

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor

**Ashland Industries Nederland B.V.
te**

ZWIJNDRECHT

Looptijd 1 februari 2024 tot en met 31 januari 2025

Tussen

I Ashland Industries Nederland B.V., gevestigd te Zwijndrecht
als partij ter ene zijde

en

II a. FNV, gevestigd te Utrecht
b. CNV, gevestigd te Utrecht
zowel ieder afzonderlijk als gezamenlijk ter andere zijde

verklaren hierbij met elkaar het navolgende voor werknemers in dienst van Ashland Industries Nederland B.V. te Zwijndrecht te zijn overeengekomen

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1:	Definities	4
Artikel 2:	Algemene verplichtingen van de werkgever	5
Artikel 3:	Algemene verplichtingen van de vakverenigingen	5
Artikel 3A:	Periodiek overleg tussen werkgever en vakverenigingen	5
Artikel 4:	Algemene verplichtingen van de werknemer	5
Artikel 5:	Aanneming en ontslag	6
Artikel 6:	Dienstrooster en arbeidsduur	7
Artikel 7:	Functiegroepen en salarisschalen	9
Artikel 8:	Toepassing van de salarisschalen	10
Artikel 8A:	Resultaatafhankelijke beloning	11
Artikel 9:	Bijzondere beloning	11
Artikel 9A:	Reiskostenvergoeding RIT-training	14
Artikel 10:	Zon- en feestdagen	14
Artikel 11:	Geoorloofd verzuim	14
Artikel 12:	Vakantie	16
Artikel 13:	Vakantietoeslag	20
Artikel 14:	13e Maand	20
Artikel 15:	Uitkering bij Arbeidsongeschiktheid	20
Artikel 16:	Zorgverzekering	22
Artikel 17:	Seniorenregeling	22
Artikel 18:	Pensioenregeling	22
Artikel 19:	Flexibel Pensioen Plan en Levensloopregeling	22
Artikel 20:	Vorming en scholing niet-leerplichtige werknemers	23
Artikel 21:	Werkzekerheid / employability / EVC	23
Artikel 22:	Sociaal verslag	23
Artikel 23:	Bescherming werknemers	23
Artikel 24:	Tussentijdse wijzigingen	24
Artikel 25:	Duur van de cao	24
Bijlage I:	Functierangschikkinglijst	25
Bijlage IIA:	Regeling maandsalarissen	26
Bijlage IIB:	WML-schaal	28
Bijlage IIIA:	Vorming en scholing niet-leerplichtige werknemers	29
Bijlage IIIB:	Partieel leerplichtigen	31
Bijlage IV:	Inschakeling externe organisatiebureaus, fusie, reorganisatie en sluiting	32
Bijlage V:	Bijdrage vakverenigingen en faciliteit contributie	33
Bijlage VI:	Beroepsprocedure inzake bezwaar functie-indeling	35
Bijlage VII:	Arbeidsplaatsen	36
Bijlage VIII:	Arbeidsduurverkorting (ADV) ten behoeve van de dagdienst, 2- ploegendienst en 3-ploegendienst	38
Bijlage IX:	Vakverenigingswerk	39
Bijlage X:	Protocol Arbeidsongeschiktheid	40
Bijlage XI:	Tegemoetkoming reiskosten en vergoeding woon-werkverkeer	42
Bijlage XII:	Protocol pensioenen	43
Bijlage XIII:	Protocol Uitgangspunten Verlofmanagement	47
Bijlage XIV:	Regeling verplichte trainingen binnen 5 ploegenrooster	49
Bijlage XV:	Afspraken 2024-2025	50

Artikel 1: Definities

In deze cao wordt verstaan onder:

- a. Werkgever : Ashland Industries Nederland B.V.;
- b. Vakvereniging : elk der partijen ter andere zijde;
- c. Werknemer : de werknemer in volledige dienst van de werkgever waarvan de functie is opgenomen in bijlage I;
- d. Ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- e. Maand : een kalendermaand;
- f. Week : een periode van 7 etmalen waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- g. Dienstrooster : een arbeidsregeling aangevende op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- h. Normale arbeidsduur : het gemiddelde aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- i. Maandsalaris : het salaris als geregeld in bijlage II van deze cao;
- j. Maandinkomen : het maandsalaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloning als bedoeld in artikel 9 lid 2 onder a en met een eventueel persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 8 lid 4 onder d en artikel 8 lid 4 onder e;
- k. Consignatie : het op verzoek van de werkgever ter beschikking blijven van het bedrijf buiten het normale dienstrooster en voor een van te voren afgesproken periode.
De geconsigneerde werknemer dient er voor te zorgen dat hij gedurende die periode steeds bereikbaar is en dat hij op korte termijn op het fabrieksterrein aanwezig kan zijn.
- l. Deeltijdwerknemer : indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 6 lid 1, zijn de bepalingen van de cao naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

Artikel 2: Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijzigingen te brengen in de volgens deze cao geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in artikel 24.
3. De werkgever verplicht zich geen personeel in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, strijdig met het in deze cao bepaalde.
4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze cao en het eventueel geldende fabrieksreglement.
5. Werkgever zal ervoor zorg dragen dat het cao-boekje binnen 2 maanden na afronding van de cao-tekst digitaal aan de werknemers worden verstrekt. Een papierenversie kan worden afgedrukt voor de werknemers die dat wensen.

Artikel 3: Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verplichten zich deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze cao door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze cao op een andere wijze dan omschreven in artikel 24 en daarbij hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

Artikel 3A: Periodiek overleg tussen werkgever en vakverenigingen

Tweemaal per jaar zal er een periodiek overleg worden gevoerd, tenzij in overleg wordt besloten dat daar geen noodzaak voor is.

Indien de werkkostenregeling leidt tot wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden zal werkgever dit bespreken met de vakverenigingen.

Artikel 4: Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goede werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen. Indien de werknemer bij de uitoefening van zijn functie aantoonbaar in gewetensnood komt zal binnen de grenzen der redelijkheid en de bedrijfsmogelijkheden naar een oplossing worden gezocht.
3. De werknemer is gehouden voor wat zijn dienst- en schafttijd betreft de bepalingen van de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige arbeidslijst in acht te nemen.
4. a. De werknemer is gehouden ook buiten de volgens dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze cao in acht neemt. Deze verplichting geldt niet voor werknemers van 55 jaar en ouder.

Per 1 oktober 2018 geldt bij een shutdown, met een maximumduur van drie weken, een ontheffing voor de leeftijdsgrens voor overwerk (55 jaar). In het geval een shutdown langer dan drie weken duurt, kan de ontheffing in overleg met de OR worden verlengd.

Tijdens de looptijd van deze cao geldt dat, in verband met de pilot over het ophogen van de ontzieleeftijd naar 57 jaar bij consignatie, de verplichting tot overwerk niet geldt voor geconsigneerde werknemers vanaf 57 jaar en ouder.

- b. De werknemer is gehouden ook buiten de volgens dienstrooster aangegeven uren arbeid, in de vorm van scholing/opleiding, te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze cao in acht neemt. Deze verplichting geldt niet voor werknemers van 55 jaar en ouder, tenzij er veiligheid gerelateerde trainingen gevolgd moeten worden om aan de veiligheidseisen te kunnen voldoen. Dit is geregeld in bijlage XIV, Regeling verplichte trainingen binnen 5 ploegenrooster.
5. De werknemer is medeverantwoordelijk 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.
6. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het eventueel geldende fabrieksreglement.
7. Indien de werkgever daar bezwaar tegen maakt, is het de werknemers, ook gedurende vakantie en zgn. snipperdagen, verboden enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren.

De werkgever is bevoegd een werknemer die ondanks het bezwaar van de werkgever dit verbod overtreedt, zonder behoud van salaris te schorsen, overeenkomstig de desbetreffende bepalingen van het fabrieksreglement en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan.

De werknemer die arbeidsongeschikt wordt door een ongeval in verband met de hier bedoelde werkzaamheden, verliest elke aanspraak op buitenwettelijke uitkeringen c.q. aanvullingen als bedoeld in artikel 15.

8. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en het product. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
9. De werknemer is gehouden zich, indien de werkgever zulks wenst, te laten keuren door een door de werkgever aan te wijzen arts.
10. De werknemer, die voornemens is een verbintenis jegens de overheid aan te gaan, behoeft de schriftelijke toestemming daartoe van de werkgever.

De werknemer, die reeds voor zijn indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de eerste alinea heeft aangegaan, is desgevraagd verplicht daarvan binnen 4 weken na deze datum aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.

11. De werknemer is, indien de werkgever zulks verlangt, gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze cao en het eventueel geldende fabrieksreglement van toepassing worden verklaard.

Artikel 5: Aanneming en ontslag

1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor een periode langer dan zes maanden geldt een wederzijdse proeftijd, als bedoeld in artikel 7:652 BW (van maximaal twee maanden). Voor de betrokken werknemer wordt de voor hem geldende proeftijd in de individuele arbeidsovereenkomst vastgesteld. Indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.

2. Een dienstverband kan worden aangegaan:
 - a. voor onbepaalde tijd;
 - b. voor een bepaalde tijdsduur;
 - c. voor het verrichten van een bepaald karwei.

Indien in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

Indien één van de dienstverbanden onder b en c genoemd, langer dan 15 maanden heeft geduurd, wordt het geacht te zijn gewijzigd in een dienstverband voor onbepaalde tijd.

3. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden volgens de artikelen 678 of 679 BW, alsmede tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, kan het dienstverband onmiddellijk worden beëindigd.
4. Een dienstverband voor een bepaalde tijdsduur eindigt op het tijdstip genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst van rechtswege zonder dat daarvoor opzegging is vereist. De werkgever deelt de werknemer uiterlijk één maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt, schriftelijk mee of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt voortgezet en bij voortzetting onder welke voorwaarden deze zal plaatsvinden. Deze mededelingsplicht geldt niet bij een arbeidsovereenkomst met een duur van minder dan zes maanden.
5. Een dienstverband voor het verrichten van een bepaald karwei eindigt bij het gereedkomen van het karwei, waarvoor het dienstverband werd aangegaan.
6. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer, dan wel door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter. Zowel de werkgever als de werknemer nemen bij opzegging de in artikel 7:672 BW bepaalde termijnen in acht. Ongeacht het in artikel 7:672 BW bepaalde geldt echter dat de termijn van opzegging ten minste 1 maand zal bedragen. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de kalendermaand.
7. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt zonder opzegging op het tijdstip dat de werknemer gebruik maakt van de bij de werkgever geldende pensioenregeling. Op een dienstverband voor onbepaalde tijd dat is aangegaan met een werknemer voor wie de hierboven bedoelde pensioendatum al is verstreken zijn lid 6 van dit artikel (opzeggingstermijnen) en artikel 7:670lid 1 BW. (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) niet van toepassing. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de werknemer eindigt in alle gevallen van rechtswege uiterlijk op de laatste dag van de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
8. De werkgever heeft als uitgangspunt dat bij pensionering van een werknemer minimaal een half jaar voor het feitelijk vertrek van betreffende werknemer een vervanger zal worden aangesteld.

Artikel 6: Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40.00 uur per week;
 - b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40.00 uur per week;
 - c. een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40.00 uur per week;
 - d. de overeengekomen arbeidsduurverkortingen ten behoeve van de dagdienst, de 2-ploegendienst en de 3-ploegendienst, is geregeld in bijlage VIII van de cao;
 - e. een 5-ploegendienstrooster dat een periode van 25 aaneengesloten weken omvat en, op jaarbasis berekend, een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 33,75 uur per week, met dien verstande, dat deze arbeidsduur per cyclus gemiddeld 33,6 uur zal bedragen. In verband hiermede wordt een te werken roosterdagdienst collectief per ploeg ingeroosterd; Met ingang van 1 januari 2004 bedraagt de normale arbeidsduur gemiddeld 33,6 uur per week.

