



Collectieve arbeidsovereenkomst

voor

Ecovyst Zeolites B.V.

te

Delfzijl

1 augustus 2023 tot 1 augustus 2025

© 2023. Cao-partijen en AAVN.

Niets uit deze uitgave mag worden veeveelvoudigd 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 schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao en van Werkgeversvereniging AAVN te Den Haag.

INHOUD

<i>Artikel</i>	<i>Omschrijving</i>	<i>Blz</i>
1	Definities	5
2	Algemene verplichtingen van de werkgever	6
3	Algemene verplichtingen van de werknemer	7
4	Algemene verplichtingen van de vakorganisaties	8
5	Indiensttreding	9
6	Ontslag	10
7	Dienstrooster en arbeidsduur	11
8	Functiegroepen en salarisschalen	12
9	Toepassing van de salarisschalen	13
10	Toeslag voor het werken in ploegen	14
11	Overwerk	16
12	Consignatie	17
13	Bereikbaarheidsdienst via mobiele telefoon	18
14	Verzuimuren	19
15	Waarnemingstoeslag	20
16	Zon- en feestdagen en roostervrije dagen	21
17	Geoorloofd verzuim	22
18	Vakantie	24
19	Arbeitsduurverkorting	26
20	Vakantietoeslag	27
21	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	28
22	Uitkering bij overlijden	30
23	Pensioen	31
24	Ongevallenverzekering	32
25	EHBO-regelingen	33
26	Tegemoetkoming ziektekosten	34
27	Reiskostenvergoeding	35
28	Regeling koop- en verkoopdagen	36
29	Uitzendkrachten	37
29	Interne regelingen en voorschriften	38
30	Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst	39
Bijlage I	Funcielijst	40
Bijlage II	Salarisschalen	41
Bijlage III	Wet Verbetering Poortwachter	43
Bijlage IV	Generatiepact	44
Bijlage V	Protocolafspraken 2023-2025	46

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

Ecovyst Zeolites B.V. te Delfzijl

als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht

CNV Vakmensen te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst (cao) aangegaan.

Artikel 1

Definities

In deze cao wordt verstaan onder:

- a. werkgever : Ecovyst Zeolites B.V.;
- b. werknemer : de werknemer (m/v) in dienst van de werkgever, van wie de functie is ingedeeld in een van de in bijlage I van deze cao vermelde functiegroepen;
Als op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeidsduur zijn de bepalingen van deze cao zoveel mogelijk, naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing. Als werknemer in de zin van deze cao wordt niet beschouwd de stagiaire of vakantiewerker;
- c. vakorganisaties : de werknemersorganisaties betrokken bij deze cao;
- d. maand : een kalendermaand;
- e. week : een periode van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt aan het begin van de eerste dienst van de cyclus die geldt voor het desbetreffende dienstrooster;
- f. jaar : het kalenderjaar;
- g. dienstrooster : een arbeidsregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden begint en deze beëindigt en eventueel onderbreekt;
- h. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week dat de werknemer gewoonlijk volgens dienstrooster zijn werkzaamheden verricht;
- i. dienst : een dag;
- j. schaalsalaris : het salaris als opgenomen in bijlage II;
- k. maandinkomen : het schaalsalaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 10 lid 1 en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 9 lid 6 sub a en b;
- l. uurloon : 0,58% van het schaalsalaris;
- m. weekend : vanaf de nachtdienst van vrijdag (aanvang 23.00 uur) tot en met de nachtdienst van zondag (eindigt maandag om 07.00 uur);
- n. OR : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;
- o. BW : Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10).

Artikel 2

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever zal geen werknemers in de in bijlage I genoemde functies in dienst nemen of houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze cao bepaalde.
2. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze cao.
3. Als de werkgever gebruik wenst te maken van subsidies van het Europees Sociaal Fonds, loopt de aanvraag via het O&O-fonds voor Ecovyst Zeolites B.V. Het bedrijf verstrekt een vrijwillige bijdrage aan het O&O-fonds voor Ecovyst Zeolites B.V., om deze in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor de publiekrechtelijke cofinanciering.
4. De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en FNV, CNV Vakmensen en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakorganisaties.

Artikel 3

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook als geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is verplicht alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze in redelijkheid van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is verplicht voor wat zijn dienst- en pauzetijd betreft, de bepalingen van het op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige dienstrooster in acht te nemen.
4. De werknemer is verplicht ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze cao in acht neemt.
5. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid, reinheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en verplicht tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
6. Het is de werknemer verboden zonder schriftelijke toestemming van de werkgever enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren.
7. De werknemer is verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem gedurende zijn arbeidsovereenkomst bekend wordt, zoals bijvoorbeeld over de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan, de producten en de productenvolumen. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
8. De werknemer is verplicht zich, indien de werkgever dit wenst, te laten keuren door een door de werkgever aan te wijzen arts, één en ander conform de wet op de Medische Keuring.
9. De werknemer die het voornemen heeft een verbintenis als genoemd in artikel 670 lid 5 BW met de overheid aan te gaan, heeft daarvoor de schriftelijke toestemming van de werkgever nodig.
10. De werknemer is verplicht een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarin deze cao van toepassing wordt verklaard.

Artikel 4

Algemene verplichtingen van de vakorganisaties

1. De vakorganisaties verplichten zich deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De vakorganisaties verbinden zich gedurende de looptijd van deze cao nakoming van deze overeenkomst door hun leden te bevorderen en geen enkele actie te voeren of te bevorderen, die beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst.
3. De vakorganisaties verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen, waarin deze cao van toepassing wordt verklaard.

Artikel 5

Indiensttreding

1. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk een andere regeling wordt getroffen. Bij een arbeidsovereenkomst voor 6 maanden of minder geldt geen proeftijd.
2. Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan:
 - a. voor onbepaalde tijd
 - b. voor een bepaalde tijdsduur.Als in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

Artikel 6

Ontslag

1. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer. Opzegging dient altijd schriftelijk plaats te vinden door middel van een brief aan de andere partij. Opzegging dient altijd te gebeuren tegen het einde van de kalendermaand. Bij opzegging dienen de voor opzegging geldende regels en termijnen in acht te worden genomen. De opzegtermijn voor de werknemer bedraagt met inachtneming van het bepaalde in artikel 672 lid 6 jo. en lid 3 BW twee maanden en de opzegtermijn voor de werkgever bedraagt vier maanden. De hiervoor gestelde regels en termijnen gelden niet indien de opzegging plaatsvindt vanwege een dringende reden als bedoeld in artikel 678 BW (ontslag op staande voet).
2. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
3. Op een dienstverband voor onbepaalde tijd, dat is aangegaan met een werknemer voor wie de hierboven bedoelde AOW-datum reeds is verstreken, zijn lid 1 van dit artikel (opzeggingstermijnen) en artikel 670 BW lid 1 (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) niet van toepassing. De opzeggingstermijn blijft echter tenminste een maand.
4. Een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijdsduur eindigt op het tijdstip genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
Werkgever zal de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een half jaar of langer, uiterlijk een maand voordat de betreffende arbeidsovereenkomst afloopt, schriftelijk informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 7

