

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor

Univar Solutions Netherlands B.V. te Zwijndrecht

Looptijd: 1 juli 2019 – 30 juni 2021

Inhoudsopgave

ARTIKEL 1:	DEFINITIES	4
ARTIKEL 2:	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER.....	4
ARTIKEL 3:	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGINGEN.....	5
ARTIKEL 4:	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER.....	5
ARTIKEL 5:	INDIENSTTREDING	6
ARTIKEL 6:	EINDE DIENSTVERBAND.....	6
ARTIKEL 7:	DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR	7
ARTIKEL 8:	REGELS VOOR HET VASTSTELLEN VAN DE SALARISSEN.....	8
ARTIKEL 9:	BIJZONDERE BELONING	10
ARTIKEL 10:	ZON- EN FEESTDAGEN	11
ARTIKEL 11:	VERLOF	12
ARTIKEL 12:	VAKANTIE.....	14
ARTIKEL 13:	VAKANTIETOESLAG	15
ARTIKEL 14:	UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID	16
ARTIKEL 15:	PENSIOENREGELING	17
ARTIKEL 16:	ZIEKTEKOSTEN	17
ARTIKEL 17:	OVERIGE REGELINGEN.....	18
ARTIKEL 18:	EENMALIGE BRUTO JAARLIJKSE UITKERING.....	19
ARTIKEL 19:	BIJDRAGE AAN DE VAKVERENIGINGEN.....	19
ARTIKEL 20:	TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN	20
ARTIKEL 21:	DUUR VAN DE CAO.....	20
BIJLAGE I:	FUNCTIELIJST	21
BIJLAGE II:	SALARISSCHALEN	22
BIJLAGE III:	WERKGELEGENHEID	24
BIJLAGE IV:	PENSIOENREGELING PER 1 JANUARI 2016.....	25
BIJLAGE V:	ARBEIDSDUURVERKORTING ALS GENOEMD IN ARTIKEL 7.....	27
BIJLAGE VI:	VAKBONDSFACILITEITEN	28
BIJLAGE VII:	AANVULLENDE AFSPRAKEN IN HET KADER VAN WET VERBETERING POORTWACHTER.....	31
BIJLAGE VIII:	DIVERSEN.....	33
BIJLAGE IX:	PROTOCOLAFSPRAKEN TUSSEN PARTIJEN VOOR DE LOOPTIJD VAN DEZE CAO.....	34

Tussen de ondergetekenden

Univar Solutions Netherlands B.V., te Zwijndrecht

als partij ter ene zijde

en

Federatieve Nederlandse Vakbeweging te Utrecht

CNV Vakmensen.nl te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

is de volgende cao aangegaan.

Artikel 1: Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

werkgever	:	de partij ter ene zijde;
vakvereniging	:	elk der partijen ter andere zijde;
werknemer	:	de werknemer in dienst van de werkgever, wiens functie is opgenomen in een van de in bijlage I van deze cao vermelde functiegroepen, alsmede de uitzendkrachten en BBL'ers;
		De werkgever zal de bepalingen van deze cao voor deeltijdwerknemers zoveel mogelijk naar rato toepassen.
maand	:	een kalendermaand;
week	:	een kalenderweek;
dienstrooster	:	een werktijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer normaliter met zijn werkzaamheden aanvangt, beëindigd, pauzeert en/ of eventueel onderbreekt;
normale arbeidsduur	:	het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemer normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
schaalsalaris	:	het salaris als geregeld in bijlage II;
maandinkomen	:	het schaalsalaris vermeerderd met alle componenten afgesproken in deze cao, exclusief de vakantietoeslag;
jaarsalaris	:	twaalfmaal het maandinkomen inclusief de vakantietoeslag.

Artikel 2: Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, die tot doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in artikel 20.
2. De werkgever zal met iedere werknemer die valt onder de werking van deze cao schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin de werknemer wordt gebonden aan deze cao.
3. De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als mogelijk is, gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten en niet arbeidsgehandicapten. De werkgever zal de dienstbetrekking met een arbeidsgehandicapte werknemer niet vanwege die handicap beëindigen. De werkgever zal bij vacatures nagaan of deze mogelijk geschikt zijn te maken voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

De werkgever zal rapportages van de Arbodienst die betrekking hebben op werkdruk, aan de vakorganisaties toezenden.

4. De werkgever, c.q. de leidinggevende, verschaft de werknemer desgewenst de mogelijkheid tot inzage van documentatie (zgn. chemiekaarten) betreffende stoffen waarmee wordt gewerkt.

Artikel 3: Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze cao door hun leden te zullen bevorderen, geen actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, die beoogt wijziging te brengen in deze cao op een andere wijze dan omschreven in artikel 20 en daarbij hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

Artikel 4: Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd en voor zover verband houdend met de werkzaamheden in het bedrijf, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

Bij dreigende calamiteiten, welke een acuut gevaar voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer opleveren, kan de werknemer in uiterste noodzaak zijn werkzaamheden opschorten om een en ander aan de leidinggevende c.q. de veiligheidsfunctionaris te melden.

2. De werknemer is gehouden ook buiten zijn rooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht overwerk te verrichten.
3. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en arbeidsomstandigheden in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
4. De werknemer is gehouden, zich, indien de werkgever zulks wenst, periodiek te laten onderzoeken door een door de werkgever aan te wijzen arts.
5. De werknemer die voornemens is een verbintenis jegens de Overheid aan te gaan, heeft daartoe de schriftelijke toestemming van de werkgever. De werknemer die reeds een verbintenis als bedoeld in de eerste alinea heeft aangegaan is desgewenst verplicht zich daarvan aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen binnen 4 weken na de datum van diens daartoe strekkend verzoek.
6. In beginsel kan iedere werknemer die 26 weken in dienst is van Univar een verzoek tot deeltijdarbeid indienen. Het schriftelijke verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsduur wordt, behoudens onvoorziene omstandigheden, ten minste twee maanden vóór het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing gedaan.

De werkgever willigt het verzoek van de werknemer in, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. De beslissing op het verzoek wordt door de werkgever schriftelijk, indien van toepassing onder opgave van de reden, aan de werknemer meegedeeld. Heeft de werkgever niet binnen één maand voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing beslist dan wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer.

Artikel 5: Indiensttreding

1. De werkgever kan met de werknemer een proeftijd overeenkomen bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd, behalve als de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode korter dan 6 maanden.

Arbeidsovereenkomst	Maximale proeftijd
Een tijdelijke arbeidsovereenkomst van langer dan 6 maanden maar korter dan 2 jaar.	Maximaal 1 maand
Een tijdelijke arbeidsovereenkomst zonder dat er een einddatum is afgesproken.	Maximaal 1 maand
Een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor 2 jaar of langer.	Maximaal 2 maanden
Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.	Maximaal 2 maanden

Indien de wetgeving op dit vlak wijzigt zal de werkgever zich conformeren aan de nieuwe wetgeving.

2. Een dienstverband kan worden aangegaan voor onbepaalde óf bepaalde tijd. Er zijn twee soorten tijdelijke arbeidsovereenkomsten:
 - a) Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, gedacht kan dan worden aan een periode van 1 jaar of;
 - b) een arbeidsovereenkomst voor de duur van een opdracht;

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

3. De perioden waarin een werknemer, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, geldt dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangemerkt, indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau.

Artikel 6: Einde dienstverband

1. Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Deze arbeidsovereenkomst eindigt als de werknemer of werkgever de overeenkomst wil beëindigen. Rechtsgeldige beëindiging kan plaatsvinden door:

- a) schriftelijke vastlegging in een vaststellingsovereenkomst;
- b) door schriftelijke opzegging door werkgever en instemming van de werknemer;
- c) door schriftelijke opzegging door werkgever en verkregen instemming van het UWV, nadat de arbeidsongeschiktheid twee jaar heeft geduurd, nadat door de werkgever, bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, een serieuze inspanning in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter tot re-integratie is ondernomen, dan wel in geval van bedrijfseconomische redenen;
- d) door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de Kantonrechter.
- e) Indien de werknemer zijn pensioengerechtigde leeftijd bereikt eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege.

2. De arbeidsovereenkomst eindigt pas, nadat de opzegtermijn is verstreken. De opzegtermijn door de werknemer in acht te nemen bedraagt 1 maand. De opzegtermijn van de werkgever bedraagt:

Aantal jaren onafgebroken dienstverband	Opzegtermijn in (kalender)maanden
0 tot 5 dienstjaren	1 maand
5 tot 10 dienstjaren	2 maanden
10 tot 15 dienstjaren	3 maanden
Meer dan 15 dienstjaren	4 maanden

3. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt zonder opzegging op de laatste dag van de maand waarin de werknemer zijn AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt dan wel als de werknemer gebruikmaakt van de mogelijkheid van vroegpensioen met ingang van de door hem gekozen datum van vroegpensioen.
4. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd:
Deze overeenkomst eindigt van rechtswege c.q. automatisch op de einddatum die in de individuele arbeidsovereenkomst is opgenomen. Eén maand voor de einddatum laat de werkgever weten of de overeenkomst wordt verlengd, beëindigd of omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Deze aanzegplicht is niet van toepassing bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst, waarbij schriftelijk is overeengekomen dat deze eindigt op een tijdstip die niet op een kalenderdatum is gesteld, of als de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode korter dan 6 maanden.
- 5.a Indien de werkgever op grond van bedrijfseconomische omstandigheden dan wel ten gevolge van reorganisatie of verdere automatisering respectievelijk mechanisering heeft besloten tot ontslagaanzegging aan een in het licht van de ondernemingsgrootte belangrijk aantal werknemers, zal hij zich onverwijld met de vakvereniging in verbinding stellen, met het oogmerk om tot een voor de betrokkenen passende voorlichting te komen en met de bedoeling de uit het ontslag voor de betrokkenen voortvloeiende sociale consequenties met de vakverenigingen te bespreken.
- 5.b Ingeval de werkgever tot het weer-aannemen van personeel overgaat, zal door hem als regel voorrang worden gegeven aan die sollicitanten die het langste dienstverband bij de werkgever hadden, echter alleen voor zover zij geschikt zijn de op te dragen werkzaamheden te verrichten, niet meer dan één jaar verlopen is sedert hun ontslag en het bedrijfsbelang zich tegen hun aanstelling niet verzet.

