen wordt verstaan het bepaalde in artikel 13 lid 3.

Artikel 14A: Levensloopregeling

De mogelijkheid om deel te nemen aan de levensloopregeling is op 1 januari 2012 afgeschaft. Er is een wettelijke overgangsregeling van kracht die afloopt op 1 januari 2022. De werkgever biedt werknemers die al deelnemen aan de levensloopregeling op basis van vrijwilligheid voortzetting aan via een levensloopregeling.

Artikel 14B: Onbetaald verlof

Binnen de onderneming geldt een onbetaald verlofregeling waarvan het reglement is opgesteld in overleg met de vakvereniging. De werknemer kan met inachtneming van de bepalingen uit dit reglement met behoud van zijn functie onbetaald verlof opnemen teneinde gedurende een bepaalde periode minder uren te werken dan in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen (deeltijdverlof), of in het geheel niet te werken (voltijdsverlof). De werknemer kan dit verlof aanwenden voor doelen die hij zelf bepaalt.

Artikel 15: Uitkering bij arbeidsongeschiktheid**Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte**

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

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.

2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het netto-maandinkomen.

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 netto maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

4. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 70% van het netto-maandinkomen.

5. Suppletie loondoorbetaling tweede periode van 52 weken.

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW zal werkgever de wettelijke en aanvullende loondoorbetaling, zoals bedoeld in de leden 3 en 4, suppleren met 30% tot maximaal 100% van het netto-maandinkomen, mits (ook) door werknemer volledig wordt voldaan aan alle eisen van Wet en regelgeving, zoals onder andere vastgelegd in de Wet verbetering Poortwachter, en alle ziekteverzuimregels respectievelijk regels voortvloeiend uit verzuimbeleid zoals dit vigeert binnen de onderneming van werkgever. Een en ander gericht op een snelle en actieve re-integratie van de werknemer in het arbeidsproces. Van de werknemer wordt daarbij onder meer verwacht dat hij:

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

Of de werknemer voldoet aan de voorwaarden gesteld aan de in dit lid bedoelde suppletie zal in eerste aanleg worden getoetst tijdens het evaluatiemoment na de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW en worden vastgelegd in het voorlopige re-integratieverslag. De formele afhandeling van de toetsing vindt plaats in het Sociaal Medisch Team, die een oordeel geeft; dit onder behoud van het recht van werknemer op een second opinion.

Het Sociaal Medisch Team zal gedurende de tweede wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW de re-integratieactiviteiten van werknemer blijven monitoren. Indien en voor zover hiertoe aanleiding bestaat kan werkgever op advies van het Sociaal Medisch Team naast het vigerende sanctiebeleid de uitkering van de hier bedoelde suppletie stopzetten.

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

6. De werkgever heeft de intentie uitgesproken dat zij streeft naar een re-integratie waarin medewerkers de volledige verdien capaciteit kunnen gaan benutten. Indien aan het einde van de tweede periode van 12 maanden arbeidsongeschiktheid er geen succes met de re-integratie is geboekt, zal ruim voor het einde van deze tweede periode tussen cao partijen overleg over herplaatsing plaatsvinden;
7. a. De werkgever zal een aanbod tot 'duurzaam' passend werk – zowel bij een interne alsmede een externe functie – schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijke recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.
- b. Indien de werknemer van het recht op second opinion gebruik maakt en de werknemer tevens het aanbod van de werkgever tot passend werk weigert, geldt het volgende:
 - gedurende de behandeling van de second opinion door het UWV behoudt de werknemer zijn arbeidsvoorwaarden;
 - indien het UWV oordeelt dat de werknemer onterecht het aanbod tot passend werk c.q. vervangend werk bij een andere werkgever heeft geweigerd, leidt deze weigering niet tot looninhouding en of ontslag door werkgever, mits werknemer de aangeboden arbeid alsnog direct aanvaardt.

- c. Externe herplaatsing vindt in principe de eerste 26 weken op detacheringbasis plaats, waarbij sprake zal zijn van tussentijdse evaluatie. Na 26 weken vindt tussen betrokken partijen overleg plaats of tot definitieve plaatsing kan worden overgegaan. Hiervan kan worden afgeweken als partijen eerder tot overeenstemming komen over een definitieve plaatsing.
Een werknemer die bij een andere werkgever definitief wordt herplaatst, zal voor wat betreft het inkomen worden behandeld als een intern gere-integreerde werknemer. Hiervoor geldt een aanvullingstermijn van maximaal 104 weken, gerekend vanaf de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
8. Indien de volledige arbeidsongeschiktheid wordt onderbroken door gehele of gedeeltelijke werkhervatting, gedurende een tijdvak van minder dan een jaar, worden de perioden van volledige arbeidsongeschiktheid samengeteld voor de berekening van de bovengenoemde perioden van in totaal maximaal twee jaar aanvulling.
9. De werkgever is gerechtigd ingeval van bedrog of nalatigheid van de werknemer met betrekking tot de in de relevante sociale verzekeringswetten gegeven voorschriften de aanvullingen op de wettelijke uitkeringen als vermeld in dit artikel voor de betrokken werknemer niet te doen plaatsvinden.
10. Bij arbeidsongeschiktheid zijn de sanctiebepalingen zoals opgenomen in bijlage IV bij deze cao van toepassing. Daarnaast wordt verwezen naar de Helvoet publicatie "(Gedrags)regels bij ziekte".
11. **Na tweede periode van 52 weken:**
Gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers, in dienst bij Helvoet, die niet onder de WGA-regeling vallen (de zogenaamde <35% AO), ontvangen een aanvulling ter grootte van 50% van het verschil tussen het oude maandsalaris - nieuwe maandsalaris. Deze aanvulling volgt de cao-loonsverhogingen. Deze regeling zal na een periode van 5 jaar, in 2011, worden geëvalueerd. Belangrijke aspecten van de evaluatie zullen zijn: de kosten, gelijke behandeling en het draagvlak binnen de onderneming