- f. Op jaarbasis worden er extra uren in het huidige 2-2-2 rooster ingepland tot een maximum van 40 uur, urenverdeling nader in te vullen.(zie bijlage XIV).
2. Incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
- 3.
- In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur. De normale dagelijkse individuele arbeidsduur bedraagt 7,5 uur.
 - In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend- en middagdienst zijn ingedeeld; deze diensten overlappen elkaar gedeeltelijk.
 - In 3-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld.
 - In 5-ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld, afgewisseld door roostervrije dagen, waarbij 1 roosterdagdienst collectief per ploeg wordt ingeroosterd.
- Betreffende roosterdagdienst wordt ingeroosterd naar inzicht van de ploeg. Voor werknemers die dienst doen op een collectieve roosterdagdienst, geldt geen verplichting tot invallen.
- Met ingang van 1 januari 2004 geldt dat de (dan resterende) roosterdagdienst vervalt dan wel de roosterdagdiensturen zijn vervallen.
4. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week waarin de overplaatsing plaatsvindt. Werknemers in de ploegendienst die ouder zijn dan 55 jaar zullen desgewenst zo veel mogelijk in beschikbare dagdienstfuncties worden geplaatst. Werknemers die daartoe een schriftelijk verzoek doen, zullen binnen een maand na indiening een schriftelijke reactie ontvangen. In geval van een afwijzing van het verzoek zal deze afwijzing schriftelijk gemotiveerd worden. De ondernemingsraad zal tweemaal per jaar mededeling ontvangen van de ingediende verzoeken en de reactie van de werkgever daarop.
- 5.
- Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de ondernemingsraad.
 - Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever de vakverenigingen daarvan tijdig in kennis stellen.
6. Er wordt een personeelsbezetting volgsysteem opgezet aan de hand waarvan de bezetting jaarlijks met de vakverenigingen zal worden geëvalueerd.
7. Wanneer een ploegendienstwerknemer op verzoek van de werkgever tijdelijk in dagdienst te werk wordt gesteld en het de intentie is dat hij na afloop van deze periode terugkeert naar zijn oorspronkelijke rooster, geldt de volgende vergoedingsregeling:
- De vergoeding als genoemd in artikel 9.3 onder a van deze cao (extra opkomst).
 - Het in de betreffende periode ten opzichte van het oorspronkelijke rooster extra gewerkte aantal uren onder aftrek van ½ uur per dag (pauze) zal worden vergoed op basis van 0,65% van het maandsalaris op maandag t/m vrijdag, 1,30% van het maandsalaris op zaterdag en 1,95% van het maandsalaris op zondagen en feestdagen.
 - Tweemaal de vergoeding voor een ploegwissel als beschreven in artikel 9.4 onder f van deze cao.
 - Vergoeding van de extra kilometers (t.o.v. van het oorspronkelijke aantal dagen) op basis van de geldende vergoeding per kilometer woon/werkverkeer.
 - Gedurende de gehele periode zal de oorspronkelijke ploegentoeslag als genoemd in artikel 9.2 onder a van deze cao worden betaald.

Artikel 7: Functiegroepen en salarisschalen

1.
 - a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze cao. Deze indeling zal zo nodig worden herzien, waarbij zoveel mogelijk gebruik wordt gemaakt van een systeem van functiewaardering.
 - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die een gedeelte omvat dat gebaseerd is op de ontwikkeling van de werknemer (aanloopschaal) en een gedeelte gebaseerd op functionele meerwaarde. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze cao.

2.
 - a. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken, die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst, onverminderd het in c van dit lid bepaalde. De werknemer die bij indiensttreding nog niet over voldoende niveau aan kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van de functie vereist zijn, wordt gedurende maximaal 12 maanden ingeschaald in de aanloopschaal behorend bij de overeenkomende functiegroep. Indien de werkgever blijkt dat gedurende of bij afloop van dit tijdvlak de werknemer de vereiste kundigheden en ervaring heeft verworven zal hij de werknemer in de met de functie overeenkomende salarisschaal plaatsen.
 - b. Werknemers, die 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 3 maanden in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. Indien de werkgever blijkt dat de vereiste kundigheden en ervaring nog niet aanwezig zijn kan hij dit tijdvak met 3 maanden verlengen.
 - c. Werknemers, die in schriftelijke opdracht van de werkgever 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.
Onder tijdelijk waarnemen van een functie welke hoger is ingedeeld dan de eigen functie, wordt verstaan: het volledig vervangen van de werknemer die de hoger ingedeelde functie vervult. Deze werknemers worden extra beloond volgens het in artikel 8 lid 5 bepaalde.

Wanneer de periode van ononderbroken waarneming langer dan 6 maanden heeft geduurd, wordt de werknemer definitief in de hogere functie ingedeeld, met inachtneming van het bepaalde in artikel 8 lid 4 a.

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 volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaats gevonden.
 - b. Werknemers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 - c. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven gedurende de lopende maand en de 2 daarop volgende maanden in hun salarisschaal ingedeeld. Daarna worden zij in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld, zoals geregeld in artikel 8 lid 4 d.
 - d. Werknemers van 55 jaar of ouder die buiten hun toedoen als gevolg van bedrijfsomstandigheden, dan wel op medische gronden vastgesteld door een arts van de uitkeringsverlenende instantie - in een lager ingedeelde beschikbare functie worden geplaatst, zullen het maandsalaris ontvangen zoals geregeld in artikel 8 lid 4 sub e.

4. Iedere werknemer ontvangt schriftelijke mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld en van zijn maandsalaris. Desgevraagd wordt de werknemer in kennis gesteld van de omschrijving van zijn functie en van het daarbij behorende puntentotaal.

Artikel 8: Toepassing van de salarisschalen

1. De maandsalarissen van de werknemers, die nog niet het maximum van hun salarisschaal B hebben bereikt, worden in beginsel éénmaal per jaar en wel met ingang van 1 januari, opnieuw 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 of c, alsmede ten aanzien van werknemers, die op grond van het in artikel 7 lid 2 onder b bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
2.
 - a. De werknemer, die nog niet over voldoende kundigheid en ervaring beschikt en dientengevolge in een aanloopschaal is geplaatst, ontvangt het maandsalaris dat hiermee overeenstemt. Met ingang van de eerstvolgende maand nadat deze werknemer naar oordeel van de werkgever over voldoende kundigheid en ervaring beschikt, wordt de werknemer ingeschaald op het minimumsalaris behorend bij de overeengekomen functiegroep in salarisschaal B. Voor leerplichtige werknemers gelden de bepalingen van bijlage III B.
 - b. Werknemers, die over voldoende kundigheden en ervaring beschikken en in salarisschaal B zijn ingedeeld, ontvangen het maandsalaris volgens jaarlijkse verhogingen per 1 januari, mits hun indiensttreding bij de werkgever, dan wel herziening van hun salarisschaal na toepassing van het bepaalde in artikel 7, lid 2 of eventuele tussentijdse herziening van hun salarisschaal op grond van artikel 7, lid 3, sub a, b of c heeft plaatsgevonden voor of op 1 juli daaraan voorafgaand.
3. In afwijking van het in lid 2 onder a bepaalde kan aan werknemers die wél de daar bedoelde maximumleeftijd hebben overschreden, uitsluitend in de volgende gevallen een maandsalaris worden toegekend, dat boven het minimum ligt:
 - a. Indien een werknemer in een hogere salarisschaal wordt ingedeeld wordt hem een zodanig maandsalaris toegekend als nodig is om de in lid 4 onder a bedoelde salarisverhoging mogelijk te maken.
 - b. 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, kan hem ten hoogste een zodanig maandsalaris worden toegekend als in verband met de in lid 4 onder c genoemde salarisverlaging nodig is.
 - c. 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 d bedoelde inschaling te realiseren.
 - d. 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 volgens het minimum te belonen, kan hem een, in overeenstemming met die ervaring, hoger maandsalaris 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 maandsalaris de helft van het verschil tussen de maandsalarissen bij nul functiejaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer dan nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere schaal.
 - b. Een werknemer wiens functie als gevolg van functieherwaardering in een hogere functiegroep wordt ingedeeld, wordt in de overeenkomende salarisgroep ingedeeld op een wijze zoals dit wordt aangegeven in lid 4 onder a. Ingeval functieherwaardering het gevolg is van een door een werknemer ingediend bezwaar, vindt de indeling in de hogere salarisschaal plaats met terugwerkende kracht per de datum van indiening van het bezwaar.
 - c. Bij indeling in een lagere salarisschaal om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3 onder b van een werknemer, die de in die salarisschaal voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden, bedraagt de verlaging van het maandsalaris de helft van het verschil tussen de minimum maandsalarissen van de twee betrokken salarisschalen.
 - d. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van de in artikel 7 lid 3 onder c bedoelde omstandigheden en na de daar genoemde periode, of als gevolg van het opheffen van functies van een werknemer die de in die salarisschaal voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden, wordt hem via inschaling een maandsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke maandsalaris ligt.

Indien het toekennen van functie jaren als bedoeld in lid 3 onder c niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag - welke geen deel uitmaakt van het maandsalaris - stijgt niet mede met verhogingen van de salarisschalen, doch blijft op een vast bedrag gehandhaafd.

Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejaarschaal wordt dit bedrag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.

Voorts vindt afbouw plaats van de persoonlijke toeslag ter gelegenheid van algemene verhogingen van de salarisschalen ten bedrage van jaarlijks de helft van de algemene verhoging, maar maximaal 1% van het maandsalaris bij nul jaren.

- e. Werknemers die als gevolg van de in artikel 7 lid 3 sub d, bedoelde omstandigheden in een lagere salarisschaal worden ingedeeld, wordt via inschaling een maandsalaris toegekend dat gelijk zal zijn aan hun oorspronkelijk maandsalaris. Als het aantal functie jaren in de lagere salarisschaal daarvoor niet toereikend is wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Algemene procentuele verhogingen van de salarisschalen zullen op de eventuele persoonlijke toeslag normaal worden toegepast. Eventuele uitkeringen ingevolge de sociale verzekeringswetten zullen worden verrekend.

5. De werknemer die in schriftelijke opdracht van de werkgever tijdelijk een functie waarneemt welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor een toeslag. Deze toeslag wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten en bedraagt de helft van het verschil bij nul functie jaren van de twee betrokken schalen.

Deze toeslag wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie de indeling van zijn functie in een functiegroep met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

6. Het maandsalaris van hen, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen, kan door de werkgever in afwijking van het in artikel 7 en in dit artikel bepaalde naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
7. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

Artikel 8A: Resultaatafhankelijke beloning

De werkgever kent een bonus (PPS) toe wanneer de plant en de onderneming haar doelstellingen realiseert. De bonus kan oplopen tot 1,5 % van het jaarsalaris (zonder ploegentoeslag).

Artikel 9: Bijzondere beloning

1. Algemeen
De maandsalarissen, bedoeld in de artikelen 7 en 8, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functie vervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functie vervulling in dagdienst voortvloeit. Onder normale functie vervulling worden mede verstaan geringe incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.
2. Toeslag voor het werken in ploegen
Voor geregelde arbeid in de ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven:
 - a. Deze toeslag bedraagt per maand voor de:
 - 2-ploegendienst, waarbij niet op zaterdag wordt gewerkt:-> 10% van het maandsalaris;
 - 3-ploegendienst: 16,9% van het maandsalaris;
 - 5-ploegendienst: 28,5% van het maandsalaris.
 - b. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand aanspraak op ploegentoeslag heeft, wordt een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.

- c. Werknemers uit de dagdienst die gedurende 10 of minder diensten moeten invallen in ploegdienst, worden, indien zij voldoen aan het bepaalde in lid 4 van dit artikel, beloond volgens het onder c respectievelijk onder e van dat lid bepaalde; indien sprake is van invallen in ploegdienst gedurende 11 of meer diensten geschiedt de beloning van meet af aan met de desbetreffende toeslag voor ploegenarbeid met een garantie tot het einde van de lopende maand.
- d. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden worden overgeplaatst uit de ploegdienst naar een met een lagere ploegentoeslag beloond rooster c.q. naar de dagdienst, ontvangen:
1. indien zij korter dan een half jaar in ploegdienst hebben gewerkt: de oorspronkelijke in een geldbedrag vastgestelde ploegentoeslag tot het einde van de lopende maand en de volgende 2 maanden.
 2. indien zij een half jaar, maar niet lager dan 3 jaar, in ploegdienst hebben gewerkt; de oorspronkelijke in een geldbedrag vastgestelde ploegentoeslag gedurende de lopende en de volgende 2 maanden en voorts gedurende 2 maanden 80%, 2 maanden 60%, 2 maanden 40% en 2 maanden 20% van dat geldbedrag.
 3. indien zij langer dan 3 jaar, maar niet langer dan 5 jaar, in ploegdienst hebben gewerkt: de oorspronkelijke in een geldbedrag vastgestelde ploegentoeslag gedurende de lopende en de volgende 2 maanden en voorts gedurende 3 maanden 80%, 3 maanden 60%, 3 maanden 40% en 3 maanden 20% van dat geldbedrag.
 4. indien zij langer dan 5 jaar in ploegdienst hebben gewerkt: de oorspronkelijke in een geldbedrag vastgestelde ploegentoeslag gedurende de lopende en de volgende 2 maanden en voorts gedurende 4 maanden 80%, 4 maanden 60%, 4 maanden 40% en 4 maanden 20% van dat geldbedrag.
 5. In afwijking van het hiervoor bepaalde geldt:
Wanneer een werknemer van 55 jaar of ouder als gevolg van bedrijfsomstandigheden, dan wel op medische gronden wordt afgekeurd voor werk in ploegdienst, zal de werkgever trachten hem in een beschikbare dagdienstfunctie te plaatsen. In die dagdienstfunctie blijft dan de laatst betaalde ploegentoeslag van kracht als een, op een vast geldbedrag gefixeerde, individuele garantie.
Een en ander mits:
 - a. De ongeschiktheid voor de ploegdienst is vastgesteld door een arts van de uitkeringsverlenende instantie.
 - b. De werknemer ten tijde van de afkeuring ten minste 5 jaar onafgebroken bij de werkgever in ploegdienst werkzaam is geweest.
 - c. De werknemer bij de werkgever werkzaam blijft.
 6. De onder punt 5 van dit lid 2 d bedoelde toeslag zal geen deel uitmaken van het maandsalaris en zal derhalve niet meestijgen met een verhoging van de salarisschalen.
Bij overplaatsing in een met een hoger percentage toeslag beloond dienstrooster, bij indeling van de functie in een hogere functiegroep als gevolg van functiherwaardering, of bij plaatsing in een hoger ingedeelde functie zal de toeslag evenveel verminderd worden als het inkomen stijgt.
Tevens zullen eventuele sociale verzekeringsuitkeringen verrekend worden. Verhogingen van de sociale verzekeringsuitkeringen in verband met prijscompensatie zullen echter niet verrekend worden.
3. a. Vergoeding voor extra opkomst
Werknemers die in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden extra naar het bedrijf moeten komen; ontvangen per extra opkomst een vergoeding over het maandsalaris van:
- 0,65% op maandag t/m vrijdag;
 - 1,30% op zaterdag;
 - 1,95% op zondagen en feestdagen.
- b. Vergoeding voor consignatie
De geconsigneerde werknemers (ongeacht hun functie) ontvangen een vergoeding per etmaal c.q. deel daarvan ten bedrag van de volgende percentages van het maandsalaris:
- 1,1 % voor consignatie op maandag t/m vrijdag;
 - 2,2% voor consignatie op zaterdag en zondag;
 - 2,5% voor consignatie op feestdagen.
- De vergoeding voor een consignatie op een brugdag die vooraf gaat of aansluit op een zaterdag of zondag wordt gelijk gesteld aan de vergoeding op zaterdag of zondag.

