

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor

A. Schulman 's-Gravendeel BV

LOOPTIJD 1 JANUARI 2020 TOT EN MET 31 Maart 2021

© 2020 CAO-partijen

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

Inhoud

ARTIKEL 1: DEFINITIES	5
ARTIKEL 2: ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	6
ARTIKEL 3: ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGING	7
ARTIKEL 4: FACILITEITEN VAKBONDSWERK	7
ARTIKEL 5: ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	9
ARTIKEL 6: AANSTELLING EN PROEFTIJD	10
ARTIKEL 7: EINDE DIENSTVERBAND	11
ARTIKEL 8: DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR	13
ARTIKEL 9: FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN	15
ARTIKEL 10: TOEPASSINGEN VAN DE SALARISSCHALEN	17
ARTIKEL 11: BIJZONDERE BELONING	19
ARTIKEL 12: ZON- EN FEESTDAGEN	28
ARTIKEL 13: BUITENGEWOON VERLOF MET BEHOUD VAN SALARIS	28
ARTIKEL 14: VAKANTIE	29
ARTIKEL 15: VAKANTIETOESLAG	34
ARTIKEL 16: EINDEJAARSUITKERING	34
ARTIKEL 17: ARBEIDSONGESCHIKTHEID	35
ARTIKEL 18: COLLECTIEVE ONGEVALLLENVERZEKERING	36

ARTIKEL 19: BEDRIJFSGEZONDHEIDSZORG	37
ARTIKEL 20: PENSIOENREGELING	38
ARTIKEL 21: UITKERING BIJ OVERLIJDEN	39
ARTIKEL 22: FUNCTIONERINGSGESPREKKEN	40
ARTIKEL 23: TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN	40
ARTIKEL 24: DUUR DER COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST	41
BIJLAGE 1: GROEPEN	42
BIJLAGE 2: SALARISSCHALEN	43
BIJLAGE 3: PROTOCOL WET VERBETERING POORTWACHTER	48
BIJLAGE 4: REGELING VERLOFSPAREN	50
BIJLAGE 5: GELDENDE PROTOCOLAFSPRAKEN CAO T/M 31 DECEMBER 2016	53
BIJLAGE 6: ONDERHANDELINGSRESULTAAT EN PROTOCOLAFSPRAKEN CAO 2017 EN 2018	54
Bijlage 7: ONDERHANDELINGSRESULTAAT EN PROTOCOLAFSPRAKEN CAO T/M 31 DECEMBER 2019	54
Bijlage 8: ONDERHANDELINGSRESULTAAT EN PROTOCOLAFSPRAKEN CAO T/M 31 DECEMBER 2020	59
Bijlage 9: ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO A. Schulman 's -Gravendeel B.V.	60

Tussen A. Schulman 's-Gravendeel B.V. te 's-Gravendeel
als partij ter ene zijde

en

FNV te Amsterdam
als partij ter andere zijde,

is overeengekomen om de collectieve arbeidsovereenkomst voor werknemers van A. Schulman 's-Gravendeel B.V. te 's-Gravendeel, die tot 1 januari 2020 van kracht was, te verlengen voor de duur van 15 maanden, eindigende op 31 maart 2021

Artikel 1: Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. werkgever: A. Schulman 's-Gravendeel B.V. te 's-Gravendeel;
2. vakvereniging: partij ter andere zijde;
3. werknemer: iedere in dienst van de werkgever zijnde mannelijke en vrouwelijke werknemer die werkzaamheden vervult en wiens functie is of behoort te zijn opgenomen in de in bijlage I opgenomen functielijst; als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de stagiaire en de vakantiewerker;
4. maand: een kalendermaand;
5. week: een periode van 7 etmalen waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op zondagavond;
6. dag: een periode van 24 uren, beginnende 22.00 uur op de aan de bedoelde dag voorafgaande kalenderdag en eindigende 22.00 uur op de bedoelde dag;
7. dienstrooster: een door de werkgever vastgestelde en door de Arbeidsinspectie goedgekeurde regeling van werktijden;
8. schaalsalaris: het salaris als geregeld in bijlage II;
9. maandinkomen: het maandsalaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 11 lid 2 onder a en als bedoeld in artikel 10 lid 5 onder c;
10. jaarsalaris: het maandinkomen maal 12 vermeerderd met de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering;
11. partner: de man of vrouw met wie de werknemer een geregistreerd partnerschap is aangegaan, dan wel duurzaam samenleeft waarbij de duurzaamheid blijkt uit het feit dat de partners gedurende tenminste 2 jaar op hetzelfde adres staan ingeschreven of uit het feit dat één en ander door middel van een notariële akte is vastgelegd.

Artikel 2: Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 23 en 24.
3. De werkgever verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, strijdig met het in deze collectieve arbeidsovereenkomst of het eventuele bedrijfsreglement bepaalde.
4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende bedrijfsreglement. Van deze CAO zal na elke CAO aanpassing een volledig aangepast exemplaar aan de werknemers worden uitgereikt.
5. Indien de werkgever op grond van bedrijfseconomische omstandigheden dan wel ten gevolge van fusie, afstoting van activiteiten, reorganisatie of verdere automatisering respectievelijk mechanisering tot overplaatsing van of ontslag-aanzegging aan een in het kader van de ondernemingsgrootte belangrijk aantal werknemers moet overgaan, zal hij zich tijdig met de vakvereniging in verbinding stellen met het oogmerk tot een voor betrokkenen passende voorlichting te komen en de uit de overplaatsing of ontslag voor betrokkenen voortvloeiende sociale consequenties te regelen.
6. De werkgever zal de vakvereniging waar gewenst maar minstens tijdens de CAO-besprekingen informeren over de economische gang van zaken in de onderneming alsmede over de economische vooruitzichten waarbij in het bijzonder aandacht zal worden geschonken aan de werkgelegenheidsaspecten.
7. Bij het ontstaan van vacatures (promoties) zullen de werknemers eerst in de gelegenheid worden gesteld daarnaar te solliciteren.
De vacatures zullen bekend worden gemaakt op het publicatiebord.
Bij gelijke geschiktheid voor de vervulling van een vacature zal de werkgever voorrang geven aan de eigen werknemer die solliciteert boven een sollicitant van buiten het bedrijf, een en ander ter vrije beoordeling van de werkgever.

8. In geval de werkgever tot het weer-aannemen van personeel overgaat, zal door hem bij sollicitatie de voorrang worden gegeven aan die gewezen werknemers, die het langste dienstverband bij de werkgever hadden, mits niet meer dan één jaar is verlopen sedert hun ontslag en het bedrijfsbelang zich naar het oordeel van de werkgever tegen deze regel niet verzet.
9. De werkgever erkent het recht op een veilige en gezonde arbeidsplaats. De werkgever zal een actief beleid voeren ten aanzien van beperkt inzetbare werknemers. Het beleid zal erop gericht zijn deze werknemers zoveel mogelijk te handhaven door middel van aanpassing van functie en/of werkplaats. Aan om-, her- en bijscholing gericht op mogelijke plaatsing binnen de onderneming zal grote aandacht worden besteed.
10. De werkgever zal in verband met de zondagsrust van de werknemer alleen wanneer het nodig is verlangen dat hij op zondag arbeid verricht.
11. Werkgeversbijdrage
De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN en FNV gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakvereniging.

Artikel 3: Algemene verplichtingen van de vakvereniging

1. De vakvereniging verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De vakvereniging verplicht zich met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van deze collectieve arbeidsovereenkomst door haar leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze collectieve arbeidsovereenkomst op een andere wijze dan omschreven in artikel 23 en 24 en daarbij haar krachtige medewerking aan de werkgever te zal verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.
3. De vakvereniging verplicht zich te zullen bevorderen dat haar leden een individuele arbeidsovereenkomst ondertekenen op de grondslag van deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventuele bedrijfsreglement.

Artikel 4: Faciliteiten vakbondswerk

1. Bij overleg met de werkgever kan de vakvereniging zich laten vergezellen door één lid bond, werkzaam in de onderneming, mits zij hierover tevoren overleg pleegt met de werkgever onder opgave van naam en functie van het betrokken lid.

2. Met inachtneming van de normale in de onderneming geldende regels zijn t.b.v. het vakbondswerk de volgende faciliteiten overeengekomen:
 - a. De werkgever zal op verzoek van de vakvereniging toestemming verlenen tot het doen van zakelijke mededelingen op het daartoe aangewezen publicatiebord.
 - b. De werkgever zal - als regel buiten werktijd - bedrijfsruimte ter beschikking stellen voor vergaderingen van de vakvereniging over bedrijfs-aangelegenheden.
 - c. In dringende gevallen zal de werkgever een bedrijfsruimte ter beschikking stellen voor contacten binnen werktijd, tussen bestuursleden van de bedrijfsledengroep en de bezoldigde functionaris van de vakvereniging.
 - d. De voorzitter van de bedrijfsledengroep kan binnen redelijke grenzen gebruik maken van de telefoon.
 - e. Binnen redelijke grenzen kan de voorzitter van de bedrijfsledengroep gebruik maken van de reproductieapparatuur.
 - f. Bovenstaande faciliteiten kunnen door de werkgever worden opgeschort tijdens staking of stakingsdreiging.
In geval werkgever besluit de faciliteiten op te schorten, zal vooraf de vakvereniging worden geïnformeerd.
 - g. Werkgever draagt er zorg voor dat een bestuurslid van de bedrijfsledengroep door het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed zal ondervinden in zijn positie als werknemer.
 - h. De vakvereniging zal aan werkgever schriftelijk meedelen wie van haar leden deel uitmaken van het bestuur van de bedrijfsledengroep.
3. De werkgever zal binnen redelijke grenzen aan de bestuursleden van de bedrijfsledengroep doorbetaald verlof toekennen op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is in de navolgende gevallen:
 - a. Het als officieel afgevaardigde deelnemen aan een bijeenkomst van het bondscongres, de bondsraad, de districtsraad, een bedrijfsconferentie of een ander daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen orgaan.

- b. Het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde scholingsbijeenkomst.

Het verzoek om vrijaf voor een van de bovengenoemde activiteiten zal door de vakvereniging schriftelijk en tijdig aan de werknemer worden ingediend.

Artikel 5: Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed 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.
3. De werknemer is gehouden voor wat zijn dienst- en rusttijd betreft de bepalingen van de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige dienstrooster in acht te nemen.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de op de dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.
5. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
6. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de in het bedrijfsreglement neergelegde c.q. neer te leggen bepalingen.
7. Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever zal de werknemer naast de dienstbetrekking geen beroep of bedrijf uitoefenen, op welke wijze en in welke vorm dan ook, hetzij op eigen naam, hetzij door middel van en in samenwerking met andere natuurlijke of rechtspersonen, noch in dienstbetrekking werkzaam zijn bij andere natuurlijke of rechtspersonen. Onder het verbod zijn begrepen commissariaten bij andere rechtspersonen of gehonoreerde bestuursfuncties bij verenigingen of stichtingen.