Artikel 16: Pensioenregeling

1. Ouderdomspensioenregeling

Per 1 januari 2013 is de uitvoering van de pensioenregeling ondergebracht bij het Pensioenfonds PGB. Bij de uitvoering van de regeling gelden de statuten en reglementen van het Bedrijfstakpensioenfonds PGB.

Onderstaand is aangegeven op welke punten, de werkgevers-specifieke bepalingen zoals in 2013 overeengekomen (doch in deze cao aangepast met de bedragen en percentages voor 2016), de regeling afwijkt van de PGB-basisregeling.

Werkgevers-specifieke bepalingen:

Voor 2016 is voor de ouderdomspensioenregeling overeengekomen:

- Franchise 2016 is € 13.290,00.
Jaarlijks wordt de franchise verhoogd met de cao-loonstijgingen van 2 januari van het voorgaande tot en met 1 januari van het lopende jaar.
- Pensioengrondslag is het pensioengevende jaarsalaris minus de franchise. Het pensioengevende jaarsalaris is 12 maal het met de werknemer overeengekomen bruto maandsalaris, ploegen- en functiewaarderingstoeslag en individuele en/of persoonlijke toeslagen waarover ook vakantietoeslag wordt toegekend, vermeerderd met de vakantietoeslag. De peildatum is 1 januari van het lopende jaar.
- Opbouw ouderdomspensioen 1,875% van de pensioengrondslag.
- Pensioen richtleeftijd is 67 jaar (vanaf 2018 geldt 68 jaar).

- Opbouw partnerpensioen 70% van het op te bouwen ouderdompensioen.
- Bij arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw premievrij voortgezet gebaseerd op de gemiddelde klasse indeling van de door het UWV vast te stellen categorie, zoals opgenomen in onderstaande tabel:

Klasse	Mate van AO	Mate van pv
1	0% - <35%	
2	35% - 45%	40%
3	45% - 55%	50%
4	55% - 65%	60%
5	65% - 80%	72,5%
6	80% - 100%	100%

- De jaarlijks door PGB vast te stellen basispremie wordt verhoogd met de werkgever specifieke opslagen voor partnerpensioen, premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en de hogere opbouw van ouderdompensioen dan in de basisregeling van PGB van toepassing is. Tevens kan PGB de basispremie corrigeren met opslag dan wel korting voor leeftijd en langlevens, als gevolg van de leeftijdsopbouw van het werknemersbestand bij Helvoet. Deze opslagen worden jaarlijks door PGB vastgesteld op het bestand per 1 januari van het betreffende premiejaar, waarbij rekening wordt gehouden met de, per 1 januari van dat jaar, reeds contractueel overeengekomen beëindigingsdatum van dienstverbanden.
- De totaalpremie voor deze regeling is voor 2016 vastgesteld op 29,0% van de pensioengrondslag.

Verdeling premie werkgever versus werknemer.

De eerste 13,65% premie van de pensioengrondslag voor de ouderdompensioenregeling komt voor rekening van de werkgever. Premiewijzigingen boven dit percentage komen 50-50 voor rekening van werkgever en werknemer. Cao-partijen zullen in 2016 overleg voeren in hoeverre het vaststellen van een plafond in de premie gewenst is.

Naast deze verdeling neemt de werkgever 1,95% van de pensioengrondslag tot een pensioengevend salaris van € 35.500,- voor haar rekening dat in mindering wordt gebracht op het werknemersdeel van de premie.

2. Overbruggingsregeling

Voor de werknemers in dienst op 31.12.2005 en geboren vanaf 01.01.1946 is een overbruggingsregeling van toepassing, die gebaseerd is op de fiscale ruimte over de individuele deelnemingsperiode in het Pensioenfonds Helvoet.

De financiering van de toezegging vindt plaats bij ingang van het pensioen of, indien de medewerker op dat moment nog in dienst is van Helvoet en deelnemer is in het Pensioenfonds Helvoet aan het einde van de maximale periode van 15 jaar (2020).

Wanneer de deelname aan de pensioenregeling eindigt voordat deze aanspraken (volledig) zijn gefinancierd, bestaat er alleen recht op het op dat moment gefinancierde en opgebouwde deel van deze pensioenaanspraken. Indien bij beëindiging van de deelname aan de pensioenregeling nog geen toegezegd pensioen over verstreken dienstjaren voor de deelnemer is ingekocht en opgebouwd, bestaat er geen recht op de toezegging van deze overbruggingsregeling.

