

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor het personeel van

NIACET B.V.

te

TIEL

Looptijd van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024

Copyright

© 2024 CAO-PARTIJEN EN AAVN

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

INHOUDSOPGAVE

ARTIKEL 1	6
Definities	6
ARTIKEL 1A.....	7
Deeltijdwerknemer	7
ARTIKEL 2	7
Verplichtingen van partijen	7
ARTIKEL 3	7
Verplichtingen van de werkgever	7
ARTIKEL 4	10
Verplichtingen van de werknemer	10
ARTIKEL 5	11
Aanneming en ontslag	11
ARTIKEL 6	13
Arbeidsduur en werktijden	13
ARTIKEL 7	14
Functiegroepen en salarisschalen	14
ARTIKEL 8	16
Toepassing van de salarisschalen	16
ARTIKEL 8A.....	19
Loonontwikkeling	19
ARTIKEL 9	19
Beoordelingstoeslag	19
ARTIKEL 10	19
Toeslag voor het werken in ploegen / overplaatsing naar andere dienst	19
ARTIKEL 11	21
Overwerk en consignatie	21
ARTIKEL 12	23
Zon- en feestdagen	23
ARTIKEL 13	24
Reiskostenvergoeding	24
ARTIKEL 14 A.....	24
Afwezigheid	24
ARTIKEL 14 B.....	27
Onbetaald verzuim	27
ARTIKEL 15	27
Vakantie	27

ARTIKEL 16	31
Vakantietoeslag	31
ARTIKEL 17	32
Arbeidsongeschiktheid	32
ARTIKEL 18	35
Uitkering bij overlijden	35
ARTIKEL 19	35
Pensioenregeling	35
ARTIKEL 20	37
Eindejaarsuitkering	37
ARTIKEL 21	38
Tussentijdse wijzigingen	38
ARTIKEL 22	38
Duur, opzegging en verlenging	38
BIJLAGE I	39
Functielijst als bedoeld in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst	39
BIJLAGE II	40
Salarisschalen per 1 januari 2024 inclusief de verhoging van 6,5%	40
BIJLAGE III	41
Protocol Wet Verbetering Poortwachter	41
BIJLAGE IV	43
Protocolafspraken	43

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

Niacet b.v. te Tiel

als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht

als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Artikel 1

Definities

In deze cao wordt verstaan onder:

- a. werkgever : de partij aan werkgeverszijde;
- b. vakorganisatie : de partij aan werknemerszijde;
- c. werknemer : de persoon in dienst van de werkgever waarvan de functie in bijlage I van deze cao is vermeld. Daar waar in deze cao wordt gesproken over 'hij' wordt tevens 'zij' bedoeld;
- e. week : een week, die begint bij de eerste dienst op maandagochtend;
- f. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- g. dienst : de dagelijkse werktijd volgens dienstrooster;
- h. schaalsalaris : het bedrag in euro's per maand als vermeld in bijlage II;
- i. salaris : het schaalsalaris vermeerderd met de beoordelingstoeslag als bedoeld in artikel 9, met een eventuele bijzondere toeslag als bedoeld in artikel 8 lid 4 c en met een ATV toeslag als bedoeld in artikel 6 lid d;
- j. roosterinkomen : salaris plus ploegentoeslag en toeslag voor consignatiediensten met een wederkerend patroon;
- k. uurwaarde : 0,58% van het schaalsalaris
- l. ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- m. functiejaar : de jaarlijkse, op grond van de in de functie verkregen ervaring, toe te kennen schaalsalarisverhoging.
- n. dienstrooster : een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden begint, onderbreekt en beëindigt.

Artikel 1A

Deeltijdwerknemer

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer, zijn de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst naar rata van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

Artikel 2

Verplichtingen van partijen

1. Partijen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze cao te zullen nastreven en bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze cao op een andere wijze dan die, omschreven in artikel 21 en 22 en deze cao te goeder trouw na te komen.
2. In geval van een geschil verband houdende met de uitlegging, toepassing of nakoming van deze cao, beweerde niet-nakoming van de bij deze cao opgelegde verplichtingen daaronder begrepen, zullen partijen geen staking of uitsluiting toepassen of bevorderen.

Artikel 3

Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is gehouden geen werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, welke van het in deze cao bepaalde afwijken.
2. De werkgever is gehouden tijdens de duur van deze cao geen uitsluiting toe te passen of te bevorderen en deze cao te goeder trouw na te komen.
3. De werkgever is gehouden met iedere werknemer een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst en een eventueel in het bedrijf geldend bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.
4. De werkgever is gehouden aan de werknemer geen arbeid op te dragen bij derden, indien de werknemer hiermede niet akkoord gaat behalve indien het een tewerkstelling betreft in het kader van arbeidstherapie en de werkgever hiervoor toestemming heeft van de uitvoeringsinstelling sociale zekerheid.
5. De werkgever is gehouden bij aanneming van nieuw personeel de werknemer te wijzen op de verplichtingen van de werknemer in deze cao en hem een exemplaar hiervan ter hand te stellen.
6. De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN en FNV gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakorganisaties.

7. Veiligheid en Gezondheid

- a. De werkgever zal alle maatregelen nemen die nodig zijn voor veilig en gezond werken in de onderneming.
De werkgever zal het gevoerde beleid ter zake continueren en waar nodig aanpassen in overleg met de Arbodienst.
- b. Ter bevordering van de veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake zal de werkgever in samenwerking met de ondernemingsraad nadere regelingen treffen c.q. voorschriften opstellen.
- c. De werkgever verplicht zich om de werknemers in te lichten en te instrueren over de door hen te hanteren chemicaliën en/of nieuwe chemicaliën die in het bedrijf voorkomen.
- d. De werknemer die aantoonbaar dat werkzaamheden onmiddellijk dreigend gevaar voor hem en/of voor anderen kunnen opleveren, kan zijn arbeid onderbreken om dit te melden aan zijn directe leidinggevende en aan de veiligheidscommissie, om aan deze situatie een einde te maken.

8. Milieu

De werkgever zal de milieu-hygiënische aspecten, verbonden aan het productieproces, in de ondernemingsraad aan de orde stellen. Maatregelen die dienaangaande genomen zouden moeten worden, zullen zo mogelijk in overleg met de ondernemingsraad worden uitgevoerd. De werkgever draagt er zorg voor dat alle relevante informatie betreffende de veiligheids- en milieuaspecten van de te gebruiken stoffen volledig en te allen tijde voor alle werknemers toegankelijk zijn.

9. Fusie, sluiting, reorganisatie

Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de vigerende SER-fusiegedragsregels, dient de werkgever, indien hij overweegt

- een fusie aan te gaan;
 - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren;
- bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties te betrekken.
- a. In verband daarmee zal de werkgever zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakorganisatie, de ondernemingsraad en de werknemers inlichten over de overwogen maatregelen.
 - b. Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakorganisatie en de ondernemingsraad.
 - c. De werkgever zal in overleg met de vakorganisatie een sociaal plan opstellen waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.

- d. De financiële regelingen voorkomende in een sociaal plan komen ten laste van de betrokken onderneming voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

10. Vakbondsfaciliteiten

- a. Indien de vakorganisatie daartoe de wens te kennen geeft, zal de werkgever ten behoeve van het onderhouden door de vakorganisatie van contacten met de leden in de onderneming faciliteiten verlenen, een en ander met inachtneming en erkenning van de eigen functie en taak van de ondernemingsraad.
- b. In het sub a. genoemde geval zullen deze faciliteiten kunnen bestaan uit:
 - 1. het toestaan dat op publicatieborden in overleg met de directie de vakorganisatie mededelingen aan het personeel kan doen;
 - 2. vrijaf met behoud van salaris aan kaderleden van de vakorganisatie op verzoek van de vakorganisatie en voor zover het bedrijfsbelang het toelaat, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakorganisatie over bedrijfsaangelegenheden;
 - 3. het door de werkgever afhankelijk van de omstandigheden en de strekking van de vergadering en als regel buiten de bedrijfstijd ten behoeve van het eigen personeel bedrijfsruimte beschikbaar stellen voor vakbondsvergaderingen over bedrijfsaangelegenheden.
- c. Indien in het kader van het in lid a. bedoelde tussen de werkgever en de vakorganisatie een nadere regeling wordt overeengekomen, zal de vakorganisatie aan de onderneming schriftelijk mededelen wie van de leden een functie vervullen in het zogenaamde bedrijvenwerk, wie voorzitter en bestuursleden van de bedrijfsledengroep zijn.
- d. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever 2,5 uur per lid per jaar ter beschikking aan de vakorganisatie. Voor het gebruik van deze uren zal overleg gepleegd worden met de afdeling Personeelszaken.
- e. De vakbondscontributie van de leden aangesloten bij de vakorganisatie wordt fiscaal vriendelijk verrekend.
- f. Indien de werkgever zou moeten overgaan tot beëindiging van de dienstbetrekking met een van de hier bedoelde werknemers - tenzij het betreft een ontslag op grond van artikel 678 of 679 BW - zal deze beëindiging slechts geschieden indien deze ook zou zijn geschied als de betreffende werknemer deze functie niet had bekleed.