8. Zowel gedurende als na het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer volstrekte geheimhouding betrachten ten aanzien van alle gegevens welke hem omtrent de werkgever en de activiteiten van de werkgever en met de werkgever gelieerde ondernemingen bekend zijn, voor zover deze gegevens een vertrouwelijk karakter hebben of aan hem ter zake door de werkgever uitdrukkelijk geheimhouding is opgelegd.
9. Alle goederen, waaronder begrepen schriftelijke stukken en fotokopieën daarvan, welke de werknemer van of ten behoeve van de werkgever tijdens de arbeidsovereenkomst onder zich krijgt, zijn en blijven eigendom van de werkgever.
De werknemer is gehouden deze goederen op eerste verzoek van de werkgever, doch in ieder geval op het tijdstip waarop de dienstbetrekking eindigt, wederom aan de werkgever ter beschikking te stellen.
10. Bij overtreding van een der bepalingen sub 5.7 en 5.8 is de werkgever gerechtigd de rechter te verzoeken een verbod op te leggen en/of volledige schadevergoeding te vorderen alsmede om tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst over te gaan indien die alsdan nog mocht bestaan.
11. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te ondertekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventuele bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.

Artikel 6: Aanstelling en proeftijd

1. De arbeidsverhouding wordt bepaald door de in de aanstellingsbrief vastgelegde individuele arbeidsovereenkomst, waarin deze CAO van toepassing wordt verklaard.

In de aanstellingsbrief worden onder meer vermeld:

- a. datum indiensttreding;
 - b. functie volgens bijlage I;
 - c. salarisschaal volgens bijlage II;
 - d. aanvangssalaris plus functiegroep;
 - e. locatie waar de werkzaamheden normaliter worden verricht.
2. Een dienstverband kan worden aangegaan:
 - a. voor onbepaalde tijd;
 - b. voor een bepaalde tijdsduur;
 - c. voor het verrichten van een bepaald karwei;
 - d. voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

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, c of d genoemd, langer dan een jaar heeft voortgeduurd, wordt het, voor wat betreft de opzegging, geacht te zijn gewijzigd in een dienstverband voor onbepaalde tijd, overigens op dezelfde voorwaarden, tenzij uitdrukkelijk anders wordt overeengekomen. Voor de berekening van de duur van het dienstverband is het bepaalde in artikel 7:610b BW van toepassing.

3. Bij het aangaan van de dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden overeenkomstig het BW, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een kortere proeftijd wordt overeengekomen of een proeftijd wordt uitgesloten. In afwijking van bovenstaande bepaling is er geen proeftijd mogelijk bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van ten hoogste 6 maanden.
4. Functiewijziging tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk vastgelegd en door de werknemer voor akkoord getekend en geretourneerd.

Artikel 7: Einde dienstverband

1. Een dienstverband voor een bepaalde tijdsduur eindigt van rechtswege op het tijdstip genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
2. Een dienstverband voor het verrichten van een bepaald karwei eindigt bij het gereed komen van het karwei waarvoor het dienstverband werd aangegaan.
3. Een dienstverband voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard, eindigt door opzegging door de werkgever of werknemer met een termijn van één dag, welke termijn na een dienstverband van twee maanden wordt verlengd tot zeven dagen.
4. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt door schriftelijk opzegging door de werkgever of de werknemer tegen het einde van de maand.

De opzeggingstermijn door de werkgever in acht te nemen bedraagt:

- indien de werknemer vijf jaar of minder onafgebroken in dienst is: een maand;
- voor iedere verdere vier jaar onafgebroken dienstverband: een maand meer;
- voor de werknemer die de leeftijd van 68 jaar nog niet heeft bereikt: voor iedere periode van vier jaar onafgebroken dienstverband na het bereiken door de werknemer van de leeftijd van 45 jaar en voor het bereiken door de werknemer van de leeftijd van 68 jaar: een maand extra.

De krachtens het voorgaande berekende opzeggingstermijn bedraagt ten hoogste zes maanden.

De opzeggingstermijn door de werknemer in acht te nemen bedraagt:

- indien hij vijf jaar of minder onafgebroken in dienst is: een maand;
- voor iedere verdere vier jaar onafgebroken dienstverband: een halve maand meer, tot een maximum van drie maanden.

5. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt in ieder geval, zonder dat opzegging is vereist, van rechtswege, op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt
6. Ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van artikel 7:677 en 678 BW, almede in geval van ontslag tijdens of bij het eindigen van de proeftijd, kan het dienstverband wederzijds onmiddellijk worden beëindigd.
7. Schorsing

De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste 14 kalenderdagen schorsen, indien het vermoeden bestaat dat een dringende reden in de zin van artikel 7:677 en 678 BW aanwezig is om een werknemer op staande voet te ontslaan en schorsing naar het oordeel van de werkgever in het belang van het werk dringend gevorderd wordt.

Deze termijn kan ten hoogste éénmaal met 14 dagen worden verlengd.

Het besluit tot schorsing, alsmede het besluit tot verlenging ervan, worden door de werkgever terstond aan de werknemer medegedeeld, onder vermelding van de duur van de schorsing en de redenen, die tot de schorsing c.q. verlenging ervan aanleiding hebben gegeven. Een dergelijk besluit dient zo spoedig mogelijk daarna schriftelijk en gemotiveerd door de werkgever aan de werknemer bevestigd te worden.

Omtrent het voornemen tot schorsing zal de werkgever alvorens daartoe over te gaan de werknemer horen of doen horen, althans daartoe behoorlijk oproepen.

Gedurende de schorsing behoudt de werknemer het recht op maandinkomen.

8. Op non-actiefstelling

De werkgever kan de werknemer voor een periode van ten hoogste 2 weken op non-actief stellen, indien de voortgang van de werkzaamheden - door welke oorzaak dan ook - ernstig wordt belemmerd. Deze termijn kan éénmaal met dezelfde periode worden verlengd.

Het besluit tot op non-actiefstelling alsmede het besluit tot verlenging hiervan worden door de werkgever zo spoedig mogelijk aan de werknemer

medegedeeld, onder vermelding van de redenen waarom de voortgang der werkzaamheden deze maatregel vereisen.

Na het verstrijken van de hiervoor bedoelde periode van 2 respectievelijk 4 weken is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten, tenzij inmiddels een ontslagvergunning is aangevraagd dan wel de Burgerlijke Rechter is verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

In dat geval kan de werkgever de op non-actiefstelling telkens met een door hem te bepalen termijn verlengen, zulks tot het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt dan wel de hiervoor bedoelde procedures zijn geëindigd.

Op non-actiefstelling geschiedt steeds met behoud van maandinkomen.

9. Bij beëindiging van het dienstverband vindt volledige af- en verrekening plaats van de nog uitstaande en gedurende het dienstverband opgebouwde rechten en verplichtingen. Op verzoek van de werknemer verstrekt de werkgever bij de beëindiging van het dienstverband een getuigschrift met vermelding van de aard van de werkzaamheden en de duur van het dienstverband.

Artikel 8: Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens een van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale feitelijke arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week;
 - b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale feitelijke arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week;
 - c. een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale feitelijke arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week;
 - d. een 4-ploegendienstrooster met een gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis van 36 uur per week.
2.
 - a. in dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 uur en 18.00 uur;
 - b. in 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend- of een middagdienst zijn ingedeeld; de normale werktijd wordt begrensd door de tijdstippen van opkomen en afgaan volgens dienstrooster, waarbij de werknemer rond het weekeinde een ononderbroken rustperiode van 48 uur dient te genieten;

- c. in 3-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, nacht- of middagdienst zijn ingedeeld; de normale werktijd wordt begrensd door de tijdstippen van opkomen en afgaan volgens dienstrooster, waarbij de werknemer rond het weekeinde een ononderbroken rustperiode van 48 uur dient te genieten;
 - d. in 4-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, nacht- of middagdienst zijn ingedeeld; de normale werktijd wordt begrensd door de tijdstippen van opkomen en afgaan volgens dienstrooster.
3. Voor de werknemers in dagdienst en de werknemers in 2- en 3-ploegendienst geldt een gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis van 38 uur per week; deze wordt gerealiseerd door toekenning van 13 roostervrije dagen. Deze roostervrije dagen moeten worden opgenomen in het jaar waarin ze ontstaan; een restant wordt niet overgeboekt naar het volgend jaar, zodat het saldo aan het einde van het jaar altijd 0 is. Deze regeling geldt niet voor administratief personeel, oproepkrachten, werknemers in 4-ploegendienst en voor werknemers die vanaf 1 juli 2017 in dienst treden en daarbij de keuze hebben gemaakt voor een 40-urige werkweek zonder ADV (zie lid 7 van dit artikel). Functies zijn aangegeven in de functielijst in bijlage 1.

De regeling is als volgt:

- a. Werknemers in dagdienst
De 13 roostervrije dagen worden door de bedrijfsleiding, in overleg met OR/Overleg-Platform, ingeroosterd. De aanspraak vervalt in geval van ziekte.
- b. Werknemers in 2- en 3-ploegendienst
De productieleiding stelt in overleg met de OR/Overleg-Platform een jaarrooster op waarin de 13 roostervrije dagen zo goed mogelijk over de verschillende diensten en het jaar worden verspreid. De aanspraak op arbeidstijdverkorting vervalt ingeval van ziekte.
- c. In geval van arbeidsongeschiktheid tijdens een blok van twee of meer aaneengesloten roostervrije dagen/diensten, vervalt ten hoogste 1 roostervrije dag/dienst.
- d. In verband met verminderde belastbaarheid van oudere werknemers en ter bevordering van hun inzetbaarheid, dan wel om ziekteverzuim en uitstroom te voorkomen wordt jaarlijks extra ADV toegekend aan de volgende categorie werknemers:
 - voor werknemers van 50 jaar en ouder: 4 uren extra

- voor werknemers van 55 jaar en ouder: 8 uren extra
- voor werknemers van 60 jaar en ouder: 8 uren extra.

4. Deeltijd

- a. Werknemers in dagdienst kunnen verzoeken hun arbeidsduur terug te brengen tot 36 dan wel 32 uur per week. Een dergelijk verzoek zal door de werkgever worden ingewilligd, tenzij het bedrijfsbelang zich daar naar zijn oordeel tegen verzet.
 - b. De bepalingen van deze cao zijn op deeltijdwerkers naar rato van de individuele arbeidsduur van overeenkomstige toepassing, tenzij anders vermeld.
 - c. In verband met verminderde belastbaarheid van oudere werknemers en ter bevordering van hun inzetbaarheid, dan wel om ziekteverzuim en uitstroom te voorkomen zal voor werknemers van 55 jaar en ouder, vermindering van hun arbeidsduur als bedoeld in sublid a. geen consequenties hebben voor de opbouw van aanspraken in de voor hen van toepassing zijnde pensioenregeling.
5. Bij de inroostering van de diensten geldt de overlegregeling van de Arbeidstijdenwet (ATW) zoals deze geldt tot 1 april 2007. Indien de bedrijfsomstandigheden daar om vragen kan werkgever in overleg met de ondernemingsraad ruimere normen overeenkomen.
6. In overleg met de leidinggevende wordt de medewerker in de gelegenheid gesteld maximaal 5 ADV-dagen te verkopen of 5 verlofdagen aan te kopen. Het tarief bedraagt het bruto dagloon vermeerderd met de betreffende percentages vakantiegeld en eindejaarsuitkering.
7. Regeling ADV nieuwe werknemers vanaf 1 juli 2017
Vanaf 1 juli 2017 krijgen nieuw in dienst tredende werknemers in de productie de keuze om ingedeeld te worden in een salarisschaal op basis van een 40-urige werkweek of in een salarisschaal op basis van een gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis van 38 uur met 13 ADV-dagen. De keuze staat vast voor een periode van 3 jaar, Wanneer de werknemer de keuze wil wijzigen, wordt dit bijtijds kenbaar gemaakt aan de werkgever, waarna werkgever en werknemer met elkaar in gesprek gaan over dit onderwerp.