- c. Extra slaapuur voor werknemer ouder dan 55 jaar
De geconsigneerde werknemers van 55 jaar en ouder hebben recht heeft op 1 extra slaapuur als zij worden opgeroepen tussen 22.00 en 06.00 uur.
4. Beloning van afwijkingen van het dienstrooster
- a. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid en/of scholing en training is verricht, waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling. Voor de 40 trainingsuren geldt een afwijkende regeling, zie bijlage XIV. De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd.
- b. Het inkomen voor de hier bedoelde overschrijdingen bedraagt, inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen, de volgende percentages van het maandsalaris:
1. 0,98% per uur voor uren op maandag t/m vrijdag;
 2. 1,14% per uur voor uren op zaterdag;
 3. 1,30% per uur voor uren op zondag;
 4. 1,95% per uur voor uren op feestdagen.
 5. uren op roostervrije dagen van personeel in 5-ploegendienst (niet tijdens reservedienstperiode)
 - 1,30% op maandag t/m vrijdag;
 - 1,63% op zaterdag;
 - 1,95% op zondag;
 - 2,60% op feestdagen.
- Het verrichten van arbeid op aan de eigen dienst voorafgaande of aansluitende en deze dienst overschrijdende uren worden uitsluitend beloond volgens de percentages bedoeld onder de punten 1, 2, 3 en 4 van dit lid b.
Opgenomen compenserende vrije tijd als bedoeld onder b wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en wel:
- 0,65% per uur voor uren opgenomen op maandag t/m vrijdag;
 - 0,98% per uur voor uren opgenomen op zaterdag;
 - 1,30% per uur voor uren opgenomen op zondag.;
- c. De beloning van arbeid op feestdagen, welke de normale arbeidsduur volgens dienstrooster niet overschrijdt, is geregeld in artikel 10.
- d. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 lid 3 a c.q. buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het maandsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur:
- 0,33% op maandag t/m zaterdag;
 - 0,65% op zondag;
 - 1,30% op feestdagen.
- van het maandsalaris.
- e. Werknemers in ploegendienst, die overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst ontvangen daarvoor, in afwijking van het in lid d bepaalde, per overgang een eenmalige toeslag van 1,25% van het maandsalaris. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag opnieuw betaald, ongeacht het aantal dagen, dat in de afwijkende ploeg of dienst is gewerkt.
Het bepaalde in dit punt e is niet van toepassing op de werknemer die in het kader van de aangepaste 5-ploegendienst de reservedienst loopt.
- f. Uren verricht door parttimers, boven het met hen overeengekomen aantal worden vergoed zonder toeslag.
Deze vergoeding zal onderdeel uitmaken van de berekeningsgrondslag die geldt voor de vakantietoeslag en de eventuele 13^e maand.
5. Verzuimuren
- a. Onverminderd het in lid 4 onder b en c bepaalde behoeft de werknemer in dagdienst, voor wie de normale arbeidsduur wordt overschreden op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de dagdienst en voor wie bedoelde overschrijding voor 6.00 uur 's ochtends is begonnen, niet eerder met zijn normale arbeid te beginnen dan nadat hij binnen hetzelfde etmaal zoveel uren heeft verzuimd als het aantal hier bedoelde overschrijdingsuren heeft bedragen met een maximum van 7,5 uur.

- b. Deze verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dagdienst volgend op de hier bedoelde overschrijding. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

Artikel 9A: Reiskostenvergoeding RIT-training

1. Reiskostenvergoeding RIT-training
Jaarlijks zal eenmalig een vergoeding van de reistijd voor de gezamenlijke externe (eendaagse) RIT-training plaatsvinden. De maximale reistijd die wordt vergoed is 1,5 uur (heen en terug) op basis van het normale uurtarief.
2. Afbouwregeling reiskostenvergoeding RIT-training
Ingeval van definitieve/blijvende arbeidsongeschiktheid (om medische redenen) zal er sprake zijn van een afbouwregeling van de RIT-vergoeding voor werknemers die 10 jaar of meer deel hebben uitgemaakt van de RIT-organisatie. Volgende op het jaar waarin men arbeidsongeschikt is geworden zal nog één jaar 100% van de laatste vergoeding (van de groep waar men op dat moment deel vanuit maakte) worden uitbetaald.

Artikel 10: Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze cao verstaan:
Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, kerstavond, de beide Kerstdagen, de oudejaarsavond. Voorts Koningsdag en tijdens de lustrumjaren Nationale Bevrijdingsdag op 5 mei dan wel de dag die voor de viering door de overheid wordt vastgesteld.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze cao worden de zon- en feestdagen geacht te lopen van 00.00 tot 24.00 uur met uitzondering van kerstavond en oudejaarsavond, die geacht wordt te lopen van 16.00 uur tot 24.00 uur. (De avonddienst, welke aanvangt op 15.30 uur en eindigt op 23.30, wordt gezien als een dienst die volledig valt op kerstavond en oudejaarsavond)
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in 5-ploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster.
4. Werknemers in 5-ploegendienst, die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moeten verrichten, ontvangen over de maand waarin die feestdag valt een toeslag van 1,30% van hun maandsalaris per op die feestdag gewerkt uur.
5. Indien de werkomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever mogelijk maken, zal aan werknemers in de 5-ploegendienst, voor wie volgens rooster een te werken roosterdagdienst (Rdd) samenvalt met een feestdag, op deze feestdag vrijaf met behoud van maandinkomen worden gegeven.
Werknemers in de 5-ploegendienst krijgen de mogelijkheid om vrij te nemen op een ingeroosterde feestdag zonder aftrek van een vakantiedag, mits de werkzaamheden dat toelaten en onder voorwaarde dat dit niet leidt tot verschoven diensten, overwerk of anderszins kostenverhogende effecten.

Artikel 11: Geoorloofd verzuim

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg mits de werknemer zo mogelijk ten minste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Een ongehuwde werknemer kan slechts een partner hebben.

Het recht bestaat in ieder geval:

- a. gedurende de bevalling van de echtgenote of (geregistreeerde) partner met wie de werknemer samenwoont;

- b. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap, te weten de dag van het huwelijk of geregistreerd partnerschap en de daarop volgende werkdag;
 - c. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster;
 - d. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner of van een inwonend kind of pleegkind of bij één van de ouders van de werknemer;
 - e. gedurende een dag of dienst bij overlijden en gedurende een dag of dienst bij begrafenis/crematie van een niet onder d genoemd kind of pleegkind, een kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster, grootouder van de werknemer of van diens echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner, schoonouder, schoonzoon, schoondochter dan wel huisgenoot die niet onder d van dit artikellid is genoemd;
 - f. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden.
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;
 - g. gedurende de voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist benodigde tijd, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.
Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats;
 - h. gedurende de benodigde tijd, tot een maximum per kalenderjaar van twee dagen of diensten met doorbetaling, 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. Het verlof is uitsluitend bestemd om de eerste noodmaatregelen te kunnen nemen. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats.
- 2.** In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk ten minste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:
- a. gedurende één dag of dienst bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - b. gedurende één dag of dienst bij de Grote Professie van een kind, pleegkind, broer, zuster van de werknemer en gedurende één dag of dienst bij Priesterwijding van een zoon, pleegzoon en broer van de werknemer;
 - c. gedurende één dag of dienst bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, diens ouders of schoonouders;
 - d. gedurende één dag of dienst maximaal éénmaal per kalenderjaar bij verhuizing van de werknemer, indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren dan wel gedurende twee dagen of diensten bij verhuizing op initiatief van de werkgever als gevolg van bedrijfsomstandigheden.
 - e. de werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer doorbetaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:
 - 1. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan een bijeenkomst van het bondscongres, de bondsraad, een districtsvergadering, een bedrijfsconferentie of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
 - 2. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.Het verzoek om vrijaf voor een van de hiervoor onder 1 en 2 bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.
- 3.** a. De voltijdwerknemer kan 5 werkdagen doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de echtgenote of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent.

- b. Daarnaast heeft de werknemer conform de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) recht op vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur extra geboorteverlof. Tijdens dit verlof ontvangt de werknemer een uitkering van 70% van het maximum dagloon. Deze uitkering vult Ashland aan tot 90% van het loon; de secundaire arbeidsvoorwaarden worden aangevuld tot 100%, voor een maximum van 5 weken in totaal.
4. De werknemer kan bij werkgever aanspraak maken op doorbetaald verlof ter hoogte van 70% van het maandinkomen (tot maximum dagloon) als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg, gedurende twee maal de arbeidsduur per week op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
- een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de onder b genoemde persoon;
 - de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont;
 - de ouder van de werknemer.
- De werkgever kan het betreffende verzoek afwijzen op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen.
5. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 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.
6. Op grond van artikel 7:628 BW lid 5 geldt het volgende. De werkgever is niet gehouden het maandinkomen door te betalen in geval van schorsing van de werknemer door de werkgever gedurende de eerste 6 maanden van de arbeidsovereenkomst in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in de disciplinaire maatregelen.

Artikel 12: Vakantie

- Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.
- Duur der vakantie
 - Iedere werknemer heeft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van zijn maandinkomen:

De huidige regeling is van toepassing op:

- werknemers in dienst vanaf 1-1-2016, en
- werknemers in dienst op de peildatum 31-12-2015 en die op de peildatum nog geen 50 jaar waren.

Dienstjaren	Leeftijd	Basis dagen	Extra dagen
1 - 4 jaar		27	0
5 - 9 jaar		27	1
10 - 19 jaar		27	2
20 - 24 jaar		27	3
25 jaar en langer		27	4
	tot 50 jaar	27	0
	50 - 54 jaar	27	1
	55 - 59 jaar	27	2
	60 - 67 jaar	27	3

Overgangsregeling I

De overgangsregeling I is van toepassing op werknemers:

- in dienst op de peildatum 31-12-2015, en
- die de leeftijd van 50 jaar tot 57 jaar hadden op de peildatum 31-12-2015.

Dienstjaren	Leeftijd	Basis dagen	Extra dagen	Senioren dagen
1 - 4 jaar		27	0	
5 - 9 jaar		27	1	
10 - 19 jaar		27	2	
20 - 24 jaar		27	3	
25 jaar en langer		27	4	
	tot 50 jaar	27	0	
	50 - 54 jaar	27	1	
	55 - 59 jaar	27	2	
	60 - 64 jaar	27	3	
	65 jaar	27	3	1
	66 jaar	27	3	3
	67 jaar	27	3	4

Overgangsregeling II

De Overgangsregeling II is van toepassing op werknemers:

- in dienst op de peildatum 31-12-2015, en
- die de leeftijd van 57 jaar en ouder hadden op de peildatum 31-12-2015.

Dienstjaren	Leeftijd	Basis dagen	Extra dagen	Senioren dagen
1 - 4 jaar		27	0	
5 - 9 jaar		27	1	
10 - 19 jaar		27	2	
20 - 24 jaar		27	3	
25 jaar en langer		27	4	
	57 - 59 jaar	27	2	
	60 jaar	27	3	3
	61 t/m 67 jaar	27	3	4

- b. 25 roosterdiensten, indien de werknemer nog geen 18 jaar is en niet leerplichtig. Voor leerplichtige werknemers gelden de bepalingen van bijlage IIIB. De vakantie wordt ten dele aaneengesloten en voor het overige in de vorm van snipperdagen genoten.