11. Werkgelegenheid en uitzendkrachten

- a. In het normale contact met de vakorganisatie zal de werkgever de vakorganisatie informeren over de algemene gang van zaken en de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de onderneming.
- b. In het kader van het streven naar de continuïteit van de onderneming en het behoud van de economisch verantwoorde werkgelegenheid zal de werkgever niet overgaan tot gedwongen collectief ontslag van werknemers

die op het moment van afsluiting van de cao in dienst zijn respectievelijk die tijdens de looptijd ervan worden aangenomen dan na overleg met OR en vakorganisatie.

- c. Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever:
1. bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming o.a. door natuurlijk verloop, de werknemers in de onderneming eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming;
 2. teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen alle daarvoor relevante, volledige en deeltijdvacatures melden aan het WerkgeversServicepunt c.q. afmelden; daarbij wordt rekening gehouden met het sub 3 bepaalde;
 3. als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de z.g. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers);
 4. het verrichten van overwerk tot het uiterste beperken; van in enige omvang verricht overwerk zal de OR op de hoogte worden gesteld;
 5. het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is wordt gebruik gemaakt van NEN 4400 gecertificeerde uitzendbureaus en zal de OR hierover worden geïnformeerd; overigens onverminderd de bevoegdheid van de vakorganisatie hierover inlichtingen te vragen.
 6. Het beleid zal erop gericht zijn, zoveel mogelijk werknemers in dienstbetrekking voor onbepaalde tijd aan te nemen. Indien een werkplek gedurende 9 maanden per jaar bezet is, dan wordt deze vervuld door een werknemer met een aanstelling bij de werkgever. Als zich situaties voordoen waardoor van deze regeling afgeweken moet worden, dan wordt hierover vooraf overleg gevoerd met FNV.
 7. Uitzendkrachten hebben recht op scholing en worden daarmee dus voor wat betreft opleidingen gelijkgeschaard aan Niacet werknemers.

Artikel 4

Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden alle voor hem uit deze cao voortvloeiende verplichtingen naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als goede werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht hiervoor is gegeven.
3. De werknemer is gehouden om alle, waaronder ook andere dan uit zijn normale functie voortvloeiende, hem door of namens de werkgever opgedragen

werkzaamheden zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

4. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
5. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de bepalingen van een eventueel in het bedrijf van de werkgever geldend bedrijfsreglement.
6. De werknemer is gehouden zich voor wat zijn dienst- en rusttijden betreft te houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
7. De werknemer is gehouden ook buiten zijn dienstrooster arbeid te verrichten, voor zover het bepaalde in artikel 11 van deze cao van toepassing is en voor zover de werkgever de door of krachtens de Arbeidstijdenwet vastgestelde bepalingen in acht neemt.
8. Het is de werknemer verboden, tenzij de werkgever hem toestemming heeft verleend, enigerlei werkzaamheden in loondienst of daarmee gelijk te stellen werkzaamheden te verrichten voor een ander dan de werkgever. Bij overtreding van dit verbod kan de werkgever de werknemer ontslaan.
9. De werknemer is gehouden tot absolute geheimhouding omtrent alle op welke wijze ook te zijner kennis gekomen bijzonderheden omtrent bedrijfsaangelegenheden in de ruimste zin van het woord, de onderneming van de werkgever betreffende, zoals b.v. omtrent machinerieën, uitvindingen, recepten, bereidingswijze, fabricagemethoden enz. Deze verplichting geldt zowel gedurende het dienstverband als na beëindiging daarvan.
10. De werknemer die voornemens is een verbintenis aan te gaan ter attentie van de landsverdediging of ter bescherming van de openbare orde is verplicht hiervoor toestemming van de werkgever te vragen.

Artikel 5

Aanneming en ontslag

1.
 - a. Bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een proeftijd van ten hoogste twee maanden worden overeengekomen.
 - b. Er kan geen proeftijd worden overeengekomen, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden, kan een proeftijd worden overeengekomen van 2 maanden.
 - c. Indien het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste 1 maand.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de dienstbetrekking met de werknemer aangegaan:

- a. hetzij voor onbepaalde tijd;
- b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
- c. hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei;
- d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien geen individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst is aangegaan, dan wel daarin de aard van de dienstbetrekking niet is vermeld, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

3. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens tijdens of bij het eindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:
 - a. voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:
 1. Door opzegging door de werkgever of de werknemer met inachtneming van de termijnen bedoeld in artikel 672 leden 2 en 3 BW tenzij voor de werknemer een langere termijn wordt overeengekomen in welk geval voor de werkgever eenzelfde termijn geldt, tenzij uit artikel 672 lid 2 BW een langere termijn voortvloeit.

De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de dienstbetrekking samenvalt met het einde van de kalendermaand.
 2. Zonder opzegging op de dag dat de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt.
 - b. voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst
op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
 - c. voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald karwei
bij het beëindigen van het karwei waarvoor de werknemer is aangenomen.
 - d. voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard
door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van een week tegen het einde van de kalenderweek.
4. De werknemers zal uiterlijk een maand voorafgaand aan de einddatum van het contract schriftelijk worden geïnformeerd over of het contract eindigt, zal worden verlengd of zal worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
5. Het bepaalde in artikel 670 lid 3 BW (opzeggingsverbod tijdens militaire dienst) is voor werknemers in tijdelijk dienstverband niet van toepassing.
6. Ingeval de werkgever tot het weer-aannemen van personeel overgaat, dat is ontslagen ten gevolge van een omstandigheid als genoemd in artikel 3 lid 9, wordt door hem de voorkeur 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 en niet meer dan één jaar is verlopen sedert hun ontslag.

Artikel 6

Arbeidsduur en werktijden

1.
 - a. De normale arbeidsduur voor de werknemers, werkzaam in de dagdienst, bedraagt gemiddeld 40 uur per week.
 - b. De normale arbeidsduur voor de werknemers werkzaam in de 2-ploegendienst en 3-ploegendienst bedraagt gemiddeld 40 uur per week, inclusief rusttijd.
 - c. De normale arbeidsduur voor werknemers in de 5-ploegendienst bedraagt gemiddeld 33,6 uur per week.
2.
 - a. De werktijd bedraagt voor de werknemers, werkzaam in de dagdienst of reguliere 2-ploegendienst, 8 uur per dag gedurende de eerste vijf werkdagen van de week.
 - b.
 1. De werktijd voor de 3-ploegendienst is normaliter zo geregeld dat op de eerste 6 dagen van de week wordt gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, avond- of nachtdienst zijn ingedeeld. Het dienstrooster voor de 3-ploegendienst omvat een periode van 128 uren per week.
 2. De werktijd voor de verlengde 2-ploegendienst is normaliter zo geregeld dat op alle dagen van de week wordt gewerkt waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend of middagdienst zijn ingedeeld. Het dienstrooster voor de 2-ploegendienst omvat een periode van 112 uren per week.
 - c. In de 5-ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer regelmatig van dienst wisselt en een van de diensten een ochtenddienst, middagdienst of nachtdienst is. Het rooster voor de 5-ploegendienst omvat een periode van 168 uur per week.
 - d. Met ingang van 1 maart 2014 zijn Atv-dagen afgeschaft. Een ieder die voor deze datum in dienst was en Atv-dagen genoot, wordt vanaf deze datum volledig financieel gecompenseerd. Deze compensatie is 100% en gelijk aan 0,45% van het totale jaarinkomen per ATV dag. Bij werknemers met deeltijd contracten is deze compensatie naar rato.
3. Iedere werknemer werkt volgens een dienstrooster.
 - a. Onder dienstrooster wordt verstaan iedere door de werkgever vastgestelde werktijdregeling van een week of langer.
 - b. Een dienstrooster mag niet in strijd zijn met de bestaande wetgeving of het in dit artikel bepaalde.
 - c. Over een algemene wijziging van een dienstrooster pleegt de werkgever overleg met de ondernemingsraad.

Dienstroosters, die voor een of meer werknemers permanent afwijken van de in deze cao vermelde roosters, worden vastgesteld onder mededeling aan de vakorganisatie.