Artikel 7: Dienstrooster en arbeidsduur

1. De fulltime werknemer bij Univar werkt gemiddeld 40 uur per week. Hoeveel uur een werknemer precies werkt en wanneer is afhankelijk van zijn dienstrooster. Binnen Univar gelden er twee dienstroosters: het Dagdienstrooster en het Tweeploegendienstrooster.
2. Dagdienstrooster
- a. Een fulltime werknemer in dagdienst werkt 8 uur per dag, exclusief de hieronder vermelde pauze, op de eerste 5 dagen van de week (maandag t/m vrijdag) van 07.30 uur tot en met 16.30 uur.
- b. De werktijden zijn als volgt: de werknemer start om 7:30 tot 09:30 uur, na een pauze van 15 minuten, vangt het werk om 09:45 weer aan tot 12:00. Vervolgens heeft de werknemer een lunchpauze van 30 minuten. Om 12:30 gaat de werknemer weer verder met zijn werkzaamheden tot 14:35. Om 14:35 heeft de werknemer zijn laatste pauze van 10 minuten. De werknemer werkt tot slot door van 14:45 tot 16:30 uur.

- c. Echter op vrijdagen wordt door de werknemers 's middags gewerkt van 12:30 tot en met 15:15 uur. De arbeidsduur is hierdoor 39 uur 20 min. per week, in verband waarmee de roostervrije ADV-dagen ex. bijlage V met 4 worden verminderd.
3. Tweeploegendienstrooster
 - a. Een fulltime werknemer in een Tweeploegendienstrooster werkt afwisselend gedurende een werkweek (maandag t/m vrijdag) tussen 06:00 en 22:00 uur. De werknemer werkt roulerend in een ochtenddienst (06:00 – 14:00) resp. in een middagdienst (14:00 – 22:00).
 - b. De werknemer heeft een dagelijkse effectieve werktijd van 8 uur, met een doorbetaalde pauze van 30 minuten. Hierdoor komt de arbeidsduur van deze werknemer uit op een gemiddelde van 37½ uur per week.
 - c. Er wordt aan deze werknemers een roostervrije dag toegekend, onder de voorwaarden als vermeld in bijlage V.
 4. Vakverenigingen hebben de bevoegdheid met de werkgever over dienstroosterwijzigingen van algemene aard te overleggen op basis van een te verstrekken toelichting.
 5. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een kwartier of minder worden geacht deel uit te maken van de normale arbeidsduur.

Artikel 8: Regels voor het vaststellen van de salarissen

1. Voor iedere werknemer is een schaalsalaris vastgesteld op grond van de functieklassering waarin de functie die hij bekleedt, is ingedeeld. Bij het vaststellen van het schaalsalaris worden de regels die zijn vastgelegd in dit artikel en in de bijlagen I en II behorende bij de cao in acht genomen. De zwaarte en indeling van de in bijlage I vermelde functies zullen met de ORBA-methode worden onderzocht. Indien eventueel daarin voorkomende functies boven de werkingssfeer van de cao zouden uitkomen, zal de werkgever met vakbonden overleggen over een aanpassing van de werkingssfeer, teneinde de functies weer daaronder te laten vallen.
2. Promotie

Als een werknemer promotie krijgt dan wordt hij ingedeeld in een gelijkwaardige of eerst hogere salarisschaal. Indien een jeugdige werknemer wordt ingedeeld in een hogere functieklassering, ontvangt hij het bij zijn leeftijd behorende salaris in die klasse.
3. Het tijdelijk waarnemen van een hogere functie

Indien een werknemer gedurende ten minste 5 achtereenvolgende dagdiensten een hogere functie waarneemt, waaronder verstaan wordt dat hij volledig belast wordt met het vervullen van de hogere functie en tijdelijk zijn gewone werkzaamheden niet uitoefent, ontvangt hij een toeslag naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten op de grondslag van het verschil in aanvangssalaris tussen de betrokken schalen. Dit geldt niet indien bij de indeling van de functie van de werknemer reeds met het eventueel waarnemen rekening is gehouden.
4. Het tijdelijk waarnemen van taken van een hogere functie

Indien een werknemer gedurende ten minste 5 achtereenvolgende dagdiensten in opdracht van de werkgever een substantieel deel van een hogere functie waarneemt, waaronder verstaan wordt dat hij onder andere een aantal extra administratieve taken op zich neemt en daarnaast zijn gewone werkzaamheden uitoefent, ontvangt hij vanaf de eerste dienst een toeslag van 0,3% van zijn bruto maandsalaris voor iedere dagdienst waarin hij die extra taken waarneemt. De werknemer, welke de taken van de hogere functie tijdelijk waarneemt, kan door deze toeslag nooit meer aan bruto maandsalaris ontvangen dan degene waarvan hij de taken vervangt.

5. Teruggang in de functieklasse

Voor een werknemer die als gevolg van een herclassificatie dan wel door indeling in een andere functie een salaris ontvangt dat hoger is dan het maximum salaris dat behoort bij de klasse waarin zijn functie is ingedeeld, geldt de volgende regeling. Het meerdere dan het nieuwe schaalmaximum wordt als toeslag beschouwd.

Deze toeslag stijgt niet mede met verhogingen van de functiesalarissen en zal gedurende 12 maanden volledig worden gegeven en daarna gedurende 12 maanden tot de helft worden teruggebracht, zodat de betreffende toeslag na 24 maanden is komen te vervallen, met dien verstande dat voor werknemers van 55 jaar of ouder geen afbouw van persoonlijke toeslag zal plaatsvinden. Bij terugplaatsing over meer dan een functiegroep zal in nader overleg met partijen deze regeling worden aangepast. Vervolgens zal het tweede jaar ten minste het maximum van één groep lager worden gehandhaafd. De bepalingen van dit lid zijn niet van toepassing ingeval de lagere indeling het gevolg is van de herindeling op grond van het functieclassificatie project 2008. Een daarbij ontstane persoonlijke toeslag stijgt mede met algemene salarisverhogingen, maar zal bij latere hogere indeling worden verrekend voor zover het daardoor ontstane hogere schaalmaximum mogelijk maakt.

6. Toekenning van functiejaar- en leeftijdsverhogingen

a. Functiejaar verhoging

Per 1 januari van ieder jaar ontvangt de werknemer, die ten minste 6 maanden in dienst van de werkgever is, de bij de salarisklasse waarin zijn functie is ingedeeld behorende functiejaar verhoging. Indien bij het toekennen van een functiejaar verhoging minder dan een halve functiejaar verhoging resteert voordat de betrokken werknemer het maximum salaris van de klasse waarin zijn functie is ingedeeld bereikt, dan ontvangt hij onmiddellijk het maximum salaris.

b. Uitloop voor werknemer ingeschaald op maximum salaris

De werknemer die op 1 januari ten minste 3 jaren was ingeschaald op het maximum salaris van de klasse waarin zijn functie is ingedeeld, krijgt naast een cao-verhoging jaarlijks 1% extra bovenop het schaalmaximum, dit wordt maandelijks aan de werknemer uitgekeerd.

c. Leeftijdsverhogingen

Iedere werknemer ontvangt met ingang van de maand volgend op zijn verjaardag het salaris dat in de klasse, waarin zijn functie is ingedeeld, behoort bij de leeftijd die de betrokken werknemer in dat kalenderjaar zal bereiken.

7. a. De werkgever zal de geldelijke beloning voor de door een gehandicapte werknemer verrichte arbeid zodanig vaststellen, dat de (ten minste) gelijk is aan de geldelijke beloning die een niet-gehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster pleegt te ontvangen.
- b. Indien de arbeidsprestatie van de gehandicapte werknemer duidelijk minder is dan in de betreffende functie als normaal wordt beschouwd, zal werkgever dispensatie van het functieloon aanvragen.
- c. Na de aanvullingsperiode als genoemd in artikel 14 is het onder b. van dit artikellid bepaalde, rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten, van overeenkomstige toepassing op een gehandicapte werknemer, voor wie passende tewerkstelling mogelijk is.

Artikel 9: Bijzondere beloning

1. Vergoeding voor extra opkomst

Werknemers die in opdracht of op verzoek van de werkgever in een etmaal een extra reis van huis naar het bedrijf moeten maken, ontvangen daarvoor een toeslag ten bedrage van 1% van het maandinkomen.

2. Overwerk

Als overwerk wordt beschouwd door of namens de werkgever opgedragen arbeid, waardoor de voor de werknemer overeengekomen arbeidsduur wordt overschreden. Arbeid aansluitend aan een gebruikelijke dienst van niet langer dan een kwartier direct voor of direct na een dienst wordt niet beschouwd als overwerk.

Indien en voor zover de z.g. brandweeruren buiten de normale werktijd vallen, zullen deze als overwerk worden beschouwd en beloond.