De werknemer die in de loop van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is getreden, heeft recht op een evenredig deel van de vakantie voor elke maand dienstverband in het vakantiejaar. De berekening van een maand dienstverband geschiedt volgens het bepaalde in lid 4.

3. De werknemer die voor het einde van het lopende vakantiejaar in of uit de dienst van de werkgever treedt, heeft in dat vakantiejaar, onverminderd het in lid 2 bepaalde, voor elke maand dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op een evenredig deel der vakantie.
4. a. Bij indiensttreding van de werknemer voor of op de 15^e van een maand evenals bij beëindiging van het dienstverband ná de 15^e van de maand, wordt hij voor de toepassing van het in

lid 3 bepaalde geacht de volle kalendermaand in dienst te zijn geweest: een en ander mits de dienstbetrekking ten minste 30 dagen heeft geduurd.

- b. Bij indiensttreding van de werknemer na de 15^e van een maand evenals bij beëindiging van het dienstverband voor of op de 15^e van een maand, wordt hij voor de toepassing van het in lid 3 bepaalde geacht die maand niet in dienst te zijn geweest. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

5. Tijdstip der vakantie

- a. Opname van vakantiedagen is gedurende het gehele jaar mogelijk. Er is verder recht op een aaneengesloten vakantie binnen een tijdvak van 23 kalenderdagen, mits dit tijdvak zoveel mogelijk buiten de schoolvakanties ligt. Het uitgangspunt is dat getracht zal worden te bewerkstelligen dat werknemers met schoolgaande kinderen gedurende de schoolvakanties 3 weken aaneengesloten vakantie kunnen opnemen.
- b. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een feestdag als bedoeld in artikel 10 waarop vrijaf met behoud van salaris wordt gegeven, zal de aaneengesloten vakantie van de betrokken werknemer dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de werknemer er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snipperdagen toe te kennen c.q. op te nemen.
- c. Vaste snipperdagen worden in het begin van elk kalenderjaar door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld. De overblijvende vrije snipperdagen worden opgenomen op een tijdstip dat door de werkgever na overleg met de betrokken werknemer wordt vastgesteld.

6. Niet opgenomen vakantie

Bovenwettelijke vakantierechten verjaren 5 jaar na het kalenderjaar van opbouw. Wettelijke vakantiedagen vervallen binnen 6 maanden na het kalenderjaar van opbouw. Zie bijlage XIII verlofmanagement.

7. Vakantie bij onderbreking van de werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
- b. 1. De werknemer verwerft echter wel vakantie, indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - a. arbeidsongeschiktheid wegens ziekte;
 - b. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - c. het anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige opgeroepen zijn voor militaire dienst of vervangende dienst;
 - d. het opnemen van verlof gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet genoten vakantie;
 - e. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - f. tegen zijn wil – anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid – niet in staat zijn arbeid te verrichten (werktijdvermindering);
 - g. het genieten van verlof als bedoeld in artikel 643 Burgerlijk Wetboek (politiek verlof)

In de hiervoor onder b. bedoelde gevallen wordt slechts vakantie verworven over het tijdvak waarover recht bestaat op ziekgeld in verband met bevalling, met dien verstande dat de tijdvakken worden samengesteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

Opbouw van vakantie bij arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats indien de arbeidsongeschiktheid door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek, waarover de werknemer in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en voor de tijd gedurende welke de werknemer door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd of hij niet meewerkt aan redelijke voorschriften en maatregelen om passend werk te kunnen verrichten, dan wel indien hij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.

2. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld in lid 7.b.1. onder a. en b. van dit artikel in meer dan een vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking in de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang van het einde van de hiervoor bedoelde onderbreking, is het in lid 4 bepaalde van overeenkomstige toepassing.

3. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden per 1 januari 2012 bovenwettelijke vakantierechten verworven naar rato van werken. Voor wettelijke dagen geldt dan een volledige opbouw.
 4. De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sublid genoemde gevallen vervallen indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat, tenzij deze beëindiging van het dienstverband plaatsvindt op medische indicatie.
 5. De niet-leerplichtige werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.
- 8.** Samenvallen van vakantie 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 in artikel 11 leden 1, 2, 3 en 4.
 - b. Indien een der in lid 7 sub b onder 1 en sub c genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen.
- 9.** Vakantie bij het beëindigen van het dienstverband
- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
 - b. Indien de werknemer de hem nog toekomende vakantie niet heeft opgenomen zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig deel van zijn maandinkomen worden uitbetaald. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze 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.
- 10.** Uitvoeringsbepalingen
- a. De werknemer die volgens dienstrooster op zaterdag en zondag moet werken kan in zijn vakantie niet meer dan 3 zaterdagen c.q. 3 zaterdagen en zondagen opnemen, waarvan er een op een feestdag mag vallen.
De werknemer die volgens rooster in de nacht van zondag op maandag moet werken, kan in zijn vakantie niet meer dan 3 maal de nacht van zondag op maandag opnemen, waarvan er één op een feestdag mag vallen.
Zie voor interpretatie van het woord "vakantie" artikel 12 lid 2.c eerste volzin.

De werknemer, wiens aaneengesloten vakantie 3 roosterdagen op zaterdag en 3 roosterdagen op zondag omvat, kan 1 van zijn snipperdagen op een zaterdag en 1 van zijn snipperdagen op een zondag opnemen.
Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, kan van de in dit lid bedoelde beperking worden afgeweken.
 - b. De werkgever kan bepalen dat de werknemer, behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor vakantie een bepaalde termijn voor de gewenste datum moet indienen.
- 11.** Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten
De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever een verklaring te overleggen waaruit blijkt hoeveel recht op vakantie hij met inachtneming van het bepaalde in lid 6, bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel dagen vakantie zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.
- 12.** Werkgever en ondernemingsraad stellen in overleg een procedure vast aangaande het aanvragen en toekennen van verlof.

Artikel 13: Vakantietoeslag

1. Aan de werknemer die in mei in dienst van de werkgever is, wordt ter gelegenheid van zijn aanengesloten vakantie, in mei een vakantietoeslag gegeven van 8% van zijn jaarinkomen in dat betreffende kalenderjaar (= 12 x zijn maandinkomen).
2. De werknemer die op 1 mei, als bedoeld in lid 1, nog geen vol jaar in dienst van de werkgever is ontvangt een evenredig deel van deze toeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer wiens dienstbetrekking tussentijds eindigt.
3. Het bepaalde in artikel 12 lid 4 is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 14: 13e Maand

1. Aan de werknemer die per 1 december van dat betreffende jaar een vol jaar in dienst is van de werkgever, zal een 13^e maand worden uitbetaald van 8,33% van het jaarinkomen (de som van de 12 maandinkomens is in het betreffende kalenderjaar) dat in dat betreffende jaar is verdiend.
2. De werknemer die per 1 december van dat betreffende jaar nog geen vol jaar in dienst is van de werkgever ontvangt een evenredig deel van deze 13^e maand. Hetzelfde geldt voor de werknemer van wie de dienstbetrekking tussentijds eindigt.

Artikel 15: Uitkering bij Arbeidsongeschiktheid

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

1. **Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen, worden doorbetaald.
2. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
3. **Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen, worden doorbetaald.
4. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 80% van het maandinkomen.
5. **Suppletie loondoorbetaling tweede periode van 52 weken.**
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW zal werkgever de wettelijke en aanvullende loondoorbetaling, zoals bedoeld in de leden 3 en 4, suppleren met 20% tot maximaal 100% van het maandinkomen, mits (ook) door werknemer volledig wordt voldaan aan alle eisen van Wet en regelgeving, zoals onder andere vastgelegd in de Wet verbetering Poortwachter, en alle ziekteverzuimregels respectievelijk regels

voortvloeiend uit verzuimbeleid zoals dit vigeert binnen de onderneming van werkgever. Een en ander gericht op een snelle en actieve re-integratie van de werknemer in het arbeidsproces. Van de werknemer wordt daarbij onder meer verwacht dat hij:

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

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

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

De in dit lid bedoelde suppletie van 20% zal ook worden uitbetaald aan de werknemer die naar oordeel van het Sociaal Medisch Team op het moment van toetsing geen benutbare mogelijkheden meer heeft.

Periode na tweede periode van 52 weken

- **Verzekering categorie 35-80%**
Werkgever heeft voor de werknemers sinds 1 januari 2013 een WGA-hiaatverzekering Uitgebreid afgesloten over het vaste jaarsalaris. Deze verzekering dekt het daadwerkelijke WGA-hiaat op het moment dat de werknemer zijn restverdiencapaciteit onvoldoende benut. Deze verzekering garandeert een aanvulling tot 70% van het totale inkomen (loon, verzekering en wettelijke uitkering) ongeacht het arbeidsongeschiktheidspercentage en benutting restcapaciteit, gemaximeerd op het SV Loon.
De premie van de verzekering is voor rekening van werkgever.
 - **Gedifferentieerde WGA-premie**
Werkgever draagt zelf het eigen risico voor de WGA met als gevolg dat de gedifferentieerde WGA-premie volledig voor rekening van de werkgever komt.
 - **Duur en opbouw WW/WGA**
De werkgever zal de duur en de opbouw van de WW en loongerelateerde WGA repareren. Zodra de resultaten van de proeftuin bekend zijn, zullen cao-partijen hierover verdere inhoudelijke afspraken maken.
6. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
 7. De in de leden 1 tot en met 5 bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen worden niet toegekend aan de werknemer die de desbetreffende voorschriften niet stipt naleeft. In geval van misbruik dan wel indien de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan opzet van de betrokken werknemer, verbeurt hij eveneens iedere aanspraak op de in de leden 1 tot en met 5 van dit artikel bedoelde loondoorbetaling, aanvulling en suppletie.
De werknemers zijn verplicht eventuele (wettelijke) uitkeringen bij of ten gevolge van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval volgens door de werkgever te geven aanwijzingen aan de werkgever af te dragen.
 8. Initiatieven van werknemers voor sportieve activiteiten die in principe voor alle werknemers van werkgever toegankelijk zijn zullen door werkgever zoveel mogelijk financieel ondersteund worden.

Artikel 16: Zorgverzekering

1. De werknemer kan deelnemen aan een door de werkgever gesloten collectieve ziektekostenverzekering.
2. De werkgever verstrekt aan de werknemer die deelneemt aan de door werkgever afgesloten aanvullende collectieve zorgverzekering een tegemoetkoming ter grootte van € 83,33 bruto per maand.

Artikel 17: Seniorenregeling

1. Aan werknemers van onderstaande leeftijdsklasse zal op jaarbasis het opnemen van extra vrije tijd met behoud van 85% van het op dagbasis berekende maandinkomen worden toegestaan, te weten gedurende maximaal:
 - 57 jaar: 5 hele c.q. 10 halve dagen of diensten per jaar;
 - 58 jaar: 7 hele c.q. 14 halve dagen of diensten per jaar;
 - 59 jaar: 9 hele c.q. 18 halve dagen of diensten per jaar;
 - 60 jaar: 16 hele c.q. 32 halve dagen of diensten per jaar.
 - 61 jaar: en ouder 24 hele c.q. 48 halve dagen of diensten per jaar.

Het opnemen van zulke extra vrije tijd dient vooraf per jaar in onderling overleg te worden vastgesteld en zal geen invloed hebben op de jaarlijkse uitkeringen en evenmin op de pensioengrondslag.

De datum van de verjaardag van de senior is het moment waarop de in dit lid 1 eerste alinea genoemde extra vrije tijd begint te tellen. In het dan lopende kwartaal wordt de extra vrije tijd pro rata vastgesteld. Daarna geschiedt de vaststelling per kalenderjaar. Niet opgenomen extra vrije tijd vervalt aan het einde van het kalenderjaar en kan niet worden gecompenseerd bij vakantie, feestdagen of ziekte.

Werknemers die tijdens hun dienstverband Seniorenuren hebben gekocht en later mogelijk Seniorenuren, vakantie-uren, ADV uren, tijd voor tijd uren verkopen, kunnen dit doen tegen de actuele inkoopwaarde van een Seniorenuur.

2. Werknemers kunnen voorafgaand aan hun pensionering c.q. vervroegde uittreding samen met hun duurzame levensgezellin, voor rekening van de werkgever en met behoud van salaris, deelnemen aan een cursus "voorbereiding op pensioen".

Artikel 18: Pensioenregeling

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling, waaraan de deelname verplicht is voor de werknemers in dienst bij werkgever, op de grondslag van de desbetreffende voorwaarden.
Over wijziging van de werknemersbijdrage in de pensioenregeling dan wel van de pensioenuitkering wordt tevoren overleg gepleegd met de vakverenigingen.
2. De hoofdlijnen van de pensioenregeling per 1 januari 2024 zijn opgenomen in bijlage XII van deze cao.