Zowel de opgebouwde prepensioenrechten als de rechten die volgen uit de overbruggingsregeling dienen voor de 65-jarige leeftijd opgenomen te worden. De regelingen zijn niet opgezet met de bedoeling om tijdens deelname aan de regeling betaalde arbeid te verrichten.

De premie (2016) voor deze regeling bedraagt 2,00% van de pensioengrondslag. Voor alle werknemers die deelnemen aan de ouderdompensioenregeling geldt een premie van 0,80% van de pensioengrondslag. Het werkgeversgedeelte voor deze regeling bedraagt 1,20% van de pensioengrondslag.

De premie komt ten gunste van een voor deze regeling gevormde voorziening en voor de uitvoering van de regeling zullen de benodigde koopsommen uit deze voorziening worden onttrokken.

Als gevolg van de wijziging van de ingangsdatum van de AOW is de overbruggingsregeling door partijen in 2013 besproken.

Partijen hebben als onderdeel van het onderhandelingsresultaat van 10 juli 2013 onderzoek gedaan naar de mogelijkheden tot inkoop en toepassing van de voorwaardelijke aanspraken van de overbruggingsregeling. In het kader van dit onderzoek zijn partijen het volgende overeengekomen:

- a. Eerder gemaakte afspraken in het kader van vervroegde uitstroom worden gerespecteerd en blijven gehandhaafd. In dit verband geldt dat het niveau van de voorwaardelijke aanspraak in 2013 zodanig wordt vastgesteld dat het uitkeringsniveau zoals vastgesteld bij de maatman wordt gehandhaafd conform de grondslagen voor de berekeningen van eind 2012.
- b. De premie voor 2013 is ongewijzigd op het bestaande niveau gehandhaafd (5,78% van de pensioengrondslag en in een verdeling werkgever/werknemer van respectievelijk 60/40).
- c. De premie is vanaf 1 januari 2014 verlaagd naar ca. 2% van de pensioengrondslag. Bij de vaststelling van de premie wordt ook rekening gehouden met de te maken kosten voor deze regeling. De hoogte van de premie voor de overbruggingsregeling wordt jaarlijks geëvalueerd met Advema en de actuaris. Indien bijstelling nodig is zal dit in overleg tussen werkgever en vakorganisaties waarmee deze cao is afgesloten plaatsvinden.
- d. Partijen hebben niet gekozen voor directe affinanciering, maar zullen gebruik maken van de resterende looptijd tot en met 2020.

De aanspraak op de overbruggingsregeling bestaat uit een ouderdomspensioen met een partnerpensioen van 70% hiervan en is voorwaardelijk. De in de cao genoemde toepassing van de regeling tussen 62 en 65 jaar wordt losgelaten. De ingang van dit pensioen kan de deelnemer, na overleg met de werkgever, zelf bepalen en ligt uiterlijk in de maand dat er recht op een AOW-uitkering is ontstaan.

De toekenning van deze voorwaardelijke aanspraak zal plaatsvinden op het tijdstip dat de werknemer vanuit Helvoet met pensioen gaat of aan het einde van de looptijd van deze regeling eind 2020.

De middelen voor de overbruggingsregeling worden ondergebracht bij de pensioenuitvoerder PGB. De lijst met werknemers en hun voorwaardelijke aanspraken op leeftijd 65 jaar is vastgesteld. De werkgever geeft, na overeenstemming met de werknemer over ingang pensioen, of aan het einde van de regeling eind 2020, opdracht aan PGB de rechten toe te kennen en de middelen uit de voorziening te onttrekken.

- e. In 2013 werd het Pensioenfonds Helvoet geliquideerd.
- f. Werkgever is bereid het deel dat vrijkomt als gevolg van de verlaging van de premie van de overbruggingsregeling in te zetten voor de aankoop van een WIA-verzekering met uitgebreide dekking (incl. het WW-gedeelte). Ook de vrijval aan werknemerszijde zal hiervoor indien het werkgeversdeel niet toereikend is worden aangewend voor deze verzekering.

A Zw

Over de inhoud van de WIA-verzekering zal nog afstemming tussen partijen plaatsvinden.

- g. Indien er een overschot ontstaat van het werkgeversgedeelte zal dit deel in het kader van het project Duurzame Inzetbaarheid door Helvoet beschikbaar worden gesteld als inzetbaarheidsbudget (de mogelijkheden voor de besteding van dit budget zijn ook terug te vinden in onderstaand punt waar het gaat om ontwikkeling en brede inzetbaarheid (employability, opleiding en scholing), gezondheid (waaronder ziekteverzuim) en vitaliteit, health- en loopbaanscan.

Partijen hebben in 2013 concrete uitwerking gegeven aan deze afspraak.

3. Looptijd

De aansluitingsovereenkomst met PGB is aangegaan per 1 januari 2013 voor een periode van 5 jaar. Per 1 januari 2018 is de aansluitingsovereenkomst met PGB opnieuw voor een periode van 5 jaar verlengd.

Regelingswijzigingen als gevolg van wettelijke wijzigingen of als gevolg van vaststellingen door Pensioenfonds PGB, zullen geschieden in overleg met de vakverenigingen waarmee deze cao is overeengekomen.