3. Tijd voor tijd-uren

De overuren kunnen op verzoek van de werknemer worden gecompenseerd in tijd voor tijd-uren. Deze uren moeten binnen 30 dagen na de desbetreffende overschrijding worden opgenomen.

Opgenomen tijd voor tijd wordt op de hieronder genoemde beloning in mindering gebracht en wel met 0,58% per uur voor uren opgenomen op maandag tot en met vrijdag.

4. Overwerktoeslag

Indien de werknemer geen gebruik wenst te maken van de mogelijkheid tot het opnemen van tijd-voor-tijd worden de overuren uitbetaald. Per maand worden de ingevolge deze cao toegekende percentages getotaliseerd. De beloning voor de overuren bedraagt de volgende percentages van het maandinkomen:

Dagen	Hoeveel toeslag?
per uur op maandag tot en met zaterdag	0,87%; met ingang van 1 januari 2020: 0,90%
per uur op zondagen en op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen	1,16%; met ingang van 1 januari 2020: 1,20%
per uur op zaterdag of zondag vallende feestdagen	1,74%; met ingang van 1 januari 2020: 1,80%

5. Verschoven uren

Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden die liggen buiten het dienstrooster van de werknemer, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, ontvangt voor de verschoven uren een toeslag op het maandinkomen. Deze toeslag bedraagt per uur op maandag tot met vrijdag 0,29% van het maandinkomen.

Rusttijden buiten het dienstrooster, nodig geworden door overschrijding van de arbeidstijd, worden tot een maximum van een half uur als zodanig betaald.

6. Ploegentoeslag

Voor het werken in 2-ploegendienst geldt een toeslag van 15% op het maandinkomen.

7. Slaapurenregeling

De werknemer in dagdienst, die na de volbrachte dagtaak overwerk moet verrichten op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de normale dienst, ontvangt voor deze uren naast en boven de beloning als geregeld in dit artikel evenzoveel uren verzuim met behoud van salaris. Als overwerk van een werknemer in een dagdienst begint op of na 06.00 uur 's ochtends, ontstaat geen recht op deze verzuimuren.

8. Eindejaarsuitkering en Uitkering op basis van resultaten

De werknemer die gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest ontvangt bij de loonbetaling van de maand december een eindejaarsuitkering ter grootte van 80% van zijn (vaste) maandinkomen in november en daarboven een variabele uitkering gebaseerd op resultatendeling met een maximale uitkering van 40% van het maandinkomen in november als alle doelen zijn gehaald. Deze resultaten-uitkering zal betaalbaar worden gesteld bij de betaling van het maandsalaris van december van het betreffende kalenderjaar. De eindejaartoeslag maakt deel uit van de pensioenopbouw, te weten als 100% van het maandinkomen.

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst gedurende een deel van het kalenderjaar de bedongen arbeidsduur minder bedroeg dan de arbeidsduur in november dan wel indien de werknemer geen volledig kalenderjaar in dienst van werkgever is geweest dan wel indien sprake is geweest van onbetaalde afwezigheid, geldt dat dit bedrag pro rato ter beschikking wordt gesteld.

Als voorwaarden bij de resultatendeling geldt in ieder geval:

- a) De doelen worden ten minste eenmaal per kalenderjaar vastgesteld.
- b) De doelen worden door de werkgever na overleg met de ondernemingsraad uiterlijk voor 1 januari van het betreffende kalenderjaar vastgesteld. Bij de vaststelling van de doelen geldt: normering van de doelen vindt plaats op grond van objectieve criteria, waarbij doelstellingen realistisch, resultaatverbeterend, motiverend, tijdgebonden en meetbaar zijn.

Door de werkgever na overleg met de Ondernemingsraad wordt aan iedere doelstelling een uitkeringsbedrag gekoppeld. De uitkering kan bij behalen van alle doelen maximaal 40% van het maandinkomen van november zijn en minimaal 0% indien geen van de doelstellingen zijn gehaald. De resultatendeling kent geen individueel gebonden doelstellingen.

Artikel 10: Zon- en feestdagen

1. Onder Feestdagen worden in deze cao verstaan:
Nieuwjaarsdag, 1^e en 2^e Paasdag, Hemelvaartsdag, 1^e en 2^e Pinksterdag, de beide Kerstdagen en Koningsdag op de daarvoor door de overheid aangewezen dag, Bevrijdingsdag (5 mei) dit geldt één keer in de vijf jaar als Feestdag.
3. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht te lopen van 0.00 tot 24.00 uur.
4. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
5. Over de feestdagen wordt het maandinkomen doorbetaald.

Artikel 11: Verlof

1. Een werknemer heeft in bepaalde situaties recht op (bijzonder) verlof. De werknemer krijgt in deze gevallen zijn salaris doorbetaald, mits (indien mogelijk) dit ten minste één dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever wordt gemeld.
2. In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald wordt daaronder verstaan het maandinkomen naar rato van het aantal gewerkte uren.
3. De werkgever stelt duurzaam ongehuwd samenwonen gelijk met gehuwd samenwonen. Het gaat om de volgende situaties:

Situatie	Hoeveel vrije dagen?
Geboorte kind	
Partner is aan het bevallen	Naar redelijkheid en billijkheid te bepalen tijdsduur, tenminste voor de duur van de bevalling.
Partner is bevallen	Na de bevalling krijgt de werknemer 5 dagen geboorteverlof. Dit verlof dient te worden opgenomen binnen vier weken, nadat het kind op het adres van de moeder woont.
Trouwen, feest en jubileum	
Ondertrouw van de werknemer	½ dag.
Huwelijk van de werknemer	2 aaneengesloten dagen.
Huwelijksfeest van de werknemer (25-, 40- en 50 jaar)	1 dag.
Huwelijk van: <ul style="list-style-type: none"> - zijner (pleeg) kinderen - (schoon)broers - (schoon)zusters - (schoon)ouders 	1 dag.
Overlijden en begrafenis	
<ul style="list-style-type: none"> - echtgenoot/echtgenote - tot het gezin behorend kind / pleegkind 	Dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis.
<ul style="list-style-type: none"> - (schoon)ouder(s) - schoonzoon - schoondochter 	Twee dagen bij overlijden en/of begrafenis.
<ul style="list-style-type: none"> - Grootouders - grootouders echtgenoot/echtgenote - kleinkinderen - (schoon)broers - (schoon)zusters 	Eén dag oftewel de dag van de begrafenis.
Verhuizen	1 dag.
Dokter & Tandarts	<i>voor zover het niet inde vrije tijd van de werknemer kan geschieden en voor zover de werknemer niet bij derden aanspraak op vergoeding van het gederfde inkomen zou kunnen doen gelden.</i>
Noodzakelijk bezoek dokter of tandarts	Maximum van 2 uren.
Specialist of ziekenhuis	Maximum 4 uren.

4. Als een verhindering zoals bovenomschreven intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag dient werknemer voor aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag deze verhindering te berichten aan werkgever. Als het niet mogelijk is om een mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden.

De werknemer en werkgever zullen dan na overleg een nieuwe datum/data vaststellen waarop die dag(en) alsnog kunnen worden genoten.

5. Aanvullend Geboorteverlof

De Wet Invoering Extra Geboorteverlof is van toepassing. Indien een werknemer gebruik maakt van het Aanvullend Geboorteverlof zoals bedoeld in de Wet (van kracht met ingang van 1 juli 2020), dan zal werkgever de (wettelijke) uitkering van het UWV aanvullen tot 100% van het voor de werknemer geldende inkomen. Dit is een hogere uitkering dan hetgeen wordt voorgeschreven in de Wet. Voorts kan de werknemer het hier bedoelde aanvullend geboorteverlof verspreid opnemen (hoeft niet aaneengesloten te worden opgenomen). Voor het overige blijft de Wet van toepassing.

6. Seniorenregeling

De werknemer die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt kan op zijn verzoek in overleg met de werkgever extra verlof-uren opnemen. Per niet gewerkt uur wordt 85% door de werkgever betaald. De extra verlof-uren zullen geen invloed hebben op eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten en evenmin op de pensioenaanspraken.

De beschikbare extra verlof-uren bedraagt voor de werknemer met ingang van het kalenderkwartaal waarin hij de onder vermelde leeftijd bereikt:

Leeftijd	Extra verlof-uren per jaar
60 jaar	48 uren
61 jaar	120 uren
Vanaf 62 jaar en ouder	312 uren

De extra vrije tijd kan uitsluitend op de door werkgever aangegeven tijdstippen worden opgenomen. In afwijking hiervan kunnen werknemers deze tijd tot een maximum van 10 dagen reserveren teneinde deel te nemen aan een cursus ter voorbereiding op hun pensionering.

7. Vakbondsactiviteiten

De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakvereniging(en) verzuim met behoud van salaris toestaan voor deelneming aan bepaalde vakbondsactiviteiten. Het verzoek zal als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. De vakbondsactiviteiten waarvoor verzuim kan worden gevraagd, zijn nader omschreven in een door de vakverenigingen aan de werkgever ter beschikking gestelde lijst.

8. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, indien een werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de Wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden; de vergoeding, welke hij van derden zou hebben kunnen ontvangen, wordt van het salaris afgetrokken;

9. Gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 2 x ½ dag of 1 hele dag per week voor deelname aan cursussen van erkende vormingsinstituten door jeugdige werknemers tot en met de leeftijd van 18 jaar.