Artikel 9: Functiegroepen en salarisschalen.

1. a. De functies van de werknemers worden ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.

- b. a. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die een schaal omvat gebaseerd op ervaring en een schaal gebaseerd op periodieken. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.

b. Vanaf 1 juli 2017 krijgen nieuw in dienst tredende werknemers in de productie de keuze om ingedeeld te worden in een salarisschaal op basis van een 40-urige werkweek of in een salarisschaal op basis van een gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis van 38 uur met 13 ADV-dagen. Het verschil bedraagt 5%.
2.
 - a. Werknemers, die over de kundigheid 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.
 - b. Werknemers, die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd, doch niet langer dan gedurende een jaar, in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
 - c. Werknemers die tijdelijk een functie waarnemen welke hoger is ingedeeld in de functie dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt.
3.
 - a. Werknemers die bevorderd worden en worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
 - b. 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 op verzoek van de werkgever in een functie worden geplaatst die is ingedeeld in een lagere salarisschaal dan de huidige functie blijven gedurende het contractjaar in hun eigen salarisschaal ingedeeld. Daarna worden zij in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld, een en ander in overeenstemming met het bepaalde in artikel 10 lid 4 sub c.

Artikel 10: Toepassingen van de salarisschalen

1. a. De werknemers ontvangen het schaalsalaris van de periodieken schaal bij O periodieken behorende bij de functiegroep waarin zij overeenkomstig hun normaliter uit te oefenen functie zijn ingedeeld, indien zij daarvoor over de vereiste kundigheden en ervaring beschikken.

b. Dit schaalsalaris wordt eenmaal per jaar opnieuw vastgesteld door toekenning van een periodiek, zoals aangegeven in de salarisschaal en wel met ingang van 1 januari van elk kalenderjaar, mits de betrokken werknemer gedurende tenminste 3 aan de genoemde datum voorafgaande maanden in dienst van de werkgever is.

c. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 9 lid 3 onder a, b of c, alsmede ten aanzien van werknemers, die op grond van het artikel 9 lid 2 onder b bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
2. a. Indien, in afwijking van het in lid 1.a. bepaalde, aan een werknemer een schaalsalaris behorende bij één of meer periodieken is toegekend, zal de eerstvolgende functie-jarenverhoging eveneens worden toegekend conform het bepaalde in lid 1.b.

b. Ligt, in geval van bevordering zoals bedoeld in artikel 9, lid 3.a. tussen die bevordering en de daaraanvolgende datum 1 januari een termijn van minder dan 3 maanden, dan kan bij wijze van uitzondering de eerstvolgende periodiekenverhoging 12 maanden later dan met ingang van 1 januari volgend op de bevordering worden toegekend.
3. Werknemers die nog niet over de opleiding en ervaring beschikken om hun functie volledig te kunnen vervullen, waaronder schoolverlaters en langdurig werklozen, worden ingedeeld in de ervaringsschalen behorende bij hun functieschaal.
4. a. Indien een werknemer in een hogere salarisschaal wordt ingedeeld, wordt hem een zodanige schaalsalaris toegekend als nodig is om de in lid 5 onder a bedoelde verhoging mogelijk te maken.

b. Indien een werknemer om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 9 lid 3 onder b in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, kan hem een zodanige schaalsalaris worden toegekend als in verband met de in lid 5 onder b genoemde verlaging nodig is.

- c. Indien een werknemer als gevolg van de in artikel 9 lid 3 onder c bedoelde omstandigheden en na de daar genoemde periode in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, wordt hem een zodanig schaalsalaris toegekend als nodig is om de in lid 5 onder c bedoelde vermindering te realiseren.
 - d. Indien een nieuwe werknemer elders zoveel voor de door hem te vervullen functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem met het salarisschaal bij nul periodieken te belonen, kan hem een - in overeenstemming met die ervaring - hoger schaalsalaris worden toegekend.
 - e. Bedragen van € 6,81 of minder worden bij de toepassing van het bepaalde in dit lid en van lid 5 afgerond tot het naastbijliggende schaalsalaris.
5. a. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die beloond wordt volgens de periodieken-schaal bedraagt de verhoging tenminste de helft van het verschil tussen de twee betrokkenen salarisschalen bij nul periodieken.
- b. Bij indeling in een lagere salarisschaal om aan hemzelf toe te rekenen reden als bedoeld in artikel 9 lid 3 onder b, van een werknemer die beloond wordt volgens de periodieken-schaal bedraagt de verlaging tenminste de helft van het verschil tussen de twee betrokken salarisschalen bij nul periodieken.
- c. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van de in artikel 9 lid 3 onder c bedoelde omstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies, van een werknemer die beloond wordt volgens de periodieken-schaal, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijk schaalsalaris ligt. Indien de salarisschaal niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Dit bedrag maakt geen deel uit van het schaalsalaris, maar stijgt wel mee met verhogingen van de salarisschalen.
6. a. De werknemer die een functie, welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, tenminste 5 volledige en opéénvolgende diensten in één maand waarneemt, ontvangt per volledig waargenomen dienst een toeslag op zijn maandsalaris ter grootte van 0,25% van zijn maandinkomen tot een maximum van 5% per maand. In dit verband wordt onder waarnemen verstaan dat het merendeel van de taken van de desbetreffende functie en de daarbij behorende verantwoordelijkheden worden waargenomen.
- Toelichting:
De werknemer die een functie, welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie waarneemt, ontvangt per volledig waargenomen dienst een toeslag op zijn maandsalaris ter grootte van 0,25 % van zijn maandinkomen tot een

maximum van 5% per maand. Dit geldt indien duidelijk sprake is van volledige waarneming.

Indien sprake is van waarneming van het merendeel der taken en daardoor de zwaarte van de waarneemfunctie niet zonder meer duidelijk is (bijv. voorman-wachtchef, operator-voorman en operator-1^{ste} operator), geldt de toeslag ook, nadat er een vergelijking tussen de betreffende functies is gemaakt op basis van de in ORBA gemaakte functieomschrijvingen. Op het moment dat uit die vergelijking een groepsverschil tussen de zwaarte van de waarneemfunctie en de eigen functie blijkt, zal een eventuele toeslag op die uitkomst zijn gebaseerd.

- b. De werknemer kan aan een tijdelijke overplaatsing in een hoger beloonde functie geen aanspraak ontlenen op een definitieve plaatsing in een hogere functie of een definitieve overeenkomstige beloning.
7. 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 dit artikel, in artikel 9 en in artikel 11.2.c. bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
8. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst, gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt ten gevolge van afwezigheid zonder gegronde reden, militaire dienst, willekeurig verzuim, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
9. Het maandsalaris wordt bij nabetaling voldaan, doch uiterlijk 2 dagen voor het verstrijken van de desbetreffende maand.

Artikel 11: Bijzondere beloning

1. Algemeen

De schaalsalarissen, bedoeld in de artikelen 9 en 10, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het schaalsalaris worden slechts toegekend, indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in de dagdienst voortvloeit. Onder de normale functievervulling wordt mede verstaan geringe incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

2. Toeslag voor het werken in ploegen
 - a.
 1. Voor geregelde arbeid in 2-ploegendienst wordt 15% toeslag op het schaalsalaris gegeven.
 2. Voor geregelde arbeid in 3-ploegendienst wordt 20% toeslag op het schaalsalaris gegeven.
 3. Voor geregelde arbeid in 4-ploegendienst wordt 25% toeslag op het schaalsalaris gegeven.
 - b. Indien een werknemer die normaliter in dagdienst werkt invalt in de ploegendienst en niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a. genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
 - c. Werknemers, die anders dan door eigen toedoen worden overgeplaatst uit een ploegendienst naar een met een lagere toeslag beloonde ploegendienst dan wel naar de dagdienst, ontvangen:
 1. Indien zij korter dan 6 maanden in ploegendienst hebben gewerkt de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke rooster gedurende de lopende maand.
 2. Indien zij een half jaar doch niet langer dan 3 jaar in ploegendienst hebben gewerkt de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke rooster gedurende de lopende en de volgende maand.
 3. Indien zij 3 jaar doch niet langer dan 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke rooster gedurende de lopende en de volgende maand en 50% van deze toeslag (dan wel van het verschil tussen de twee toeslagen) gedurende de daarop volgende 6 maanden.
 4. Indien zij langer dan 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke rooster gedurende de lopende en volgende maand en 50% van deze toeslag (dan wel van het verschil tussen de twee toeslagen) gedurende de daaropvolgende 12 maanden.
3. Meerwerk

Deeltijdwerkers die binnen het voor hen geldende rooster voor voltijdwerkers boven hun contractuele uren in opdracht van de werkgever extra uren werken, ontvangen een meerwerktoeslag van 15% per extra gewerkt uur. Daarnaast tellen deze meeruren mee voor de berekening van de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering.

4. Overwerk

- a. Onder overwerk wordt verstaan al het door de werkgever opgedragen werk op uren die het aantal uren van het dienstrooster bij een normale arbeidsduur, zoals genoemd in artikel 8, overschrijden.
- b. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen c.q. beperkt. In eerste instantie zal een beroep worden gedaan op vrijwilligers. Werknemers van 55 jaar en ouder worden om ziekteverzuim en uitstroom te voorkomen en ter bescherming van hun gezondheid op hun verzoek niet uitgenodigd overwerk te verrichten.
- c. Voor overwerk binnen de 4-ploegendienst zullen in principe eerst vrijwilligers binnen de 4-ploegendienst worden gezocht, terwijl overwerk binnen de 3-ploegendienst in principe eerst aan medewerkers van de 3-ploegendienst zal worden aangeboden.
- d. Zodra de normale dagelijkse werktijd met meer dan $\frac{1}{2}$ uur wordt overschreden, wordt als overwerkvergoeding uitbetaald het gewone uurloon, vermeerderd met de eventueel van toepassing zijnde ploegtoeslag plus 50% daarvan, over de gewerkte uren, inclusief het eerste $\frac{1}{2}$ uur. Een zelfde overwerkvergoeding wordt betaald ingeval van het verrichten van werkzaamheden op zaterdag tot 22.00 uur. Voor het verrichten van overwerk tussen zaterdag 22.00 uur en zondag 22.00 uur wordt een vergoeding betaald bestaande uit het gewone uurloon verhoogd met een toeslag van 100 % daarvan. Het overwerk wordt slechts vergoed over tijdseenheden van $\frac{1}{2}$ uur. De werknemer kan de overgewerkte uren ook compenseren met vrije tijd, met dien verstande dat uitsluitend de gewerkte tijd en niet de toeslag in vrije tijd kan worden omgezet. Deze compenserende vrije tijd dient binnen 3 maanden na het verwerven van de uren te zijn opgenomen. Indien redelijkerwijs deze uren niet zijn opgenomen, volgt uitbetaling. De werkgever behoudt zich het recht voor om het verzoek tot opname al dan niet te honoreren.
- e. Incidenteel overwerk van minder dan een half uur wordt niet uitbetaald. Omdat bij de heftruckchauffeurs dit overwerk geen incidenteel karakter heeft is de drempel die geldt voor overwerk van de heftruckchauffeurs gelegd bij 15 minuten.
- f. Werknemers die geen recht hebben op ATV dagen kunnen overuren opsparen (à 150%) om te gebruiken op die dagen waarvoor in overleg met de OR/Overleg-Platform verplichte ATV-dagen worden vastgesteld. In alle overige gevallen worden overuren in principe uitbetaald.