Artikel 19: Flexibel Pensioen Plan en Levensloopregeling

Flexibel Pensioen Plan

In het bedrijf van de werkgever bestaat een Flexibel Pensioen Plan. Wijzigingen hierin zullen in overleg met de vakverenigingen tot stand worden gebracht.

Levensloopregeling

De Levensloopregeling is per 1 januari 2012 afgeschaft. De werkgeversbijdrage wordt uitbetaald aan de werknemers die voor 1 januari 2012 in dienst waren.

Artikel 20: Vorming en scholing niet-leerplichtige werknemers

Aan niet-leerplichtige werknemers tot en met 18 jaar wordt, indien en voor zover zij deelnemen aan vakonderwijs dan wel aan cursussen van erkende vormingsinstituten, maximaal een dag per week vrijaf met behoud van salaris gegeven; een en ander conform bijlage IIIA.

Artikel 21: Werkzekerheid / employability / EVC

Het bestaande bedrijfsopleidingsplan stelt werknemers ruim voldoende in staat om vakgerichte opleidingen, bijvoorbeeld VAPRO-opleidingen of een cursus Engels, te volgen. Jaarlijks worden de individuele opleidingswensen in het functioneringsgesprek in kaart gebracht. Daar waar mogelijk wordt aan loopbaanontwikkeling gedaan en worden scholingswensen goedgekeurd.

Pilot Erkenning Verworven Competenties (EVC)

Tijdens de looptijd van deze cao zal voor werknemers die dat wensen een EVC-traject worden gestart. Het betreft werknemers die niet beschikken over een theoretische opleiding/diploma, maar wel over voldoende praktijkkennis en ervaring. Wanneer werknemers in het kader van de selectie afvallen, zal de ondernemingsraad daarover worden geïnformeerd. Vakverenigingen zullen eveneens op de hoogte gehouden worden.

Artikel 22: Sociaal verslag

De werkgever zal jaarlijks een sociaal verslag opstellen, dat het door hem gevoerde sociale beleid behandelt. Tegelijk met ter beschikkingstelling aan het personeel zal dit verslag aan de vakverenigingen worden toegezonden.

Artikel 23: Bescherming werknemers

1. De werkgever erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats. Hij kan echter niet volledig garanderen dat de werknemer geen schade aan persoon en goed lijdt. Hij treft evenwel in het bedrijf alle maatregelen, die inzake veiligheid wettelijk voorgeschreven zijn en pleegt over de uitvoering daarvan regelmatig overleg met de ondernemingsraad.

De werkgever zal ten sterkste bevorderen, dat onderzoek wordt gedaan naar de giftige eigenschappen van stoffen, welke in de onderneming in het productieproces worden gebruikt en waarvan redelijkerwijze mag worden aangenomen, dat deze stoffen gevaar voor de gezondheid van de werknemers zouden kunnen opleveren.

De werkgever zal de werknemers op de hoogte stellen van gegevens die te zijner kennis komen betreffende gevaren welke in hun arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheidsmaatregelen welke terzake dienen te worden getroffen. Hij ziet toe op de naleving van de veiligheidsvoorschriften. De werkgever draagt zorg voor periodieke medische keuring van de werknemers.

2. De werknemer heeft het recht een opdracht niet uit te voeren indien niet aan bedrijfsveiligheidsvoorschriften is voldaan of wanneer zich daarbij een situatie voordoet die een zo ernstig onmiddellijk gevaar voor leven of gezondheid van hem, zijn collega's of omwonenden oplevert, dat van hem in redelijkheid niet kan worden geëist dat hij deze opdracht uitvoert. Hij dient hiervan onmiddellijk de bestuurder of diens vervanger in kennis te stellen, die beslist of de opdracht al of niet uitgevoerd dient te worden en welke veiligheidsmaatregelen daarbij vereist zijn.

Artikel 24: Tussentijdse wijzigingen

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal economische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze cao wijzigingen in de salarispbalingen aan de orde te stellen.
2. In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende verandering in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland zal over deze vraag een advies van de Stichting van de Arbeid gevraagd worden dat partijen zal binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze cao met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 25: Duur van de cao

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 februari 2024 en eindigt op 31 januari 2025 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend,

Ashland Industries Nederland B.V. te Zwijndrecht
M. van der Zwalm (site manager)

FNV te Utrecht
A. Gunduz (bestuurder)

CNV te Utrecht
Jelmer Hoogland (bestuurder) en

P. Fortuin (voorzitter)

Bijlage I: Functierangschikingslijst

Functienummer	Funcionaam	ORBA
01.05.01	Cleaning operator	53
05.07.01	Storeroom attendant	85
01.05.11	Aankomend Field Technician	88
05.01.01	MMD laad & losoperator	88
01.05.03	Field technician IV	101
05.01.07	MMD laad- & losoperator/instructeur	101
04.02.09	Laboratory technician 2	107
01.05.04	Field technican III	112
04.02.08	Laboratory technician 1	122
01.05.05	Field technican II	127
04.03.07	Operator WWTP	130
04.02.10	Senior laboratory technician	135
04.03.08	Klaarmeester WWTP	142
02.07.12	Maintenance mechanic	147
01.05.06	Field technican I	149
02.07.18	E&I technician	150

Bijlage IIA: Regeling maandsalarissen

CAO Schaal B (Functiejarenschaal)	februari 2024	Inclusief een verhoging van 3.5%
--	----------------------	---

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VII	IX	X
Minimum	2758.82	2808.79	2857.06	2911.92	2985.61	3081.39	3209.88	3358.08	3537.36	3754.33
Na 1 functiejaar	2814.00	2864.97	2914.20	2970.16	3045.32	3143.02	3274.08	3425.24	3608.11	3829.42
Na 2 functiejaar	2870.28	2922.27	2972.48	3029.56	3106.23	3205.88	3339.56	3493.74	3680.27	3906.01
Na 3 functiejaar	2927.69	2980.71	3031.93	3090.15	3168.35	3269.99	3406.35	3563.62	3753.88	3984.13
Na 4 functiejaar	2986.24	3040.33	3092.57	3151.96	3231.72	3335.39	3474.48	3634.89	3828.95	4063.81
Na 5 functiejaar	2986.24	3040.33	3154.42	3215.00	3296.36	3402.10	3543.97	3707.59	3905.53	4145.09
Na 6 functiejaar	3023.57	3078.33	3154.42	3279.30	3362.28	3470.14	3614.84	3781.74	3983.64	4227.99
Na 7 functiejaar	3023.57	3078.33	3193.85	3344.88	3429.53	3539.55	3687.14	3857.38	4063.32	4312.55
Na 8 functiejaar	3061.36	3116.81	3193.85	3344.88	3498.12	3610.34	3760.88	3934.52	4144.58	4398.80
Na 9 functiejaar	3061.36	3116.81	3233.77	3386.69	3541.85	3655.47	3807.90	3983.70	4196.39	4453.78
Na 10 functiejaar	3099.63	3155.77	3233.77	3386.69	3586.12	3701.16	3855.49	4033.50	4248.85	4509.46
Na 11 functiejaar	3099.63	3155.77	3274.20	3429.03	3586.12	3701.16	3855.49	4033.50	4248.85	4509.46
Na 12 functiejaar	3115.13	3171.55	3274.20	3429.03	3630.94	3747.43	3903.69	4083.92	4301.96	4565.82
Na 13 functiejaar	3115.13	3171.55	3290.57	3471.89	3630.94	3747.43	3903.69	4083.92	4301.96	4565.82
Na 14 functiejaar	3130.70	3187.40	3290.57	3471.89	3676.33	3794.27	3952.48	4134.97	4355.73	4622.90
Na 15 functiejaar	3130.70	3187.40	3307.02	3489.25	3676.33	3794.27	3952.48	4134.97	4355.73	4622.90
Na 16 functiejaar	3130.70	3187.40	3307.02	3489.25	3722.29	3841.70	4001.89	4186.66	4410.18	4680.68
Na 17 functiejaar	3130.70	3187.40	3307.02	3506.69	3722.29	3841.70	4001.89	4186.66	4410.18	4680.68
Na 18 functiejaar	3130.70	3187.40	3307.02	3506.69	3740.90	3860.90	4021.90	4207.59	4432.23	4704.09
Na 19 functiejaar	3130.70	3187.40	3307.02	3506.69	3740.90	3860.90	4021.90	4207.59	4432.23	4704.09
Na 20 functiejaar	3130.70	3187.40	3307.02	3506.69	3759.60	3880.21	4042.01	4228.63	4454.39	4727.61

Naam	Bandbreedte ORBA		
I	0	–	24,5
II	25	–	34,5
III	35	–	49,5
IV	50	–	64,5
V	65	–	79,5
VI	80	–	94,5
VII	95	–	109,5
VIII	110	–	124,5
IX	125	–	139,5
X	140	–	154,9

Bijlage IIB: WML-schaal

Uitsluitend 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 voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, geldt een aparte loonschaal.

Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt op 120% WML.

Tweemaal per jaar (op 1 januari en 1 juli) wordt het minimumloon landelijk opnieuw vastgesteld en wordt de salarisschaal conform aangepast.

Minimumloonschaal

	1e jaar	2e jaar	3e jaar
Percentage WML <i>bij 37,5-urige werkweek</i>	100%	110%	120%

Bijlage IIIA: Vorming en scholing niet-leerplichtige werknemers (als bedoeld in artikel 20)

a. Vorming van niet-leerplichtige werknemers

Niet-leerplichtige werknemers tot en met de leeftijd van 18 jaar zullen in de gelegenheid worden gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 2 x ½ dag per week met behoud van salaris deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten.

De werknemers, die tegen het einde van de cursus de 19-jarige leeftijd reeds hebben bereikt, is het geoorloofd de betreffende cursus te voltooien. Indien voor het volgen van de cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven. Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de niet-leerplichtige werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

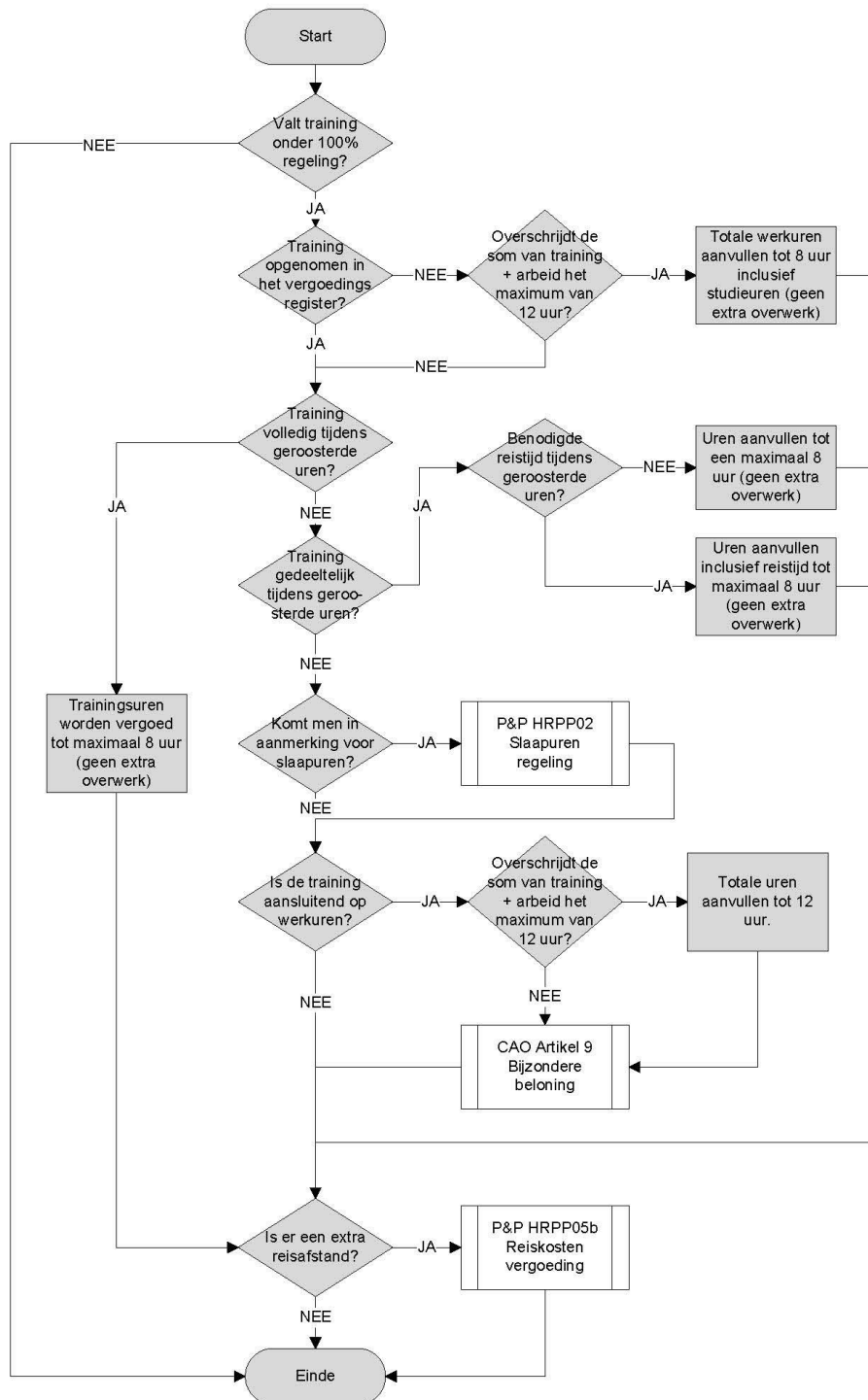
b. Vakopleiding van niet-leerplichtige werknemers (leerlingstelsel)