- d. Indien een wijziging van een dienstrooster verband houdt met de productie op een zondag, pleegt de werkgever als regel overleg met de vakorganisatie.
4. a. Werknemers van 60 jaar en ouder kunnen op vrijwillige basis extra vrije tijd opnemen. Deze vrije tijd bedraagt maximaal per jaar:

voor 60-jarigen	- 40 uur
voor 61-jarigen	- 56 uur
voor 62-jarigen	- 72 uur
voor 63-jarigen	- 128 uur
voor 64-jarigen en ouder	- 224 uur
 - b. Over bovenstaande uren zal 85% van het salaris worden betaald.
 - c. De wijze waarop de uren worden genoten zal in onderling overleg tussen bedrijfsleiding en betrokkene worden geregeld ter voorkoming van verstoring van de normale bedrijfspgang.

Artikel 7

Functiegroepen en salarisschalen

1. a. De functies van de werknemers zijn of worden, op basis van het ORBA systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze cao.
 - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke een schaal omvat gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op functie jaren. De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze cao.
2. a. De werknemer die (nieuw) wordt aangesteld en nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en of ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt ingeschaald in een zogenaamde aanloopschaal. De aanloopschaal wordt doorlopen naarmate zijn voor de functie relevante kennis en ervaring toenemen, in het algemeen op grond van een met de werknemer overeengekomen trainings- respectievelijk opleidingstraject. Met ingang van de eerstvolgende maand nadat de werknemer naar oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt hij ingeschaald op het aanvangssalaris van de betreffende salarisschaal.

De werknemer die in dienst is en in aanmerking komt voor plaatsing in een hogere functie, maar nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt welke voor de vervulling van deze functie is vereist, kan gedurende een beperkte tijd, doch niet langer dan 12 maanden in een lagere dan de met deze functie overeenkomende salarisschaal worden ingedeeld. Bij plaatsing in de hogere functie zullen werkgever en betrokkene afspraken maken over een scholings- en ontwikkelingstraject.

Overgang naar de met deze nieuwe functie overeenkomende salarisschaal vindt in beginsel plaats op grond van beoordeling door de werkgever, de maand volgend op het tijdstip van de beoordeling dat de functievolsamenheid is bereikt.

- b. Werknemers van 18 jaar en ouder, die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken, welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd, doch niet langer dan gedurende 3 maanden, in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.

Deze termijn kan zo nodig in overleg met de werknemer nog met 3 maanden worden verlengd.

- c. Werknemers die tijdelijk een functie waarnemen welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal, welke met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden extra beloond volgens het bepaalde in artikel 8 lid 5.

3.
 - a. Werknemers die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgende op die, waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgehad.
 - b. Werknemers die door eigen toedoen of op eigen verzoek worden geplaatst in een lagere ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgende op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 - c. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lagere ingedeelde functie worden geplaatst, blijven gedurende de lopende maand in hun salarisschaal ingedeeld.

Daarna worden zij in de met de lagere ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld, onveranderd het bepaalde in artikel 8 lid 3 d en 4 c.

4. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, zijn schaalsalaris en eventueel van het aantal functiejaren, waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.
5. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving en/of tegen de indeling van zijn functie in de ORBA-functiegroep, kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:
 - a. De werknemer dient eerst zijn bezwaren schriftelijk in bij de afdeling HR, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn direct leidinggevende. De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten o.a. uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functieomschrijving enz. te worden ondersteund. De afdeling HR bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer.
 - b. De afdeling HR neemt het bezwaar in behandeling en hoort daartoe de werknemer en (eventueel) zijn direct leidinggevende en kan de ORBA-

deskundige uitnodigen voor aanvullend onderzoek. De afdeling HR geeft een advies aan de directie.

De directie beslist en deelt deze beslissing (binnen drie maanden na de schriftelijke bevestiging van de ontvangst van het bezwaar) mede aan de werknemer en de afdeling HR.

- c. Indien de interne procedure niet leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging, waarbij hij is aangesloten. Een commissie van deskundigen, bestaande uit minstens een deskundige van de vakorganisatie en een ORBA-coördinator van AWWN, neemt het bezwaar in behandeling en stelt een onderzoek in. Hierbij worden onder meer de werknemer en zijn leidinggevende gehoord. De commissie doet gezamenlijk een indelingsuitspraak. Wanneer deze unaniem is heeft deze uitspraak een bindend karakter.
- d. Bovengenoemde procedure geldt in principe voor georganiseerde werknemers.
Voor niet georganiseerde werknemers geldt, dat het bezwaar, vermeld onder punt b., wordt ingediend bij de directeur van de onderneming. De directeur kan zich bij de behandeling van het betrokken bezwaar laten adviseren door een andere deskundige van AWWN dan de adviseur die betrokken is geweest bij het onderzoek.
- e. Indien een beroepsprocedure leidt tot wijziging in de indeling van de functie, zal deze wijziging terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiening van het bezwaarschrift.

Artikel 8

Toepassing van de salarisschalen

1. De schaalsalarissen van de werknemers, die nog niet het maximum van de schaal hebben bereikt, worden eenmaal per jaar, zoals aangegeven in lid 2 a., vastgesteld.

Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 7 lid 3 onder a, b en c alsmede ten aanzien van werknemers, die op grond van het in artikel 7 lid 2 sub b bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functieovereenkomst. Werknemer die op 1 januari minimaal 6 jaar is ingeschaald op het maximum van zijn schaal zal in de Extra-trede worden geplaatst.

Voor werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het Wettelijk Minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep van loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet geldt in afwijking van het in dit artikel bepaalde, een aparte loonschaal. Deze participatieschaal is gebaseerd op de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) en bedraagt 100% WML en eindigt op 120% WML. Betreffende werknemer groeit in 4 jaarlijkse stappen naar het maximum van de schaal. Bedragen worden aangepast volgens de regeling tot aanpassing van het wettelijk minimumloon.

2. a. De werknemer die naar oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt, wordt in het algemeen bij indiensttreding ingedeeld op het minimumsalaris van de salarisschaal behorend bij zijn functiegroep.

Herziening van het maandsalaris vindt in beginsel eenmaal per jaar op 1 januari plaats. Deze herziening bestaat uit toekenning van een functiejaar, totdat het maximum van zijn salarisschaal is bereikt.
- b. Indien bij indiensttreding of bij tussentijdse herzieningen op grond van artikel 7 lid 3 onder a, b of c functiejaren zijn vastgesteld, zal het aantal functiejaren met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan met één worden verhoogd, indien de indiensttreding of de tussentijdse herziening heeft plaatsgevonden voor 1 juli.
3. In afwijking van het in lid 2 onder a bepaalde, kan aan werknemers, uitsluitend in de volgende gevallen een groter aantal functiejaren worden toegekend.
 - a. Bij de invoering van de in bijlage II opgenomen salarisschalen worden aan de desbetreffende werknemers zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om hun dan geldende beloning te bereiken.
 - b. Indien een werknemer in een hogere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om de in lid 4 onder a bedoelde salarisverhoging mogelijk te maken.
 - c. Indien een werknemer om aan hem zelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3 onder b in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, kunnen hem ten hoogste zoveel functiejaren worden toegekend als in verband met de in lid 4 onder b genoemde salarisverlaging nodig zijn.
 - d. Indien een werknemer als gevolg van de in artikel 7 lid 3 onder c bedoelde omstandigheden en na de daar genoemde periode in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om de in lid 4 onder c eerste volzin bedoelde salarishandhaving te realiseren.
 - e. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel voor de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaren te belonen zal hem - in overeenstemming met die ervaring - functiejaren worden toegekend.
4. a. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer, die de in die salarisschaal voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het schaalsalaris vermeld bij het eerstkomende functiejaar in de hogere salarisschaal.
- b. Bij indeling in een lagere salarisschaal om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7 onder b van lid 3 van een werknemer die de in die salarisschaal voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden, bedraagt de verlaging de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen

c.q. zoveel minder als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het schaalsalaris vermeld bij het eerst lagere functiejaar in de lagere schaal.

- c. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van de in artikel 7 lid 3 onder c bedoelde omstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies van een werknemer, die de in die salarisschaal voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden, blijft het salaris gehandhaafd. Indien het toekennen van functiejaren als bedoeld in lid 3 onder d niet voldoende is om dit salaris te handhaven, wordt een bijzondere toeslag toegekend. Deze toeslag stijgt niet mede bij verhoging van de salarisschalen. Bij herindeling in een hogere salarisschaal dan wel bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejaarschaal wordt de persoonlijke toeslag evenveel veranderd als het schaalsalaris stijgt.

Voorts vindt afbouw plaats van deze toeslag ter gelegenheid van algemene verhogingen van de salarisschalen en wel met de helft van deze verhoging tot een maximum van 1%, te berekenen van het schaalsalaris bij 0 functiejaren.

Na het bereiken van de 58-jarige leeftijd wordt de persoonlijke toeslag of het eventuele restant ervan niet meer afgebouwd.