Bij het periodiek overleg dat 2 keer per jaar tussen partijen wordt gevoerd zal tot 2019 de pensioenregeling een vast agendapunt zijn.

Daarbij zal, afhankelijk van de inhoud, Advema als pensioendeskundige aanwezig zijn in de functie van extern adviseur. Er wordt gewerkt op basis van een vooraf geformuleerde opdracht.

In 2018 wordt door cao-partijen de periode geëvalueerd en vastgesteld of deze werkwijze wordt voortgezet.

Artikel 17: Verzekering van uitkeringen aan nabestaanden

In verband met de invoering van de Algemene Nabestaanden Wet (ANW) biedt de werkgever de werknemers de mogelijkheid om vrijwillig en voor eigen rekening een verzekering te sluiten die bij overlijden van de werknemer voorziet in uitkeringen aan nabestaanden.

Artikel 18: Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend inkomen over het resterende deel van de kalendermaand waarin het overlijden plaatsvond plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.

Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de van toepassing zijnde sociale verzekeringswetten.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. de langstlevende der echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde;
- b. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
- c. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a en b: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.

Van ongehuwd samenleven als bedoeld onder a is sprake, indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijken geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Onder laatstelijk rechtens toekomstend inkomen wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten maandinkomen vermeerderd met de vakantietoeslag.

Artikel 19: *Personeelsvertegenwoordiging*

In de onderneming is een Ondernemingsraad (OR) gekozen ingevolge de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).

Artikel 20: *Tussentijdse wijzigingen*

1. Ingeval zich een tussentijdse wijziging van algemeen economische aard in Nederland voordoet dat de contractanten redelijkerwijs niet langer aan de loonbepalingen gebonden kunnen worden geacht, zal tijdens de duur van deze overeenkomst tussen contractanten over de aan te brengen wijzigingen overleg gepleegd worden.
2. Ingeval tussen contractanten verschil van mening bestaat over het feit of er inderdaad een wijziging van algemeen economische aard, als in lid 1 bedoeld, heeft plaatsgehad, zal hierover uitspraak van de Stichting van de Arbeid gevraagd worden.
3. Indien over de in deze overeenkomst aan te brengen wijzigingen tussen contractanten binnen 3 maanden na de datum van indiening van de wijzigingsvoorstellen geen overeenstemming wordt bereikt is contractant die de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze overeenkomst met een termijn van een maand op te zeggen.
4. Partijen zullen cao-bepalingen inventariseren, welke mogelijk strijdig zijn met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd en arbeid. Partijen zullen vanuit hun gezamenlijke verantwoordelijkheid in overleg treden met het doel er zorg voor te dragen dat deze cao in lijn blijft met het beginsel van gelijke behandeling.

Artikel 21: *Duur, opzegging en verlenging*

1. Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode van 5 jaar en loopt van 1 mei 2016 tot en met 30 april 2021.
2. Deze overeenkomst eindigt van rechtswege zonder dat één der partijen gehouden is de overeenkomst te doen eindigen door opzegging.



Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partijen ter ene zijde

Helvoet Rubber en Plastic
Technologies B.V. te
Hellevoetsluis


E. de Jonge
Managing Director

Partijen ter andere zijde


FNV Bondgenoten te Utrecht


H. Zendman
Bestuurder


C. Bolder
HR Manager

CNV Vakmensen te Utrecht


P. Fortuin
Voorzitter


L. Bezemer-Videler
Bestuurder

Bijlage I: Groepsindeling

Per 1 maart 2001 geldt de volgende groepsindeling:

Groep A-0	0	-	19 ½	Punten ORBA
Groep B	20	-	39 ½	Punten ORBA
Groep C	40	-	59 ½	Punten ORBA
Groep D	60	-	79 ½	Punten ORBA
Groep E	80	-	99 ½	Punten ORBA
Groep F	100	-	119 ½	Punten ORBA
Groep G	120	-	139 ½	Punten ORBA
Groep H	140	-	159 ½	Punten ORBA
Groep I	160	-	179 ½	Punten ORBA

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

Leeftijdsschaal per 1 augustus 2015			inclusief 1,25%								
		A0		B	C	D	E	F	G	H	I
ORBA-punten	%	0 - 19,5	%	20 - 39,5	40 - 59,5	60 - 79,5	80 - 99,5	100 - 119,5	120 - 139,5	140 - 159,5	160 - 179,5
leeftijd											
16 jaar	34,5	525,41	50	837,88							
17 jaar	39,5	601,59	60	1.005,43	1.044,14						
18 jaar	45,5	692,96	70	1.173,02	1.218,14	1.249,25					
19 jaar	52,5	799,56	80	1.340,59	1.392,19	1.427,72	1.507,89				
20 jaar	61,5	936,63	90	1.508,17	1.566,20	1.606,17	1.696,36	1.795,20	1.899,52		
21 jaar	72,5	1.104,18	95	0,00	1.653,22	1.695,41	1.790,61	1.894,92	2.005,02		
22 jaar	85	1.294,55	96	0,00	0,00	1.713,25	1.809,46	1.914,87	2.026,16	2.165,74	

Opmerkingen bij de salarisschalen:

Schaal A0:

Zie voor informatie over de bedragen in schaal A-O artikel 6 lid 1d van deze overeenkomst.