Artikel 12: Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. De fulltime werknemer heeft per jaar recht op de volgende vakantiedagen met behoud van zijn maandinkomen:

Situatie	Wettelijke vakantiedagen	Bovenwettelijke vakantiedagen
Werknemers tot 55 jaar	20 dagen	5 dagen
werknemers van 55 t/m 59 jaar of met een dienstverband van 15 jaar	20 dagen	6 dagen
Werknemers van 60 jaar of met een dienstverband van 20 jaar	20 dagen	7 dagen
Werknemers van 61 jaar of met een dienstverband van 25 jaar	20 dagen	8 dagen

- a) Aan de werknemer, die na het begin c.q. voor het einde van het vakantiejaar de dienstbetrekking aangaat c.q. beëindigd, wordt een evenredig deel van de vakantie toegekend.
- b) De werknemer die in deeltijd werkt heeft naar rato recht op vakantiedagen.

2. Opnemen vakantie

Als regel zal de werknemer 3 weken aaneengesloten vakantie kunnen genieten in de periode juni tot en met september, tenzij bijzondere bedrijfsomstandigheden dit verhinderen.

3. Verjaring vakantiedagen

De wettelijke vakantiedagen van de werknemer zijn tot het daaropvolgende (vakantie-)jaar nog 6 maanden geldig. Na deze 6 maanden zullen die dagen komen te vervallen, behalve als de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen.

De bovenwettelijke vakantierechten verjaren na vijf jaren na de laatste dag van het vakantiejaar waarin zij zijn opgebouwd.

4. Koop- en verkoopdagen vakantiedagen

Werknemers krijgen de mogelijkheid om twee bovenwettelijke vakantiedagen op jaarbasis te kopen en twee bovenwettelijke vakantiedagen te verkopen.

5. Snipperdagen

De werkgever kan, na goedkeuring van de OR, maximaal drie vakantiedagen als verplichte vrije snipperdagen aanwijzen. De ondernemingsraad geeft hiervoor jaarlijks toestemming op 1 januari. De andere snipperdagen mogen zelf worden ingevuld door de werknemer, indien het bedrijfsbelang zich er niet tegen verzet.

6. Ziek tijdens vakantie

Indien tijdens opgenomen vakantie de werknemer buiten diens opzet ziek wordt of een ongeval overkomt, behoudt hij het recht op de gemiste vakantie-uren, mits er sprake is van controleerbare arbeidsongeschiktheid en de in de onderneming van de werkgever geldende controlevoorschriften zijn nageleefd.

7. Arbeidsongeschiktheid & vakantie

Tijdens arbeidsongeschiktheid vindt volledige opbouw plaats van de wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen voor zover er voor de werkgever een loondoorbetalingsverplichting bestaat. Wanneer de zieke werknemer op vakantie gaat, worden de opgenomen vakantiedagen ook afgeschreven.

Tijdens de arbeidsongeschiktheid bepaalt de Bedrijfsarts of het medisch verantwoord is om op vakantie te gaan. Indien dit het geval is, zal men, ongeacht de mate van arbeidsongeschiktheid, vakantiedagen op moeten nemen

8. Einde dienstverband

- a) Na overleg met werkgever, wordt de werknemer voor het einde van de arbeidsovereenkomst in de gelegenheid gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen.
- b) Alle resterende niet-genoten vakantiedagen van werknemer per beëindigingsdatum worden bij de eindafrekening uitgekeerd. Te veel genoten vakantiedagen worden bij de eindafrekening met het salaris verrekend.
- c) De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt in verband met niet genoten en derhalve uitbetaalde vakantie-rechten.

9. De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel rechten op vakantie hij 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.

Artikel 13: Vakantietoeslag

1. De werkgever zal ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie aan de werknemers een vakantietoeslag toekennen.
2. Het vakantiejaar van 1 januari tot en met 31 december. Ieder jaar zal in mei de vakantietoeslag worden uitbetaald. De werknemer heeft dan al over de periode januari t/m mei vakantietoeslag opgebouwd en krijgt over de periode juni t/m december vooraf betaald. Indien de werknemer meer of minder uren heeft gewerkt zal de vakantietoeslag naar rato worden berekend.
3. Deze vakantietoeslag bedraagt 8% van het jaarsalaris, exclusief overwerkverdiensten, de vakantietoeslag zelve en gratificaties, doch inclusief eventuele persoonlijke toeslag en ploegentoeslag. Voor werknemers van 23 jaar en ouder bedraagt de vakantietoeslag ten minste € 1.879,96.
4. Bij beëindiging van het dienstverband voor het tijdstip van de aaneengesloten vakantie heeft de werknemer aanspraak op deze vakantietoeslag over de perioden waarover hij deze nog niet heeft ontvangen.
5. Ingeval een werknemer een uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering of de van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) geniet, zal het bedrag dat hem als vakantietoeslag krachtens deze Wet wordt toegekend, in mindering worden gebracht op de door de werkgever krachtens dit artikel verschuldigde vakantietoeslag.

Artikel 14: Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Indien de werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (ZW), voor zwangerschaps- en bevallingsverlof de Wet arbeid en zorg, de Wet Verbetering Poortwachter en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. Loondoorbetaling eerste periode van 52 weken van arbeidsongeschiktheid
 - a) Aan de werknemer die arbeidsongeschikt is wordt de wettelijke loondoorbetaling van 70% van het netto maandinkomen betaald.
 - b) Indien de werknemer voldoet aan de vereisten uit de Wet Verbetering Poortwachter vindt er een aanvulling van 30% plaats, waardoor de werknemer een loondoorbetaling ontvangt van 100% over het laatst genoten netto maandinkomen.
3. Loondoorbetaling tweede periode van 52 weken van arbeidsongeschiktheid
 - a) Aan de werknemer die arbeidsongeschikt is wordt de wettelijke loondoorbetaling van 70% van het netto maandinkomen betaald.
 - b) Indien de werknemer voldoet aan de vereisten uit de Wet Verbetering Poortwachter vindt er een aanvulling van 10% plaats, waardoor de werknemer een loondoorbetaling ontvangt van 80% over het laatst genoten netto maandinkomen.
 - c) Indien en voor zover de werknemer (therapeutisch) arbeid verricht wordt over dit deel het inkomen tegen 100% van het netto maandinkomen doorbetaald.
4. Onder netto maandinkomen wordt verstaan het gedeerde roosterinkomen dat de werknemer zou hebben verdiend indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest, onder aftrek van de sociale verzekeringspremies welke normaliter ingehouden worden.
5. Een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt ontvangt voor een periode van 6 weken een loondoorbetaling van 70% van zijn laatst genoten netto maandinkomen. Indien de arbeidsongeschiktheid een aanvang heeft genomen voordat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt de periode van 6 weken vanaf die datum, met dien verstande dat de totale periode van loondoorbetaling en aanvulling niet meer dan 104 weken bedraagt.
6. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullende uitkeringen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van werknemers die:
 - a) geweigerd hebben gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen;
 - b) de controlevoorschriften overtreden;
 - c) misbruik maken van deze voorziening.
7. Ter voorkoming van ziekte en arbeidsongeschiktheid treft de werkgever maatregelen. Deze maatregelen betreffen onder meer:
 - Het houden van een periodiek geneeskundig onderzoek door een bedrijfsgeneeskundige.
 - Het voortzetten en waar mogelijk verbeteren van het beleid met betrekking tot de kwaliteit van de arbeid en de arbeidsomstandigheden, met bijzondere aandacht voor door werknemers te tillen gewichten.
 - De werkgever zal zoveel mogelijk de re-integratie van een zieke werknemer bevorderen, waarbij aanpassing van de werkplek en/of de werkzaamheden, dan wel herplaatsing of om-, her- en bijscholing aan de orde kunnen komen. Doel van dit beleid is om, waar mogelijk, het dienstverband in al dan niet aangepaste vorm voort te zetten.
8. De werkgever zal geen overeenkomst met de werknemer afsluiten met als strekking om bij ziekte één of meer vakantiedagen af te boeken.

9. Gedurende het tweede jaar van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, zal de pensioengrondslag en daarmee de opbouw van de pensioenaanspraken, alsmede de werknemersbijdrage in het kader van de pensioenregeling, gebaseerd blijven op het volledige inkomen (100%) van de werknemer.
10. Werkgever zal zich blijven inspannen om gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers binnen zijn onderneming te herplaatsen en daarbij blijven streven om de restverdien capaciteit zoveel mogelijk te benutten (zie Bijlage VII).
11. Indien onverhoopt blijkt dat een gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemer niet binnen de onderneming van werkgever herplaatsbaar is en dientengevolge werkgever besluit dat de betreffende werknemer extern herplaatst wordt en/ of het dienstverband met hem wordt beëindigd zal werkgever alvorens tot uitvoering van dit besluit over te gaan de vakbonden hierover informeren en in de gelegenheid stellen over de ontstane situatie te overleggen.
12. De werknemer die, na twee jaar achtereenvolgend (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt te zijn geweest, in het kader van de WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard door de uitkeringsinstantie UWV, ontvangt indien sprake is van inkomensverlies, gedurende het derde jaar en vierde jaar van arbeidsongeschiktheid een aanvulling tot 75% van het laatstverdiende (geïndexeerde) inkomen.
13. De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid om deel te nemen aan een collectieve WGA-aanvullingsverzekering. De werkgever neemt 50% van de premie van deze verzekering voor haar rekening.
14. WGA-gedifferentieerde premie
Werkgever neemt tot maximaal 1% van de zogenaamde WGA-gedifferentieerde premie volledig voor zijn rekening (dit betekent voor de werknemer een drempel van 0,5%). Indien de vastgestelde premie boven deze overeengekomen drempel uitstijgt, dan zal zoals is bedoeld in de wet, de premielast als volgt worden verdeeld: het deel van de totale premie vanaf 1% wordt voor 50% door werkgever en voor 50% door werknemer worden gedragen en daarom dat dan de helft van de premie op het loon van de werknemer worden ingehouden.