Niet-leerplichtige werknemers, die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen, hebben recht op het volgen van een opleiding - met behoud van salaris - binnen het kader van het leerlingstelsel. Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, zullen de betreffende niet-leerplichtige werknemers in de gelegenheid worden gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand. Teneinde een redelijke tegemoetkoming te geven ten opzichte van niet-leerplichtige werknemers die dagonderwijs volgen, verdient het aanbeveling, wanneer gedurende 3 avonden per week onderwijs gevolgd moet worden, in overleg met de cursusleider na te gaan of het redelijk is de betrokkene binnen de onderneming - al dan niet met hulp - één ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken. Bovenbedoelde faciliteiten zijn bedoeld voor niet-leerplichtige minderjarigen, derhalve tot en met de leeftijd van 20 jaar.

c. Vakopleiding van niet-leerplichtige werknemers (niet-leerlingstelsel)

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

Flowschema, behorend bij bijlage IIIA



Bijlage IIIB: Partieel leerplichtigen

- a.** Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de cao vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
- b.** Over de tijd, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd, en geldt dat het in de cao vastgestelde inkomen voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
- c.** Het aantal in de cao bepaalde vakantiedagen zal met inachtneming van de relatie tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.
- d.** Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
- e.** Ingeval een werknemer toch op een dag waarop hij vakantie geniet of anderszins vrijaf heeft, vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag).

Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

Het werken op een zogenaamde schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in c.

Bijlage IV: Inschakeling externe organisatiebureaus, fusie, reorganisatie en sluiting

a. Inschakeling externe organisatiebureaus

Indien een extern organisatiebureau wordt ingeschakeld, geldt het volgende: "De ondernemer informeert de OR over onderzoeken naar sociale organisatorische of economische situaties die in zijn opdracht binnen de onderneming door derden worden verricht."

b. Fusie, reorganisatie, sluiting

In het kader van de verplichtingen, die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusie-gedragsregels en de Wet op de Ondernemingsraden dient de werkgever, indien hij overweegt:

- een fusie aan te gaan;
- een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten;
- de personeelsbezetting ingrijpend te herzien en/of;
- een reorganisatie door te voeren met sociale gevolgen voor de werknemers bij te nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen te betrekken.

Daarbij zal de werkgever zo spoedig mogelijk de vakverenigingen, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen.

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

In het kader van dit overleg wordt een sociaal plan opgesteld waarin aangegeven wordt met welke belangen van de betrokken werknemers rekening dient te worden gehouden en welke maatregelen met het oog daarop genomen dienen te worden.

Bijlage V: Bijdrage vakverenigingen en faciliteit contributie

I. Werkgeversbijdrage aan de vakverenigingen

Partij ter ene zijde verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN, FNV en CNV en gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.

II. Lidmaatschapskosten Vakverenigingen

Werkgever is in beginsel bereid om de bestaande faciliteit verrekening vakbondscontributie onder de nieuwe werkkostenregeling te blijven continueren, mits de belastingdienst deze faciliteit blijft accepteren. Indien onverhoopt blijkt dat de belastingdienst deze faciliteit niet langer toestaat, dan zal werkgever vakverenigingen hierover informeren en samen met hen overleggen over eventuele oplossingen.

Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een vakvereniging voor werknemers werkzaam bij Ashland Industries Nederland 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 vakvereniging. 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 vakvereniging" volledig in te vullen en te ondertekenen.
2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de vakvereniging, dient de werknemer uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar het in lid 3 genoemde declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij wordt een door zijn vakvereniging 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 tezamen 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.

(VOORBEELD)

**DECLARATIEFORMULIER VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN VAK-
VERENIGING**

Door de werknemer uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever

Ondergetekende, (naam werknemer)

Burgerservicenummer (BSN):

- a. is ter zake van zijn arbeidsovereenkomst bij Ashland Industries Nederland B.V. lid van (naam vakvereniging) 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 vakvereniging voor werknemers werkzaam bij Ashland Industries Nederland B.V.;
- 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 vakvereniging 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 december 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 VI: Beroepsprocedure inzake bezwaar functie-indeling

Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie, op basis van functiewaardering, kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:

- a.** De werknemer dient eerst zijn bezwaren schriftelijk in bij de afdeling Personeelszaken, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naaste chef.
De bezwaren dienen zoveel mogelijk door gegronde argumenten, onder andere uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functieomschrijving enz. te worden ondersteund.
De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer, waarna een en ander behandeld wordt door het betreffende organisatiebureau.

- b.** Indien de in het vorige lid aangegeven weg niet binnen 3 maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging, waarbij hij is aangesloten.
In overleg met de betrokken werknemer kan de vakvereniging het bezwaar voorleggen aan zijn functiedeskundige. Deze neemt contact op met de functiedeskundigen van de werkgever met de bedoeling gezamenlijk tot een uitspraak te komen, welke bindend zal zijn voor de betrokken werknemer en de werkgever.

Bijlage VII: Arbeidsplaatsen

a. Werkgelegenheid

1. De werkgever richt zich in al zijn beleidsvormen op de levensvatbaarheid en de continuïteit van de onderneming op lange termijn. Binnen dit uitgangspunt is het beleid van de werkgever erop gericht de werknemer zoveel als redelijkerwijs in zijn vermogen ligt op langere termijn in zijn onderneming werkgelegenheid te bieden en zal de werkgever gedurende de looptijd van deze cao niet overgaan tot gedwongen collectief ontslag, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken.
2. Indien zich bijzondere omstandigheden voordoen, waaronder begrepen technologische ontwikkelingen, waardoor de werkgever overweegt maatregelen te treffen, die op langere termijn nadelige invloed hebben op de werkgelegenheid van de werknemers, zal hij hier niet toe besluiten dan na diepgaand overleg met de vakverenigingen en de ondernemingsraad. In dit overleg zal aan de orde komen de aard en de omvang van de noodzakelijk geachte maatregelen en de sociale gevolgen die hieruit voortvloeien. Indien de werkgever besluit, na dit overleg met de vakverenigingen en de ondernemingsraad, dat vermindering van het aantal werknemers op langere termijn noodzakelijk is, zal hij trachten dit zoveel mogelijk door middel van natuurlijk verloop en overplaatsing binnen het bedrijf te laten geschieden.

b. Bespreking werkgelegenheidsaspecten

De werkgever zal de vakverenigingen tweemaal per jaar - waarvan éénmaal (mits van toepassing) tijdens de jaarlijkse cao-onderhandelingen - informeren omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming, waarbij in het bijzonder aandacht zal worden besteed aan de werkgelegenheid.

c. Vacatures

1. Bij het ontstaan van vacatures zullen in principe eerst de al in dienst zijnde werknemers daarvoor in aanmerking komen, mits:
 - De vacature naar het oordeel van de werkgever functioneel noodzakelijk vervuld moet worden. Als de werkgever meent de vacatures niet of voorlopig niet te moeten vervullen, zal hij daarover met de ondernemingsraad overleg plegen.
 - De kandidaten voldoen aan de gestelde opleidings- en functie-eisen.
2. De werkgever zal daartoe de vacatures bekend maken aan die werknemers waarvan redelijkerwijze bekend kan zijn dat zij belangstelling hebben voor de vacante functie.
3. Indien voor vervulling van de vacature extern moet worden geworven, zullen de advertenties tegelijkertijd in de kranten en op de publicatieborden verschijnen. Dit laatste ter vermindering van mogelijk over het hoofd geziene interne vacaturevervulling. Tevens ontvangt UWV WERKbedrijf in de regio kopieën van deze vacatures.

d. Bijzondere groepen

De werkgever zal in zijn aanstellingsbeleid rekening houden met bijzondere groepen. Mede met het oog hierop zal bij de vacaturemelding aan het desbetreffende UWV WERKbedrijf worden aangegeven in hoeverre vacatures kunnen worden vervuld door jeugdige, oudere of vrouwelijke werknemers c.q. of de vacatures vervuld kunnen worden door parttimers of minder valide werknemers.

e. Ingeleende arbeidskrachten

1. Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon die werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen vast dienstverband heeft aangegaan. Aannemingscontracten betreffende bedrijfsvreemde arbeid vallen niet onder deze regel.
2. De werkgever zal slechts gebruik maken van ingeleende arbeidskrachten, indien de normale vervulling van vacatures niet of niet binnen de gewenste termijn kan worden gerealiseerd, of indien de te verrichten werkzaamheden van tijdelijke of specialistische aard zijn. Hierover zal hij overleg plegen met de ondernemingsraad.
3. Uitzendkrachten zullen conform deze cao worden beloond.
4. Ieder jaar zal aan de ondernemingsraad een overzicht worden verstrekt van het gebruik dat door de onderneming van uitzendkrachten is gemaakt.

- f.** Kwaliteit van de werkgelegenheid
Bij het indienen van een aanvraag voor subsidie ten behoeve van arbeidsplaatsenverbetering zal de werkgever de vakverenigingen middels een kopie van de aanvraag hiervan op de hoogte stellen. Voorts zal de werkgever met de vakverenigingen overleg plegen over de consequenties van de aanvraag wanneer daarbij de arbeidsplaatsen zelf in het geding komen.

Bijlage VIII: Arbeidsduurverkorting (ADV) ten behoeve van de dagdienst, 2-ploegendienst en 3-ploegendienst

- a.** Er geldt een gemiddelde werkweek van 36,5 uur. Dit geschiedt door middel van in totaal 169 ADV-uren met de volgende specificatie:
7 brugdagen, aan te wijzen door de werkgever in overleg met de OR; en voorts via voortzetting van de in 1986 ingevoerde kortere arbeidsdag van 7,5 uur.
- b.**
 - 1. Brugdagen worden door de werkgever, in overleg van de ondernemingsraad vastgesteld. Deze dagen worden collectief - eventueel per onderdeel van het bedrijf - door de werknemers genoten. Aanwijzing van deze dag zal ten minste 3 maanden van te voren geschieden.
 - 2. Een niet opgenomen brugdag vervalt indien de werknemers, ook in geval van arbeidsongeschiktheid, niet in staat waren deze dag te genieten.
- c.** De bedrijfstijd blijft gehandhaafd op ten minste 40 uren per week/dienst, respectievelijk ten minste 8 uren per dag/dienst.

Bijlage IX: Vakverenigingswerk

Het vakverenigingswerk binnen de vestiging en de daarmee samenhangende faciliteiten zijn nader geregeld in een faciliteitenregeling.

Bijlage X: Protocol Arbeidsongeschiktheid

A. Re-integratie arbeidsgehandicapten

Aandachtspunten

1. Onderzoeken van de bestaande feitelijke situatie met betrekking tot in dienst zijnde werknemers, voor zover deze vallen onder de doelstellingen van de Wet WIA.
2. Inschakeling van de bedrijfsartsen/Arbodienst over mogelijke wijzen om aan de eisen van de wet te voldoen, waarbij stigmatisering zo veel mogelijk dient te worden vermeden.
3. Onderzoek naar de functies die voor de regeling geschikt zouden zijn. De 15-uren regeling biedt een mogelijkheid tot deelbanen.
4. Onderzoek naar de toegankelijkheid van de gebouwen en kosten voor eventuele aanpassingen. Verder hierin de eventuele subsidiemogelijkheden onderzoeken.
5. Onderzoeken op welke wijze bij werving en selectie ook rekening kan worden gehouden met gehandicapte werknemers en nagaan of voor bepaalde functies ook de gehandicapten als doelgroep in de advertentie kunnen worden opgenomen.
6. Het eventueel reserveren van (lichtere) functies voor gehandicapte werknemers.