5. Tegemoetkoming reiskosten

1. Woon-werkverkeer

a. Voor een tegemoetkoming in de reiskosten van het dagelijks woon-werkverkeer komen alle werknemers in aanmerking, met uitzondering van diegenen, die gebruik maken van een bedrijfsauto.

b. Uitgangspunt berekeningsbasis

De reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer is afhankelijk van de woon-werk- afstand op basis van een enkele reis en is vastgesteld op de maximaal belastingvrije vergoeding.

De vergoeding zal echter nooit meer bedragen dan de vergoeding die is afgeleid van de in 2003 door werkgever. gehanteerde methode voor afstanden en bedragen met een maximumafstand van 30 km.

c. Afstandbepaling

De afstand woon-werkverkeer zal worden bepaald aan de hand van de werkelijke afstand woning-werk (via de kortste weg). Bij verschil van mening over de afstandbepaling beslist de werkgever.

d. Doorbetaling van de vergoeding bij afwezigheid

1. Tijdens vakantie wordt de vergoeding doorbetaald.

2. Tijdens buitenlandse dienstreizen, herhalingsoefeningen militaire dienst of een externe cursus, seminar e.d. wordt de vergoeding doorbetaald met een maximum van één maand.

3. Tijdens ziekte wordt de maximaal belastingvrije vergoeding, als bedoeld in sub b, ten hoogste over de eerste volledige maand van afwezigheid doorbetaald.

4. Tijdens non-activiteit gedurende een ingegane opzegtermijn wordt geen vergoeding verstrekt.

e. Verhuizing

Bij verhuizing wordt een eventueel gewijzigd bedrag van kracht per de eerste van de maand volgende op die van de verhuizing.

f. De tegemoetkoming zal maandelijks, tegelijk met het salaris worden uitbetaald. De tegemoetkoming zal jaarlijks per 1 januari aan de hand van de belastingtabel worden aangepast.

2. Gebruik privé-auto voor dienstreizen (kilometervergoeding)

Indien het noodzakelijk is om voor dienstreizen en op verzoek van de werkgever gevolgde cursussen gebruik te maken van een eigen auto - zulks ter beoordeling van de werkgever - kunnen de werkelijk gereden kilometers worden gedeclareerd. De vergoeding per kilometer bedraagt de maximaal

belastingvrije vergoeding. Dit is inclusief parkeer- en tolgelden. De werkgever sluit elke aansprakelijkheid uit voor schade, die uit het gebruik van de privé-auto voor dienstreizen voortvloeit.

6. Opleiding en studiekosten

1. Opleiding

- a. De werknemers zijn verplicht alle cursussen die ter bevordering van de veiligheid worden georganiseerd, bij te wonen.
- b. De werknemers zijn verplicht alle cursussen, door de werkgever georganiseerd, die een directe ondersteuning vormen voor het werk van de werknemer, bij te wonen.
- c. Alle kosten verbonden aan de onder a. en b. bedoelde cursussen zijn voor rekening van de werkgever.
- d. Voor zover de onder a. en b. bedoelde cursussen niet kunnen worden gevolgd gedurende het voor de werknemer geldende werkrooster worden de bestede uren vergoed op basis van het maandinkomen. Voor de zaterdag bestede uren geldt artikel 11 lid 10. Sub i
- e. Met inachtneming van het bepaalde in dit artikel geldt voor parttimers dat de cursuskosten voor 100% worden vergoed. De gemaakte uren, buiten de normale werkuren, worden pro rato, 100% vergoed volgens de bepalingen in deze CAO.

2. Studiekosten

Wanneer een werknemer in zijn eigen tijd op eigen initiatief een cursus volgt bestaat de mogelijkheid dat de voor deze cursus gemaakte kosten worden vergoed, een en ander ter discretie van de werkgever, die hieraan als voorwaarden kan verbinden dat de werknemer een aantal jaren in dienst dient te blijven en/of dat indien het diploma niet wordt gehaald, een deel van de cursuskosten niet zal worden vergoed, als volgt:

a. Kosten van de cursus > € 453,78 en < € 2268,90

Bij dienstverlating binnen één jaar na het behalen van het diploma, dient de werknemer 50% van de kosten van de cursus terug te betalen, na 2 jaren 0%.

b. Kosten van de cursus > € 2268,90

Bij dienstverlating na 1 jaar na het behalen van het diploma dient 2/3 deel te worden terugbetaald, na 2 jaren na het behalen van het diploma 1/3 deel van de cursuskosten te worden terugbetaald en na 3 jaren 0%.

Het cursusmateriaal blijft in principe eigendom van A. Schulman 's-Gravendeel B.V.

c. Indien de studie niet succesvol wordt afgerond, dient de werknemer 50% van de onder a en b bedoelde cursusgelden, kosten van boeken en examengeld terug te betalen.

3. Functioneren en opleidingen en arbeidsmarkt

a. In het kader van de jaarlijks te houden functioneringsgesprekken wordt onder meer de eventuele individuele opleidingsbehoefte vastgesteld. Ieder kalenderjaar zal op basis hiervan een scholingsplan worden opgesteld dat ter advies aan OR/overlegplatform zal worden voorgelegd.

b. Alle door A. Schulman 's-Gravendeel B.V.. gegeven opleidingen staan in principe gelijkelijk open voor alle werknemers waarvoor deze opleidingen zijn bedoeld, ongeacht zijn/haar individuele dienstrooster.

c. Indien te verwachten valt dat functies komen te vervallen, zal A.Schulman 's-Gravendeel B.V. een daarop gericht individueel, c.q. collectief opleidingsplan opzetten. A. Schulman 's-Gravendeel zal deze afspraken financieren zolang er geen sprake is van een volgende werkgever.

7. Bijzondere vergoedingen

a. Reiskosten tijdens ziekte/vakantie/overwerk

Indien de werknemer door ziekte niet in de gelegenheid is te werken wordt de maandelijkse reiskostenvergoeding voor iedere volle werkweek dat de werknemer afwezig is, naar rato herberekend en op de maandvergoeding in mindering gebracht.

Tijdens vakantie krijgt men de eerste volle maand van afwezigheid de reiskosten woon/werkverkeer doorbetaald. Voor overwerk en door de werkgever verplicht gestelde vergaderingen wordt een reiskostenvergoeding gegeven.

De vergoeding per kilometer bedraagt de maximaal belastingvrije vergoeding.

b. Wasgeld

De werknemers welke als gevolg van hun functie-uitoefening vuile werkkleding krijgen en derhalve geconfronteerd worden met kosten in verband met het wassen daarvan, hebben een onbelaste wasvergoeding van € 7,94 per maand.

c. Vergoeding voor kleine consumpties

Alle werknemers in ploegendienst en alle overige werknemers die hun normale werkzaamheden niet op kantoor verrichten hebben een onbelaste vergoeding voor kleine consumpties van € 6,80 per maand.

d. Ingeval van schorsing of non-actiefstelling worden de onder de subleden a, b en c genoemde vergoedingen niet doorbetaald.

Ingeval van arbeidsongeschiktheid de werknemer niet in de gelegenheid is te werken worden de onder desublid b en c vermelde vergoedingen voor iedere volle werkweek dat de werknemer afwezig is, naar rato herberekend en op de maandvergoeding in mindering gebracht.

8. Jubilea

A Bij een jubileum ter gelegenheid van een 12,5-, 25- en 40-jarig dienstverband organiseert de werkgever de volgende activiteiten:

- Bij een 12,5, 25- of 40-jarig dienstjubileum kan de werknemer gebruik maken van een dinerbudget ter grootte van respectievelijk 125, 250 en 400 euro, te besteden bij door de werkgever geselecteerde restaurants.
- Tevens wordt tijdens de oud- of nieuwjaarsbijeenkomst aandacht besteed aan de jubilarissen en worden de andere werknemers in staat gesteld hen te feliciteren.

B De jubilaris ontvangt een jubileum-uitkering. De jubileumuitkering is gebaseerd op de het maandinkomen volgens de definitie in art. 1 lid 9. De jubileumuitkering is onbelast, hetgeen betekent dat de werkgever indien nodig zorg draagt voor brutering. De jubileumuitkering bedraagt:

- bij een 12,5-jarig jubileum: een kwart maandinkomen;
- bij een 25-jarig jubileum : een heel maandinkomen;
- bij een 40-jarig jubileum: twee maal het maandinkomen.

9. Spaarregeling

De werkgever kent een premiespaarregeling. Deelname staat open voor de werknemers die op 31 december 2002 deelnemer waren in de toen geldende premiespaarregeling.

De werknemer kan een deel van het nettoloon sparen. De werkgever verstrekt een premie gelijk aan het gespaarde bedrag. In verband met het vervallen van de fiscale vrijstelling wordt de bijdrage in 2003 bruto uitgekeerd, gemaximeerd op het niveau van de werkgeversbijdrage in 2002.

10. Overige bijzondere beloningen

a. Opkomstvergoeding voor de storingsdienst en de laboranten

Voor diegenen die oproepbaar zijn in de storingsdienst en voor laboranten die terug moeten komen voor extra kwaliteitscontroles wordt er een opkomstvergoeding gegeven: de geklokte tijd plus een half uur.

Er wordt geen kilometervergoeding gegeven.