Dienstrooster en arbeidsduur

1. De werknemer werkt volgens een van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster, dat een periode van een week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week;
 - b. een tweeploegendienstrooster, dat een periode van twee aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week;
 - c. een drieploegendienstrooster, dat een periode van drie aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week;
 - d. een vier/vijfploegendienst van op jaarbasis gemiddeld 36 uur per week netto-effectief;
 - e. een vijfploegendienstrooster dat in een tijdvak van 52 weken 220 diensten bruto aangeeft (inclusief 8 terugkomuren). Deze terugkomuren, die worden gebruikt voor training en opleiding, worden in beginsel in blokken van 4 uren ingeroosterd, tenzij in overleg met de OR anders wordt overeengekomen. Werkgever heeft het recht nog 1 extra dienst (8 terugkomuren) in te plannen. In dat geval zullen de terugkomuren tegen 100% van het uurloon aan de werknemer worden vergoed. Hierbij zijn de bepalingen over extra opkomst en sprongtoeslag niet van toepassing.
 - f. Een flexibele vijfploegenrooster (labrooster), dat een periode van vijf aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 33,6 uur per week.
 - g. als in de onderneming daar behoefte aan bestaat, kan de directie in overleg met de vakverenigingen, ook andere dan de voornoemde soorten dienstroosters invoeren.
2. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een kwartier of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
3.
 - a. In dagdienst wordt gewoonlijk gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 7.00 en 18.00 uur. Binnen deze tijdstippen moet 8 uur worden gewerkt. De lunchtijd is bepaald op een half uur en is geen werktijd. Op 5 december, 24 december en 31 december is deze werktijd een uur korter.
 - b. In tweeploegendienst wordt gewoonlijk op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers in een ochtend- en een middagdienst kunnen worden ingedeeld.
 - c. In drieploegendienst wordt gewoonlijk op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld.
 - d. In vier/vijfploegendienst wordt gewoonlijk op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst, middagdienst en nachtdienst zijn ingedeeld, onderbroken door roostervrije diensten.
 - e. In het flexibele vijfploegenrooster wordt gewoonlijk op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst en middagdienst zijn ingedeeld en zo nodig schuiven naar de nachtdienst, onderbroken door roostervrije diensten.
 - f. De lunchtijd van 30 minuten is bij de onder artikel 7 lid 3 sub b, c en d gewerkte diensten in deze tijd inbegrepen en behoort tot de gewerkte tijd.
4. De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. De dienstroosters zijn opgenomen in HHR 41.
5. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de OR.

Artikel 8

Functiegroepen en salarisschalen

1. a. De functies van de werknemers zijn op basis van functiewaardering (ORBA) ingedeeld in functiegroepen, die in bijlage I van deze cao zijn opgenomen.
b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze cao.
2. Iedere werknemer krijgt schriftelijk mededeling van de functiegroep, waarin zijn functie is ingedeeld en het daarbij behorende schaalsalaris.
3. Als een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de in de onderneming geldende bezwaar- en beroepsprocedure, zoals opgenomen in het huishoudelijk reglement (HHR38).

Artikel 9

Toepassing van de salarisschalen

1. De werknemer wordt bij indiensttreding ingeschaald in de salarisschaal behorende bij de functiegroep waarin zijn functie valt. Elke schaal bestaat uit een aanvangssalaris (minimum) en een eindsalaris (maximum).
2. De werknemer, die bij zijn indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van zijn functie zijn vereist, kan gedurende de proeftijd in een lagere functiegroep of lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met zijn functie overeenkomt.
3. Herziening van het salaris vindt eenmaal per jaar op 1 januari plaats. Deze herziening bestaat uit toekenning van 2,5% van het voor de werknemer geldende actuele salaris. Een en ander totdat het maximum van de salarisschaal is bereikt.
Als indiensttreding na 30 juni van enig jaar plaatsvindt, bestaat de herziening van het salaris op 1 januari daaropvolgend uit toekenning van 1,25% van het voor de werknemer geldende actuele salaris.
4. Als de werknemer wordt overgeplaatst naar een functie in een hogere salarisgroep dan wordt met ingang van de eerste van de maand volgend op zijn overplaatsing zijn salaris ingeschaald in de salarisschaal behorende bij de nieuwe functiegroep. De verhoging ten gevolge van de hogere inschaling bedraagt 2,5% van het actuele salaris.
5. De werknemer, die met het oog op een overplaatsing naar een hogere functiegroep of hogere salarisschaal in de gelegenheid wordt gesteld een leertijd door te maken, kan gedurende deze leertijd geen aanspraak maken op een hogere salariëring dan die welke behoort bij de functie die hij laatstelijk voor de overplaatsing vervulde. De duur van de leertijd bedraagt 3 maanden en kan in onderling overleg met maximaal 3 maanden worden verlengd.
6.
 - a. De werknemer die op eigen verzoek of door eigen toedoen in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, wordt met ingang van de eerst komende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld. In dat geval wordt er geen persoonlijke toeslag toegekend ter compensatie van het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris.
 - b. De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden of op verzoek van werkgever in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, wordt met ingang van de eerst komende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld. Als de indeling leidt tot een lager salaris wordt het verschil tussen het oude en nieuwe salaris omgezet in een persoonlijke toeslag.
 - c. Werkgever en werknemer kunnen in het kader van het Duurzame Inzetbaarheidsbeleid (DI-beleid) overeenkomen dat de werknemer binnen het bedrijf in een andere functie wordt geplaatst. Als de nieuwe functie lager is ingeschaald dan de oude functie (demotie), zal aan de werknemer een persoonlijke toeslag worden toegekend die gelijk is aan het verschil tussen het oude salaris en het nieuwe salaris. In deze situatie kan werkgever tevens besluiten om afbouw van de persoonlijke toeslag achterwege te laten.

Artikel 10

Toeslag voor het werken in ploegen

1. Voor geregelde arbeid in ploegendiensten wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt voor:
 - tweeploegendienst : 12½%
 - drieploegendienst : 19%
 - vier/vijfploegendienst : 29%
 - vijfploegendienst : 29%
 - flexibele vijfploegendienst : 26%.
2. Bij de invoering van andere ploegendiensten zullen de ploegentoeslagen in overleg met de vakorganisaties worden vastgesteld.
3. Als een werknemer op eigen verzoek of door eigen toedoen niet gedurende een gehele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder lid 1 van dit artikel genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
4. Bij overplaatsing naar een hoger betaald dienstrooster zullen de ploegentoeslagen naar evenredigheid van de diensten in de onderscheiden dienstroosters berekend worden.
5. Het verrichten van arbeid op de aan de eigen dienst voorafgaande of aansluitende en deze dienst overschrijdende uren, wordt uitsluitend beloond volgens de percentages als bedoeld in artikel 11 lid 4.
6. De werknemer in ploegendienst, die door de werkgever wordt overgeplaatst naar een andere ploeg of dienst en de werknemer uit de dagdienst die wordt overgeplaatst naar een ploegendienst, ontvangt daarvoor per overgang een eenmalige toeslag van 129% van het uurloon. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, als de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 2 diensten of meer in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.
7. De werknemer die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, behoudt, afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing verbonden aan zijn oude dienstrooster dan wel van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster gedurende de volgende periode:
 - a. als hij korter dan 3 maanden in ploegendienst heeft gewerkt geldt het bepaalde in lid 3 van dit artikel;
 - b. als hij langer dan 3 maanden maar korter dan 6 maanden in ploegendienst heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende maand;
 - c. als hij langer dan 6 maanden maar korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de daarop volgende maand;
 - d. als hij langer dan 3 jaar maar korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
 - 80% gedurende 1 maand
 - 60% gedurende 1 maand;
 - e. als hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
 - 80% gedurende 2 maanden
 - 60% gedurende 2 maanden
 - 40% gedurende 1 maand
 - 20% gedurende 1 maand.
8. De werknemer die op uitdrukkelijk verzoek van de werkgever van ploegendienst naar dagdienst wordt overgeplaatst, ontvangt vanaf de maand volgend op de overplaatsing gedurende 6 maanden 90% van zijn oorspronkelijke ploegentoeslag.