B. Wet Verbetering Poortwachter

1. Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met beloning, opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer.
2. 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 een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.
3. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een werknemer van de afdeling Human Resources, medewerker Arbodienst (bedrijfsmaatschappelijk werk) dan wel door een eigen vertrouwenspersoon van de werknemer.
4. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en tevens binnen 10 dagen via een rechtskrachtige aanvraag bij de UWV een second opinion heeft ingediend en werkgever daarover schriftelijk heeft geïnformeerd, zal werkgever maximaal 4 weken, gerekend vanaf de dag dat het passend werk door werknemer is geweigerd, het maandinkomen tot 70% doorbetalen. Indien de UWV tot het oordeel komt, dat deze weigering op onterechte gronden is geschied, zal de werkgever de (door)betaling stoppen tenzij de werknemer per onmiddellijk het aanbod tot passend werk alsnog accepteert. Indien de UWV tot het oordeel komt, dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen tot 100% aanvullen.
5. De werknemer is in geval van arbeidsongeschiktheid verplicht om in redelijkheid zijn volle medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe re-integratie.
6. 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 Sociaal Verzekeringsuitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
7. De werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer re-integratie bedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces

van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbeidsdienst 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.

8. Indien de werkgever bij een geslaagde externe re-integratie, met inachtneming van de geldende termijnen en regelgeving, de arbeidsovereenkomst met de betreffende gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemer gaat beëindigen, kunnen werkgever en werknemer overleg voeren over de voorwaarden waaronder beëindiging zal plaatsvinden.
9. Partijen zullen deze afspraken en het gevoerde re-integratiebeleid evalueren en indien noodzakelijk overleg voeren over aanpassingen.

C. Periode na tweede periode van 52 weken arbeidsongeschiktheid

1. Werknemers die meer dan 65% arbeidsgeschikt zijn (minder dan 35% arbeidsongeschikt) hebben geen recht op een wettelijke uitkering. Voor deze werknemers geldt dat is overeengekomen dat de beperkte mate van inzet, bij onverminderd goed functioneren, geen reden voor ontslag is. Indien er sprake is van minder goed functioneren wordt in overleg met vakverenigingen of ondernemingsraad aanpassing van de arbeidsvoorwaarden bespreekbaar gemaakt.
2. Werkgever zal zich inspannen om werknemers die tussen 35% en 80% arbeidsongeschikt zijn passend werk aan te bieden waarbij minimaal 50% van de zgn. restverdiencapaciteit wordt benut. In de eerste plaats zal worden gekeken of binnen het bedrijf passend werk kan worden gevonden. Daarbij zal uiteraard rekening worden gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden (zgn. interne re-integratie). Wanneer intern geen geschikte functie beschikbaar is, de functie niet geschikt gemaakt kan worden en de werknemer door scholing niet 'geschikt gemaakt' kan worden voor de functie zal er sprake zijn van zgn. externe re-integratie. Hierbij zal de werknemer worden begeleid door een re-integratiebedrijf en zal er sprake zijn van een proefplaatsing op basis van een detachering (het dienstverband met werkgever blijft dus gedurende die plaatsing in stand). Het re-integratietraject zal maximaal 6 maanden zijn.

Bijlage XI: Tegemoetkoming reiskosten en vergoeding woon-werkverkeer

Tegemoetkoming reiskosten

De maximale afstand enkele reis woon-werk waarvoor een tegemoetkoming in de reiskosten geldt, is 35 kilometer. Het aantal SV-dagen is leidend.

1. Vergoeding woon/werkverkeer tijdens arbeidsongeschiktheid

Ingeval van afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid zal de vergoeding woon/werkverkeer nog worden betaald in de maand waarin men arbeidsongeschikt is geworden en in de daarop volgende maand. Op het moment dat deze afwezigheid eindigt, zal de betaling worden hervat. (toelichting: volgens belastingregel).

Bijlage XII: Protocol pensioenen

PENSIOENREGELING PER 1 JANUARI 2024

1. Definities

- 1.1 Pensioenregeling: de Pensioenregeling zoals vastgelegd in de pensioenovereenkomst in voorliggende cao.
- 1.2 Pensioenreglement:
 - het pensioenreglement voor de basisregeling;
 - de 'Aanvulling op de basisregeling van PGB voor Ashland Industries Nederland B.V. zoals vastgelegd in Bijlage I bij de vrijwillige uitvoeringsovereenkomst met PGB per 1 januari 2019.
- 1.3 Pensioengevend salaris: het pensioengevend salaris zoals gedefinieerd in artikel 4.
- 1.4 Pensioengrondslag: de pensioengrondslag zoals gedefinieerd in artikel 4.

2. Pensioenovereenkomst

- 2.1 De pensioenovereenkomst is hetgeen in deze cao met betrekking tot pensioen is bepaald.
- 2.2 Ter uitvoering van de pensioenovereenkomst heeft de werkgever per 1 januari 2019 een overeenkomst tot vrijwillige aansluiting gesloten met het Pensioenfonds PGB. De overeenkomst is aangegaan voor een periode van 5 jaar (1 januari 2019 tot en met 31 december 2023). Vanaf 1 januari 2024 is de uitvoeringsovereenkomst met Pensioenfonds PGB verlengd met een periode van vijf jaar (1 januari 2024 tot en met 31 december 2028).
- 2.4 Indien en voor zover PGB het pensioenreglement PGB wijzigt, wordt de pensioenovereenkomst automatisch hieraan aangepast. Partijen gaan over de onderwerpen bepaald in artikel 4.
- 2.5 De Pensioenregeling en de daaruit voortvloeiende rechten en plichten van de werknemer en PGB zijn verder uitgewerkt in het Pensioenreglement. Alleen aan het Pensioenreglement kunnen pensioenaanspraken en pensioenrechten worden ontleend.
- 2.6 Door het sluiten van een arbeidsovereenkomst met de werkgever gaat de werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het Pensioenreglement, deelnemen aan de Pensioenregeling.
- 2.7 De bepalingen in deze en opvolgende cao's zijn ook van toepassing op gewezen deelnemers en pensioengerechtigden in de zin van het Pensioenreglement.

3. Vaste CDC-premie (Collective Defined Contribution regeling)

- 3.1 De vaste CDC-premie over de periode 1 januari 2019 tot en met 31 december 2023 bedraagt 22,0% van het (parttime) pensioengevend salaris (werkgeversbijdrage) plus 6% van de bijdragepensioengrondslag (werknemersbijdrage) voor de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2023 (5 jaar). Het pensioengevend salaris bedraagt maximaal € 107.593 (cijfer 2019). De afspraak over de vaste CDC-premie (CDC budget) is verlengd met een periode van vijf jaar (1 januari 2024 tot en met 31 december 2028).
- 3.2 Wanneer de kosten van de pensioenregeling in enig jaar lager zijn dan de vaste CDC-premie, dan wordt de premie die niet wordt besteed aan pensioenopbouw gestort op een egalisatierekening bij PGB.

Als op 31 december 2023 een positief saldo aanwezig is op de egalisatierekening, dan kan dit saldo voor de volgende bestemmingen worden aangewend, te bepalen door cao-partijen:

- financiering van het verschil tussen de verschuldigde vaste beschikbare CDC premie en de aan te wenden premie voor de financiering van de middelloonregeling van Werkgever;
- toeslagverlening voor de actieven met inachtneming van de bepalingen van voorwaardelijke toeslagverlening van PGB en het van toepassing zijnde wettelijke en fiscale kader.

3.3 Wanneer in enig kalenderjaar de vaste pensioenpremie ontoereikend is om de in de pensioenregeling te verwerven aanspraken te kunnen financieren, dan wordt het ambitie opbouwpercentage van het ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen in de pensioenregeling voor toekomstige pensioenopbouw automatisch op zodanige wijze verlaagd dat de vaste CDC-premie voldoende is voor inkoop van pensioen en het te verzekeren partnerpensioen, tenzij cao partijen voor 1 december van dat jaar overeenstemming bereiken over een andere aanpassing van de pensioenregeling. De verlaging van het ambitie opbouwpercentage van het ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen is niet van invloed op de reeds opgebouwde pensioenaanspraken in de pensioenregeling.

Indien cao partijen geen overeenstemming bereiken over een andere aanpassing van de pensioenregeling voor 1 december van dat jaar, zal het ambitie opbouwpercentage van het ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen in de pensioenregeling voor toekomstige pensioenopbouw automatisch op zodanige wijze verlaagd om binnen het CDC budget te blijven.

In geen enkel geval is er een bijstortingsverplichting voor de werkgever.

3.4 Uitgangspunt voor de Pensioenregeling is de vaste CDC-premie (CDC budget).

3.5 Met het voldoen van de vaste CDC-premie van 22% van het (parttime) pensioengevend salaris (maximaal € 107.593, cijfer 2019) plus 6% van de bijdragepensioengrondslag (werknemersbijdrage) heeft de Werkgever aan al zijn financiële verplichtingen uit hoofde van de Pensioenregeling voldaan.

De Werkgever heeft geen enkele aanvullende financiële verplichting naast het voldoen van de vaste CDC-premie zoals bepaald in dit artikel.

4. Middelloonregeling op basis van een vaste CDC-premie (CDC-regeling)

4.1 Karakter van de Pensioenregeling

De Pensioenregeling heeft het karakter van een uitkeringsovereenkomst in de zin van artikel 10 Pensioenwet. De Pensioenregeling is een middelloonregeling op basis van een vaste premie.

4.2 De deelnemer heeft aanspraak op:

- Ouderdomspensioen
- Partnerpensioen
- Wezenpensioen

4.3 Hoofdkenmerken middelloonregeling op basis van vaste premie

De hoofdkenmerken van de middelloonregeling zijn in de volgende tabel weergegeven.

Soort regeling	Middelloonregeling met een vaste CDC-premie (CDC-regeling).
Aanvang deelname	Deelname aan de Pensioenregeling start voor de werknemer van 21 jaar en ouder die voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het Pensioenreglement vanaf de eerste dag van indiensttreding en eindigt op de wijze als in het Pensioenreglement bepaald, op de pensioendatum of door eerdere uitdiensttreding of eerder overlijden.
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar (per 1-1-2018).
Pensioengevend salaris	Het Pensioengevend salaris is gelijk aan 13 maal het vaste maandsalaris zoals dat op 1 januari van dat jaar is vastgesteld dan wel op datum van indiensttreding indien dat later is dan 1 januari, vermeerderd met de vakantietoeslag en de eventuele ploegentoeslag. Het pensioengevend salaris bedraagt bij een voltijd dienstverband maximaal € 107.593,- (grens Witteveen kader per 1 januari 2019, wordt jaarlijks aangepast).
Franchise	De franchise voor pensioenopbouw is € 13.785,- (peildatum: 1 januari 2019). De franchise wordt jaarlijks per 1 januari aangepast aan de stijging van de AOW uitkering voor een samenwonende. De franchise bedraagt nooit minder dan het minimumbedrag zoals omschreven in artikel 18a lid 8 van de Wet op de loonbelasting 1964.
Pensioengrondslag	Pensioengrondslag voor pensioenopbouw=pensioengevend salaris minus franchise.
Jaarlijkse ambitie opbouw ouderdomspensioen	Het jaarlijkse ambitie opbouwpercentage voor het ouderdomspensioen bedraagt 1,875% van de Pensioengrondslag, onder voorbehoud van het bepaalde in artikel 3.3.
Ambitie partnerpensioen (spaarbasis)	Het partnerpensioen bedraagt 70% van het te bereiken ouderdomspensioen indien en zolang er sprake is van een dienstverband. Alleen dienstjaren vanaf 1 januari 2019 tellen mee voor de berekening van het partnerpensioen. Het jaarlijks op te bouwen ambitie partnerpensioen bedraagt 70% van het jaarlijks op te bouwen ouderdomspensioen. Indien het opbouwpercentage ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen wordt verlaagd in verband met het bepaalde in artikel 3.3, wordt ook het jaarlijks te verzekeren partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum verlaagd op basis van het in dat jaar actuele opbouwpercentage ouderdomspensioen.
Ambitie wezenpensioen	Het ambitie wezenpensioen bedraagt 14% van het ouderdomspensioen, dat de grondslag vormt voor de berekening van het partnerpensioen.
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw premievrij voortgezet, afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse volgens de tabel in het Pensioenreglement (6 klassen).
Indexatie pensioenopbouw met ingang van 1 januari 2019	Eventuele indexatieverlening is geheel voorwaardelijk. Er is geen recht op indexatie en het is niet zeker of en in hoeverre in de toekomst indexatie wordt verleend. Het bestuur van pensioenfonds PGB beslist jaarlijks of en in hoeverre pensioenaanspraken en pensioenrechten worden aangepast op basis van het Pensioenreglement zoals PGB dat uitvoert. Daarnaast is de werkgever gerechtigd om een extra voorwaardelijke toeslag ten behoeve van de actieven te verlenen mits het saldo van de egalisatierekening dit toelaat en er geen fiscale bovenmatigheid ontstaat.
Korten van pensioenaanspraken en pensioenrechten	Pensioenfonds PGB kan de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten verlagen indien voldaan wordt aan de daartoe in het Pensioenreglement en de in de Pensioenwet gestelde voorwaarden. PGB informeert de (gewezen) deelnemers en de pensioengerechtigden over de verlaging. De tot 1 januari 2019 opgebouwde aanspraken en rechten worden niet geraakt door een eventuele korting van pensioenen door PGB.
Bijdragefranchise	De Bijdragefranchise is het deel van het Pensioengevend salaris waarover geen werknemerspremie wordt geheven. De hoogte van de bijdragefranchise is gelijk aan € 22.734. Dit is een vast bedrag.
Werknemersbijdrage	6% van de Bijdragepensioengrondslag. De Bijdragepensioengrondslag voor de berekening van de werknemersbijdrage is het Pensioengevend salaris minus de Bijdragefranchise.