Artikel 15: Pensioenregeling

1. Binnen de onderneming van werkgever geldt een pensioenregeling, waaraan deelname verplicht is met inachtneming van het gestelde in de pensioenregeling. Werkgever stelt de pensioenregeling ter beschikking aan werknemers.
Het akkoord over de voorwaarden van de nieuwe pensioenregeling, zoals overeengekomen in 2016 is opgenomen in bijlage IV van deze cao.
2. Wijziging in de pensioenregeling die betrekking hebben op de werkgeversbijdrage in de premie of de hoogte van de uitkeringen, zullen – met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden – pas door werkgever worden vastgesteld nadat hij daarover overleg heeft gepleegd met de vakvereniging.

Artikel 16: Ziektekosten

1. Werkgever verstrekt een bijdrage van € 20,- bruto per maand per werknemer als tegemoetkoming voor de betaling van de premie voor aanvullende verzekeringen ziektekosten. Deze bijdrage zal slechts worden verstrekt vanaf het moment dat de werknemer aantoonbaar is aan een aanvullende verzekering is.

Artikel 17: Overige regelingen

a. Studieregeling

In het huidige systeem van functioneringsgesprekken komen opleiding en scholing van werknemers nadrukkelijk aan de orde. Werknemer en/of werkgever kunnen daarbij aangeven welke behoefte zij hebben aan scholing. Univar staat open voor opleidingsbehoeften die niet direct functie gerelateerd zijn, maar in algemene zin wel bedrijfsgericht.

Er is een studieregeling die geraadpleegd kan worden voor nadere regels. Hierin is onder andere bepaald dat de kosten van studies die in het belang van het bedrijf zijn, volledig worden vergoed.

BHV- en VAPRO-vergoedingen

Werknemers kunnen onder de volgende algemene voorwaarden recht hebben op een van onderstaande vergoedingen:

- a. indien het diploma of certificaat is behaald dient de werknemer een kopie hiervan aan HR te geven;
- b. indien het diploma of certificaat zijn geldigheid verliest of de werknemer een andere interne functie accepteert waarbij dit diploma of certificaat geen vereiste is, dan vervalt automatisch het recht op de vergoeding;
- c. onderstaande vergoedingen maken geen onderdeel uit van de vakantietoeslag, pensioen-grondslag of van enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag;
- d. (*) Vanaf 1 juli 2020 worden bovenstaande vergoedingen geïndexeerd, gelijk aan het percentage algemene loonsverhoging zoals tussen partijen overeengekomen.

1) BHV-vergoedingen:

Werknemers hebben recht op de BHV vergoeding zoals genoemd in het daarvoor geldende reglement. De bruto vergoeding in euro's is als volgt en wordt betaalbaar gemaakt in de maand december van enig boekjaar.

Omschrijving	Bruto-premie	Per 01.01.2020*	Per 01.07.2020 (incl verhoging van 3,25%)	Per 01.01.2021 (incl verhoging van 0,25%)
Alleen EHBO diploma	€ 100,00	€ 225,00	€ 232,31	€ 232,89
Alleen BHV	€ 100,00	€ 225,00	€ 232,31	€ 232,89
Geldig certificaat ademlucht + BHV	€ 200,00	€ 450,00	€ 464,63	€ 465,79
Manschappen	€ 800,00	€ 900,00	€ 929,25	€ 931,57
Gaspak drager + manschappen	€ 1.000,00	€ 1.100,00	€ 1.135,75	€ 1.138,59

2) VAPRO-vergoedingen

Werknemers hebben recht op één van de onderstaande VAPRO-vergoedingen, als wordt voldaan aan bovenstaande voorwaarden. De bruto vergoeding in euro's is als volgt en wordt maandelijks uitbetaald.

Omschrijving	Bruto-premie	Per 01.01.2020*	Per 01.07.2020 (incl verhoging van 3,25%)	Per 01.01.2021 (incl verhoging van 0,25%)
VAPRO Basis Operator	€ 50,00	€ 60,00	€ 61,95	€ 62,10
VAPRO A	€ 75,00	€ 90,00	€ 92,93	€ 93,16
VAPRO B	€ 100,00	€ 100,00	€ 103,25	€ 103,51

b. Tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer

Ter tegemoetkoming in de kosten van woon-werkverkeer verstrekt de werkgever aan werknemer de volgende bedragen, afhankelijk van de woon werkafstand:

Afstand	Netto-vergoeding
0 – 10 km	€ 25,00;
10 – 15 km	€ 65,00;
15 – 20 km	€ 80,00;
20 km en meer	€ 110,00.

Bovenstaande (tabel) vervalt met ingang van 1 juli 2020 en wordt dan vervangen door:

Werkgever kent een tegemoetkoming toe in de kosten van woon-werkverkeer ter grootte van € 0,19 per km op basis van een woon/werkverkeer. Dit wordt berekend op basis van de snelste route via het personeelsinformatiesysteem. Indien en voor zover de (fiscale) wetgeving dit toestaat wordt deze tegemoetkoming netto uitgekeerd.

Als overgangsregeling geldt voor de werknemers die op basis van de oude regeling meer aan reiskosten hebben ontvangen, de werkgever een afbouwregeling zal aanbieden waardoor deze werknemers op 1 juli 2022 een reiskostenvergoeding ontvangen gelijk aan de € 0,19 per kilometer op basis van reis woon/werkverkeer. Indien en voor zover de oude regeling een hoger bedrag toekende, wordt het verschil gebruteerd.

Als afbouwregeling geldt voor de werknemers die daarvoor in aanmerking komen, dat:

- 1) over het tijdvak ingaande 1 juli 2020 tot en met 30 juni 2021 het negatief verschil 100% wordt vergoed; en
- 2) over het tijdvak 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2022 het negatief verschil 50% wordt vergoed. Vanaf 1 juli 2022 stopt deze overgangsregeling en daarom kunnen hieraan geen rechten worden ontleend.

De bedragen zijn per maand, exclusief de korting voor niet gewerkte dagen. De tegemoetkoming geldt niet voor de werknemer met een z.g. bedrijfsauto.

Artikel 18: Eenmalige bruto jaarlijkse uitkering

1. Per 1 november 2003 geldt, dat de werkgever in de maand december, met ingang van november 2020, voor de werknemer een jaarlijks bedrag ter grootte van € 250,00 (bruto) wordt uitbetaald. Indien de werknemer schriftelijk voor 1 oktober aan werkgever kenbaar maakt dat hij voormeld bedrag wenst aan te wenden voor financiering van de (fiscale) fietsregeling, dan zal werkgever overeenkomstig de wens van werknemer het bedrag hiervoor aanwenden. Een en ander binnen de fiscale en juridische mogelijkheden.
2. Voormeld bedrag maakt geen deel uit van het (vaste) salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoelage of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

Artikel 19: Bijdrage aan de vakverenigingen

Partij ter ene zijde verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN en Federatie Nederlandse Vakbeweging, CNV Vakmensen.nl en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.

Artikel 20: Tussentijdse wijzigingen

Indien ingeval van bijzondere, onvoorziene omstandigheden, hetzij van sociale, hetzij van economische aard, één der partijen tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen in de lonen en/ of tarieven noodzakelijk of gewenst acht, is de wederpartij gehouden daarover overleg te plegen.

Als dit overleg niet binnen twee maanden na indiening van het wijzigingsvoorstel tot overeenstemming heeft geleid, zijn partijen bevoegd deze overeenkomst met een opzegtermijn van twee maanden op te zeggen.

Artikel 21: Duur van de cao

Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van 1 juli 2019 – 30 juni 2021, derhalve zonder dat opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend:

Partij ter ene zijde

Univar Solutions Netherlands B.V. te Zwijndrecht
namens de directie

Partijen ter andere zijde:

Federatie Nederlandse Vakbeweging te
Utrecht
Bestuurder

CNV Vakmensen.nl te Utrecht
Voorzitter

Mevrouw F.K. Schepers
HR Manager Nederland

Bestuurder

R.W. de Vries
Commercieel Directeur

Bijlage I: Functielijst

Groep A	(0 -24 punten)	Leeg
Groep B	(24,5 -37 punten)	Leeg
Groep C	(37,5 -50 punten)	Leeg
Groep D	(50,5- 63 punten)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Werknemer zuren/logen 2) Werknemer emballage 3) Werknemer expeditie/ container laden 4) Werknemer vast stoffen 5) Werknemer mixing plant/gasstation 6) Magazijnwerknemer
Groep E	(63,5 -76 punten)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Operator zuren/logen 2) Operator oplosmiddelen 3) Operator expeditie 4) Operator mixing plant/gasstation 5) Assistent magazijnbeheerder
Groep F	(76,5 -89 punten)	<ol style="list-style-type: none"> 1) 1^e Operator zuren/logen 2) 1^e Operator oplosmid./emballage 3) 1^e Operator expeditie 4) 1^e Operator mixing plant/gasstat. 5) Transp. & mag. coord. Drachten
Groep G	(89,5 - 102 punten)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Allr. operator zuren/logen 2) Allr. operator oplosm./emballage 3) Allr. operator expeditie 4) Allr. operator mixing plant/gasst. 5) Allround operator vaste stoffen 6) Leerling monteur reinigingsmachines
Groep H	(102,5 - 115 punten)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Tankwagenchauffeur 2) Leerling monteur doseerinstallaties 3) Monteur reinigingsmachines
Groep I	(115,5 – 129 punten)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Voorman zuren/logen 2) Voorman oplosmidd./emballage 3) Voorman mixing./gasst./vaste stof. 4) Hoofdmonteur reinigingsmachines 5) Monteur doseerinstallaties
Groep J		<ol style="list-style-type: none"> 1) Hoofdmonteur Dosseerinstallaties (met ingang van 1 mei 2005)