Vervolgens ontvangt de werknemer:

- 75% van de ploegentoeslag gedurende 1 jaar;
- 50% van de ploegentoeslag gedurende 1 jaar;
- 25% van de ploegentoeslag gedurende 1 jaar.

Het nieuwe salaris, vermeerderd met de (afbouw) ploegentoeslag volgens dit artikellid, bedraagt niet meer dan het salaris, vermeerderd met de oorspronkelijke ploegentoeslag, zoals die voor de werknemer golden in de maand voorafgaand aan de overplaatsing naar dagdienst.

9. Voor de werknemer in ploegendienst, die op een feestdag moet werken, wordt per gewerkt uur een feestdagentoeslag toegekend van 100% van het uurloon. De toeslag voor het werken op feestdagen kan naar keuze van de werknemer worden uitbetaald of in tijd worden opgenomen.

Artikel 11

Overwerk

1. Als overwerk wordt beschouwd al het door de werkgever opgedragen werk, verricht op uren boven de normale arbeidsduur volgens het voor de werknemer geldende dienstrooster. Overschrijdingen van de werktijd van minder dan 15 minuten aansluitend aan de normale werktijd, worden niet als overwerk beschouwd.
2. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen of beperkt, maar het is voor de werknemer verplicht, als de eisen van het bedrijf het naar oordeel van de werkgever noodzakelijk maken.
3. Over het verrichten van overwerk door een groot aantal werknemers of voor langere duur, zal zoveel mogelijk vooraf overleg worden gepleegd met de ondernemingsraad.
4. De vergoeding voor overwerk bedraagt per uur de navolgende percentages van het voor de betrokken werknemer geldende uurloon:
 - 150% voor uren tussen maandag 07.00 uur en vrijdag 23.00 uur;
 - 200% voor uren tussen vrijdag 23.00 uur en maandag 07.00 uur;
 - 250% voor overwerk op de feestdagen.Werken op een roostervrije dag wordt voor de werknemer in de 5-ploegendienst beschouwd als overwerk in het weekend en dus beloond met een toeslag per uur van 200%.
5. De vergoeding voor overwerk als genoemd in lid 4 van dit artikel kan in overleg met de afdelingschef op één van de volgende wijzen geschieden:
 - de gehele vergoeding uit te betalen;
 - de gewerkte uren te compenseren in vervangende vrije tijd en de vergoeding uit te betalen onder aftrek van 100% van het uurloon per uur opgenomen in vrije tijd.Overuren dienen te worden opgenomen binnen 6 maanden nadat het tegoeed is ontstaan.
6. Ingeval een werknemer in opdracht of op verzoek daartoe van de werkgever voor het verrichten van arbeid en verplichte opleidingen een extra reis van huis naar het bedrijf moet maken, respectievelijk vaker naar het bedrijf moet komen dan het aantal keren overeenkomend met het vaste rooster, ontvangt hij daarvoor een extra vergoeding van een uurloon per keer.
7. Als tegemoetkoming in de te maken reiskosten, zowel bij de extra reis als bij consignatie wordt een vergoeding op basis van de bestaande reiskostenvergoedingsregeling uitgekeerd.
8. Van overwerk door parttime werknemers is eerst sprake wanneer zij meer uren per dag of meer dagen per week werken dan werknemers, die een volledige dagtaak op alle werkdagen waarop als regel gewerkt wordt, vervullen. Eveneens is van overwerk sprake in geval van arbeid op uren die buiten de normale werktijden van de werknemers uit een vergelijkbare categorie, die een volledige dagtaak verrichten, vallen. Wanneer de parttime werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft, maar binnen het dienstrooster van een voltijd werknemer blijft, wordt over deze meeruren een toeslag van 24% van het uurloon betaald.
9. De bepalingen over overwerk, met uitzondering van lid 7 van dit artikel, zijn niet van toepassing op de functies in groep J, K en L.

Artikel 12

Consignatie

1. De werknemer die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt daarvoor per dag op maandag tot en met vrijdag 0,5%, op zaterdagen en zondagen 2,5% en op feestdagen 3% van zijn schaalsalaris.
2. Als de werknemer arbeidsongeschikt is, kan hij niet geconsigneerd zijn.
3. Een consignatieperiode duurt 24 uur en begint op het tijdstip waarop de dagdienst begint, dit is om 08.00 uur.
4. Van de geconsigneerde werknemer wordt verwacht dat hij binnen één uur na een oproep op het terrein van Ecovyst Zeolites B.V. kan zijn. Hij kan zich vooraf telefonisch overtuigen van de noodzaak om binnen deze periode aanwezig te moeten zijn.
5. Per oproep, die resulteert in het bezoeken van de fabriek wordt een vergoeding gegeven ter grootte van het aantal kilometers van de woon-werk afstand maal het geldende tarief per kilometer, ongeacht waar de werknemer zich bevindt op het moment van de oproep.
6. Er worden geen andere vergoedingen gegeven voor tijdens de consignatie gemaakte kosten.
7. Het is de verantwoordelijkheid van het afdelingshoofd een vervanger aan te wijzen voor de arbeidsongeschikte werknemer die volgens het rooster geconsigneerd is.
8. In geval van arbeidsongeschiktheid gedurende een consignatieperiode, wordt de vervanging onderling geregeld. Bij langdurige arbeidsongeschiktheid wordt het schema aangepast en worden de consignatietoelagen herberekend voor de overgebleven groep.
9. De werknemer van 50 jaar of ouder kan niet verplicht worden geconsigneerd te zijn.

Artikel 13

Bereikbaarheidsdienst via mobiele telefoon

1. Van de werknemer die bereikbaarheidsdienst via een mobiele telefoon heeft, wordt verwacht dat hij deze telefoon stand-by heeft staan, met uitzondering van verlof- en vakantiedagen en bij langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid.
2. Als herhaaldelijk blijkt dat een werknemer niet bereikbaar is via de mobiele telefoon zal overleg gepleegd worden hoe dit verbeterd kan worden. Als de bereikbaarheid niet verbetert, zal nog eens overlegd worden. Wanneer ook dan nog geen verbetering van de bereikbaarheid optreedt, kan het bedrijf besluiten de bereikbaarheid door middel van een mobiele telefoon voor de betreffende werknemer op te heffen.
3. Indien gewenst, zal de werknemer die bereikbaarheidsdienst heeft zo spoedig als redelijkerwijs mogelijk is naar de plant komen. In dit geval ontvangt de betrokken werknemer in principe een reiskostenvergoeding voor dienstreizen (artikel 27 lid 2) alsof hij vanaf zijn huisadres naar de plant komt. Als de komst naar de plant dermate urgent is dat het niet wenselijk is dat de telefonisch geconsigneerde zijn activiteiten eerst normaal afrondt en eerst naar zijn huisadres zou gaan, kunnen extra reiskosten vergoed worden. Deze extra reiskostenvergoeding dient vooraf goedgekeurd te worden door de MT-geconsigneerde.
4. De werkgever stelt aan de werknemer die bereikbaarheidsdienst via een mobiele telefoon heeft, een mobiele telefoon of een smartphone ter beschikking.
5. Per consultatie wordt een vergoeding betaald van € 26,- bruto. Uitbetaling geschiedt op basis van de lijst 'Telefonische oproeplijst.xls' zoals omschreven in het huishoudelijk reglement artikel HHR 10 consignatie/bereikbaarheid revisie 2 en de door de werknemer ingevulde tijdslijst.
6. Voor het stand-by hebben van de mobiele telefoon als omschreven in het huishoudelijk reglement artikel HH 95/10 consignatie/bereikbaarheid wordt maandelijks een vaste vergoeding van 2,0% van het schaalsalaris plus een eventuele persoonlijke toeslag uitbetaald.
7. Er worden geen andere vergoedingen gegeven voor tijdens de telefonische bereikbaarheid gemaakte kosten, tenzij vooraf overeengekomen met de MT-geconsigneerde.