- b. Consignatieregeling
 - 1. Werknemers die in opdracht van werkgever geconsigneerd zijn ontvangen daarvoor per dag op maandag t/m vrijdag 0,5% en op zaterdag 2% van hun maandsalaris.
 - 2. Werknemers onder consignatie die van huis worden ontboden voor het verrichten van overwerk krijgen hiervoor de geklokte tijd plus één uur als overwerk vergoed.
 - 3. Werknemers onder consignatie die van huis worden ontboden voor het verrichten van overwerk of worden ontboden voor het verhelpen van een storing krijgen een vergoeding conform het bedrag als bedoeld in artikel 11, vijfde lid onder 2, met dien verstande dat de vergoeding niet onbelast is.
- c. Vergoeding logistieke dienst op zaterdag
Voor overwerk verricht door de logistieke dienst op zaterdag wordt 162,5% van het maandsalaris vergoed. Deze bepaling is tijdelijk buiten werking gesteld in verband met het ontbreken van de 4-ploegendienst.
- d. Vergoeding voor het wisselen van ploeg
Bij wisseling van ploeg op verzoek van de werkgever, bijvoorbeeld in verband met ziekte collega, wordt een vergoeding gegeven van 1,75% van het maandsalaris.
- e. Vergoeding voor het wisselen van de ploegendienst naar de dagdienst
Hiervoor wordt geen extra vergoeding gegeven.
- f. Vergoeding voor vaste Jetmill operators. De operators die ingedeeld zijn als vaste Jetmill operator krijgen per maand een bruto vergoeding van € 85,27 per 1 januari 2017, € 85,44 per 1 juli 2017 en € 87,15 per 1 januari 2018 als toeslag op hun salaris.
In geval van arbeidsongeschiktheid de werknemer niet in de gelegenheid is te werken wordt de vergoeding voor iedere volle werkweek dat de werknemer afwezig is naar rato herberekend en op de maandvergoeding in mindering gebracht. In geval van schorsing of non-actiefstelling wordt de vergoeding niet doorbetaald.
- g. Vergoeding bij invallen als Jetmill operator
De werknemer die de functie van Jetmill operator gedurende tenminste 1 volledige dienst in een maand waarneemt, ontvangt per volledig waargenomen dienst een bruto vergoeding van € 4,29 per 1 januari 2017, € 4,30 per 1 juli 2017 en € 4,39 per 1 januari 2018 als toeslag op het salaris, tot een maximum per maand van € 85,27 per 1 januari 2017, € 85,44 per 1

juli 2017 en € 87,15 per 1 januari 2018 . Voor waarnemen geldt eenzelfde definitie als onder artikel 10.6.a.

h. Vergoeding voor Bedrijfshulpverlener

Werknemers met een geldig Bedrijfshulpverlenersdiploma krijgen een bruto vergoeding per maand van € 8,83 per 1 oktober 2020 . In geval van arbeidsongeschiktheid de werknemer niet in de gelegenheid is te werken wordt de vergoeding voor iedere volle werkweek dat de werknemer afwezig is naar rato herberekend en op de maandvergoeding in mindering gebracht. In voorkomende situaties moet een medewerker dan een beroep op deze mensen kunnen doen.

i. Vergoeding voor opleiding op zaterdag

Werknemers die verplicht een cursus of voorlichting op zaterdag moeten volgen krijgen hiervoor een vergoeding van 150%.

11. Vakbondscontributie

Werkgever zal zich gedurende de looptijd van deze CAO faciliterend opstellen inzake het fiscaal vriendelijk behandelen van de vakbondscontributie van een in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde vakbond, door gebruik te maken van de fiscaal vrijgestelde ruimte in de Werkkostenregeling. In 2020 wordt maximale fiscale ruimte hiervoor benut. Daarbij gelden de volgende voorwaarden:

- a. voor werkgever is deze faciliteit in alle omstandigheden kostenneutraal;
- b. doelstelling van deze faciliteit is uitsluitend de werknemer een fiscaal voordeel te bieden. Werkgever past deze mogelijkheid alleen toe mits een en ander juridisch en fiscaal correct is en aanvaardt geen aansprakelijkheid over het gebruik van deze faciliteit;
- c. Werknemers kunnen op vrijwillige basis gebruik maken van deze faciliteit en dienen tijdig de opgave te doen;
- d. de (individuele) werknemer maakt aan de werkgever schriftelijk bekend of hij van deze faciliteit gebruik wenst te maken;
- e. werkgever zal nimmer partij zijn bij verschil van mening tussen werknemer en de betreffende vakbond over de betaling en is nimmer partij bij eventuele verrekeningen dan wel andere geschillen tussen werknemer en de vakbond waarbij werknemer is aangesloten.

Artikel12: Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden verstaan: nieuwjaarsdag, 2e paasdag, Hemelvaartsdag, 2e pinksterdag, de beide kerstdagen, Koningsdag en de dag ter viering van de Nationale Bevrijding (5 mei) in de lustrumjaren.
2. a. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, met behoud van salaris.
b. Voor de 4-ploegendienst geldt dat indien op een door de weekse feestdag (ook op zaterdag) roostermatig niet wordt gewerkt, hiervoor een toeslag van een dag salaris zal worden gegeven. Per medewerker zal dit eens per maand worden uitbetaald. Deze uitbetaling zal plaatsvinden aan het eind van de maand opvolgend aan de maand waarin de desbetreffende feestdag valt.
c. Op 24 en 31 december zal na 18.00 uur geen arbeid meer in ploegendienst worden verricht met behoud van salaris.

Artikel13: Buitengewoon verlof met behoud van salaris

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 17 bepaalde van toepassing.
2. In de volgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder bepaalde termijnen van verlof het inkomen doorbetaald, mits hij voor zover mogelijk tenminste één week tevoren schriftelijk, zo mogelijk onder overlegging van bewijsstukken, van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont.
 - a. bij ondertrouw van de werknemer: de dag van ondertrouw;
 - b. bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer: 2 dagen;
 - c. bij huwelijk van een van zijn kinderen, stief- of pleegkinderen, zijn broers en zusters en de broers en zusters van zijn echtgenote, respectievelijk van haar echtgenoot: de dag van het huwelijk, ter bijwoning van de plechtigheid;
 - d. bij bevalling van zijn echtgenote: 2 dagen;
 - e. bij overlijden van zijn echtgenote, respectievelijk haar echtgenoot, of een van de kinderen, stief- of pleegkinderen en aangetrouwde kinderen: van de dag van overlijden t/m de dag van begrafenis of crematie;
 - f. bij overlijden van een der ouders, daaronder begrepen schoon-, stief- en pleegouders, broers of zusters, zwagers of schoonzusters: 2 dagen; indien werknemer de begrafenis of crematie regelt: 4 dagen;
 - g. bij overlijden van een der grootouders: 1 dag;
 - h. bij 25-, 40- en 50-jarig dienstverband en bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer: 1 dag;
 - i. bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de ouders of de schoonouders van

- de werknemer en bij 50- en 60-jarig huwelijk van de grootouders van de werknemer: 1 dag;
- j. bij verhuizing: de dag van de verhuizing;
 - k. voor het afleggen van vakexamens of tentamens: de daarvoor nodige tijd;
 - l. indien er sprake is van een partnerschap:
 - is het bepaalde onder c. overeenkomstig van toepassing bij het huwelijk van een kind, broer of zuster van de partner;
 - is het bepaalde onder d. overeenkomstig van toepassing bij bevalling van de partner;
 - is het bepaalde onder e. overeenkomstig van toepassing bij overlijden van de partner of kind van de partner;
 - is het bepaalde onder f. overeenkomstig van toepassing bij overlijden van een der ouders, kind, broer of zuster van de partner;
 - m. de noodzakelijke tijd voor een bezoek aan een tandarts of dokter, dan wel voor het ondergaan van een medisch onderzoek, mits de werknemer een dergelijk bezoek c.q. onderzoek niet buiten de werktijd kan afleggen c.q. ondergaan. Dwingende omstandigheden voorbehouden dient dit bezoek c.q. onderzoek de voorafgaande dag aan de betrokken chef en aan de personeelsadministratie te worden opgegeven;
 - n. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden.

3. De Wet Arbeid en Zorg is onverkort van toepassing.

Artikel 14: Vakantie

- 1. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
- 2. De werknemer zal, zolang de arbeidsovereenkomst duurt, voor niet-opgenomen vakantie-uren geen geldelijke vergoeding kunnen vorderen.
- 3. Duur van de vakantie
 - a. Behoudens het wettelijke recht op vakantie van 160 uren verwerft de werknemer per vakantiejaar een bovenwettelijk recht op een vakantie met behoud van salaris van 40 uren.
 - b. Ter bescherming van zijn gezondheid en om ziekteverzuim te voorkomen heeft de werknemer die in het desbetreffende vakantiejaar de hieronder genoemde leeftijd heeft bereikt, recht op de volgende extra vakantie met behoud van salaris:

- voor werknemers van 50 jaar en ouder: 16 uren extra;
 - voor werknemers van 55 jaar en ouder: 24 uren extra;
 - voor werknemers van 60 jaar en ouder: 32 uren extra.
4. De werknemer, die na 1 januari van het lopende vakantiejaar in dienst is getreden of die vóór het einde van het lopende vakantiejaar uit de dienst is getreden van de werkgever, heeft in afwijking van het in lid 3 bepaalde voor elke maand dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op een evenredig deel der in lid 3 van dit artikel geregelde vakantie.
5. Berekening aantal uren vakantie
Voor de berekening van het aantal uren vakantie wordt een werknemer, die vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer, die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van de volgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, krijgt de werknemer een evenredig recht op vakantie.
6. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten
De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever een verklaring te overleggen, waaruit blijkt hoeveel rechten hij op vakantie bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel wettelijke vakantie-uren zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.
7. Tijdstip van de vakantie
- a. Van de vakantie-uren dient een aaneengesloten aantal te worden opgenomen dat overeenkomt met de duur van minimaal 10 werkdagen.
 - b. Tijdens de door de overheid vastgestelde officiële schoolvakanties krijgen werknemers met schoolgaande kinderen voorrang om hun vakantie op te nemen boven werknemers zonder schoolgaande kinderen.
 - c. Aanvragen voor de aaneengesloten vakantie dienen uiterlijk op 31 maart van enig vakantiejaar schriftelijk te worden ingediend bij de bedrijfsleiding.
 - d. Uiterlijk binnen 1 week nadat de aanvraag voor het lopende vakantiejaar bij de bedrijfsleiding is ingediend, verneemt de werknemer of zijn of haar aanvraag is toegekend. De toekenning wordt schriftelijk bevestigd.
 - e. Ingeval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantie-uren heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele

‘vakantie-uren zonder behoud van salaris’ als bedoeld in lid 6 van dit artikel voldoende zijn voor de hier bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:

1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort werkzaamheden moet verrichten en/of
2. zoveel snipperuren reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld sub a en/of
3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
4. teveel genoten vakantie-uren inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.

8. Snipperuren

- a. De snipperuren kunnen worden opgenomen in het vakantiejaar waarin zij zijn verworven.
- b. Als regel geldt dat de werkgever per kalenderjaar voor 3 dagen collectieve snipperuren kan aanwijzen. De aanwijzing van de data zal bij aanvang van het kalenderjaar met instemming van de ondernemingsraad/Overleg-Platform geschieden.
- c. De data der eventuele overblijvende snipperuren (zgn. vrije snipperuren) worden door de werkgever op verzoek en in overleg met de betrokken werknemer voor elk geval afzonderlijk vastgesteld, met dien verstande dat aanvragen voor snipperuren tenminste 2 werkdagen tevoren schriftelijk worden ingediend bij de bedrijfsleiding.
- d. Voor de 4-ploegendienst geldt dat op zaterdagen per ploeg door één man gesnipperd kan worden, tot in totaal 4 snipperdiensten per jaar.
- e. Uiterlijk binnen 24 uren nadat de aanvraag bij de bedrijfsleiding is ingediend verneemt de werknemer of zijn aanvraag is toegekend. De toekenning wordt schriftelijk bevestigd.