5. De werknemer, die anders dan bij vakantie een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor per volledig waargenomen dienst een toeslag van 0,2% van zijn schaalsalaris, indien de waargenomen functie een functiegroep hoger is ingedeeld en 0,3% respectievelijk 0,4% van zijn schaalsalaris als de waargenomen functie twee respectievelijk drie functiegroepen hoger is ingedeeld.
- Deze toeslag zal gemiddeld per kalendermaand over ten hoogste 20 diensten worden toegekend.
6. Het schaalsalaris van hen die door gebreken wegens ongeschiktheid dan wel door andere hem persoonlijk betreffende redenen niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het schaalsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen, kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel gestelde naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving ter zake.
7. Voor elke gehele of gedeeltelijke dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag wordt het inkomen verminderd met 0,58% voor elk verzuimd uur.
8. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste werkdag van elke maand uitbetaald.

9. Werkkostenregeling (WKR)

Werknemers hebben de mogelijkheid deel te nemen aan de verdeling van de onbenutte fiscale ruimte van de WKR middels uitruil van belast loon tegen onbelast loon. Werkgever zal de werknemers tijdig en adequaat informeren over de regeling.

Artikel 8A

Loonontwikkeling

De salarissen en schaalsalarissen worden gedurende de looptijd van de cao als volgt structureel verhoogd:

- Met ingang van 1 januari 2024 worden de salarissen en salarisschalen met 3% verhoogd.
- De salarissen en salarisschalen I tot en met XIII worden met ingang van 1 januari 2024 verhoogd met 3,5% en daarmee totaal met 6,5%

Voor de zogenaamde echte banen is het uurloon (inclusief bovengenoemde verhoging) minimaal € 14,- per uur.

Artikel 9

Beoordelingstoelage

De schaalsalarissen kunnen worden verhoogd met een toeslag variërend van 0% - 3% gebaseerd op een beoordeling welke aan het einde van ieder kalenderkwartaal zal plaatsvinden. De werknemers worden daartoe beoordeeld naar de wijze, waarop zij hun werkzaamheden verrichten, hun toewijding, hun omgang met anderen en andere factoren, die van belang zijn voor goede arbeidsprestaties en een gezonde bedrijfs sfeer.

Artikel 10

Toeslag voor het werken in ploegen / overplaatsing naar andere dienst

1. Voor geregelde arbeid in de tweeploegendienst wordt een toeslag op het salaris gegeven van 13%.
Voor geregelde arbeid in de verlengde tweeploegendienst wordt een toeslag op het salaris gegeven van 18%. Voor werknemers die in de verlengde tweeploegendienst werken geldt een gemiddelde werkweek van 37,3 uur.
Voor geregelde arbeid in de drieploegendienst wordt een toeslag op het salaris gegeven van 20%.
Voor werknemers die in de vijfplloegendienst werken geldt een gemiddelde werkweek van 33,6 uur. Voor geregelde arbeid in de vijfplloegendienst wordt een toeslag op het salaris gegeven van 29%.

Voor werknemers werkzaam in een ploegendienst op het laboratorium wordt een toeslag op het salaris gegeven van 15,25%, gebaseerd op het volgende rooster:

Week 1	- maandag tot en met donderdag van 15:30 – 23:30 - vrijdag vrij - zaterdag en zondag van 8:00 -16:00
Week 2	- maandag vrij

	- dinsdag tot en met donderdag dagdienst - vrijdag van 15:30 -23:30
Week 3 en 4	- 5 dagen dagdienst

2. Indien een werknemer in incidentele gevallen niet gedurende een gehele maand aanspraak op ploegdienst heeft, wordt 1/23 deel van de onder 1 genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegdienst heeft verricht.
3. Indien een werknemer incidenteel in opdracht van de werkgever wordt overgeplaatst naar een andere dienst en deze overplaatsing hem korter dan een week van tevoren is aangezegd, zal hem voor die overplaatsing naast zijn roosterinkomen een toeslag in Euro's worden uitbetaald, volgens onderstaande tabel:

<u>bij overplaatsing uit:</u>	<u>dagdienst</u>	<u>ochtenddienst</u>	<u>middagdienst</u>	<u>nachtdienst</u>
naar dagdienst	-	0	0,91	0,91
naar ochtenddienst	0	-	0,91	0,91
naar middagdienst	1,82	1,82	-	1,82
naar nachtdienst	2,72	2,72	2,72	-

Bij terugplaatsing in dezelfde kalenderweek naar de oorspronkelijke dienst wordt een toeslag niet nogmaals gegeven.

4. Onverminderd het in de leden 2 en 3 bepaalde geldt, dat indien een werknemer in opdracht van de werkgever is overgeplaatst naar een ander dienstrooster of een andere dienst, aan het einde van de bijzondere berekeningsperiode, als bedoeld in artikel 11 lid 7 het door hem in die periode gewerkte aantal diensten getotaliseerd zal worden.

Zijn door hem meer diensten verricht dan welke behoorden bij het dienstrooster dat bij de aanvang van deze periode op hem van toepassing was, dan zullen deze meerdere diensten als overwerk worden uitbetaald.

5. De werknemer die anders dan bij wijze van degradatie definitief wordt overgeplaatst naar de dagdienst of de werknemer die op verzoek van werkgever gaat werken in een rooster dat met een lagere toeslag wordt beloond, behoudt de lopende cyclus nog de extra beloning die hij zou hebben verdiend indien hij niet was overgeplaatst. Daarenboven ontvangt de werknemer de navolgende percentages van het salaris aan ploegtoeslag tussen zijn oude en nieuwe dienstrooster gedurende de daarbij vermelde perioden:
 - a. indien hij langer dan 6 maanden doch korter dan 3 jaar in ploegdienst heeft gewerkt:

1 maand 100%;
 - b. indien hij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegdienst heeft gewerkt:

- | | |
|-----------|-----|
| 2 maanden | 80% |
| 2 maanden | 60% |
| 1 maand | 40% |
| 1 maand | 20% |
- c. indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
- | | |
|-----------|-----|
| 4 maanden | 80% |
| 4 maanden | 60% |
| 3 maanden | 40% |
| 3 maanden | 20% |
- d. Voor de werknemer die in het kader van dit artikel wordt overgeplaatst van een ploegendienst naar een dagdienst geldt: indien de werknemer 58 jaar of ouder is, vindt geen afbouw meer plaats van het salaris aan ploegentoeslag; eveneens vindt er geen afbouw plaats indien een werknemer van 58 jaar of ouder op eigen verzoek uit de ploegendienst wordt geplaatst mits er een passende vacature in dagdienst is.

Artikel 11

Overwerk en consignatie

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.
2. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen c.q. beperkt maar het is voor de werknemer verplicht, indien de eisen van het bedrijf het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken.

Werknemers van 55 jaar of ouder zijn niet verplicht overwerk te verrichten. In de afdelingen waar een verkorte werkweek is ingevoerd op grond van een verkregen vergunning volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen, zal geen overwerk verricht worden.
3. Voor het verrichten van overwerk door een groot aantal werknemers dan wel voor langere duur, zal zoveel mogelijk vooraf overleg worden gepleegd met de ondernemingsraad.
4. Indien een werknemer in opdracht van de werkgever ten gevolge van consignatie dan wel door een onvoorziene dringende omstandigheid binnen het tijdvak tussen twee elkaar opvolgende (reguliere) diensten, een extra gang –niet zijnde een van te voren ingeplande extra dienst – naar de onderneming maakt om zo spoedig mogelijk de betreffende bedongen arbeid binnen de onderneming van de werkgever te verrichten, dan ontvangt de betreffende werknemer een extra vergoeding ter grootte van 0,58% van het voor hem geldende schaalessalaris.
5. De beloning voor overwerk bedraagt per uur, inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen, de navolgende percentages van het voor de betrokken werknemer geldende salaris:

- 0,87% voor de uren op maandag tot en met zaterdag 12.00 uur;
- 1,16% voor uren op zaterdag van 12.00 uur tot 24.00 uur, op zondagen en buiten het rooster vallende feestdagen;
- 1,74% voor uren binnen het rooster vallende feestdagen.

Deze percentages worden geboekt op de in lid 7 bedoelde rekening.

6.
 - a. Overwerk kan binnen vier weken, nadat het is verricht, door werkverlet worden ingehaald, tenzij dit om redenen van bedrijfsbelang niet mogelijk is, in welk geval de ondernemingsraad hiervan opgave wordt gedaan.
 - b. De opgenomen compenserende vrije tijd wordt in mindering gebracht op de in lid 7 bedoelde rekening en wel als volgt:
 - voor uren opgenomen op maandag t/m vrijdag : 0,58% per uur;
 - voor uren opgenomen op zaterdag en zondag : 0,87% per uur.