Artikel 14

Verzuimuren

1. Als een werknemer in dagdienst buiten dienstrooster en boven de normale arbeidsduur arbeid heeft verricht na 22.00 uur, worden hem ter verzekering van voldoende nachtrust in zijn eerstvolgende dienst, mits deze binnen 24 uur aanvangt, evenveel roosteruren vrijaf gegeven, als hij na 22.00 uur arbeid heeft verricht.
2. Afhankelijk van de situatie worden deze uren verstrekt of met ingang van de aanvang van zijn normale dienst of na beëindiging van het werk, waarvoor hij opgeroepen is en deze beëindiging in zijn normale dienst valt of gedurende de laatste uren van zijn normale dienst.
3. Als een werknemer deze uren niet wil opnemen, worden zij in het geheel niet gegeven.
4. De werknemer kan geen recht op verzuimuren doen gelden, als het overwerk na 04.00 uur is begonnen.

Artikel 15

Waarnemingstoeslag

De werknemer, die in opdracht van de werkgever een functie tijdelijk waarneemt, gedurende een aaneengesloten periode van minimaal 4 uur, die in een hogere functiegroep is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt gedurende de gehele periode van waarneming een toeslag van 5%, respectievelijk 10%, respectievelijk 15% van zijn maandinkomen naar gelang de waargenomen functie 1, respectievelijk 2, respectievelijk 3 groepen hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie.

Artikel 16

Zon- en feestdagen en roostervrije dagen

1. Onder feestdagen worden in deze cao verstaan: Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Eerste en Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag en de beide kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag en eenmaal in de vijf jaar de door de overheid aangewezen dag ter viering van de nationale bevrijding.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de overige artikelen van deze cao worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten, aanvangende om 23.00 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag en eindigende om 23.00 uur op de feestdag zelf, tenzij anders aangegeven.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt door werknemers in dagdienst en twee- en drieploegendienst.
4. Op een roostervrije dag wordt met behoud van inkomen niet gewerkt.

Artikel 17

Geoorloofd verzuim

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Het recht bestaat in ieder geval:
 - a. gedurende de bevalling van de echtgenote. Na de bevalling van de echtgenote heeft de werknemer recht op wettelijk geboorteverlof van eenmaal het aantal contractuele werkuren per week, op te nemen binnen 4 weken na de bevalling van de echtgenote. Na opname van het wettelijk geboorteverlof heeft de werknemer recht op maximaal 5 volle weken wettelijk aanvullend geboorteverlof, op te nemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Gedurende het aanvullend geboorteverlof ontvangt de werknemer van UWV (via de werkgever) een uitkering ter hoogte van 70% van zijn (maximum) dagloon. Werkgever vult deze uitkering aan tot 100% van zijn actuele dagloon;
 - b. gedurende de halve dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap.
 - c. gedurende de dag of dienst bij huwelijk van een van zijn kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;
 - d. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie: bij overlijden en begrafenis/crematie van de echtgenote of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer;
 - e. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van een van zijn ouders, schoonouders, eigen of pleegkinderen (voor zover deze niet inwonend zijn) of aangehuwde kinderen, met een maximum van in totaal 3 dagen;
 - f. gedurende de dag of dienst op de dag van de begrafenis/crematie van grootouders, grootouders van de echtgenote, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters;
 - g. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Als de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats. Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
 - h. gedurende de voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist benodigde tijd, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats;
 - i. gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onmiddellijk een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats.
2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:
 - a. gedurende de dag of dienst bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - b. gedurende de dag of dienst bij 25- en 40-jarige huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer;
 - c. gedurende de dag of dienst bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van zijn ouders, schoonouders of grootouders;
 - d. gedurende één dag of dienst maximaal eenmaal per kalenderjaar bij verhuizing van de werknemer.
3. Waar in dit artikel gesproken wordt van echtgenoot/echtgenote, is mede bedoeld de geregistreerde partner of de partner waarmee de werknemer samenwoont, mits de werkgever hiervan in kennis is gesteld.

4. Als niet uitdrukkelijk anders is bepaald, worden dagen die door de werkgever vrij worden gegeven als studieverlof, beschouwd als geoorloofd verzuim.
5. Buiten de in dit artikel genoemde gevallen kan de werkgever de werknemer op diens verzoek verlof met (of zonder) behoud van maandinkomen verlenen, als persoonlijke omstandigheden van dringende aard dit naar oordeel van de werkgever rechtvaardigen.

Artikel 18

Vakantie

1. *Vakantiejaar*
Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
2. *Duur van de vakantie*
 - a. Per vol vakantiejaar dienstverband heeft de werknemer recht op vakantie met behoud van salaris gedurende 20 dagen of diensten.
 - b. Daarboven heeft de werknemer recht op 4 bovenwettelijke dagen of diensten vakantie.
3. *Deel van het vakantiejaar*
De werknemer die een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft voor elke maand dienstverband recht op een evenredig deel van de in lid 2 van dit artikel genoemde vakantie.
4. *Tijdstip van de vakantie*
 - a. De vakantie wordt gedurende 2 kalenderweken aaneengesloten en voor het overige in de vorm van snipperdagen genoten. Alleen als daar door het afdelingshoofd toestemming voor is gegeven, kan van deze regel worden afgeweken.
 - b. De aaneengesloten vakantie wordt als regel gegeven in de periode van 1 mei tot 1 oktober, op het door de werkgever na overleg met de werknemer vast te stellen tijdstip. Als de werkgever van oordeel is, dat het in het belang van het bedrijf is, zal de aaneengesloten vakantie collectief worden genoten op het door de werkgever in overleg met de werknemers vast te stellen tijdstip. De werknemer is verplicht deze vakantie op te nemen en het daarvoor benodigde aantal vakantiedagen of diensten te reserveren.
 - c. Als de aaneengesloten vakantie samenvalt met een feestdag of roostervrije dag als bedoeld in artikel 16 waarop vrijaf met behoud van salaris wordt gegeven, zal de aaneengesloten vakantie van de betrokken werknemer dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de werknemer er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snipperdagen toe te nemen of op te nemen.
 - d. Drie snipperdagen kunnen in het begin van elk jaar door de werkgever in overleg met de werknemers worden vastgesteld. De overblijvende vrije snipperdagen worden opgenomen op een tijdstip dat door de werkgever in overleg met de betrokken werknemer wordt vastgesteld.
5. *Niet opgenomen vakantie/verjaring*
Vakantierechten komen te vervallen 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
6. *Het niet verwerven van vakantie gedurende onderbreking van de werkzaamheden*
 - a. De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
 - b. 1. De werknemer verwerft echter wel vakantierechten als hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - a. volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte;
 - b. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - c. het opnemen van adoptieverlof
 - d. het anders dan voor eerste oefening als dienstplichtige opgeroepen zijn voor militaire (of vervangende) dienst;
 - e. het opnemen van verlof gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet genoten vakantie;
 - f. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - g. tegen zijn wil - anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid - niet in staat zijn arbeid te verrichten (werktijdvermindering);
 - h. Het genieten van verlof als bedoeld in artikel 643 BW (politiek verlof).