5. Pensioenaanspraken en rechten bij de vorige pensioenuitvoerder

- 5.1 De tot en met 31 december 2018 opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten bij de vorige pensioenuitvoerder (Aegon) zijn per 31 december 2018 premievrij gemaakt. Er zal geen collectieve waardeoverdracht plaatsvinden naar Pensioenfonds PGB.
- 5.2 Op de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten van de werknemers en de ex-werknemers (slapers en pensioengerechtigden) tot 1 januari 2019 bij Aegon is geen indexatieregeling van toepassing, met uitzondering van de reeds ingekochte vaste indexering voor een gesloten groep (ex) werknemers die tot 1 januari 2014 deelnemer of pensioengerechtigde waren in Stichting Pensioenfonds Ashland Nederland.

Het indexatiebudget ter beschikking gesteld door de werkgever voor indexatie van pensioenaanspraken van werknemers opgebouwd in de pensioenregeling tot 1 januari 2019 bij Aegon, is per 1 januari 2019 komen te vervallen.

OVERIGE BEPALINGEN

6. Vervallen

7. Vermindering of beëindiging werkgever bijdrage

Als het bedrijfsbelang het noodzakelijk maakt indien er sprake is van een ingrijpende wijziging van omstandigheden heeft de werkgever het recht zijn bijdrage te verminderen of te beëindigen, zonder instemming van de Werknemers conform artikel 12 Pensioenwet.

8. Wijziging Pensioenregeling

Indien zich wijzigingen voordoen in de bepalingen van de sociale verzekeringswetten en/of fiscale - en pensioenwet- en regelgeving, dan zal de werkgever de noodzaak dan wel wenselijkheid van wijziging van de pensioenovereenkomst in overleg met vakbonden beoordelen en alsdan mogelijk nadere afspraken maken binnen de overeengekomen financiële kaders.

Bijlage XIII: Protocol Uitgangspunten Verlofmanagement

Uitgangspunten Verlofmanagement

- Verlofmanagement is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van het management en de werknemers. De afdelingsleiding zal regelmatig dit onderwerp met de werknemers bespreken.
- Het streven is om overwerk zoveel mogelijk te beperken.

Nieuwe verlofafspraken

- Indien een werknemer op 31 december van het jaar meer dan 120 uur saldo heeft, (aan tijd voor tijd uren, vakantie uren wettelijk en bovenwettelijk) dan dienen deze bovenwettelijke uren binnen vijf jaar na het jaar van opbouw opgenomen te zijn. Het saldo boven de 120 uur wordt uitbetaald in periode 8. De volgorde van uitbetalen, is eerst tijd voor tijd uren en daarna vakantie uren. Een maximaal saldo van 120 uur kan dus blijven staan.
- Alle verlofvormen kunnen in uren worden opgenomen
- Er is geen verplichte volgorde in het opnemen van vrije uren afkomstig van vakantie uren en tijd voor tijd.
- Seniorenuren: Het opnemen van zulke extra vrije tijd dient vooraf per jaar in onderling overleg te worden vastgesteld, evenredig verdeeld over de maanden van het jaar. Indien onverhoopt vanwege een bedrijfseconomische reden de Seniorendag niet genoten kan worden, dan worden dit vrij opneembare uren.
- ADV uren: Het opnemen van zulke extra vrije tijd dient vooraf per jaar in onderling overleg te worden vastgesteld evenredig verdeeld over de maanden van het jaar. Vooraf kan aangegeven worden of men de ADV dagen laat uitbetalen. Indien onverhoopt vanwege een bedrijfseconomische reden de ADV dag niet genoten kan worden, dan worden dit vrij opneembare uren.

Verlof sparen

- Op initiatief van de werknemer en na goedkeuring van de verantwoordelijke MT Manager kunnen een aantal vrije tijds aanspraakuren voor de toekomst geormerkt (opgespaard) worden en deze worden derhalve niet uitbetaald per 1 juli. Een eventuele afwijzing dient gemotiveerd en toegelicht te worden in het overleg met de werknemer. Alles wordt schriftelijk bevestigd.
- Oormerking (sparen) voor prepensioen: 480 uur voor prepensioen die vanaf leeftijd 57 jaar kunnen worden opgebouwd. Dit is inclusief het saldo van de 120 uur die per jaar overgenomen kunnen worden.
- Oormerking (sparen) voor andere vormen van verlof: 240 uur. Dit is inclusief het saldo van de 120 uur die per jaar overgenomen kunnen worden.
- Het verlofdoel en te verwachte opname periode dient te worden aangegeven bij aanvraag van deze oormerking. Deze vorm van verlof dient bij uitoefening 1 jaar van te voren aangevraagd worden. Indien het niet wordt aangewend voor de opgeven periode en doel wordt het totaal alsnog uitbetaald. Deze vorm van verlof kan niet in het jaar voorafgaand aan pensioen en/of prepensioen worden opgenomen.
- NB bij een tegoed van 240 uur en/of 480 uur voor prepensioen te besteden in een betreffend jaar dient opgemerkt te worden dat de werknemer daarnaast zijn reguliere verlofrechten in dat jaar verkrijgt en eventueel kan benutten.
- Tot aan de leeftijd van 57 jaar kan er een 1 reservering voor 1 doel worden opgebouwd. (uitgezonderd prepensioen).
- Vanaf de leeftijd 57 jaar kan er 1 reservering voor prepensioen en 1 andere reservering opgebouwd worden.

Bijzondere bepalingen ten aanzien van het gebruik van Seniorenuren

Het is niet de bedoeling van de seniorenurenregeling dat enerzijds goedkope (15% van de uurwaarde) seniorenuren door de werknemer gekocht worden en anderzijds uren (vakantie-uren, ADV uren, tijd voor tijd uren, seniorenuren) verkocht worden tegen 100 % van de uurwaarde. In deze bijzondere situatie zal bij de uitbetaling van de te verkopen uren de (15%) waarde van het in het verleden gekochte aantal seniorenuren worden toegekend. Dit geldt uiteraard niet indien het overlopende uursaldo per 1 juli van 1 jaar op 0 staat.

Bijlage XIV: Regeling verplichte trainingen binnen 5 ploegenrooster

- Deze regeling is van toepassing op de gehele 5 ploegen populatie
- Op jaarbasis worden er extra uren in het huidige 2-2-2 rooster ingepland tot een maximum van 40 uur. Het werkoverleg maakt deel uit van deze uren. Men heeft de verplichting op jaarbasis de vastgestelde trainingsuren vol te maken;
- Vergoeding van deze extra uren wordt gedaan op basis van het cao artikel 9.4.C.1. wat gelijk is aan 150%. De werknemer heeft ook de keuze deze uren op te nemen als “tijd voor tijd”;
- Bij niet aanwezig zijn vanwege onvoorziene gebeurtenissen, dan wel vakantie, heeft de werknemer het recht om jaarlijks maximaal 5 x per jaar gebruik te maken van artikel 9.3.A, aanvullend met bijbehorende vergoeding van 200%;
- Afwezigheid door gebeurtenissen onder artikel 11 “geoorloofd verzuim” zullen na overleg met teamleader en werknemer opnieuw ingeroosterd worden en vallen niet onder de 5 wisselmogelijkheden;
- Aansluiting voor training bij een andere ploeg tijdens eigen geroosterde uren is toegestaan, mits de bezetting van de eigen ploeg dit toelaat;
- Het aantal benodigde trainingsuren wordt in het lopende jaar afgestemd met de ondernemingsraad voor het komende jaar. Voor 1 december van het lopende jaar moet het rooster, inclusief geplande trainingsuren, RIT, EHBO voor het komende jaar gereed zijn;
- Indeling van de uren gebeurt na overleg met de teamleaders. Deze uren worden voorafgaand of aansluitend van de dienst ingeroosterd;
- De zomervakantie periode van de basisscholen in de regio Midden wordt uitgesloten voor het inplannen van de verplichte trainingen;
- De verplichte (periodieke) trainingen, opgenomen in de trainingsmatrix, worden gepland binnen de hier bedoelde trainingsuren;
- Ontzietmaatregelen zijn niet van toepassing, wanneer veiligheid gerelateerde trainingen gevolgd moeten worden om aan de veiligheidseisen te kunnen voldoen.
- Het plannen van lossen vrije dagen of 85% dagen is op een ingeroosterde trainingsdag niet mogelijk.

Bijlage XV: Afspraken 2024-2025

1. Salaris

Per 1 februari 2024 worden de salarissen met 3,5% verhoogd.

2. Eenmalige uitkering

In oktober 2024 zullen alle medewerkers vallend onder deze cao een éénmalige uitkering ontvangen van € 300,00 bruto.

3. Reiskostenvergoeding

Het netto gedeelte van de zakelijke reiskostenvergoeding wordt verhoogd van € 0,21 naar € 0,23 netto. De totale vergoeding zoals genoemd in het P&P manual, blijft gelijk.

Protocolafspraken behorende bij de looptijd van deze cao:

Diverse werkgroepen:

Er worden een vijftal werkgroepen opgericht die voor het aflopen van deze cao per werkgroep een advies opstellen. Dit advies zal worden ingebracht in de volgende cao-onderhandelingen.

Het is belangrijk om per werkgroep een juiste en brede vertegenwoordiging van werknemers overeen te komen. Dit om voldoende draagvlak te creëren en de expertise in te brengen.

Er worden de volgende werkgroepen opgericht:

- Consignatieregeling voor de groepen frequente opkomst;
- Verlofmanagement;
- Seniorenregeling;
- IKB en groene arbeidsvoorwaarden;
- Modernisering en updaten cao-tekst inclusief rouwverwerking.

RVU:

Bij een verlenging van de Regeling Vroegtijdig Uittreding (RVU) is de intentie van Ashland om de huidige regeling in de Ashland cao vastgestelde afspraken voor een nader te bepalen termijn voort te zetten.

Vakbondscontributie:

De huidige afspraak in deze cao over de faciliteit vakbondscontributie wordt voortgezet.

Werkgeversbijdrage vakbonden:

De huidige afspraak in deze cao over de werkgeversbijdrageregeling wordt voortgezet. Dat betekent dat Ashland bereid is tot het betalen van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN, FNV en CNV gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.

WGA-premie:

Ashland neemt gedurende de looptijd van deze cao de WGA-premie volledig voor zijn rekening.

Overgenomen van de vorige cao:

Consignatie en overwerk:

Tijdens de looptijd van de cao geldt de volgende protocolafpraak met betrekking tot de consignatieregeling.

- De consignatieregeling wordt verdeeld in 2 groepen:
 - Frequente opkomst (MOD en EMA monteurs);
 - Incidentele opkomst (loge coördinator van dienst, adjunct van dienst/DCS geconsigneerde, EH&S geconsigneerde, area supervisor van dienst en site manager van dienst).
- Voor de groep "frequente opkomst" gelden de volgende maatregelen:
 - de consignatiedienst wordt dusdanig ingericht dat er naar gestreefd wordt dat een werknemer om de 7 weken consignatiedienst loopt. Daarom is het streven om over een pool van 7 werknemers en/of inhuurkrachten te beschikken. In de praktijk zal dit door ziekte en verlof

niet altijd haalbaar zijn. De betreffende pool dient echter altijd uit minimaal 5 werknemers en/of inhuurkrachten te bestaan.

- Bij vertrek van een werknemer c.q. het ontstaan van een vacature, wordt de OR hiervan in kennis gesteld. De ontstane situatie wordt met de OR besproken om tot een passende oplossing te komen.
- Een geconsigneerde werkdag wordt verkort tot 6 uur per dag. De vervallen 1,5 uur van deze werkdag wordt in principe in de daaropvolgende werkdag opgenomen door de werknemer. De verkorting van een geconsigneerde werkdag heeft geen invloed op de arbeidsvoorwaarden (incl. pensioenopbouw) van de werknemer.
- De maximale opkomst is 4,5 uur per dag. Hierbij wordt de Arbeidstijdenwet gevolgd.
- Na een consignatie opkomst van een werknemer, die een leeftijd boven de ontheffingsleeftijd heeft, wordt er 1 extra slaapuur geboden.
- De gemiddelde opkomst is ca. 1 tot 2 keer per week bij een consignatiedienst.

De leeftijd voor de ontheffing van consignatie is 57 jaar.

Bij een shutdown geldt, met een maximum duur van drie weken, een ontheffing voor de leeftijds grenzen voor overwerk (55 jaar) en consignatie (57 jaar). In het geval een shutdown langer dan drie weken duurt, kan de ontheffing in overleg met de OR worden verlengd.