Bijlage II: Salarisschalen

A. Salarisschaal per 1 juli 2019 (inclusief verhoging van 3,00%)

Trede	Schaal A	Schaal B	Schaal C	Schaal D	Schaal E	Schaal F	Schaal G	Schaal H	Schaal I	Schaal J
0	2076	2126	2178	2233	2297	2379	2485	2599	2710	2795
1	2101	2154	2206	2266	2334	2417	2520	2641	2753	2834
2	2125	2184	2239	2298	2370	2448	2556	2678	2793	2882
3	0	2210	2271	2335	2404	2491	2599	2715	2833	2923
4	0	2239	2306	2370	2440	2529	2637	2757	2874	2965
5	0	0	0	2398	2477	2564	2673	2797	2914	2999
6	0	0	0	0	2509	2602	2711	2836	2954	3045
7	0	0	0	0	0	0	0	0	2994	3089

Leeftijd tot	Schaal A	Schaal B	Schaal C	Schaal D	Schaal E	Schaal F	Schaal G	Schaal H	Schaal I	Schaal J
15	0	745	763	0	0	0	0	0	0	0
15.5	0	787	827	0	0	0	0	0	0	0
16	0	850	871	0	0	0	0	0	0	0
16.5	0	957	980	1005	0	0	0	0	0	0
17	0	1064	1089	1117	1148	0	0	0	0	0
17.5	0	1169	1198	1228	1263	0	0	0	0	0
18	0	1276	1307	1340	1378	1428	0	0	0	0
18.5	0	1381	1415	1450	1492	1546	0	0	0	0
19	0	1489	1524	1563	1608	1666	1739	0	0	0
19.5	0	1595	1633	1674	1722	1784	1863	0	0	0
20	0	1701	1742	1786	1836	1903	1987	2079	2168	0
20.5	0	1808	1851	1897	1952	2021	2113	2208	2304	0
21	0	1913	1960	2010	2067	2142	2236	2338	2440	0
21.5	0	2020	2068	2121	2181	2260	2362	2470	2575	0
22	0	0	0	0	2239	2319	2423	2534	2642	0
22.5	0	0	0	0	2262	2341	2447	2559	2671	0

B. Salarisschaal per 1 juli 2020 (inclusief verhoging van 3,25%)

Trede	Schaal A	Schaal B	Schaal C	Schaal D	Schaal E	Schaal F	Schaal G	Schaal H	Schaal I	Schaal J
0	2143	2195	2249	2306	2372	2456	2566	2683	2798	2886
1	2169	2224	2278	2340	2410	2496	2602	2727	2842	2926
2	2194	2255	2312	2373	2447	2528	2639	2765	2884	2976
3	0	2282	2345	2411	2482	2572	2683	2803	2925	3018
4	0	2312	2381	2447	2519	2611	2723	2847	2967	3061
5	0	0	0	2476	2558	2647	2760	2888	3009	3096
6	0	0	0	0	2591	2687	2799	2928	3050	3144
7	0	0	0	0	0	0	0	0	3091	3189

Leeftijd tot	Schaal A	Schaal B	Schaal C	Schaal D	Schaal E	Schaal F	Schaal G	Schaal H	Schaal I	Schaal J
15	0	769	788	0	0	0	0	0	0	0
15.5	0	813	854	0	0	0	0	0	0	0
16	0	878	899	0	0	0	0	0	0	0
16.5	0	988	1012	1038	0	0	0	0	0	0
17	0	1099	1124	1153	1185	0	0	0	0	0
17.5	0	1207	1237	1268	1304	0	0	0	0	0
18	0	1317	1349	1384	1423	1474	0	0	0	0
18.5	0	1426	1461	1497	1540	1596	0	0	0	0
19	0	1537	1574	1614	1660	1720	1796	0	0	0
19.5	0	1647	1686	1728	1778	1842	1924	0	0	0
20	0	1756	1799	1844	1896	1965	2052	2147	2238	0
20.5	0	1867	1911	1959	2015	2087	2182	2280	2379	0
21	0	1975	2024	2075	2134	2212	2309	2414	2519	0
21.5	0	2086	2135	2190	2252	2333	2439	2550	2659	0
22	0	0	0	0	2312	2394	2502	2616	2728	0
22.5	0	0	0	0	2336	2417	2527	2642	2758	0

C. Salarisschaal per 1 januari 2021 (inclusief verhoging van 0,25%)

Trede	Schaal A	Schaal B	Schaal C	Schaal D	Schaal E	Schaal F	Schaal G	Schaal H	Schaal I	Schaal J
0	2148	2200	2255	2312	2378	2462	2572	2690	2805	2893
1	2174	2230	2284	2346	2416	2502	2609	2734	2849	2933
2	2199	2261	2318	2379	2453	2534	2646	2772	2891	2983
3	0	2288	2351	2417	2488	2578	2690	2810	2932	3026
4	0	2318	2387	2453	2525	2618	2730	2854	2974	3069
5	0	0	0	2482	2564	2654	2767	2895	3017	3104
6	0	0	0	0	2597	2694	2806	2935	3058	3152
7	0	0	0	0	0	0	0	0	3099	3197

Leeftijd tot	Schaal A	Schaal B	Schaal C	Schaal D	Schaal E	Schaal F	Schaal G	Schaal H	Schaal I	Schaal J
15	0	771	790	0	0	0	0	0	0	0
15.5	0	815	856	0	0	0	0	0	0	0
16	0	880	901	0	0	0	0	0	0	0
16.5	0	990	1015	1041	0	0	0	0	0	0
17	0	1102	1127	1156	1188	0	0	0	0	0
17.5	0	1210	1240	1271	1307	0	0	0	0	0
18	0	1320	1352	1387	1427	1478	0	0	0	0
18.5	0	1430	1465	1501	1544	1600	0	0	0	0
19	0	1541	1578	1618	1664	1724	1800	0	0	0
19.5	0	1651	1690	1732	1782	1847	1929	0	0	0
20	0	1760	1803	1849	1901	1970	2057	2152	2244	0
20.5	0	1872	1916	1964	2020	2092	2187	2286	2385	0
21	0	1980	2029	2080	2139	2218	2315	2420	2525	0
21.5	0	2091	2140	2195	2258	2339	2445	2556	2666	0
22	0	0	0	0	2318	2400	2508	2623	2735	0
22.5	0	0	0	0	2342	2423	2533	2649	2765	0

Bij de verhoging worden de jeugdsalarissen telkens afgeleid van de functiejaarschalen aan de hand van de geldende afleidingspercentages.

Bijlage III: Werkgelegenheid

1. Tijdens de looptijd van de cao zal, voor zover voorzienbaar bij het afsluiten van het contract, in principe geen gedwongen ontslag plaatsvinden ten gevolge van reorganisatie. Indien de werkgever het niettemin noodzakelijk acht tot zulk een reorganisatie over te gaan, zal een definitieve beslissing niet worden genomen dan na overleg met de vakverenigingen.
2. Vacatures worden intern gepubliceerd, zodat werknemers ook op deze vacatures kunnen solliciteren. Voorts worden de vacatures gemeld aan het UWV Werkbedrijf op de wijze zoals door het UWV wordt gevraagd. Hierbij zal tevens worden aangegeven in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdige, vrouwelijke en/of minder valide werknemers, en, indien dat mogelijk is, of deze vacatures vervuld kunnen worden in deeltijdarbeid. Indien via het UWV niet in een vacature kan worden voorzien, alsmede voor werkzaamheden van tijdelijke aard, kan gebruik gemaakt worden van ter beschikking gestelde arbeidskrachten binnen het kader van de daarvoor geldende wettelijke voorschriften.
3. De werkgever is verplicht de werknemer op de hoogte te stellen van de te onderkennen specifieke gevaren, welke in zijn arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheidsmaatregelen welke ter zake zijn getroffen.
4. De werkgever zal de vakverenigingen op de hoogte stellen van aanvragen ter verkrijging van subsidie voor arbeidsplaatsenverbetering.
5. Indien een der partijen dat nuttig acht, zal eenmaal per jaar informatie worden uitgewisseld ten aanzien van de werkgelegenheidsontwikkeling en de ontwikkeling ten aanzien van de veiligheid en kwaliteit van de arbeidsplaats.

Bijlage IV: Pensioenregeling per 1 januari 2016

Met ingang van 1 januari 2016 wordt de huidige middelloonpensioenregeling beëindigd. Vanaf 1 januari 2016 zal een nieuwe pensioenregeling op basis van beschikbare premie worden ingevoerd.