In de onder lid 6 onder b.1.a. en b.1.b. bedoelde gevallen wordt slechts vakantie verworven over de wettelijk vastgestelde periode waarin geen arbeid wordt verricht (artikel 635 lid 4 BW), met dien verstande dat bij arbeidsongeschiktheid als bedoeld onder b.1.a. de tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

Opbouw van vakantie bij volledige arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats als de arbeidsongeschiktheid door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek, waarover de werknemer in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt.

Opbouw van vakantie bij volledige arbeidsongeschiktheid vindt ook niet plaats voor de tijd gedurende welke de werknemer door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd of als hij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht of niet meewerkt aan redelijke voorschriften en maatregelen om passend werk te kunnen verrichten.

2. Als een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld onder lid 6. onder b.1. a. en b. in meer dan een vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
 - c. De niet-leerplichtige werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantie over de tijd die hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.
7. *Samenvallen van vakantie met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht*
- a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen genoemd in lid 6 sub b onder 1 en in artikel 17 lid 1 sub a tot en met i, gelden niet als vakantiedagen. Als één van de genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of snipperdag of -dienst, dient de werknemer dit zo spoedig mogelijk mee te delen aan werkgever.
 - b. Als de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of een snipperdag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld als de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd, dan wel over die dagen een wettelijke uitkering ter zake van ziekte is ontvangen. De werknemer dient de arbeidsongeschiktheid zo spoedig mogelijk mee te delen aan werkgever.
 - c. Als ingevolge het sub 7.a. en 7.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.
8. *Vakantie bij ontslag*
- a. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande, dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
 - b. Als de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een bedrag worden uitbetaald, dat berekend wordt op basis van het maandinkomen. Teveel genoten vakantiedagen worden op overeenkomstige wijze met het maandinkomen verrekend.
 - c. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel vakantiedagen zijn uitbetaald.
9. *Bij vorige werkgever(s) verworven vakantie*
De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever mee te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) heeft verworven, maar nog niet heeft genoten, zodat de werkgever weet op hoeveel onbetaald verlofdagen de werknemer aanspraak kan maken.
10. *Uitvoeringsbepaling*
De werkgever kan bepalen dat de werknemer de aanvraag voor vakantie een bepaalde termijn vóór de gewenste datum moet indienen.

Artikel 19

Arbeidsduurverkorting

1. Met ingang van 1 juli 2011 hebben de werknemers per kalenderjaar recht op arbeidsduurverkorting met behoud van salaris gedurende 15 dagen of diensten, hierna ADV-dagen genoemd.
2. De werknemer werkzaam in de volcontinuïdient heeft geen recht op ADV.
3. De werkgever (afdelingshoofd) heeft het recht de ADV-dagen in overleg met de medewerker in de maand december vast te stellen voor het daarop volgend jaar. Dagen die in december niet in overleg zijn vastgesteld zullen door de werkgever vastgesteld worden.
4. De werkgever heeft het recht - indien de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel noodzakelijk maken - de werknemer alsnog op te dragen op een eerder aangewezen ADV-dag te werken. In dat geval wordt een vervangende ADV-dag aangewezen.
5. Als de werknemer niet gedurende het gehele kalenderjaar heeft gewerkt, verwerft hij een recht op een proportioneel aantal ADV-dagen.
6.
 - a. De werknemer is verplicht zijn ADV-dagen voor het einde van het jaar waarin ADV-dagen zijn verworven, op te nemen.
 - b. ADV-dagen komen te vervallen 6 maanden na afloop van het jaar waarin zij zijn verworven.
7. In geval van arbeidsongeschiktheid op een vastgestelde roostervrije dag bestaat recht op vervangende arbeidsduurverkorting. Als echter de werknemer gedurende een lange periode van arbeidsongeschiktheid verhinderd is arbeid te verrichten vervalt per tijdvak van 1 maand 1 roostervrije dag.
8.
 - a. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende ADV-dagen op te nemen met dien verstande, dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
 - b. Als de werknemer de hem toekomende ADV-dagen niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een bedrag worden uitbetaald, dat berekend wordt op basis van het maandinkomen. Teveel genoten ADV-dagen wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.

Artikel 20

Vakantietoeslag

1. a. Per vol kalenderjaar dienstverband verwerven de werknemers een vakantietoeslag van 8% van 12 x het maandinkomen van de maand mei. Voor gedeelten van een kalenderjaar dienstverband wordt de toeslag naar evenredigheid berekend, in verband waarmee het bepaalde in artikel 19 lid 5 van overeenkomstige toepassing is.
 - b. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juli tot en met 30 juni.
 - c. De aldus vastgestelde vakantietoeslag wordt uiterlijk aan het einde van de maand mei uitbetaald.
2. Bij beëindiging van het dienstverband zal eventueel teveel of te weinig uitbetaalde vakantietoeslag alsnog worden verrekend.
3. Een eventuele vakantietoeslaguitkering op grond van de sociale verzekeringswetten komt in mindering op de door de werkgever verschuldigde vakantietoeslag.

Artikel 21

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Als de werknemer als gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
3. Gedurende de eerste 52 weken van de periode als genoemd in artikel 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
4. Gedurende de tweede 52 weken van de periode als genoemd in artikel 629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen worden doorbetaald. Als de werknemer aantoonbaar en optimaal meewerkt aan activiteiten die overeengekomen zijn in en uitgevoerd worden op basis van het re-integratieplan, zal aanvulling tot 100% plaatsvinden. Van een aantoonbare, optimale inspanning tot re-integratie is sprake bij het volgen van om- en bijscholing, werken op basis van arbeidstherapie of het verrichten van al dan niet aangepast werk. De verplichtingen uit de Wet Verbetering Poortwachter vormen de basis van de afspraken.
5. De in lid 3 en 4 van dit artikel genoemde aanvullingen kunnen nooit leiden tot een hoger maandinkomen dan men bij volledige arbeidsgeschiktheid zou hebben ontvangen. Een eventuele uitkering op grond van een WIA-hiaatverzekering en/of arbeidsongeschiktheidsverzekering zal meegerekend worden in het bepalen van de hoogte van de aanvulling.
6. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het bruto maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
7. De in lid 3 en 4 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt en de loondoorbetaling en aanvullingen worden beëindigd wanneer de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
8. a. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde
 1. loondoorbetaling en aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;
 - zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie.
 2. loonbetaling en aanvulling op te schorten dan wel de aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
 3. aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV / de arbodienst;
 - weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daar van arbeidsongeschikt is geworden;

- misbruik maakt van de voorziening.

Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) niet naleeft.

Nadere uitwerking van het in dit artikellid bepaalde vindt plaats in de in overleg met de ondernemingsraad op te stellen nadere regels en aanwijzingen in verband met ziekte.

- b. Worden de geldende controlevoorschriften en aanwijzingen bij herhaling overtreden, respectievelijk niet opgevolgd ondanks ontvangen waarschuwing, dan kan dit leiden tot ontslag op staande voet wegens dringende reden, zoals bedoeld in artikel 677 en 678 van het BW.
9. Over de Wet Verbetering Poortwachter hebben cao-partijen de in bijlage III opgenomen afspraken gemaakt.