De in de functiejaarschaal en leeftijdsschaal A-O genoemde bedragen zijn de geldende minimum(jeugd)loonbedragen.

Bijlage III: Overige bepalingen**I. Vakbondswerk****I.A Fiscaal verrekenen vakbondscontributie:**

Werkgever zal met ingang van het kalenderjaar 2005 zich faciliterend opstellen inzake fiscaal verrekenen van de vakbondscontributie door werknemer betaald aan FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen dan wel een andere in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde vakbond; mits de inspecteur van belastingen te Rotterdam zijn instemming verleent aan deze faciliteit.

I.B Vakbondswerk in de ondernemingDoelstelling

Doelstelling van het bedrijvenwerk is:

- a. het bevorderen van de communicatie tussen de vakverenigingen en de leden;
- b. bijdragen tot het zo goed mogelijk functioneren van de overlegstructuur in de onderneming.

Uitgangspunten

De voortgang van de werkzaamheden van de onderneming zullen door het bedrijvenwerk niet worden geschaad of doorkruist.

Het bedrijvenwerk beoogt uitdrukkelijk noch inbreuk te maken op het functioneren van - al dan niet wettelijk voorgeschreven - bestaande interne overlegstructuren, zoals Ondernemingsraad én diverse commissies, noch op de eigen verantwoordelijkheid van vakverenigingsleden, die in deze vertegenwoordigende organen zitting hebben.

Wel wordt terwille van de belangenbehartiging van de leden - binnen de algemene beleidslijn van de bond - beoogd deze vakverenigingsleden ondersteunend en kritisch te begeleiden in hun desbetreffende taakvervulling.

Faciliteiten

Op basis van doelstelling en uitgangspunten krijgt de vakvereniging binnen de grenzen van de mogelijkheden de navolgende faciliteiten ten behoeve van het bedrijvenwerk:

a. Contacten

Contacten tussen de voorzitter c.q. het daartoe aangewezen bestuurslid van de bedrijfsledengroep en OR-leden kan plaatsvinden binnen werktijd.

Contacten tussen de voorzitter van de bedrijfsledengroep en zijn bezoldigde bestuurder kan in dringende gevallen binnen werktijd plaatsvinden, voor zover het werk dit toelaat, na voorafgaande afspraak met de bedrijfsleiding.

Contacten in groepsverband, zoals vergaderingen en dergelijke alsmede contacten met individuele leden hebben plaats buiten werktijd.



b. Vergaderruimte

Ten behoeve van de onder a. bedoelde contacten zal zo mogelijk ruimte beschikbaar worden gesteld.

c. Tijd

Ten behoeve van het bedrijvenwerk worden de voorzitter en de bestuursleden van de bedrijfsledengroep gezamenlijk ca. 1 uur per lid van de vakvereniging per contractjaar beschikbaar gesteld.

In het algemeen wordt werkonderbreking toegestaan voor die activiteiten, die redelijkerwijze niet buiten werktijd kunnen geschieden. De vakvereniging doet jaarlijks opgave van het aantal leden, dat zij in de onderneming telt.

d. Communicatiemiddelen

Voor het verstrekken van feitelijke en zakelijke informatie zoals convocaties voor vergaderingen, wordt de bedrijfsledengroep een publicatiebord ter beschikking gesteld.

e. Bescherming

De voorzitter en bestuursleden van een bedrijfsledengroep zullen in verband met het enkele feit, dat zij deze functie bekleden, niet in hun positie als werknemer worden benadeeld, terwijl de werkgever overigens met betrekking tot al hetgeen samenhangt met de arbeidsovereenkomst of met de beëindiging daarvan dezelfde zorgvuldigheid zal betrachten als ten aanzien van alle bij hem in dienst zijnde werknemers.

De werknemer, die bovengenoemde functie in een bedrijfsledengroep vervult, en die stelt dat ten opzichte van hem in strijd zou zijn gehandeld met bovengenoemd beginsel, heeft de plicht de gronden voor zijn standpunt aan te tonen.

f. Vakbondsscholing

Op verzoek van de vakvereniging zal de voorzitter en de bestuursleden van de bedrijfsledengroep in redelijkheid en voor zover het werk dit toelaat vrijaf worden verleend met behoud van salaris voor het volgen van vakbondsscholing.

g. Vakorganisaties kunnen zich desgewenst tijdens het cao-overleg laten vergezellen door een bedrijfskaderlid.

Deze faciliteiten gelden alleen in normale situaties en voor zover werkgever door de vakvereniging op de hoogte wordt gehouden van de namen van de voorzitter en de bestuursledengroep, alsmede van de degenen, die voor bepaalde contacten zijn aangewezen.

h. Vakbondscontributie.

Door cao partijen is over de vakbondscontributie een tweedelig afspraak gemaakt:

* De leden van de vakorganisatie kunnen voor de duur van deze cao gebruikmaken van de mogelijkheid van de fiscale tegemoetkoming van de kosten voor het lidmaatschap van een vakorganisatie. Deze mogelijkheid wordt zo lang en voor zover dit wettelijk mogelijk is, verlengd.