Hierover zijn de volgende afspraken gemaakt:

De pensioenregeling is voor de werknemers premievrij;

Er komt een collectieve verplichte Anw-hiaatverzekering. Kosten voor de Anw-hiaatverzekering worden gedragen door de werkgever. Het verzekerde bedrag is 100% ANW inclusief vakantietoeslag Franchise blijft onveranderd 100/75 x de enkele gehuwde AOW-uitkering, inclusief vakantietoeslag. (voor 2015 € 12.642,-);

De beschikbare premie regeling gaat uit van de volgende uitgangspunten:

Pensioen

Pensioensysteem	premieovereenkomst op basis van beleggingen
Ingangsdatum	1 januari 2016
Staffel	100% ,3% staffel 2, 2014
Pensioengevend jaarsalaris	conform huidige salarisbegrip in de pensioenregeling
Maximum pensioengevend jaarsalaris	€ 100.000
Partnerpensioen	meeverzekerd
-partner	bij voorkeur onbepaald
-dekking	bij voorkeur middelloon/rente
-opbouwpercentage	bij voorkeur 1,313% (indien eindloon 1,16%)
Wezenpensioen	20% PP meeverzekerd (21-27), verdubbeling volle wezen
PVI	ja, WIA-volgend, 6 klassen, staffelvolgend
Beleggen	leeftijdsafhankelijke lifecycle inclusief mogelijkheid van Opting-out
Eigen bijdrage deelnemer	0%
Franchise beschikbare premie	€ 12.642 (2015) 100/75 AOW
Franchise nabestaandenpensioen	€ 12.642 (2015) uitgaande van middelloon
Toetredingsleeftijd	21 jaar of ouder
Pensioenleeftijd	67 jaar
Flexibiliseringelementen	flexibele pensioendatum mogelijk
Aankoop pensioen op pensioendatum	bij de pensioenuitvoerder of de door de deelnemer zelf gekozen verzekeraar.

ANW Hiaat pensioen

Deelname	verplicht
Financiering	door werkgever, geen eigen bijdrage
Stijging na ingang	gelijkblijvend
Eindleeftijd	67 jaar of eerder bij overlijden of bereiken AOW leeftijd
Uitkering	Direct ingaand na overlijden 100% ANW inclusief vakantietoeslag.

De werkgever zal een instemmingsverzoek indienen bij de ondernemingsraad inzake de verandering van pensioenregeling;

Werknemers krijgen persoonlijke pensioengesprekken aangeboden ten aanzien van de verandering van middelloon naar beschikbare premie voor het cao-personeel. Daarnaast zullen de medewerkers WAP gesprekken aangeboden krijgen. Advema zal de persoonlijke pensioengesprekken verzorgen. Ook zal Advema de WAP gesprekken verzorgen. De werkgever en Advema zullen op korte termijn

nog nadere afspraken maken over het te hanteren tarief voor de te verlenen diensten. De dienstverlening van Advema zal voor 5 jaar zijn, waarna door partijen geëvalueerd wordt of uitvoering bij Advema gecontinueerd wordt.

Advema zal een voorstel maken met daarin opgenomen de voorwaarden naar prioriteit gerangschikt waarnaar gekeken moet worden bij de omzetting naar een beschikbare premie regeling en waaraan de pensioenuitvoerder moet voldoen. Partijen zullen gezamenlijk de finale voorwaarden opstellen naar aanleiding van het voorstel. Op basis daarvan zal Schouten Zekerheid een marktonderzoek doen en de resultaten daarvan delen met partijen zodat er een definitieve keuze gemaakt kan worden door partijen voor een uiteindelijke pensioenuitvoerder alsmede definitieve invulling geven aan de pensioenregeling ten aanzien van beschikbare premie per 1 januari 2016.

Bijlage V: Arbeidsduurverkorting als genoemd in artikel 7

1. Aan iedere werknemer worden per kalenderjaar 2 vrije dagen toegekend, die in overleg tussen de directe leidinggevende en werknemer zullen worden vastgelegd. Aan de werknemer die deze dag(en) niet wenst te genieten, volgt uitbetaling à 5% van het maandsalaris per dag.
2. De werknemer in dagdienst heeft, naast bovengenoemde twee vrije dagen, per kalenderjaar recht op 10 roostervrije dagen, welke in overleg met de directe leidinggevende zullen worden vastgelegd. Indien de werknemer op een vastgelegde roostervrije dag alsnog werkt, wordt een vervangende vrije dag vastgesteld.
3. Roostervrije dag tweeploegendienst
Werknemers in 2-ploegendienst hebben per jaar recht op een roostervrije dag onder de voorwaarden als vermeld in lid 2 van deze bijlage.
4. Niet opgenomen roostervrije dagen vervallen aan het eind van het kalenderjaar, tenzij de werknemer niet in de gelegenheid is gesteld om de roostervrije dag op te nemen.

Bijlage VI: Vakbondsfaciliteiten

A. Faciliteiten ten behoeve van vakbondswerk binnen de onderneming

1. Uitgangspunt

Directie en vakverenigingen zijn bereid zich soepel op te stellen bij de toepassing en uitvoering van deze faciliteiten, hetgeen o.a. inhoudt dat de vakverenigingen niet onnodig de normale gang van zaken in de onderneming zullen verstoren en dat de directie niet onnodig belemmeringen in de weg zal leggen voor een normale uitoefening van vakverenigingwerk.

2. Faciliteiten

NB: In het onderstaande wordt onder "bedrijfsleiding" verstaan: de door directie daartoe aangewezen functionaris.

- a. Het bedrijf zal per gelegenheid op verzoek een ruimte ter beschikking stellen, waarover leden van het bestuur van de bedrijfsledengroep kunnen beschikken op in overleg met de bedrijfsleiding vast te stellen uren, welke als regel buiten werktijd zullen liggen. Afhankelijk van de mogelijkheden zullen koffie/thee en een telefoon beschikbaar worden gesteld.
- b. De werkgever zal een ruimte ter beschikking stellen, waar de vakverenigingen- als regel buiten werktijd- kunnen vergaderen met personeelsleden die lid zijn van hun vakorganisatie. Het gebruik maken van deze ruimte vindt plaats in overleg met de bedrijfsleiding. Alleen in bijzondere omstandigheden zal vergaderen binnen werktijd worden toegestaan.
- c. In overleg met de bedrijfsleiding kunnen vakverenigingfunctionarissen, in bedrijfstijd overleg plegen met de kaderleden. Als norm voor dit overleg wordt gedacht aan enkele malen per jaar.
- d. Indien kaderleden verhinderd zijn bovengenoemde bijeenkomsten te bezoeken wegens verschillen in werktijd en/of het opkomen in ploegendienst, worden zij in de gelegenheid gesteld deze bijeenkomsten bij te wonen met behoud van hun inkomen.
- e. Indien in dringende gevallen een vakverenigingfunctionaris contact behoeft met een werknemer die lid is van zijn organisatie, kan in overleg met de bedrijfsleiding dit contact in bedrijfstijd plaatsvinden.
- f. Voor het doen van zakelijke vakverenigingsmededelingen kan gebruik worden gemaakt van publicatieborden. Vooraf zal de betreffende mededeling aan de bedrijfsleiding worden voorgelegd. Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan ten behoeve van deze mededelingen gebruik maken van de aanwezige kopieerapparatuur.
- g. De werkgever stelt naast de hiervoor genoemde vakbondsfaciliteiten per bond maximaal 10 dagen per jaar beschikbaar voor vakbondsscholing. Indien dit saldo niet toereikend is bij aparte scholingsprogramma's zullen vakorganisaties in overleg treden met de werkgever. De werkgever staat hier in principe niet negatief tegenover en zal een dergelijk verzoek naar redelijkheid en billijkheid beoordelen. Het voorgaande geldt tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich verzetten tegen de afwezigheid van een van de werknemers die van de regeling gebruik wenst te maken.

B. Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij Univar Solutions Netherlands B.V.

Artikel 1

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het bruto loon ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een onkostenvergoeding gelijk aan de op de voormelde bruto looncomponent * ingehouden bedrag, zoals nader bepaald in dit reglement.

**) Aanbevolen wordt te verrekenen met loonbestanddelen die geen onderdeel zijn van het vaste salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag)*

Artikel 2

1. De werknemer dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient hij het "Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie" volledig in te vullen en te ondertekenen.
2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie, dient de werknemer uiterlijk 1 november van het betreffende kalenderjaar het in lid 3 genoemde declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij wordt een door zijn vakbond en op zijn naam gesteld jaaroverzicht van betaalde contributie over het betreffende jaar bijgevoegd. Overschrijding van genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.
3. De in lid 1 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke Wet- en regelgeving.
4. Indien door de werknemer is voldaan aan het gestelde in lid 2 wordt de vergoeding zoals bedoeld in artikel 1 door de werkgever aan de werknemer betaald samen met de loonbetaling in de maand december.

Artikel 3

Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op vergoeding als bedoeld in artikel 1.

Artikel 4

Indien bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen blijkt dat de belastingen premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer. Werkgever aanvaardt geen aansprakelijkheid over het gebruik van deze (fiscale) mogelijkheid.

DECLARATIEFORMULIER VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE

Door de werknemer uiterlijk 1 november van het betreffende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever
Ondergetekende, (naam werknemer)

Burgerservicenummer:

- a. is ter zake van zijn arbeidsovereenkomst bij Univar Solutions Netherlands B.V. lid van (naam werknemersorganisatie) en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;
- b. verklaart akkoord te gaan met het gestelde in het Reglement Vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij Univar Solutions Netherlands B.V. en;
- c. verklaart dat de kosten voor het betreffende kalenderjaar die krachtens dit reglement voor vergoeding in aanmerking komen als volgt bedragen:
kosten voor lidmaatschap van de onder a. genoemde werknemersorganisatie in betreffende kalenderjaar): euro;
- d. verklaart afstand te doen van een deel van zijn bruto loon in december van het betreffende kalenderjaar met een geldswaarde ter grootte van het hierboven onder c. aangegeven bedrag;
- e. verklaart zich bewust te zijn van het feit dat door vergoeding van de kosten een tijdige declaratie bij zijn werkgever nodig is (uiterlijk 1 november van het betreffende kalenderjaar);
- f. verklaart zich er van bewust te zijn dat het afzien van een deel van het salaris gevolgen kan hebben voor het bruto loon sociale verzekeringen en arbeidsvoorwaardelijke berekeningsgrondslagen;
- g. Verklaart zich bewust te zijn dat hij zulks conform artikel 4 van het reglement hij bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een eventuele naheffing bij de werkgever voor rekening van hem komt en dat werkgever hier geen aansprakelijkheid aanvaardt.
- h. als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen overlegt als bedoeld in artikel 2, lid 2 van het reglement.