Artikel 22

Uitkering bij overlijden

1. Als een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, conform het gestelde in artikel 674 BW. 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 Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Toeslagenwet.
2. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
 - a. de langstlevende van de echtgenoten of de geregistreerde partners, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden, of degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde;
 - b. als de personen genoemd onder a niet meer in leven zijn: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.
 - c. Als de personen genoemd onder a en b niet meer in leven zijn: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in de kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.
3. Van ongehuwd samenleven als bedoeld onder lid 2a is sprake als twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding is sprake als 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 de huishouding of op andere wijze in elkaars verzorging voorzien en dit aan de werkgever hebben bericht.
4. Onder laatstelijk toekomend salaris wordt in dit verband verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met vakantietoeslag en indien van toepassing ploegentoeslag.
5. De werkgever is geen uitkering verschuldigd, als de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 BW of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in lid 1.

Artikel 23

Pensioen

1. In het bedrijf van de werkgever is een pensioenregeling van kracht, vastgelegd in het pensioenreglement Ecovyst Zeolites. Deelname aan de pensioenregeling is, met inachtneming van het bepaalde in het pensioenreglement Ecovyst Zeolites, voor iedere werknemer verplicht. Het pensioenreglement wordt bij indiensttreding aan de werknemer uitgereikt.
2. De werknemer is een inkomensafhankelijke bijdrage in de pensioenpremie verschuldigd. De werknemersbijdrage bedraagt 3,2% van de pensioengrondslag. De werknemersbijdrage wordt ingehouden bij de maandelijkse salarisbetaling.
3. De werknemer kan voor eigen rekening deelnemen aan de door de werkgever afgesloten verzekering ter dekking van het zogenaamde Anw-hiaat.

Artikel 24

Ongevallenverzekering

Iedere werknemer treedt toe tot de ongevallenverzekering, die bij de onderneming van kracht is. De premie hiervoor komt ten laste van de werknemer en wordt maandelijks op zijn salaris ingehouden. De polisvoorwaarden zullen bij indiensttreding aan de werknemer worden uitgereikt.

Artikel 25

EHBO-regelingen

1. De werknemer, die is aangewezen voor het volgen van een EHBO-studie voor het behalen van een EHBO-diploma en de jaarlijkse verplichte vervollessen, krijgt deze uren vergoed als overwerk als deze uren buiten zijn normale werkrooster vallen. De reiskosten zullen worden vergoed op basis van het dienstreizentarief.
2. *EHBO-vergoeding*
 - a. De werknemer die na zijn indiensttreding bij werkgever het basis EHBO-diploma behaalt, ontvangt na een door hem gedaan schriftelijk verzoek, en onder overlegging van een kopie van het diploma, aan het eind van het kalenderjaar waarin het EHBO-diploma is behaald, een eenmalige vergoeding van € 90,- netto.
 - b. De werknemer die in het bezit is van een geldig EHBO-diploma, ontvangt na een door hem gedaan schriftelijk verzoek en onder overlegging van het bewijs dat hij in het bezit is van een geldig diploma, één keer per twee jaar, met uitzondering van het jaar waarin het diploma is behaald en het daaropvolgende jaar, aan het eind van het jaar een vergoeding van € 90,- netto.
3. *BHV-vergoeding*
 - a. De werknemer die na zijn indiensttreding bij werkgever zijn BHV-certificaat behaalt, ontvangt na overlegging van een kopie van het certificaat, aan het eind van het kalenderjaar waarin het certificaat is behaald een vergoeding van € 20,- netto per jaar.
 - b. De werknemer die in het bezit is van een geldig BHV-certificaat en de door werkgever ingeroosterde verplichte herhalingslessen heeft gevolgd, ontvangt een vergoeding van € 20,- netto per jaar

Artikel 26

Tegemoetkoming ziektekosten

De werknemer ontvangt een tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering van € 15,- bruto per maand.

Artikel 27

Reiskostenvergoeding

1. *Woon-werkverkeer*

Aan de werknemer wordt een vergoeding van de reiskosten van zijn woon-werkverkeer toegekend van € 0,21 per daadwerkelijk gereden kilometer. Met ingang van 1 januari 2024 wordt dit verhoogd naar € 0,23 per daadwerkelijk gereden kilometer. De vergoeding is gemaximeerd op € 8,05 per enkele reis, zijnde de vergoeding bij een enkele reisafstand van 35 km. De vergoeding wordt maandelijks uitbetaald aan de hand van de werkelijke reisdagen woon-werkverkeer in de vorige maand.
2. *Dienstreizen*

Zakelijke reizen (dienstreizen) vinden zoveel mogelijk plaats met het openbaar vervoer (tweede klasse). Als redelijkerwijs geen gebruik gemaakt kan worden van het openbaar vervoer, is het gebruik van een privé auto toegestaan. De vergoeding bij dienstreizen per privé auto bedraagt € 0,35 per kilometer.
3. *Aanvullende regeling reiskostenvergoeding woon-werkverkeer*
 - a. De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het loon of andere beloningscomponenten ter hoogte van de door hem in daarvoor voorafgaande kalenderjaar gemaakte reiskosten die niet op basis van lid 1 van dit artikel worden vergoed.
 - b. De werkgever zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een extra reiskostenvergoeding in het kader van het woon-werkverkeer, gelijk aan het bedrag van de loonsverlaging.
 - c. Om aanspraak te maken op de aanvullende reiskosten dient de werknemer uiterlijk op 31 december van het jaar waarover de reiskostenvergoeding wordt toegekend de werknemersverklaring reiskosten aan de werkgever te overleggen.
 - d. De vergoeding bedraagt maximaal € 0,21 (met ingang van 1 januari 2024: € 0,23) per daadwerkelijk gereden kilometer over de enkele reisafstand woning-werk, voor zover de afstand groter is dan 35 kilometer.
 - f. De reisafstand waarover de werknemer "vervoer vanwege de werkgever" geniet komt niet in aanmerking voor een vrije vergoeding.
 - g. De vergoeding wordt betaald tezamen met de loonbetaling in de maand januari van het volgende kalenderjaar.
 - h. Indien bij controle door de inspecteur der belastingen blijkt dat de vergoeding of een deel van de vergoeding ten onrechte als een vrije vergoeding is aangemerkt en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief rente en boete) voor rekening van de werknemer indien de oorzaak van de naheffing aan de werknemer kan worden verweten.

Artikel 28

Regeling koop- en verkoopdagen

De werknemer heeft de mogelijkheid om per kalenderjaar maximaal 12 dagen van de werkgever te kopen of maximaal 8 dagen aan de werkgever te verkopen tegen de waarde van 8 uren (= 4,64% van het schaalsalaris) per dag. Kopen en verkopen van dagen kan alleen plaatsvinden met wederzijds goedvinden. Opname van gekochte dagen vindt plaats in overleg tussen werknemer en zijn direct leidinggevende.

Artikel 29

Uitzendkrachten

Het algemene beleid van werkgever met betrekking tot uitzendkrachten is dat deze worden ingezet bij piekwerkzaamheden of ter vervanging bij ziekte. Uitzendkrachten worden vanaf de eerste dag van inlening beloond conform de cao voor Ecovyst Zeolites, waarbij voor de definitie van inlenersbeloning (artikel 16 van) de ABU-cao wordt gevolgd.

Artikel 30

Interne regelingen en voorschriften

De werkgever is bevoegd regels en voorschriften vast te stellen ten aanzien van de orde en veiligheid, de arbeid en de arbeidsverhoudingen in het bedrijf.

Artikel 31

Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 augustus 2023 en eindigt op 31 juli 2025 van rechtswege, zonder dat enige opzegging is vereist.

Partij ter ene zijde

Partijen ter andere zijde

Ecovyst Zeolites B.V.