* Indien door de individuele werknemer aan de hiervoor genoemde aanspraak invulling wordt gegeven dan kan deze werknemer, op basis van declaratie, in aanmerking voor de



volledige vergoeding van het geldende lidmaatschapsbedrag van de betreffende vakorganisatie. Het initiatief om hiervoor in aanmerking te komen ligt bij de werknemer.

II. Fusie, reorganisatie en sluiting

In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusie gedragsregels en het Ondernemingsraadreglement dient de werkgever die overweegt:

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

Daarbij zal de werkgever, zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakvereniging, de Ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen.

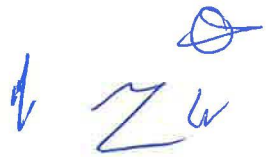
Aansluitend hierop zal de werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen bespreken met de vakvereniging en met de Ondernemingsraad.

III. Werkgelegenheid en vacaturemelding

1. a. De werkgever streeft naar continuïteit van de arbeidsverhoudingen met zijn werknemers, en zal aandacht besteden aan de kwalitatieve en kwantitatieve aspecten van de werkgelegenheid.
- b. Werkgever zal tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers, die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn respectievelijk tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met een ingestelde Ondernemingsraad en de vakvereniging. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan eerder genoemde omstandigheden.
- c. De werkgever zal de vakvereniging minimaal twee keer per jaar informeren omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij zullen met name ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid ter sprake komen, waarbij zowel aandacht zal worden gegeven aan het te verwachten aantal arbeidsplaatsen als aan de afwijkingen ten opzichte van eerder uitgesproken verwachtingen.

Meer specifiek zullen in deze periodieke besprekingen de volgende onderwerpen aan de orde komen:

- om-, her- en bijscholing;
 - technologische veranderingen;
 - problematiek rond verzuim van werknemers;
 - het gebruik van inleenkrachten.
- d. Indien zich ontwikkelingen voordoen die zullen leiden tot aanmerkelijke inkrimping van het aantal arbeidsplaatsen en mogelijk collectief ontslag, dan zal de werkgever de vakvereniging tijdig uitnodigen tot het overleg als bedoeld onder b., een en ander onverlet latende de mogelijkheid om partijen op bedrijfstakniveau bij dit overleg te betrekken.



2. Werkgever zal alle voorkomende, extern te vervullen vacatures melden bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) en deze na vervulling afmelden. Ingeval het vacatures van tijdelijke aard betreft, waarin het CWI niet op passende wijze kan voorzien, zal de werkgever over deze dringende gevallen een beroep kunnen doen op een uitzendbureau dat in het bezit is van de daartoe wettelijk vereiste vergunning. In dat geval zal werkgever hiervan tevens kennisgeven aan de Ondernemingsraad en aan de vakvereniging. Het beleid van werkgever is erop gericht om het gebruik van uitzendkrachten zoveel als mogelijk is te beperken.
3. De werkgever zal geen bedrijfseigen werkzaamheden uitbesteden zonder instemming van de vakverenigingen.

IV. Arbeidsgehandicapten en Wajong

De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling van werknemers zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. Werkgever zal er naar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.

Partijen zijn overeengekomen dat werkgever zich mede op basis van de resultaten van het SIW-onderzoek, inspant voor het plaatsen van een jongere werknemer met een handicap (Wajonger) voor de duur van 1.600 uur.

V. Opleiding

1. Scholing/Employability

- a. Binnen de onderneming wordt een scholingsplan vastgesteld. Het scholingsplan zal met de Ondernemingsraad worden besproken. In dit scholingsplan wordt enerzijds geïnventariseerd wat het scholingsniveau van het huidige werknemersbestand is en welke verwachtingen bestaan ten aanzien van het gevraagde opleidingsniveau op middellange termijn en wordt anderzijds aangegeven langs welke weg(en) de gewenste situatie kan worden bereikt.
- b. Werknemers worden in de gelegenheid gesteld zich aan te melden voor bedrijfs- en/of functiegerichte opleidingen die passen binnen het scholingsplan. Om initiatieven daartoe te stimuleren worden werknemers geïnformeerd over de hoofdlijnen van het scholingsplan. Degenen die een functiegerichte opleiding met succes afronden ontvangen een bonus van € 454,- netto. De opleiding moet ten minste voldoen aan 200 school- of opleidingsuren en/of een door het opleidingsinstituut opgegeven individuele studiebelasting van minimaal 200 uren. Deze vergoeding geldt niet voor medewerkers die uit hoofde van Management Development een opleiding volgen.
- c. Er wordt een plan gemaakt om voor alle medewerkers POP's te maken. In 2008 zal begonnen worden met de leeftijdsgroep 50 + en met specifieke afdelingen waar de noodzaak tot opfrissing van de kennis en vaardigheden op korte termijn nodig is. Hierbij gaat het niet alleen om functie specifieke kennis, maar wordt ook gelet op kennis die nodig is voor toekomstig (in- of extern) employment.
- d. Werkgever en vakbonden houden overleg over het scholingsbeleid binnen de onderneming. Met in acht name van het gestelde in de leden 1 en 2 van deze bijlage zal werkgever in overleg met de ondernemingsraad ten behoeve van de uitvoering van het scholingsplan een regeling vaststellen. (onder andere de studiekostenregeling).