7. De op grond van lid 5 toe te kennen beloningen worden opgenomen op een rekening, welke voor elke werknemer wordt bijgehouden.

Deze rekening wordt bijgehouden over de berekeningsperiode. Deze periode is gelijk aan de voorgaande kalendermaand.

8. Rusttijd buiten het dienstrooster die in het bedrijf wordt doorgebracht en die noodzakelijk is door overwerk, zal worden beschouwd als een overschrijding van het dienstrooster en tot een maximum van een half uur als overwerk worden betaald.

9. Verzuimuren

- a. Indien een werknemer in dagdienst buiten dienstrooster arbeid heeft verricht na 22.00 uur, worden hem ter verzekering van voldoende nachtrust in zijn eerstvolgende dienst, mits deze in hetzelfde etmaal valt evenveel roosteruren vrijaf gegeven als hij na 22.00 uur arbeid heeft verricht. Indien de werknemer na 22.00 uur meerdere keren tijdens één dienst opgeroepen wordt zal hem evenveel roosteruren vrijaf gegeven worden als er liggen tussen aanvang van de 1^o oproep en einde van de laatste oproep met een maximum van 4 uur. Indien de totaal aaneengesloten werktijd van de oproepen samen langer is dan 4 uur geldt de werkelijk gewerkte tijd.
- b. 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 geroepen is en deze beëindiging in zijn normale dienst valt of gedurende de laatste uren van zijn normale dienst.
- c. Indien een werknemer deze uren niet wil opnemen, worden zij in het geheel niet gegeven.
- d. De werknemer kan geen recht op verzuimuren doen gelden, indien het overwerk is aangevangen 's ochtends na 6.00 uur.

10. Consignatie

Van consignatie is sprake, indien de werknemer zich in opdracht van de werkgever binnen het tijdvak tussen twee elkaar opeenvolgende (reguliere) diensten volgens

zijn dienstrooster beschikbaar en bereikbaar houdt om in opdracht van de werkgever de dan bedongen arbeid binnen de onderneming van de werkgever te verrichten.

Een consignatieperiode duurt 24 uur en vangt aan op 00.00 uur. Dit tijdstip bepaalt tevens het begin van een consignatieperiode op zaterdag, zondag of op een feestdag.

De beloning voor de consignatie bedraagt:

- 1% per consignatieperiode op maandag tot en met vrijdag
- 2% per consignatieperiode op zaterdag
- 3% per consignatieperiode op zon- en feestdagen.

De werknemer van 55 jaar en ouder die in het kader van vermindering van zijn belastbaarheid de keuze maakt op te houden met het structureel deelnemen aan deze consignatieregeling, behoudt tijdens de lopende maand de extra beloning die hij verdiend zou hebben indien hij niet was gestopt.

Daarenboven ontvangt de werknemer de navolgende percentages van het geldbedrag aan consignatietoelage gedurende de daarbij vermelde perioden:

- a. Indien hij langer dan 6 maanden doch korter dan 3 jaar consignatiediensten heeft verricht:
 - 1 maand: 100%
- b. Indien hij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar consignatiediensten heeft verricht:
 - 2 maanden: 80%
 - 2 maanden: 60%
 - 1 maand: 40%
 - 1 maand: 20%
- c. Indien hij langer dan 5 jaar consignatiediensten heeft verricht:
 - 4 maanden: 80%
 - 4 maanden: 60%
 - 3 maanden: 40%
 - 3 maanden: 20%

Artikel 12

Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze cao verstaan:
 - a. de algemeen erkende christelijke feestdagen, te weten:
Nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag en de beide kerstdagen; Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale Bevrijdingsdag.

2. De zon- en feestdagen worden geacht te lopen van 00.00 - 24.00 uur.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
4. Indien de werkgever besluit dat op een feestdag gewerkt moet worden, ontvangen werknemers 300% van hun uurloon.

Artikel 13

Reiskostenvergoeding

1. De tegemoetkoming in de reiskosten woon-werk is gebaseerd op wat maximaal fiscaal onbelast mag worden uitgekeerd aan werknemers. Van het genormeerde aantal werkdagen per jaar (214 dagen per jaar) wordt voor werknemers die meer dan 10 kilometer enkele reis van het bedrijf wonen, vanaf 1 maart 2024 een vergoeding betaald van € 0,23 (netto) per kilometer met een maximum van 40 kilometer enkele reis. Voor de berekening van de afstand van huis naar werk geldt de afstand van het woonadres naar het bedrijf uitgedrukt in kilometers, gemeten langs de kortste route (ANWB routeplanner).
2. Indien de werknemer zijn eigen auto gebruikt voor zakelijk verkeer, vergoedt de werkgever met ingang van 1 maart 2024 € 0,06 bruto en € 0,23 netto per gereisde kilometer.
3. Indien de werknemer wordt opgeroepen tijdens de consignatiedienst dan vergoedt de werkgever € 0,10 bruto en € 0,19 en met ingang van 1 maart 2024 € 0,06 bruto en € 0,23 netto per gereisde kilometer.
4. Indien de werknemer voor studiedoeleinden dient te reizen, vergoedt de werkgever met ingang van 1 maart 2024 € 0,23 netto per gereisde kilometer, mits de werkgever van mening is dat het volgen van de betreffende studie in het belang is van de (toekomstige) functie bij werkgever.
5. Bij inlevering van een gebruikte openbare vervoerkaart kunnen de kaartkosten volledig worden vergoed.

Artikel 14 A

Afwezigheid

Voor zover wettelijk toegestaan geldt in afwijking van het anders en overigens in artikel 4:2 Wet Arbeid en Zorg bepaalde het volgende:

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 een dag van te voeren 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 de bewijsstukken overlegt. Het recht bestaat in ieder geval:
 - a. vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden en begrafenis/crematie van de echtgenote of geregistreeerde partner of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer;
 - b. gedurende één dag bij overlijden en één dag bij begrafenis/crematie van een niet onder a genoemd kind of pleegkind, van de vader, de moeder, de schoonvader, de schoonmoeder en grootouders van de werknemer, alsmede

- van de grootouders der echtgenote of geregistreerde partner van de werknemer, of van een schoonzoon, schoondochter, broer of zuster;
- c. gedurende één dag bij overlijden of begrafenis/crematie van een kleinkind, zwager of schoonzuster;
 - d. gedurende een halve dag bij ondertrouw van de werknemer; voor de werknemer in de ochtenddienst gedurende een hele dag;
 - e. gedurende twee dagen bij huwelijk dan wel aangaan van een geregistreerd partnerschap van een werknemer;
 - f. gedurende één dag bij huwelijk dan wel het aangaan van een geregistreerd partnerschap van een kind, pleegkind, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster;
 - g. geboorteverlof gedurende eenmaal de wekelijkse arbeidsduur in de periode van 4 weken na de geboorte van het kind.
 - h. gedurende één dag bij 25- en 40-jarig huwelijk dan wel geregistreerd partnerschap van de werknemer, bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van ouders of schoonouders van de werknemer;
 - i. gedurende één dag bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - j. gedurende één dag bij Priesterwijding van een zoon of bij de Grote Professie van een kind of pleegkind;
 - k. gedurende een korte, naar billijkheid te berekenen tijd wanneer hij ten gevolge van de vervulling van een door de wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, die niet in zijn vrije tijd kon geschieden, verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten. Indien 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.
 - l. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee uren voor noodzakelijk bezoek aan de dokter en tot een maximum van één dag voor bezoek aan een specialist alsmede bij begeleiding van en naar een ziekenhuis of specialist voor opname of onderzoek van de echtgenote, tot het gezin behorende eigen en/of pleegkinderen tot een maximum van één dag, voor zover het niet in de 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;
 - m. 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 onverwijld 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. a. De werknemer kan doorbetaald verlof ter hoogte van 70% van het maandinkomen opnemen (als bedoeld in artikel 5:1 e.v. van de Wet arbeid en

zorg) gedurende tweemaal de arbeidsduur per week op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met de ziekte van:

1. een (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
 2. de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont;
 3. de (schoon)ouder van de werknemer;
 4. de huisgenoot;
 5. de zieke broer, zus, grootouder, kleinkind of iemand met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.
- b. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 e.v. van de Wet arbeid en zorg gedurende vier weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV.
- c. De werknemer kan aanvullend geboorteverlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2a van de Wet arbeid en zorg.
3. Aan een werknemer, lid van de vakorganisatie, partij ter andere zijde, die als bestuurslid of afgevaardigde moet deelnemen aan statutair voorgeschreven vergaderingen van zijn vakvereniging of door deze vakvereniging uitgeschreven vormings- en scholingsbijeenkomsten, wordt, mits daartoe tijdig en schriftelijk door het hoofdbestuur van de vakvereniging het verzoek is gedaan en de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid van de werknemer mogelijk maken, de daarvoor noodzakelijke bedrijfstijd vrijaf met behoud van roosterinkomen gegeven.
4. Het bepaalde in artikel 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van het roosterinkomen is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre dat de werkgever niet gehouden is het roosterinkomen door te betalen in de volgende gevallen:
1. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het eventueel geldende bedrijfsreglement (schorsing zonder behoud van inkomen kan enkel gedurende de 1^e zes maanden van het dienstverband);
 2. de invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakorganisatie overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
 3. de verlenging van een vergunning voor een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging, die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers

en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub 2 omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakorganisatie tijdig, dat wil zeggen ten minste één week voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.