FNV

CNV Vakmensen

Bijlage I

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Ecovyst Zeolites B.V. te Delfzijl

Functionelijst

Groep	ORBA-score van - tot	Functie(s)
B	20-40	Magazijn Medewerker Logistic Ondersteuner
C	40-54	Logistic Medewerker
D	55-69	Logistic Operator
E	70-84	Receptioniste
F	85-105	Operator
G	106-126	Administrative Assistant Allround Operator Mechanical Technician E&I Technician Junior Analist 1e Magazijnmeester
H	127-151	Customer Service Representative Senior Mechanical Technician Preventiemedewerker Lab Technician Senior Operator Accounts Payable/Crediteurenadministrateur
I	152-176	Senior E&I Technician Assistant Operations Controller Assistant Financial Controller Werkvoorbereider Uitvoerder Techniek Uitvoerder Techniek en I verantwoordelijke Hoofd Operator QA Analist Lab Coördinator HSE Engineer
J	177-206	Financial Analyst Production Supervisor Productie Assistent HR Advisor Logistic Supervisor
K	207-236	Maintenance Supervisor Process Engineer Lab Supervisor Engineer E&I Maintenance Engineer Engineer WTB Reliability Engineer
L	237-266	-

De bepalingen over overwerk zijn niet van toepassing op de functies in groep J, K en L.

Bijlage II

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Ecovyst Zeolites B.V. te Delfzijl

Salarisschalen

Ecovyst Zeolites B.V.		
Salarisschalen voor periode 1 augustus 2023 tot en met 31 juli 2024 (verhoging met 8,50% per 1 augustus 2023)		
Salarisgroep	Maandsalarissen (in euro's)	
	Minimum	Maximum
B	2.717	3.086
C	2.777	3.236
D	2.859	3.394
E	2.936	3.540
F	3.025	3.691
G	3.172	3.935
H	3.450	4.337
I	3.756	4.848
J	4.223	5.601
K	4.825	6.551
L	5.521	7.680

Bijlage II

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Ecovyst Zeolites B.V. te Delfzijl

Salarisschalen

Ecovyst Zeolites B.V.		
Salarisschalen voor periode 1 augustus 2024 tot en met 31 juli 2025 (verhoging met 4,50% per 1 augustus 2024)		
Salarisgroep	Maandsalarissen (in euro's)	
	Minimum	Maximum
B	2.839	3.225
C	2.902	3.382
D	2.988	3.546
E	3.068	3.699
F	3.161	3.857
G	3.314	4.112
H	3.605	4.532
I	3.925	5.067
J	4.413	5.853
K	5.042	6.845
L	5.769	8.026

Bijlage III

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Ecovyst Zeolites B.V. te Delfzijl

Wet Verbetering Poortwachter

Met betrekking tot de Wet Verbetering Poortwachter zijn partijen het volgende overeengekomen:

1. Als het UWV bij de behandeling van een aanvraag tot een WIA-uitkering vaststelt dat door de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht en vervolgens beslist dat het tijdvak waarop de werknemer recht heeft op loon wordt verlengd, ontvangt de werknemer gedurende deze verlengde periode een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. Het voorgaande is tevens van toepassing als werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.
2. Als in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met inkomen, opleiding, ervaring en vaardigheden en toekomstperspectief van de werknemer. De werkgever zal een aanbod tot passend werk - zowel bij een interne als een externe functie - schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk 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. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een door de werknemer gekozen belangenbehartiger.
3. De werkgever zal, als de werknemer een aanbod tot passend werk weigert en vervolgens binnen 10 dagen een second opinion aanvraagt bij het UWV, vanaf het moment van weigering van het aanbod tot passend werk en tot het moment waarop het UWV haar oordeel daarover geeft, 100% van het maandinkomen doorbetalen.
4. De werkgever heeft zorggedragen voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
5. Als een werknemer intern in een lagere functie wordt herplaatst, gelden daarbij de bepalingen over afbouw zoals vastgelegd in artikel 8 van de cao. Als een werknemer bij een andere werkgever wordt geplaatst, zal op basis van goed werkgeverschap van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld, waarbij de loon- doorbetaling op grond van artikel 19 van de cao als uitgangspunt geldt.

Bijlage IV

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Ecovyst Zeolites B.V. te Delfzijl

Generatiepact

Als onderdeel van het DI-beleid van Ecovyst Zeolites hebben cao-partijen de volgende afspraken gemaakt over het Generatiepact.

- *Invoeringsdatum*: 1 januari 2024. De regeling vergt de benodigde voorbereidingstijd, te weten onder andere het goed informeren van werknemers die gebruik van de regeling willen maken en het goed regelen van de vervanging van deelnemers aan de regeling.
- *Looptijd*: De looptijd van de regeling is voor werknemers die vallen onder "zware beroepen" structureel. Voor werknemers met een bureaufunctie in dagdienst geldt de regeling als pilot voor een periode van 2 jaar (i.c. tot 1 januari 2026). Dit betekent voor deze groep werknemers dat zij nog tot en met 31 december 2025 kunnen toetreden tot de regeling. De regeling stopt automatisch per 1 januari 2026, tenzij cao-partijen samen overeenkomen om de regeling - al dan niet in gewijzigde vorm of voorwaarden - voort te zetten.
- *Doelgroep*: Werknemers die onder de cao voor Ecovyst Zeolites vallen en die direct voorafgaande aan deelname 10 jaar of langer in dienst van werkgever zijn geweest.
- *Duur*: In deze regeling kunnen werknemers binnen de gemaakte afspraken maximaal 5 jaar voor hun individuele AOW-leeftijd van deze regeling gebruik maken op een door hen te kiezen moment. Aanluitend gaat de werknemer uit dienst (einde arbeidsovereenkomst) en volledig met pensioen.
- *Arbeidsduur*: De werknemer die gebruik maakt van de regeling verkort zijn arbeidsduur naar 80%.
- *Loon en pensioenopbouw*: De werknemer ontvangt 90% van zijn loon. Gedurende deze periode wordt de pensioenopbouw echter voor 100% voortgezet (onder handhaving van de oorspronkelijke premieverdeling).
- *Deeltijdwerkers*: Voor hen geldt de regeling naar rato van hun individueel overeengekomen arbeidsduur.
- *Aanvraagtermijn*: Behalve bij de introductie, dient de werknemer die aan de regeling wil deelnemen, dit minimaal 4 maanden voor de beoogde ingangsdatum schriftelijk aan de werkgever kenbaar te maken.
- *Schriftelijke vastlegging*: Bij aanvang van de deelname aan de regeling worden over het einde van de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer afspraken gemaakt die schriftelijk worden vastgelegd.
- *Deeltijdcontract*: De werknemer die van de regeling gebruik maakt, gaat met werkgever een deeltijdcontract aan. Op grond van artikel 1b van de cao voor Ecovyst Zeolites geldt bij een deeltijdcontract dat de arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid van de individueel overeengekomen arbeidsduur worden toegepast. Dit geldt bijvoorbeeld voor de (opbouw van) vakantiedagen. Arbeidsvoorwaarden die gebaseerd zijn op het salaris, zoals bijvoorbeeld de vakantietoeslag (artikel 20 cao) worden in deze regeling op basis van 90% toegepast.
- *Dienstroostertoeslag*: Uitgangspunt is dat de vrijvallende diensten evenredig over ochtend, middag en nachtdiensten worden verdeeld. De dienstroostertoeslag is dan ongewijzigd. Bij een andere verdeling wordt de dienstroostertoeslag herberekend.
- *Arbeidsongeschikt*: Toetreding is alleen mogelijk als (of voor het deel dat) een werknemer arbeidsongeschikt is. Werknemers die bij aanvang van de regeling arbeidsongeschikt zijn kunnen niet aan de regeling deelnemen zolang zij arbeidsongeschikt zijn.
- *Financiële gevolgen*: Deelname aan de regeling kan voor de werknemer financiële/fiscale gevolgen hebben. Werkgever zal de potentiële deelnemer nadrukkelijk op deze mogelijke gevolgen wijzen en de deelnemer adviseren zich goed te beraden. Ook verstrekt werkgever aan de potentiële deelnemer een zogenaamde bruto/netto berekening, waarin de financiële gevolgen van deelname aan de regeling worden verduidelijkt.
- *Inrichting ploegdienst*: Werkgever realiseert zich dat door invoering van de regeling bijvoorbeeld de ploegdiensten anders georganiseerd moeten worden en roosters moeten worden aangepast. In de periode tot de invoeringsdatum op 1 januari 2024 moet dat nader worden uitgewerkt. De werknemer dient zich te realiseren dat hij door deelname aan de regeling in een andere ploeg geplaatst kan worden. Deelnemers kunnen geen recht op inroostering van vrije uren op vaste dagen claimen.