2. Erkennen van Verworven Competenties (EVC)

De werkgever staat positief ten opzichte van erkenning van verworven competenties. In overleg met VAPRO-deskundigen zal gekeken worden naar de toepassingsmogelijkheden binnen Helvoet. Daarna kan er een onderzoek naar scholingsbehoeften onder werknemers plaatsvinden, die andere toepassingsmogelijkheden van EVC kan opleveren.

3. Scholingsproject kunststoffen

Teneinde de inzetbaarheid van medewerkers te vergroten, wordt in mei 2010 in de afdeling Kunststoffen gestart met onder andere:

- het project verwerven van ervaringscertificaten;
- werkplaatsanalyses;
- basisopleiding Vapro.

VI. Werkgelegenheid en specifieke doelgroepen

De werkgever zal medewerking verlenen aan initiatieven van het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) om te komen tot een taakstellend werkplan met betrekking tot het terugdringen van de werkloosheid onder etnische minderheden.

VII. Regeling vergoeding kosten BHV-diploma

Een medewerker die geplaatst is op de zogenaamde BHV-lijst houdt zijn diploma geldig door middel van het intern / extern (door het bedrijf georganiseerd) volgen van een basisopleiding - twee (2) dagen bij aanvang - en een bijscholingstraining - een (1) dag per kalenderjaar.

Vergoedingen

Voor de opleiding / training gelden de volgende vergoedingen:

- a. vergoeding van de eventueel gemaakte reiskosten naar het bedrijf op basis van de OH-regeling;
- b. een vaste vergoeding van € 193,- bruto per kalenderjaar. De vergoeding wordt in aan het eind van het kalenderjaar betaalbaar gesteld;
- c. de vergoeding van extra gemaakte uren, bijvoorbeeld ten behoeve van oefeningen, op basis van 100 %.

Ploegendienst

De uren, die noodzakelijk zijn om de BHV opleiding te volgen en / of het BHV-diploma geldig te houden zijn voor rekening van het bedrijf.

VIII. Aanpassing arbeidsduur

1. Een verzoek van de werknemer tot aanpassing van zijn arbeidsduur wordt behandeld conform de Wet Aanpassing Arbeidsduur. Wanneer het verzoek van een werknemer tot aanpassing van zijn arbeidsduur wegens zwaarwegende bedrijfsbelangen niet kan worden gehonoreerd zal de werkgever de werknemer schriftelijk en gemotiveerd van dat besluit in kennis stellen. In dat besluit zal de werkgever aangeven welke zwaarwegende bedrijfsbelangen tot afwijzing van het verzoek hebben geleid. De werkgever zal van niet gehonoreerde verzoeken melding doen aan de ondernemingsraad.
2. De werkgever zal, binnen de daartoe bestaande mogelijkheden, het verschijnsel deeltijdarbeid positief benaderen en waar mogelijk bevorderen.

3. Werknemers die in deeltijd zijn gaan werken genieten een voorkeursbehandeling bij het ontstaan of bestaan van voltijd-vacatures, uiteraard wanneer deze werknemers weer in een voltijd-functie willen gaan werken.
4. Roosters voor deeltijdwerknemers worden in onderling overleg vastgesteld.
5. In het organisatiehandboek van Helvoet zal een richtlijn worden opgenomen waarin het algemene beleid ten aanzien van verzoeken tot werken in deeltijd wordt vastgelegd. De richtlijn laat onverlet de wettelijke rechten voor werknemers voortvloeiende uit de komende Wet Aanpassing Arbeidsduur. De richtlijn laat tevens onverlet, dat verzoeken tot werken in deeltijd altijd op individuele basis zullen worden beoordeeld. De vakorganisaties zullen bij het opstellen van de richtlijn worden betrokken.

IX. Overige afspraken

1. Ziektekostenverzekering

Vanaf 1 mei 2010 verstrekt werkgever voor alle medewerkers per maand een nominale bijdrage van € 20,- bruto aan de medewerkers, als tegemoetkoming in de ziektekosten.

2. Vergoeding woon-werkverkeer

De werkgever stelt een vergoeding beschikbaar voor de kosten aan woon-werkverkeer. De vergoeding is gebaseerd op de fiscale ruimte, die totaal gezien niet overschreden kan worden. In de vaststelling is conform de fiscale regelgeving rekening gehouden met vrije dagen en kortdurend ziekteverzuim. De vergoeding is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

aantal werkbare dagen per jaar bedraagt 214;

de afstand die voor vergoeding in aanmerking komt ligt tussen de 10 en 30 km enkele reis en geldt dan vice versa;

- de afstand wordt vastgesteld op basis van het reizen van postcode naar postcode met de kortste afstand, op 1 decimaal nauwkeurig;
- de vergoeding bedraagt € 0,11 per kilometer;
- bij afwezigheid langer dan 4 weken wordt de vergoeding gestopt.

Voor samen rijden geldt dat er een toeslag wordt gegeven op de in aanmerking komende kilometers van € 0,06.

X. Werkdruk

Het onderwerp werkdruk is structureel onderdeel van het Periodiek Arbeidsgeneeskundig Onderzoek (PAGO). De resultaten worden besproken met de OR (in de Arbo/milieucommissie) en in het overleg met de bonden.