9. Indien de werknemer de hem toegekende vakantierechten niet voor 1 juli volgend op het vakantiejaar, waarin deze zijn verworven heeft opgenomen, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze rechten alsnog zal genieten.

10. Het bepaalde in lid 9 van dit artikel is niet van toepassing

- a. bij het niet of niet ten volle kunnen opnemen van de vakantie in gevallen als bedoeld in lid 11;

- b. indien de vakantie buiten de schuld van de werknemer niet kon worden opgenomen;
 - c.
11. Het niet-verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden
- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
 - b. 1. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens
 - a. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - b. het opnemen van het in artikel 3 lid 2 van de Wet Arbeid en Zorg bedoelde adoptieverlof;
 - c. het anders dan voor eerste oefening als dienstplichtige opgeroepen zijn voor militaire (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 BW (politiek verlof).

In de hiervoor onder a en b bedoelde gevallen worden nog vakantie-rechten verworven over de laatste 6 maanden waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectieve oorzaken tezamen geteld wordt, als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

Opbouw van vakantie bij volledige 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 dan wel indien hij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.

2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder lid 1 onder a en b van dit sub-lid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de termijn van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
 3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 5 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
12. Samenvallen van vakantie met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
- a. Uren waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen, genoemd in lid 11 sub b onder 1 van dit artikel alsmede in artikel 13 lid 2 (buitengewoon verlof) gelden niet als vakantie.
 - b. Indien een der sub a genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de uren, waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantie-uren worden geteld, indien de werknemer niet vóór de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld, dat die verhindering zich zou voordoen. Indien het in sommige gevallen van artikel 13 lid 2 niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden. Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid beperkt was dat de bedoeling van de vakantie in geen dele tot haar recht kon komen.
 - c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantie niet als zodanig geldt zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop de vakantie alsnog kan worden genoten.
13. Vakantie bij ontslag
- a. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze vakantie niet in de opzeggingstermijn mag zijn begrepen, tenzij zulks tussen de werkgever en hem wordt afgesproken.
 - b. Indien de werknemer de hem nog toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elk uur vakantie een evenredig bedrag worden uitbetaald.

- c. Indien de werkgever bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst te veel vakantie heeft genoten, zal een verrekening plaatsvinden, eveneens op basis van evenredigheid.
- d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit, waaruit blijkt hoeveel wettelijke resp. bovenwettelijke vakantie is uitbetaald overeenkomstig het in punt b van dit lid bepaalde.

Artikel 15: Vakantietoeslag

- 1. a. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei van het daaropvolgend jaar.
 - b. Ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie, maar uiterlijk vóór 31 mei, ontvangen de werknemers een vakantietoeslag van 8% van hun feitelijk genoten jaarinkomen, tenzij wettelijke maatregelen zulks verhinderen. Voor functievolwassen werknemers bedraagt de vakantietoeslag minimaal de afgeleide van de vakantietoeslag van werknemers in groep B met 3 functiejaren.
 - c. Onder feitelijk genoten jaarinkomen wordt in dit verband verstaan 12x het maandinkomen in de periode van 1 juni van het voorafgaande jaar tot en met 31 mei van het lopende jaar, inclusief de eventuele overwerkvergoeding over die periode.
- 2. a. De werknemer, die na 1 juni van het voorafgaande vakantiejaar in dienst van de werkgever is getreden, ontvangt voor elke maand dienstverband 1/12 deel van het onder 1 b bedoelde bedrag.
 - b. De werknemer, wiens dienstbetrekking eindigt in de loop van het vakantiejaar, ontvangt, voor zover hem nog geen vakantietoeslag is toegekend voor elke maand dienstverband, 1/12 deel van het onder lid 1 b bedoelde bedrag.
- c. Het bepaalde in artikel 14 lid 5 is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 16: Eindejaarsuitkering

Indien de werknemer het gehele kalenderjaar in dienst is, ontvangt hij in de maand december van dat kalenderjaar een eindejaarsuitkering van 7, 75% van 12x het schaalsalaris. Indien de werknemer een deel van het kalenderjaar in dienst is, ontvangt hij de eindejaarsuitkering berekend op basis van de periode van het dienstverband.

Artikel 17: Arbeidsongeschiktheid

1. Aan werknemers die arbeidsongeschikt zijn, worden -met inachtneming van het vastgestelde ondernemingsbeleid ter zake, zoals neergelegd in bijlage III bij deze CAO- de navolgende bovenwettelijke aanvullende uitkeringen verstrekt door de werkgever.
 - a. Gedurende de eerste periode van 12 maanden zal werkgever 100 % van het maandinkomen doorbetalen.
 - b. Gedurende de tweede periode van 12 maanden arbeidsongeschiktheid zal werkgever 70 % van het maandinkomen doorbetalen.
 - c. Werkgever is bereid gedurende deze periode deze 70 % te suppleren met 30 % tot maximaal 100 % van het loon, mits (ook) door de werknemer volledig wordt voldaan aan alle eisen van de regelgeving inzake ziekteverzuim, zoals ondermeer vastgelegd in de Wet Verbetering Poortwachter.
2. Werkgever heeft de intentie uitgesproken dat zij streeft naar een reïntegratie waarin medewerkers de volledige verdien capaciteit kunnen gaan benutten. Indien aan het einde van de tweede periode van 12 maanden arbeidsongeschiktheid er geen succes met de reïntegratie is geboekt, zal ruim voor het einde van deze tweede periode tussen CAO partijen overleg over herplaatsing plaatsvinden.
3. De in loondoorbetaling c.q. uitkeringen resp. aanvullingen worden gestaakt met ingang van de eerste van de maand waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt.
4. De werkgever heeft het recht om de in artikel 629 BW en in dit artikel bedoelde loondoorbetaling c.q. aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht of niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te vinden;
 - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie; loonbetaling en aanvullingen op te schorten dan wel te weigeren ten aanzien van de werknemer die;

- f. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controle voorschriften);

Aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- g. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV dan wel de Arbo-dienst;
- h. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
- i. misbruik maakt van de voorziening.

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

- 5. De werknemer zal alle rechten en aanspraken, voortvloeiend uit de schade die hij als gevolg van de arbeidsongeschiktheid lijdt en die hij krachtens een wettelijke bepaling tegenover derden kan doen gelden, aan de werkgever cederen.
- 6. Na 2 jaar volledige arbeidsongeschiktheid zal de werkgever als regel de dienstbetrekking verbreken met inachtneming van de wettelijke bepalingen.
- 7. WGA-hiaat verzekering
De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld deel te nemen in een collectieve verzekering ter dekking van de mogelijke financiële gevolgen van de op 29 december 2005 in werking getreden Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, de WIA. De werknemer die niet wenst deel te nemen in deze verzekering, dient zulks door middel van een afstandsverklaring kenbaar te maken. De premie voor de verzekering komt voor rekening van werkgever.

Artikel 18: Collectieve ongevallenverzekering

De werknemer zal kunnen deelnemen in de door de werkgever voor de werknemers getroffen collectieve ongevallenverzekering, indien en zodra de werknemer aan de bepalingen ter zake voldoet en hij overigens door de verzekeringsmaatschappij op de normale voorwaarden wordt geaccepteerd.

- 1. De premie voor de verzekering komt voor rekening van de werkgever.
- 2. Verstaan wordt onder
 - a. Verzekerden: alle werknemers, mits voorkomende op de loonlijst van de werkgever.
 - b. Jaarsalaris: 12 maal het laatst overeengekomen bruto maandsalaris van de door een ongeval getroffen werknemer, vermeerderd met de

vakantietoeslag, tot een maximum van € 113.445,05 per jaar.

- c. Verzekerde sommen per verzekerde:
1. Ingeval van overlijden: 2 maal het jaarsalaris.
 2. Ingeval van algehele blijvende invaliditeit: 3 maal het jaarsalaris.
 3. Ingeval van gedeeltelijke blijvende invaliditeit: een percentage van lid 3.c.2. hierboven, vast te stellen door de verzekeringsmaatschappij.

Artikel 19: Bedrijfsgezondheidszorg

1. Algemeen

Bedrijfsgezondheidszorg, zoals dat in de arbeidsomstandighedenwet (Arbo-wet) is geregeld, heeft in algemene zin tot doel om 'de gezondheid van werknemers te beschermen en te bevorderen, voor zover het zaken betreft welke samenhangen met het werk of de arbeidsomgeving'. Het ondernemingsbeleid ter zake is neergelegd in bijlage 3 bij deze CAO.

De bedrijfsgezondheidszorg wordt verleend door de arbodienst.

2. Taken en activiteiten op het gebied van bedrijfsgezondheidszorg

a. Spreekuur

De bedrijfsarts houdt regelmatig spreekuur.

Iedere werknemer kan het spreekuur bezoeken, indien hij of zij klachten of vragen heeft over zijn of haar gezondheid in relatie tot het werk. Om de afspraken zo goed mogelijk af te stemmen en omdat het spreekuur deels onder werktijd plaats vindt moet voor elk bezoek aan het spreekuur van tevoren met de werkgever overlegd worden.

De bedrijfsarts kan ook een werknemer op het spreekuur uitnodigen. Hiervan wordt tijdig bericht gegeven. De betreffende werknemer is verplicht om aan deze uitnodiging gehoor te geven.

Alles wat de bedrijfsarts tijdens dit spreekuur in vertrouwen wordt meegedeeld, valt onder het medisch beroepsgeheim. Zonder toestemming van de betrokken werknemer mag de arts geen vertrouwelijke informatie aan anderen meedelen.

b. Aanstellingsonderzoek

Iedere werknemer wordt zoveel mogelijk tewerk gesteld overeenkomstig zijn bekwaamheden en zijn lichamelijke en geestelijke eigenschappen. In verband hiermee kan er vóór de aanstelling van de werknemer een medische keuring plaatsvinden. Een dergelijke keuring zal alleen plaatsvinden, indien er sprake is van bijzondere eisen op het gebied van medische geschiktheid die bij de vervulling van de functie noodzakelijk zijn. Indien er geen medische bezwaren tegen zijn aanstelling bestaan, zal dit aan de werknemer worden medegedeeld. Indien er wel bezwaren blijken te bestaan, zal de keuringsarts

dit schriftelijk en gemotiveerd ter kennis van betrokkene en van diens huisarts brengen.

c. Begeleiding ziekteverzuim

Volgens de Arbo-wet is de werkgever verplicht samen te werken met de Arbodienst/bedrijfsarts bij de begeleiding van het ziekteverzuim. en de reïntegratie.