Datum:

Handtekening:

Bijlage VII: Aanvullende afspraken in het kader van Wet verbetering Poortwachter

1. Re-integratieverplichtingen

Interne re-integratie

- a) De werkgever doet een schriftelijk aanbod tot passend werk, zowel bij een interne als een externe functie. Indien bij herplaatsing na een periode van arbeidsongeschiktheid de werknemer niet in zijn oorspronkelijke functie kan worden geplaatst, zal een functie worden gezocht die zoveel mogelijk aansluit bij de kennis, kunde, vaardigheid en salarisniveau van de oude functie.
- b) Van passende arbeid is sprake als het arbeid betreft die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.
- c) Indien de werknemer en werkgever het niet eens zijn over het aanbod van passend werk, kunnen beiden partijen een deskundigenoordeel bij het UWV aanvragen. De aanvrager betaalt de kosten van het deskundigenoordeel.
- d) Het loon zal tot en met de uitkomst van het deskundigenoordeel worden doorbetaald. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk om moverende redenen heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering onterecht is geweest, kan de werkgever het te veel betaalde loon terugvorderen. De betaling van het salaris wordt voortgezet indien de werknemer alsnog de werkdag volgend op de uitspraak van het UWV het aangeboden passend werk aanvaard en uitvoert.
- e) Enkel een werknemer kan een second opinion vragen. Een second opinion heeft tot doel om onduidelijkheden weg te nemen over klachten, arbeidsgeneeskundige vragen en oorzaken van gezondheidsproblemen die samenhangen met het werk. Deze kosten komen voor rekening van de werkgever.

Externe re-integratie

- a) Wanneer er binnen Werkgever geen passend werk is, moet de werkgever op zoek naar een geschikte functie bij een andere werkgever. Ook wel het re-integratie tweede spoor genoemd. De werkgever kiest er zelf voor om wel of niet gebruik te maken van een gespecialiseerde re-integratiebedrijf.
- b) De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot een selectie van een of meer re-integratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen waaronder erkenning eisen van de branche, specialismen waarover het bedrijf beschikt en de gedragscode van het te selecteren bedrijf.
- c) Na overleg tussen verschillende partijen, in elk geval de werkgever, werknemer, Arboarts en de inlenende werkgever, wordt er een detachingsplek vastgesteld c.q. aangeboden. Deze plek is voor de werknemer passend qua inhoud en arbeidsduur. De detachering is bedoeld als kennismakingsperiode. Bij tevredenheid van alle partijen kan de detachering om worden gezet in een dienstverband met de nieuwe werkgever.

2. Aanvraag WIA

Verantwoordelijkheid werkgever

- a) De werkgever dient niet de aanvraag in bij het UWV. Maar heeft wel een rol in het re-integratieverslag die wordt bijgevoegd bij de aanvraag. De werkgever is verantwoordelijk voor het plan van aanpak, voor de evaluatie en voor de overdracht van de probleemanalyse en het actueel oordeel van de Bedrijfsarts.
- b) De werkgever ontvangt van het UWV een afschrift van de kennisgeving voor de WIA-aanvraag. Derhalve dient ook de werkgever de werknemer op de aanvraag te wijzen.
- c) Op basis van het re-integratieverslag bekijkt UWV of werkgever voldoende re-integratie-inspanningen heeft geleverd. Lukt het de werkgever niet om zijn deel van het verslag op tijd of compleet aan te leveren, dan kan UWV hem verplichten voor een langere periode het loon van de werknemer door te betalen. De duur van deze extra periode kan uiteenlopen van vier maanden tot een jaar.
- d) Indien de UWV dit constateert ontvangt de werknemer gedurende deze verlengde periode een aanvulling tot 100% op het periodesalaris.

Verantwoordelijkheid Werknemer

- a) De werknemer ontvangt na 87 weken ziekte van het UWV formulieren om een WIA-aanvraag te doen. De werknemer krijgt dan tot en met de 91ste week de tijd om de aanvraag in orde te maken. De werknemer draagt o.a. zorg voor de medische informatie en evaluatie.
- b) De werknemer is (hoofd)verantwoordelijke voor een volledig re-integratieverslag. Indien de werknemer verantwoordelijk is voor een onvolledig re-integratieverslag kan UWV de werknemer een lagere WIA-uitkering toekennen. Ook het niet in behandeling nemen van de WIA-aanvraag behoort tot de mogelijkheden.

Uitstellen WIA-aanvraag

- a) Werkgever en werknemer kunnen UWV echter ook gezamenlijk verzoeken de WIA-aanvraag uit te stellen.
- b) Uitstel van de WIA-aanvraag is met name bedoeld voor situaties waarin het herstel van de werknemer binnen niet al te lange termijn te verwachten is. Of wanneer de werkgever en/of werknemer zich bewust is van zijn nalatigheid en op korte termijn met een oplossing komt.
- c) Werkgever en werknemer kunnen eenmaal om uitstel vragen, voor een periode van 13, 26, 39 of 52 weken. Ook kan een van beiden daarna een verzoek indienen om de periode van uitstel eenmalig te verkorten.

Bijlage VIII: Diversen

1. Consignatie en maaltijdvergoeding

De consignatie- en maaltijdtoeslag wordt jaarlijks verhoogd met het geldende prijsindexcijfer voor de gezinsconsumptie zoals gepubliceerd door het CBS.

2. Employability

In het huidige systeem van functioneringsgesprekken komen opleiding en scholing van werknemers nadrukkelijk aan de orde. Werknemer en/of werkgever kunnen daarbij aangeven welke behoefte zij hebben aan scholing. Univar Solutions Netherlands B.V. staat open voor opleidingsbehoeften die niet direct functie gerelateerd zijn, maar in algemene zin wel bedrijfsgericht.

3. Levensloop

De werkgever biedt een collectieve levensloopregeling aan waaraan werknemers vrijwillig kunnen deelnemen. Met ingang van 1 januari 2013 geldt deze voorziening uitsluitend voor de werknemer, die voldoet aan de vigerende wettelijke c.q. fiscale overgangsregeling.

Bijlage IX: Protocolafspraken tussen partijen voor de looptijd van deze cao

1. Functieschalen

Werkgever zal uiterlijk 1 oktober 2020 starten met het herschrijven van de bestaande functie omschrijvingen. Werkgever en vakbonden zullen nog in nader overleg treden over het afstemmen van de algehele procesafspraken met betrekking tot het herschrijven van het functiegebouw en over mogelijke arbeidsvoorwaardelijke consequenties.

2. Pensioenakkoord

Zodra naar aanleiding van het overeengekomen pensioenakkoord via het centraal overleg richtlijnen volgen, zullen partijen in overleg treden om aanvullende afspraken overeen te komen.

3. Reparatie 3^{de} WW-jaar:

Partijen zijn overeengekomen dat:

- a. Dat in beginsel van de door de Stichting PAWW aangeboden faciliteit, door het cao-personeel gebruik kan worden gemaakt;
- b. de bijdrage voor deze faciliteit c.q. "reparatie", inclusief de uitvoeringkosten voor rekening komt van de werknemer en wordt ingehouden op zijn bruto loon, zodra sprake is van een Algemeen Verbindend Verklaarde Verzamel-cao en vervolgens de Stichting PAWW werkgever verzoekt om tot heffing over te gaan;
- c. de vakbonden dragen zorg voor - de inhoudelijke - informatieverstrekking aan de cao-werknemers en onderzoeken of een draagvlak bestaat om aan deze faciliteit deel te nemen;
- d. de werkgever zal bij eventuele aansluiting bij stichting PAWW, uitsluitend de uitvoering faciliteren, dat wil zeggen het verzorgen van de benodigde documenten ten behoeve van aanmelding bij de Stichting PAWW en, indien er sprake is van een Algemeen Verbindend Verklaarde Verzamel-cao het inhouden van de bijdragen op het loon van de betreffende werknemers. Werkgever is uitdrukkelijk niet het aanspreekpunt bij vragen over (de inhoud van) deze faciliteit noch aansprakelijk voor de wijze waarop de regeling door de Stichting PAWW wordt uitgevoerd;
- e. werkgever zal uiterlijk vier weken nadat de vakbonden schriftelijk aan werkgever hebben laten weten dat voor deze faciliteit onder de werknemers draagvlak bestaat c.q. de ledenraadpleging heeft uitgewezen dat de vakbondsleden hebben ingestemd met deelname, ervoor zorgen dat de benodigde documenten voor aanmelding bij de stichting PAWW ter ondertekening bij vakbonden liggen;
- f. rekening houdende met dat het volgende instapmoment is vastgesteld op 1 november 2020, wordt ernaar gestreefd dat de vakbonden voor oktober 2020 de uitkomst van hun ledenraadpleging aan werkgever bekendmaken.