5. In de gevallen waarin het roosterinkomen moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het roosterinkomen naar rato van het aantal te werken uren.

Artikel 14 B

Onbetaald verzuim

Aan de werknemer zal onbetaald verzuim worden toegekend indien er zich naar de mening van de werkgever omstandigheden voordoen die dit verzuim rechtvaardigen.

Artikel 15

Vakantie

1. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar. De werkgever draagt er zorg voor dat bij opname van vakantie-uren altijd de uren van het saldo worden afgeschreven die als eerste komen te vervallen of te verjaren.
2. Onder werkdagen wordt verstaan de dagen waarop de werknemer volgens dienstrooster moet werken.
3. Duur der vakantie
 - a. Iedere werknemer heeft per vakantiejaar recht op 20 wettelijke vakantiedagen en 5 bovenwettelijke vakantiedagen met behoud van roosterinkomen waarvan er 15 dagen aaneengesloten kunnen worden genoten. De overige dagen zullen als zogenaamde snipperdagen gelden.
 - b. Bovendien heeft de werknemer per vakantiejaar recht op de navolgende extra vakantie met behoud van het roosterinkomen:
 1. bij 15-jarig dienstverband dan wel
bij het bereiken van de 45-jarige leeftijd: 1 dag
bij 20-jarig dienstverband dan wel
bij het bereiken van de 50-jarige leeftijd: 2 dagen
bij 25-jarig dienstverband dan wel
bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd: 3 dagen
bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd: 4 dagen
bij het bereiken van de 62-jarige leeftijd: 5 dagen.
 2. Jeugdige werknemers tot en met de leeftijd van 18 jaar hebben recht op 4 dagen extra vakantie.
 3. Als peildatum voor het onder 1 en 2 bepaalde geldt het vakantiejaar waarin dienstverband respectievelijk leeftijd wordt bereikt.

4. De werknemer die na 1 januari van het lopende vakantiejaar in dienst is getreden van de werkgever of die voor het einde van het lopende vakantiejaar uit de dienst is getreden van de werkgever heeft voor elke maand dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op een evenredig deel van de in lid 3 genoemde vakantie.

5. Berekening aantal vakantiedagen

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

6. Tijdstip der vakantie

a. Aaneengesloten vakantie

Het tijdstip van de vakantie wordt door de werkgever vastgesteld overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

Hierbij dienen de volgende bepalingen in acht te worden genomen:

1. De in dit artikel onder lid 3 genoemde vakantiedagen zullen als regel dusdanig worden verleend dat de werknemer 23 kalenderdagen aaneengesloten (zomer)vakantie wordt verleend;
2. Als regel zal de hierboven bedoelde aaneengesloten vakantie in de periode vanaf juni tot en met september worden genoten;
3. In verband met het organiseren van de werkzaamheden respectievelijk rekening houdend met patronen (cycli) van ploegendiensten, kan werkgever bepalen dat de werknemer de aanvraag voor de zomervakantie voor een bepaald tijdstip moet indienen. Indien en voor zover de aanvragen niet gehonoreerd kunnen worden, zal werkgever tijdig met de betrokken werknemers overleggen over een vakantieschema. Een en ander dusdanig dat de betrokken werknemers hun vakantieperiode kunnen genieten zoveel als mogelijk binnen het door hen gewenste tijdvak van 23 kalenderdagen als bedoeld onder sublid 6.a-1 van dit artikel.

b. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet, teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, moeten de werknemers

gedurende het daarvoor door de werkgever, na overleg met de ondernemingsraad aangewezen tijdvak van stopzetting met vakantie gaan.

- c. Ingeval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van het roosterinkomen als bedoeld in lid 10 van dit artikel voldoende zijn voor de sub b bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
 1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
 2. zoveel vakantiedagen c.q. snipperdagen reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld sub b en/of
 3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
 4. teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
- d. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vaste snipperdag als bedoeld in lid 4 a van dit artikel, of met een feestdag als bedoeld in artikel 12, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de werknemer er de voorkeur aan geeft een overeenkomstig aantal snipperdagen toe te kennen of op te nemen.

4. Snipperdagen

- a. De werkgever kan per vakantiejaar ten hoogste drie dagen als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het vakantiejaar, met instemming van de ondernemingsraad geschiedt.
- b. De werknemer kan de overblijvende snipperdagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet.

5. a. Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet heeft opgenomen voor het einde van het vakantiejaar, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.
- b. Wettelijke vakantie-rechten door de werknemer niet opgenomen binnen een half jaar nadat zij zijn verworven, vervallen, tenzij de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest de vakantie-rechten op te nemen.

De bovenwettelijke vakantie-rechten en alle vakantie-rechten uit voorgaande jaren die door de werknemer naar 2012 worden meegenomen, die niet zijn opgenomen binnen vijf jaar na het eind van het kalenderjaar waarin ze zijn verworven, verjaren.

6. Aan- en verkoop van dagen

Jaarlijks kunnen 2 dagen gekocht of verkocht worden tegen de uurwaarde. In overleg met de werkgever bestaat de mogelijkheid het aantal dagen uit te breiden tot maximaal 5 dagen.

7. Het niet-verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b. 1. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde;
 - het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband; zwangerschap of bevalling.
 - In geval van ziekte of ongeval worden wettelijke vakantierechten volledig opgebouwd zolang als de werkgever een loondoorbetalingsverplichting heeft.
 - In geval van ziekte of ongeval worden nog bovenwettelijke vakantierechten verworven over de laatste 6 maanden waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur van de onderbreking uit de resp. oorzaken tezamen geteld wordt.
2. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 3 sub 5 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
- c. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werknemer hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

8. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

- a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen genoemd in lid 7 sub b onder 1 en sub c alsmede in artikel 14 lid 2 sub a, b, c, g en k gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien één van de hiervoor onder a. genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een aaneengesloten vakantie of snipperdag dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen.

Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens (een) vakantiedag(en) zal/zullen deze dag(en) waarop de verhindering zich voordoet, niet als

vakantiedag(en) worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd dan wel over die dag(en) een wettelijke uitkering ter zake van ziekte is ontvangen.

- c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen, waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

Wanneer de zieke werknemer op vakantie gaat, worden de opgenomen vakantiedagen ook afgeschreven.

9. Vakantie bij het eindigen van de dienstbetrekking

- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat deze vakantiedagen niet in de opzeggingstermijn mogen zijn begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet heeft kunnen opnemen, zal hem voor elke vakantiedag het roosterinkomen van één dag worden uitbetaald.
- c. Indien de werknemer bij het eindigen van de dienstbetrekking teveel vakantiedagen en/of snipperdagen heeft genoten, is de werkgever gerechtigd voor iedere teveel genoten vakantiedag het roosterinkomen over één dag op het door de werknemer alsnog te vorderen salarisbedrag in te houden.
- d. 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.

10. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten

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 roosterinkomen de werknemer aanspraak kan maken.

11. Uitvoeringsbepalingen

- a. De werkgever kan bepalen dat de werknemer, behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor de vakantie- of snipperdagen een bepaalde termijn voor de begeerde datum moet indienen.
- b. Indien de werkgever in overleg met de ondernemingsraad het vakantiejaar anders wil vaststellen dan in lid 1 is genoemd doet hij hiervan vooraf mededeling aan de vakorganisatie.

Artikel 16

Vakantietoeslag

1. De werknemer heeft ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie aanspraak op een vakantietoeslag van 8% van het roosterinkomen van de afgelopen 12 maanden (juni tot juni). De vakantietoeslag wordt in de maand mei uitbetaald.

De minimum vakantietoeslag op voltijdsbasis is gelijk aan het salarisniveau in schaal 5, met 6 functie jaren.

2. De werknemer, die in de loop van een jaar de dienst van de werkgever verlaat, ontvangt deze vakantietoeslag over de maanden, waarover hij deze nog niet heeft genoten.
- *) Dit is exclusief overwerkdiensten, extra uitkeringen en de vakantietoeslag zelf.