In bijlage 3 Wet Verbetering Poortwachter zijn verdere voorschriften en regels bij de begeleiding van ziekteverzuim en reïntegratie opgenomen.

d. Revalidatie en werkaanpassing

Wanneer een werknemer na herstel van ziekte zijn oorspronkelijke arbeidstaak (nog) niet goed kan uitoefenen, zal de bedrijfsarts in samenwerking met de bedrijfsleiding, het UWV en de arbeidskundige, trachten het oorspronkelijke werk, tijdelijk of blijvend aan te passen aan de gezondheidstoestand van de betrokken werknemer. Indien noodzakelijk en indien daartoe ook de mogelijkheid bestaat, kan eventueel tijdelijk of blijvend ander geschikt werk voor de betrokken medewerker worden geadviseerd.

e. Arbeidsomstandigheden

Om een goed inzicht te krijgen in de factoren op de werkvloer die van invloed kunnen zijn op de gezondheid van de werknemers, zal de bedrijfsarts zich regelmatig op de hoogte stellen van de arbeidsomstandigheden. Ten aanzien van gesignaleerde gezondheidsrisico's, zal hij door middel van aanbevelingen aan de werkgever de arbeidsomstandigheden in positieve zin trachten te bevorderen.

f. Bedrijfshulpverlening

De bedrijfsarts zal medewerking verlenen aan de organisatie van de Bedrijfshulpverlening binnen het bedrijf. Ook zal hij betrokken worden bij de opleidings- en herhalingscursussen in Bedrijfshulpverlening.

Artikel 20: Pensioenregeling

a. In de onderneming geldt een geïntegreerde pensioenregeling. De bijdrage van de werknemer bedraagt 2% van de pensioengrondslag per jaar. De werknemer kan toetreden tot de regeling onder de voorwaarden die zijn neergelegd in het pensioenreglement welke aan de werknemers zal worden verstrekt. Wijziging van de pensioenregeling zal plaatsvinden in overleg met werkgever en vakvereniging.

b. Met ingang van 1 januari 2021 geldt voor alle werknemers in de onderneming een nieuwe pensioenregeling, zijnde een beschikbare premieregeling bij pensioenfonds PGB. Deze pensioenregeling komt in de plaats van de middelloonregeling bij AEGON Levensverzekering NV, die voor verdere pensioenopbouw wordt gesloten (premievrij gemaakt) per 31 december 2020.

- De inhoud van de nieuwe pensioenregeling is onderdeel van de cao en opgenomen in bijlage 9.

Artikel 21: Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet, de WAO en de WIA (of andere uitkering op grond van zijn arbeidsongeschiktheid).

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan

- a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
- b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.
- c. Onder echtgeno(o)t(e) wordt hier mede verstaan de levenspartner mits deze, met een huwelijk vergelijkbare, relatie is vastgelegd in een notariële akte dan wel 2 jaar heeft geduurd en als zodanig schriftelijk bij de werkgever is bekend gemaakt.

Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris in dit artikel verstaan laatstelijk genoten salaris vermeerderd met ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen en vakantietoeslag. Geen uitkering is verschuldigd indien tengevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet of WAO of de WIA (of andere uitkering op grond van zijn arbeidsongeschiktheid).

Artikel 22: Functioneringsgesprekken

Ten behoeve van een gericht personeelsbeleid is het noodzakelijk dat de individuele werknemer in zijn functievervulling regelmatig wordt beoordeeld.

De consequenties van zo'n beoordeling kunnen zijn

- a. een betere motivatie van de werknemer;
- b. aanvullende opleiding voor de werknemer;
- c. optimaal functioneren van de werknemer in de onderneming.

Jaarlijks wordt iedere werknemer beoordeeld naar de werkzaamheden van het afgelopen jaar. Gedurende een beoordelingsgesprek met de directe chef wordt het functioneren doorgesproken op basis van de volgende voor iedereen geldende en op het formulier vermelde gezichtspunten

- a. de uitoefening van de directe functie;
- b. de uitoefening van de overige taken;
- c. de manier waarop met veiligheid wordt omgegaan;
- d. de algemene taakvervulling.

Artikel 23: Tussentijdse wijzigingen

1. Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarispalingen aan de orde te stellen.
2. Indien de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld geen overeenstemming heeft bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 24: Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2020 en eindigt van rechtswege op 31 maart 2021.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen.

Partij enerzijds:

A. Schulman 's-Gravendeel B.V.; gevestigd te 's-Gravendeel

Partij anderzijds:

De FNV, gevestigd te Utrecht

Bijlage 1: Groepen

Functienaam			
Groep	Functienaam	Orba Punten	Orba functienummer
A		0 - 34,5	
B		35-59,5	
C	Medewerker TD slijperij	60-84,5	10,31,03,01
	Operator		10,10,04,01
	Fysisch laborant(e)		20,10,02,01
	Heftruckchauffeur		20,20,02,01
	Switch-over operator		10,31,05,01
D	(*)Receptioniste / Telefoniste	85-109,5	30,00,02,01
	A-Operator		10,10,03,01
	Technical assistant*		20,10,02,02
E	1e Extrusie operator	110-129,5	10,10,06,01
	(*)Administratief medewerker logistiek		20,20,03,00
	Magazijnbeheerder (chef magazijn)		20,20,01,01
	Allround medewerker TD		10,31,02,01
F	(*)Assistant(e) controller	130-149,5	30,30,01,01
	(*) ICT Engineer		30,40,01,00
	Allround storingsmonteur		10,20,01,01
	Allround medewerker ETD		10,32,01,01
	Voorman technische dienst		10,31,01,01
	(*)Planningsassistent(e)		10,10,02,01
	(*)Commercieel medewerkster		30,10,01,01
	(*)Secretaresse		30,00,01,01
	(*)Kwaliteitsspecialist(e)		20,10,03,01
	(*)1e Laborant(e)		20,10,01,01
G	(*)Allround assistent controller	150-169,5	30,30,02,00
	Wachtchef		10,10,01,01
	(*)1e Commercieel medewerker		30,10,01,02
	Project Engineer		
H	Hoofd Technische Dienst	170-190	00,10,30,01

(*) Functies gemerkt met * behoren tot het administratief personeel

Bijlage 2: Salarisschalen

Salarisschalen per 1 januari 2017, inclusief een verhoging met 1,8%

Salarisgroep	A	B	C	D	E	F	G	H
-2 ervaringsjaren	1764	1823	1880	1969	2061	2163	2263	2372
-1 ervaringsjaar	1865	1921	1986	2078	2178	2282	2386	2503
0 functiejaar	1963	2025	2093	2187	2292	2402	2514	2636
1 functiejaar	2002	2069	2143	2244	2353	2467	2593	2728
2 functiejaar	2048	2110	2196	2297	2413	2534	2665	2811
3 functiejaar	2093	2159	2245	2350	2474	2599	2745	2902
4 functiejaar		2201	2297	2416	2538	2662	2821	2994
5 functiejaar				2454	2599	2730	2894	3086
6 functiejaar							2974	3175

Salarisschalen per 1 juli 2017, inclusief een verhoging met 0,2%

Salarisgroep	A	B	C	D	E	F	G	H
-2 ervaringsjaren	1768	1827	1884	1973	2065	2167	2268	2377
-1 ervaringsjaar	1869	1925	1990	2082	2182	2287	2391	2508
0 functiejaar	1967	2029	2097	2191	2297	2407	2519	2641
1 functiejaar	2006	2073	2147	2248	2358	2472	2598	2733
2 functiejaren	2052	2114	2200	2302	2418	2539	2670	2817
3 functiejaren	2097	2163	2249	2355	2479	2604	2750	2908
4 functiejaren		2205	2303	2421	2543	2667	2827	3000
5 functiejaren				2459	2604	2734	2900	3092
6 functiejaren							2980	3181

Salarisschalen per 1 januari 2018, inclusief een verhoging met 2%

Salarisgroep	A	B	C	D	E	F	G	H
-2 ervaringsjaren	1803	1864	1922	2012	2106	2210	2313	2425
-1 ervaringsjaar	1906	1964	2030	2124	2226	2333	2439	2558
0 functiejaar	2006	2070	2139	2235	2343	2455	2569	2694
1 functiejaar	2046	2114	2190	2293	2405	2521	2650	2788
2 functiejaar	2093	2156	2244	2348	2466	2590	2723	2873
3 functiejaar	2139	2206	2294	2402	2529	2656	2805	2966
4 functiejaar		2249	2349	2469	2594	2720	2884	3060
5 functiejaar				2508	2656	2789	2958	3154
6 functiejaar							3040	3245

Salarisschalen per 1 januari 2019, inclusief een verhoging met 2,9%

Salarisgroep	A	B	C	D	E	F	G	H
-2 ervaringsjaren	1855	1918	1978	2070	2167	2274	2380	2495
-1 ervaringsjaar	1961	2021	2089	2186	2291	2401	2510	2632
0 functiejaar	2064	2130	2201	2300	2411	2526	2644	2772
1 functiejaar	2105	2175	2254	2359	2475	2594	2727	2869
2 functiejaar	2154	2219	2309	2416	2538	2665	2802	2956
3 functiejaar	2201	2270	2361	2472	2602	2733	2886	3052
4 functiejaar		2314	2417	2541	2669	2799	2968	3149
5 functiejaar				2581	2733	2870	3044	3245
6 functiejaar							3128	3339

Salarisschalen per 1 april 2020, inclusief een verhoging met 2,0%

Salarisgroep	A	B	C	D	E	F	G	H
-2 ervaringsjaren	1.892	1.956	2.018	2.111	2.210	2.319	2.428	2.548
-1 ervaringsjaren	2.000	2.061	2.131	2.230	2.337	2.449	2.560	2.682
0 functiejaar	2.105	2.173	2.245	2.346	2.459	2.577	2.697	2.830
1 functiejaar	2.147	2.219	2.299	2.406	2.525	2.646	2.782	2.934
2 functiejaar	2.197	2.263	2.355	2.464	2.589	2.718	2.858	3.024
3 functiejaar	2.245	2.315	2.408	2.521	2.654	2.788	2.944	3.126
4 functiejaar		2.360	2.465	2.592	2.722	2.855	3.027	3.226
5 functiejaar				2.633	2.788	2.927	3.105	3.312
6 functiejaar							3.191	3.418



Bijlage 3: Protocol Wet Verbetering Poortwachter

- Indien na afloop van het tweede ziektejaar de WIA-uitkering niet of later ingaat door een door het UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de werkgever 100% van het bruto maandinkomen van de betreffende werknemer doorbetalen. De totale periode van deze loondoorbetaling bedraagt maximaal 52 weken (gerekend vanaf de eerste ziektedag derhalve tot en met week 104).
 - De bovenstaande regeling is ook van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.
 - Indien in het kader van de reïntegratie 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 de bekwaamheden en vaardigheden van de werknemer. De werkgever kan van zijn plicht om in eerste instantie passende arbeid intern aan te bieden ontheven worden indien hij kan aantonen dat:
 - er geen geschikte functie voor de betrokken werknemer beschikbaar is of komen binnen het bedrijf;
 - er geen geschikte functie te maken is door een andere groepering van taken, een aanpassing van de werkomgeving en / of gebruikelijke prestatienormen;
 - de betrokken werknemer niet geschikt te maken is (door scholing) voor beschikbaar komende functies.
- De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer om een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 werkdagen na dagtekening van het gedane schriftelijke aanbod aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon.
- Indien de werknemer gedurende de procedure van de second opinion vooralsnog het passende werk weigert dan zal de loondoorbetaling plaatsvinden. Indien het UWV tot het oordeel komt dat de weigering van de werknemer onterecht is geweest dan wordt met terugwerkende kracht 30% van het betaalde loon teruggevorderd.
 - Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering onterecht is, zal de weigering geen gevolg hebben voor het loon van de werknemer, mits deze de aangeboden arbeid alsnog direct (de dag volgend op de ontvangst van de UWV-beschikking) aanvaardt. Dit geldt ook wanneer het gaat om een

aanbod bij een andere externe werkgever.