XI. Protocol afspraken gedurende de looptijd van de cao

1. Per 1 mei 2016 zijn partijen overeengekomen de over te gaan naar de cao voor de Kunststof en Rubberindustrie (KRI). In dit kader spreken cao partijen af dat de werknemer die op 1 mei 2016 een arbeidsovereenkomst met Helvoet heeft zijn huidige arbeidsvoorwaarden zoals vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst behoudt. Indien en voor zover van toepassing wordt daarna de loonontwikkeling van de cao KRI gevolgd. Partijen spreken ook af dat indien en voor zover er in combinatie met de loonsverhoging ook sprake is van het inleveren van bijvoorbeeld dagen en/of uren dan niet alleen de loonsverhoging wordt toegepast maar ook op basis van redelijkheid en billijkheid de dagen en/of uren naar evenredigheid worden ingeleverd. De als gevolg hiervan voor de

werknemer van Helvoet te maken aanvullende afspraken worden alsdan in overleg met de vakorganisaties gemaakt.

Voor werknemers die na 1 mei 2016 in dienst van werkgever komt zijn de arbeidsvoorwaarden van de cao KRI van toepassing.

2. WGA-premie. De WGA- premie komt, voor de duur van deze cao, geheel voor rekening van de werkgever.
3. Solidariteitsfonds. Werkgever stelt een bijdrage van € 2.500,- ter beschikking voor een door de bonden aan te leveren project. Na vaststelling en goedkeuring van dit project zal hierover in het periodiek overleg worden gerapporteerd betreffende de bestemming van de bijdrage e.d.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

Bijlage IV: Sanctiebepalingen bij arbeidsongeschiktheidSancties

Indien de werknemer één van de in de onderneming geldende gedragsregels bij arbeidsongeschiktheid zonder geldige reden niet nakomt, doet de bedrijfsarts hiervan mededeling aan de werkgever.

Indien de overtredingen in aard en aantal zo ernstig zijn dat een verdere begeleiding niet meer mogelijk is, deelt de bedrijfsarts dit mede aan de werkgever en staakt de begeleiding.

De werknemer die zonder geldige reden 1 van de in dit protocol vermelde gedragsregels overtreedt, kan door het bedrijf worden geconfronteerd met een sanctie.

Bij een eerste overtreding gedurende een periode van 12 maanden is de werkgever bevoegd de werknemer schriftelijk te waarschuwen.

Bij elke volgende overtreding van deze gedragsregels in een periode van 12 maanden is de werkgever bevoegd:

- bij de 2e overtreding een half dagloon in te houden;
- bij een 3e overtreding een dagloon in te houden;
- bij een 4e overtreding twee dagen loon in te houden;
- bij een 5e en volgende overtreding drie dagen loon in te houden.

Indien de werknemer in het kader van hetzelfde ziektegeval meer dan 2 keer zonder geldige reden weigert gehoor te geven aan een oproep van de bedrijfsarts of indien hij weigert mee te werken aan de uitvoering van het hervattingsplan c.q. re-integratieplan, is de werkgever gerechtigd de loondoorbetaling te staken totdat de werknemer zich weer aan de regels houdt.

Een voornemen tot een sanctiebesluit zal schriftelijk gemotiveerd aan de betrokken medewerker worden medegedeeld. Deze krijgt 3 dagen de tijd hier schriftelijk of mondeling op te reageren; na de reactie van de werknemer c.q. na het verstrijken van de termijn deelt de werkgever zijn besluit mede aan de werknemer.

Inzage en correctierecht

Iedere werknemer, zijn gemachtigde of zijn wettelijke vertegenwoordiger kan de gegevens van zijn dossier inzien. Dat geldt ook voor de medische gegevens. In bepaalde gevallen kan echter een voorbehoud worden gemaakt en wordt doorverwezen naar de huisarts. Het recht geldt niet als inzage een lopend onderzoek naar misbruik of fraude zou belemmeren.

De inzage is kosteloos; voor afschriften wordt een vergoeding gevraagd.

Het correctierecht houdt in, dat u feitelijk onjuiste, onvolledige en niet ter zake doende gegevens kunt laten verbeteren, aanvullen of verwijderen.

Als dat niet wordt toegestaan, krijgt u daarvan binnen 14 dagen bericht met opgave van redenen.



Bijlage V: Regeling bijzondere salarisschaal A-0

Voor werknemers in functiegroep A-0 als bedoeld in artikel 6 lid 1 d van deze overeenkomst geldt de volledige cao Helvoet exclusief oververdienste (artikel 8 van de cao), exclusief loonsverhogingen conform de cao, echter inclusief 8,3% eindejaarsuitkering (artikel 14 van de cao), 8% vakantietoeslag (met een minimumtoeslag conform artikel 13 lid 1 a van de cao) en ADV-dagen. Het bovenstaande betekent dat ook de bij Helvoet geldende studie-, pensioen- en spaarregelingen voor de betrokken medewerkers van toepassing zijn. Helvoet zal ook ten aanzien van bovenbedoelde medewerkers een actief beleid voeren gericht op doorstroom van personeel.



Handwritten signature or initials in the bottom right corner.