Artikel 17

Arbeidsongeschiktheid

Algemeen

Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is de werkgever verplicht zich in te spannen de betrokken werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) te laten hervatten in de eigen functie, zo nodig met technische aanpassingen van de werkplek of een aanpassing in de organisatie (andere taakverdeling). Daarbij zal maximaal gebruik worden gemaakt van de wettelijke re-integratie-instrumenten. Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, zal de werkgever zich inspannen de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf.

Indien herplaatsing en een passende functie binnen het bedrijf niet mogelijk is zal de werkgever zich inspannen de werknemer te herplaatsen in passend werk buiten het bedrijf van werkgever. De beperkte mate van inzet bij onverminderd functioneren vormt geen reden tot ontslag. Door werkgever en werknemer wordt een gezamenlijke inspanning gedaan te komen tot interne re-integratie en maximale benutting van de resterende verdien capaciteit.

De werknemer is in geval van arbeidsongeschiktheid verplicht actieve medewerking te verlenen aan inspanning gericht op interne of externe re-integratie.

1. Loondoorbetaling en aanvulling tijdens de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid
 - a. Wetgeving

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg (WAZ), de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
 - b. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandsalaris met als minimum ten minste het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon en als maximum 70% van het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
 - c. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling met 30% van het roosterinkomen verhoogd met de overbeloning in die gevallen waarin het overwerk structureel is en regelmatig voorkomt.

d. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

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

e. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling van 100% van het roosterinkomen over elk gewerkt uur al dan niet op arbeidstherapeutische basis. Uren besteed aan een opleiding gericht op re-integratie wordt hiermee gelijk gesteld.

2. Indien blijkt dat iemand uitzichtloos ziek is en re-integratie uitgesloten lijkt zal de werkgever over de eerste twee ziektejaren 100% van het inkomen betalen, onder aftrek van eventuele vergoedingen krachtens sociale zekerheidswetten. De vaststelling van uitzichtloze re-integratie zal in ieder geval aan het einde van het tweede ziektejaar of zoveel eerder als mogelijk moeten geschieden. Voor deze vaststelling zal het oordeel van de bedrijfsarts gevraagd worden. De aanvulling tot 100% zal dan met terugwerkende kracht plaatsvinden.

3. Externe re-integratie

Uitgangspunt voor partijen is zoveel mogelijk de nadruk leggen op begeleiding van werk naar werk zowel intern als extern. Dit is een inspanningsverplichting. Indien werknemer extern re-integreert kan de werkgever een vergoeding meegeven.

Deze vergoeding is afhankelijk van het tijdstip van externe re-integratie.

Hoe eerder, hoe hoger de vergoeding.

Bij externe re-integratie binnen 6 maanden zal de werkgever een vergoeding van 6 maal een maandsalaris meegeven. Bij externe re-integratie binnen 12 maanden zal de werkgever een vergoeding van 4 maal een maandsalaris meegeven.

Bij externe re-integratie binnen 18 maanden zal de werkgever een vergoeding van 2 maal een maandsalaris meegeven. De duur van de externe re-integratieperiode zal ingaan en vastgesteld worden op het moment dat blijkt dat interne re-integratie niet meer mogelijk is.

Indien blijkt dat de extern gere-integreerde werknemer een lager inkomen (op basis van dezelfde arbeidsduur) verdient dan dat hij bij Niacet b.v. verdiende zal een tijdelijke compensatie gelden. Gedurende het eerste jaar zal Niacet b.v. een aanvulling geven van 60% van het verschil tussen het oude en nieuwe loon. Gedurende het tweede jaar zal dit 40% bedragen en gedurende het 3^e jaar 20%.

Na ommekomst van deze drie jaar zal geen aanvulling meer van toepassing zijn.

4. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde:
- a. loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - 1. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - 2. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - 3. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - 4. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - 5. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
 - 6. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie, bijstelling of uitvoering van een plan van aanpak tot re-integratie;
 - b. loondoorbetalingen én de aanvullingen op te schorten ten aanzien van de werknemer die;

zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
Bij herhaalde overtreding heeft de werkgever het recht de aanvulling te weigeren.
 - c. aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - 1. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
 - 2. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;

Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoelage.

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

5. Medewerking regresrecht werkgever

In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen derde(n) een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen en doen en laten wat voor de uitoefening van de rechten van de werkgever gewenst en/of noodzakelijk is.

6. WGA premie

De gedifferentieerde WGA premie is opgebouwd uit een werkgevers- en werknemersdeel. De werkgever neemt ook de kosten van het werknemersdeel voor zijn rekening.

Artikel 18

Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het roosterinkomen over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.

Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Onder de nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
- b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden:
de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.

Artikel 19

Pensioenregeling

1. Er is een pensioenregeling welke nader is geregeld in een reglement van de pensioenvoorziening bij Niacet b.v.
2. Wijziging in de hoogte van de premie of uitkering, vindt niet eerder plaats dan na overleg met de vakorganisatie.
3. De pensioenregeling is overeengekomen voor de duur van 4 jaar (van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2026) met de volgende kenmerken:
 - De regeling is ondergebracht bij een verzekeringsmaatschappij (Zwitserleven)
 - De pensioentoezegging is een CDC regeling. Het totale CDC budget bedraagt jaarlijks 21,7% van de pensioengevende loonsom. Vanuit het CDC budget wordt een hybride pensioenregeling verzekerd met de volgende kenmerken:
 - Deelnemers zijn medewerkers, in dienst van Niacet van 21 jaar en ouder. Met ingang van 1 januari 2024 bouwt een medewerker pensioen op met ingang van de leeftijd van 18 jaar in plaats van 21 jaar.
 - Pensioenleeftijd is 68 jaar.
 - Ongewijzigde middelloonregeling opbouw OP 1,875% tot de maximale loongrens (2023 € 69.406,62). Dit bedrag wordt jaarlijks aangepast aan cao loonindexatie.
 - Minimale Franchise (€16.322 niveau 2023)

- Pensioengevend salaris is: 12 x vaste maandsalaris + 8% vakantietoeslag, alsmede ploegentoeslag, persoonlijke toeslagen en 13^e maand
- Partnerpensioen is 70% van het ouderdompensioen
- Wezenpensioen is 14% van het ouderdompensioen
- Kostenverdeling: 17,54% van de loonsom voor werkgever, 4,16% van de loonsom voor werknemer (= 6% premie pensioengrondslag werknemer)
- Boven de salarisingrens van € 69.406,62 (niveau 2023) geldt een beschikbare premie staffel II staffel 3% 2018

Deze fiscaal toegestane beschikbare premiestaffel is van toepassing gedurende de looptijd van het huidige pensioencontract:

Leeftijd (per 1 januari)	Percentage van de pensioengrondslag
21-25	7,70%
25-30	8,90%
30-35	10,40%
35-40	12,00%
40-45	14,00%
45-50	16,30%
50-55	19,00%
55-60	22,30%
60-65	26,50%
65-68	30,60%

- De excedentregeling is een premieovereenkomst op basis van beleggingen. De beleggingspremie wordt volledig gebruikt voor het financieren van pensioenkapitaal. Op de pensioendatum zullen de ingelegde premies en het rendement daarop worden aangewend om een levenslange pensioenuitkering aan te kopen in combinatie met een partnerpensioen. De deelnemer kan het pensioenkapitaal zelf aanvullen door middel van extra pensioenpremies of een extra eenmalige storting.
- In het 3^e jaar van de looptijd vindt herijking plaats tussen cao-partijen, waaronder overleg over gebruik van het pensioendepot (premiedemping c.q. indexatie).
- In de laatste twee jaar voor de leeftijd waarop de werknemer met pensioen wenst te gaan, biedt Niacet de mogelijkheid om op kosten van Niacet gebruik te maken van Niacet's adviseur om een persoonlijk pensioenplan op te stellen.
- Het pensioengevend loon is vanuit fiscale wetgeving gemaximeerd tot € 128.810 (2023).

Technische uitgangspunten van de pensioenregeling:

- Een Hybrideregeling met een dc-grens.
- De dc-grens is € 69.406,62 (jaar 2023 - en wordt jaarlijks geïndexeerd met de loonindex Niacet).
- De dc-grens is gelegd op € 69.406,62, omdat zo het cao-personeel wordt gevrijwaard van een beschikbare premieregeling.
- Tot de dc-grens geldt een maximale middelloonregeling (het ouderdomspensioen kent een opbouwpercentage van 1,875%).
- De franchise is de minimale fiscale franchise (€16.322 - 2023)
- Dertiende maand, vakantiegeld, ploegentoeslag en persoonlijke toeslag worden volledig meegeteld en zijn ook pensioengevend.
- Partnerpensioen en wezenpensioen in de middelloonregeling is volledig op spaarbasis (de hoogte is respectievelijk 70% en 14% van het ouderdomspensioen)
- Boven de dc-grens geldt een beschikbare premieregeling met een maximale 3%-staffel.
- Het jaarlijks levenslang partnerpensioen en wezenpensioen bij overlijden van de deelnemer vóór de pensioenrichtdatum is op risicobasis verzekerd. De uitvoerder is verzekeraar Zwitserleven.