- *Herbezetting*: Werkgever zal de vrijgevallen arbeidscapaciteit in beginsel herbezetten, waar mogelijk met jongeren. Tijdstip waarop en mate van herbezetting is uitsluitend ter beoordeling aan werkgever en hangen mede af van de deelname aan de regeling en marktontwikkelingen.
- *Anticumulatie*: Werknemers die gebruik maken van het Generatiepact kunnen niet deelnemen aan de tijdelijke RVU-regeling en omgekeerd.
- *Wettelijke wijzigingen*: Wanneer wettelijke wijzigingen de hierboven genoemde elementen van het Generatiepact raakt en voor werkgever danwel de werknemer (of de vakorganisaties) nadelig (dreigen te) beïnvloeden, treedt werkgever met de vakorganisaties in overleg, om hiervoor een passende oplossing te vinden.

Bijlage V

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Ecovyst Zeolites B.V. te Delfzijl

Protocolafspraken 2023-2025

1. Tijdelijke RVU-regeling

In het Nationale Pensioenakkoord van 2019 zijn, naast afspraken over pensioen, ook afspraken gemaakt over onder andere een tijdelijk vervroegde uittredingsregeling (RVU) vanaf 3 jaar voorafgaand aan de AOW-datum voor bepaalde functies. Deze maatregel is bedoeld voor werknemers die 'overvallen' zijn door de versnelde verhoging van de AOW-leeftijd en die niet in staat zijn gezond de AOW-leeftijd te bereiken.

Cao-partijen hebben afgesproken dat Ecovyst Zeolites van deze tijdelijke (fiscale) maatregel gebruik gaat maken en in haar DI-beleid zal opnemen. Daarbij gelden in ieder geval de onderstaande voorwaarden:

- Het gaat om een tijdelijke RVU-regeling met als beoogde invoeringsdatum 1 augustus 2023 en van rechtswege eindigend op 31 december 2025.
- Uitsluitend werknemers die direct voorafgaand aan de deelnamedatum 10 jaar of langer bij Ecovyst Zeolites werkzaam zijn geweest én die tijdens de looptijd van de tijdelijke RVU-regeling aan de voorwaarden voldoen, kunnen aan deze tijdelijke RVU-regeling deelnemen.
- Vertrek is mogelijk maximaal 3 jaar voorafgaand aan de (individuele) AOW-datum. Deelname betekent dat de arbeidsovereenkomst met de werknemer wordt beëindigd.
- Deelname aan de tijdelijke regeling is op basis van wederzijdse vrijwilligheid. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst geschiedt met wederzijds goedvinden via een zgn. vaststellingsovereenkomst (vso).
- De deelnemer ontvangt van werkgever vanaf de uitdiensttredingsdatum en tot de AOW-gerechtigde leeftijd een maandelijkse uitkering van bruto € 2.037 (2023, stijgt mee met de jaarlijkse AOW-verhoging). Dit bedrag dient als compensatie van de gemiste AOW-uitkering in die periode. Deeltijdwerknemers ontvangen deze uitkering naar rato van hun individuele arbeidsduur. De maximum uitkeringsduur is 36 maanden.
- De uitkering is belast bij de deelnemer. De deelnemer kan zijn uitkering verder aanvullen door bijvoorbeeld zijn opgebouwde ouderdomspensioen eerder te laten ingaan.
- De werknemer kan zich hierover voor rekening van Ecovyst Zeolites financieel laten adviseren tot een maximum bedrag van € 750,-.
- De werknemer dient zijn deelname - behalve bij de start van de regeling - uiterlijk 4 maanden voorafgaand aan zijn gewenste uitdiensttredingsdatum schriftelijk aan werkgever kenbaar te maken.
- De tijdelijke RVU-regeling staat open tot en met 31 december 2025. Binnen deze periode kan iedere medewerker die aan de voorwaarden voldoet, deelnemen aan de regeling. Mocht er daarna vanwege regeringsbeleid een verlenging plaatsvinden dan is werkgever niet gehouden dit te volgen. Partijen zullen daarover dan in gesprek gaan.
- Deze RVU regeling is van toepassing op medewerkers waarmee nog geen pensioenafspraken zijn gemaakt. Medewerkers wiens vertrek- c.q. pensioendatum reeds is afgesproken maken geen aanspraak op de RVU-regeling.
- Werknemers die gebruik maken van de tijdelijke RVU-regeling kunnen niet deelnemen aan het Generatiepact en omgekeerd.
- De tijdelijke RVU-regeling wordt verder uitgewerkt in een afzonderlijke door cao-partijen te ondertekenen overeenkomst.

2. Generatiepact

Als onderdeel van het DI-beleid van Ecovyst Zeolites hebben cao-partijen het volgende afgesproken ten aanzien van de invoering van het Generatiepact:

- De regeling gaat in met ingang van 1 januari 2024.
- De regeling wordt structureel ingevoerd voor "zware beroepen". Voor werknemer met een bureaufunctie in dagdienst geldt de regeling als pilot voor een periode van 2 jaren, tot 1 januari 2026.

- Cao-partijen realiseren zich dat er mogelijk een "grijs gebied" is en dat daarover discussie kan ontstaan. Partijen hebben afgesproken dat ze elkaar in dat geval opzoeken om daarover dan een afspraak te maken.
- Partijen hebben afgesproken dat de praktische werking van deze afspraak in elk periodiek overleg op de agenda komt te staan, teneinde te komen tot een continue evaluatie.
- Ecovyst vindt het belangrijk dat zowel werkgever als de werknemers eigenaarschap tonen bij het succesvol invoeren van deze regeling. Het is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemers. De invoering van de regeling vraagt dan ook flexibiliteit van werkgever en werknemers. Mocht in de toekomst blijken dat de regeling niet werkzaam is in het kader van de continuïteit van de onderneming, dan hebben partijen afgesproken dat het een gezamenlijke verantwoordelijkheid is om naar oplossingen te zoeken.
- In deze regeling kunnen werknemers maximaal 5 jaar voor hun individuele AOW-datum hun arbeidsduur verkorten naar 80% van de werkelijke arbeidsduur. Gedurende deze periode ontvangt de werknemer 90% van zijn loon en wordt de pensioenopbouw voor 100% voortgezet.
- Partijen hebben afgesproken dat in ieder geval na 2 en 4 jaren na de invoering van de structurele regeling een kalibratie plaatsvindt in het periodiek overleg over de werkbaarheid van de regeling.
- Details van de afspraken worden nader uitgewerkt in de nieuwe cao (i.c. bijlage IV).