Financieringsafspraken

Aan de bovengenoemde pensioenregeling ligt de volgende afspraak ten grondslag:

- De afspraak is voor een periode van 4 jaar (2022 t/m 2026).
- De verdeling van de pensioenkosten tussen werkgever en werknemer is vanaf 2023: 17,54% t.l.v. werkgever en 4,16% t.l.v. werknemer (dit is uitgedrukt in een percentage van de loonsom – de werknemersbijdrage wordt omgerekend in een percentage van de pensioengrondslag).
- Het totale CDC budget bedraagt per 1 januari 2023 21,70%. Als in enig jaar de premie hoger is dan de inleg en er zit niet meer in het depot dan gaan partijen weer om tafel. Eventueel wordt de opbouw verlaagd of de inleg verhoogd. Dit zal elk jaar berekend moeten worden.
- Elk jaar gaan sociale partners in overleg over hoe het depot wordt ingezet (t.b.v. premiedemping). Aan het einde van de contractperiode wordt gekeken naar de middelen voor een indexatie.

Artikel 20

Eindejaarsuitkering

1. Iedere werknemer die gedurende het gehele kalenderjaar in dienst van de werkgever is geweest, heeft aan het einde van het jaar recht op een extra uitkering

ten bedrage van 8,33% van de som van de in deze 12 maanden verdiende roosterinkomens.

2. Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt of voor 31 december van enig jaar uit dienst treedt, heeft hij slechts aanspraak op een gedeelte van de extra uitkering naar rata van het aantal maanden dat hij gedurende het kalenderjaar in dienst van de werkgever is geweest.

Artikel 21

Tussentijdse wijzigingen

1. Ingeval van ingrijpende wijzigingen van sociaaleconomische aard in Nederland zijn partijen bevoegd tijdens de duur van deze cao wijzigingen aan de orde te stellen, voor zover deze verband houden met de salarisbepalingen.
2. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen vier weken na indiening geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, bevoegd deze cao met een termijn van een maand op te zeggen.

Artikel 22

Duur, opzegging en verlenging

Deze cao is aangegaan voor een periode van 12 maanden, van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024 en eindigt van rechtswege zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde:

Partij ter andere zijde:

Niacet b.v. te Tiel

FNV te Utrecht

Directie

Bestuurder

Bijlage I

Functionelijst als bedoeld in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst

Schaal	Productie en transport	Techniek	Commercieel	Administratief / ondersteunend
XIII 190-209,5	Teamleider productie (194)	Teamleider Maintenance (197)	Purchaser MRO & indirect (205)	EHSQ Officer
XII 170-189,5	Manager laboratorium	planner/werkvoorbereider	Senior Planner	Executive assistant HR assistant
XI 150-169,5	Shift leader		Planner/Buyer (160)	Medewerker EHSQ
X 135-149,5	Panel operator (142)	Monteur E/I (143) Monteur WTB	Sales assistant Marketing assistant	Accounting medewerker (138) Analist B
IX 120-134,5	Procesoperator B Coordinator warehouse		Customer service lab assistant	
VIII 105-119,5	Procesoperator A (110)			Analist A (115)
VII 90-104,5	Machine operator Coordinator Tankpark			Frontdesk medewerker B (98)
VI 75-89,5	Tankpark operator (78)	Medewerker technisch magazijn		Frontdesk medewerker A
V 60-74,5	Heftruckchauffeur (62)			Kantine medewerkster
IV 45-59,5				

Bijlage II

Salarisschalen per 1 januari 2024 inclusief de verhoging van 6,5%

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
0	2558	2600	2654	2706	2772	2849	2944	3072	3213	3388	3565	3874	4296
1	2586	2631	2682	2746	2808	2895	2996	3119	3266	3441	3629	3953	4381
2	2613	2661	2719	2781	2854	2944	3041	3168	3319	3500	3702	4028	4464
3	2643	2687	2751	2825	2898	2996	3089	3221	3374	3557	3775	4105	4551
4	2675	2721	2793	2865	2944	3039	3141	3270	3432	3613	3840	4185	4636
5	2705	2757	2829	2915	2988	3087	3186	3320	3482	3672	3914	4255	4718
6	2720	2775	2866	2955	3033	3133	3252	3372	3542	3733	3980	4337	4808
7			2886	2974	3054	3175	3280	3427	3599	3783	4050	4412	4892
8						3198	3292	3476	3653	3841	4115	4497	4976
9								3501	3677	3909	4189	4576	5063
10										3941	4223	4616	5105

Bijlage III

Protocol Wet Verbetering Poortwachter

- Indien na afloop van het ziektejaar de WIA-uitkering niet of later ingaat door een door het UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de werkgever de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling conform artikel 16.2 eventueel vermeerderd met de structurele overwerkbeloning doorbetalen. De totale periode van deze loondoorbetaling bedraagt maximaal 52 weken (gerekend vanaf de eerste ziektedag derhalve tot en met week 104). Deze regeling is ook van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.
- Tijdens het re-integratieproces is werkgever verplicht zich in te spannen om de betrokken werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) te herplaatsen in de eigen functie. Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, moet de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf. Er wordt hierbij zoveel mogelijk rekening gehouden met ervaring, opleiding, inkomen en vaardigheden van de werknemer.

Indien werkgever aannemelijk kan maken, dat er geen andere functie voor de betrokken werknemer is, dan wel geen geschikte functie te maken is door een andere groepering van taken/of een aanpassing van de werkomgeving en/of de gebruikelijke prestatienormen, zal het plan van aanpak worden gericht op het vinden van passend werk buiten het bedrijf van werkgever.

- De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer om een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen na dagtekening van het gedane schriftelijke aanbod aan te vragen. Werkgever informeert de werknemer uitdrukkelijk over de arbeidsvoorwaardelijke aspecten en uitkeringsvoorwaardelijke gevolgen van het al dan niet aanvaarden van een (passende) arbeidsplaats.
De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon.
- Indien de werknemer gedurende de procedure van de second opinion vooralsnog het passende werk weigert dan zal de loondoorbetaling conform de WULBZ plaatsvinden (doorbetaling 70 % van het roosterinkomen). Indien het UWV tot het oordeel komt dat de weigering van de werknemer terecht is geweest dan wordt met terugwerkende kracht het roosterinkomen aangevuld conform artikel 16.3.
Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering onterecht is, zal de weigering geen gevolg hebben voor het inkomen van de werknemer vanaf de datum van de uitspraak van het UWV, mits de werknemer de aangeboden arbeid alsnog direct (de dag volgend op de ontvangst van de UWV-beschikking) aanvaardt. Dit geldt ook wanneer het gaat om een aanbod bij een andere, externe werkgever.

- De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
- De re-integratiediensten kunnen worden geleverd door de Arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
- Bij externe herplaatsing vindt na 13 weken een eerste evaluatie plaats. Tussen betrokken partijen vindt op dat moment overleg plaats of tot definitieve plaatsing kan worden overgegaan. Bij twijfel kan de periode nogmaals met 13 weken verlengd worden, waarna een definitief besluit zal worden genomen. Indien een werknemer bij een andere werkgever definitief wordt geplaatst, zal van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld.

Bijlage IV

Protocolafspraken

1. Werkgelegenheid

In lijn met het sociaal akkoord en de Participatiewet zal Niacet b.v. (eventueel met behulp van SWA) zich hard maken voor werkplekken voor Wajongers, jongeren en/of SW'ers (1 plek per 50 werknemers).

2. Niacet b.v. stelt in overleg met de ondernemingsraad een beleid op ter demotivering van het roken.

3. Niacet b.v. breidt in overleg met de ondernemingsraad het opleidingsbeleid uit. Onderdelen zullen zijn: aanvraagprocedure, bekendheid met opleidingsmogelijkheden (bijvoorbeeld in de vorm van informatiebrochure), schriftelijke onderbouwing afwijzing.

4. Gedurende de looptijd van de cao (van 1 januari 2022 tot 1 januari 2023) zal de tekst van de huidige cao worden herschreven. Hiervoor wordt een werkgroep samengesteld waarin zowel werknemer als werkgever worden vertegenwoordigd. Deze afspraak is nog niet afgerond en wordt verlengd voor de duur van de cao.

5. Levensfasebewust personeelsbeleid

Niacet zal een levensfasebewust personeelsbeleid opstellen wat het mogelijk maakt om alle situaties bespreekbaar te maken, waaronder ook mantelzorg. Daarmee wil Niacet het gesprek met de medewerkers stimuleren en aandacht hebben voor duurzame inzetbaarheid en maatwerk