- De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, reïntegratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
- De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad en niet eerder dan advies te hebben ingewonnen bij FNV Bondgenoten, komen tot de selectie van één of meer reïntegratie bedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van werknemers. Indien bedoeld advies niet binnen 14 dagen wordt verstrekt zal werkgever tot een keuze overgaan. Eventueel kunnen de reïntegratiediensten ook worden geleverd door de Arbeidsdienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal ondermeer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
- Bij interne herplaatsing op een lager functieniveau, kan het verschil in salaris worden aangevuld met inachtneming van een Persoonlijke Toeslag. Bedoelde toeslag wordt jaarlijks afgebouwd met het percentage waarmee de schaalsalarissen worden verhoogd.
- Bij externe herplaatsing zal een detacheringperiode van tenminste 26 weken in acht worden genomen. Tussen betrokken partijen vindt overleg plaats of tot definitieve plaatsing kan worden overgegaan. Indien een werknemer bij een andere werkgever definitief wordt geplaatst, zal op basis van sociaal ondernemerschap van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld.

Bijlage 4: Regeling Verlofsparen

Artikel 1

Doel van de verlofspaarregeling

De verlofspaarregeling biedt werknemers van BV de mogelijkheid om voor een langere periode verlof op te nemen. De werknemer kan dit verlof aanwenden voor doelen die hij zelf bepaalt.

Artikel 2

Wie kan deelnemen

De regeling is van toepassing op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Voor werknemers met een deeltijdcontract geldt deze regeling naar rato van de omvang van hun contract op het moment van aanvraag.

Artikel 3

Ingangsdatum

De regeling gaat in per 1 januari 2003, hetgeen betekent dat vanaf deze datum uit nieuw verkregen rechten kan worden gespaard en eenmalig de in voorgaande jaren opgebouwde vakantiedagen kunnen worden ingebracht in het spaarsaldo.

Artikel 4

Opbouwen van verlof

Het uitgangspunt van de verlofspaarregeling is tijd voor tijd. Dit betekent dat een werknemer dagen bestemt voor de verlofspaarregeling en daarvoor later een zelfde aantal vrije dagen kan opnemen.

De werknemer geeft eenmaal per kalenderjaar, voor aanvang van het vakantiejaar, schriftelijk aan hoeveel verlofdagen, conform CAO art. XIX, hij voor de verlofspaarregeling wil bestemmen. De inleg kan bestaan uit: bovenwettelijke vakantiedagen, tijdvoortijd vergoeding bij overwerk en ingekochte vakantiedagen. De werknemer ontvangt jaarlijks een overzicht van het met de verlofspaarregeling opgebouwde saldo vrije dagen.

De eenmaal ten behoeve van de verlofspaarregeling bestemde dagen kunnen niet worden teruggeboekt naar het vrij beschikbare saldo vakantiedagen of vrije diensten.

De dagen die voor de verlofspaarregeling zijn bestemd kunnen, met uitzondering van het gestelde in de artikelen 8 en 9 van dit reglement, niet worden uitbetaald.

Het saldo van de verlofspaarregeling mag op enig moment niet meer dan 250 dagen bedragen.

Artikel 5

Opnemen van gespaarde dagen

De werknemer dient minimaal 3 maanden voorafgaand aan de door hem gewenste ingangsdatum van het verlof schriftelijk bij de werkgever een verzoek tot opnemen van (een deel van) het spaarverlof in. Deze termijn is niet van toepassing als het spaarverlof wordt gebruikt voor zorgdoeleinden en het moment van verlof niet in redelijkheid kan worden voorzien.

Het spaarverlof kan worden gecombineerd met wettelijke verlofregelingen, zoals bijvoorbeeld ouderschapsverlof. Het verlof kan volledig worden opgenomen of in deeltijd. Het opgenomen verlof zal niet korter zijn dan 8 weken en niet langer dan 52 weken.

Alleen voor zorgdoeleinden zijn in overleg kortere periodes toegestaan. Opname direct voorafgaande aan het (vroeg)pensioen is niet toegestaan.

Bij onvoorziene omstandigheden kan in onderling overleg het verlof opgeschort worden. Het opnemen van gespaarde tegoeden gaat niet ten koste van andere verlofvormen. De werknemer kan na afloop van het verlof in principe terugkeren in de oude functie.

Bij het vaststellen van de verlofperiode wordt rekening gehouden met de reguliere feestdagen.

Indien de werkgever bezwaar heeft tegen de voorgestelde verlofperiode zal hij dit besluit schriftelijk gemotiveerd binnen 1 maand na ontvangst van het verzoek meedelen. In onderling overleg zal de werkgever met de werknemer de periode vaststellen wanneer de werknemer wel het verlof kan opnemen.

Artikel 6

Ziekte tijdens de verlofperiode

In geval de werknemer ziek wordt tijdens het verlof gelden dezelfde regels als bij ziekte tijdens de reguliere vakanties. Dit betekent dat bij ziekte voor de werknemer en zijn werkgever de normale ziekmeldingsprocedure geldt.

Artikel 7

Arbeidsvoorwaarden tijdens de verlofperiode

Tijdens de verlofperiode gelden zoveel mogelijk dezelfde arbeidsvoorwaarden als direct voorafgaand aan het verlof. Voor (variabele) toeslagen en onkostenvergoedingen gelden dezelfde voorwaarden als bij verzuim wegens ziekte. Een en ander voor zover dit volgens fiscale wet en regelgeving is toegestaan.

Op de door de werknemer gespaarde verlofrechten zijn de wettelijke verjaringstermijnen niet van toepassing zolang het dienstverband voortduurt.

Artikel 8

Overlijden

Bij overlijden worden de gespaarde dagen in de verlofspaarregeling op dezelfde wijze verrekend als de reguliere vakantiedagen.

Artikel 9

Uitdiensttreding

Bij uitdiensttreding worden de gespaarde dagen in de verlofspaarregeling uitbetaald.

Artikel 10

Aanpassing regeling

Als gevolg van wettelijke regelingen kan tussentijdse aanpassing van de verlofspaarregeling plaatsvinden. De regeling kan eveneens aangepast worden in onderling overleg tussen werkgever en vakverenigingen.

Artikel 11

Onvoorziene omstandigheden

In onvoorziene gevallen waarin toepassing van de regeling leidt tot een individueel onredelijke situatie, wordt in onderling overleg met de werknemer een oplossing gevonden die past in de geest van de regeling.”

Bijlage 5: Geldende protocolafspraken CAO t/m 31 december 2016

1. Minimale ploegbezetting

In verband met de veiligheid en de werkdruk is het van belang om een minimumbezetting in relatie tot het aantal in gebruik zijnde molens aan te houden. De personeelsinvulling zal een vast onderdeel vormen van de overlegvergaderingen met de OR.

2. A-operator: 1^e molenbediende

Binnen iedere ploeg van de 4-ploegendienst is in principe behoefte aan één A-operator. Voorwaarde voor aanstelling is tenminste een afgeronde VAPRO-A opleiding.

3. Oudere werknemers

De werknemer in ploegendienst die de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt en die over wil gaan naar lichamelijk minder belastend werk zal dat tijdig, dit is tenminste 6 maanden voorafgaand aan het moment waarop hij wil veranderen, aan de werkgever kenbaar maken. De werkgever zal passend werk zoeken, dat wil zeggen werk dat in dezelfde salarisgroep is ingedeeld als de huidige functie van de werknemer en in een rooster zonder nachtdienst. Indien een geschikte functie beschikbaar is wordt deze aan de werknemer aangeboden.

Heeft de werknemer een inconveniënttoeslag bij zijn huidige functie, dan behoudt hij deze bij de nieuwe functie. Indien de nieuwe functie een lagere of geen ploegentoeslag heeft, dan wordt de oude ploegentoeslag conform de CAO afgebouwd, met dien verstande dat de in de oude functie inclusief ploegentoeslag bereikte pensioengrondslag behouden blijft.

De werknemer met een volledig dienstverband die de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt en korter wil gaan werken, kan zijn dienstverband omzetten in een deeltijdcontract van 80%, waarbij de volgende afwijkende bepalingen van toepassing zijn:

- a. de werknemer wordt uitgesloten van overwerk;
- b. de werknemer ontvangt 90% van het salaris bij een volledig dienstverband;
- c. de pensioenopbouw van de werknemers wordt voortgezet op basis van 100% van het salaris bij een volledig dienstverband.

4. Flexibiliteit in verlof

In overleg met de leidinggevenden worden medewerkers in de gelegenheid gesteld maximaal 5 ADV-dagen te verkopen of 5 verlofdagen aan te kopen.

Bijlage 6: Onderhandelingsresultaat en protocolafspraken cao 2017 en 2018

1. Salarisverhogingen

- een salarisverhoging van 1,8% per 1 januari 2017
- een salarisverhoging van 0,2% per 1 juli 2017
- een salarisverhoging van 2,0% per 1 januari 2018

2 Fit over de finish

Partijen hebben afspraken gemaakt over het oprichten van een werkgroep die zich gaat buigen over Schulman Fit over de finish.

Partijen definiëren Fit over de finish als het vermogen van de werknemer om nu en in de toekomst op een gezonde, competente en gemotiveerde manier waarde te leveren voor een organisatie, en daarbij zelf ook meerwaarde te ervaren en zich te verder te ontwikkelen. Voor Schulman is deze waarde van belang in het kader van de stabiliteit en de continuïteit van de bedrijfsvoering te waarborgen.

Fit over de finish is daarmee een gezamenlijk belang van A. Schulman en de individuele werknemer.

Beiden hebben een gezamenlijk verantwoordelijkheid. Om dit inhoud te geven worden de volgende afspraken gemaakt:

- De werkgroep wordt samengesteld uit Directie/HR, OR en Vakbondskaderleden.
- Tussentijds wordt de FNV vakbondsbestuurder geïnformeerd over de voortgang.
- Activiteiten van de werkgroep zijn: uitdagingen formuleren, feiten en cijfers in kaart brengen, het bestaande instrumentarium inventariseren en de toepassing toetsen, welke aanvullende instrumenten mogelijk zijn, prioriteiten vaststellen en communicatie verzorgen.
- De werkgroep komt voor het eerst in juni 2017 bij elkaar, eerste acties zullen in augustus concreet worden gemaakt.

3. Overige afspraken

- a. Tijdens de looptijd van de CAO zal de gedifferentieerde WGA premie niet worden verhaald op de werknemer
- b. Werkgever en FNV zullen overleggen wanneer er meer duidelijkheid is over de mogelijke reparatie van het 3e WW-jaar/WGA.
- c. Tijdens de looptijd van de CAO zal de vakbondscontributie in de Werkkostenregeling 25% netto vergoed worden.
- d. De AWWN Werkgeversbijdrageregeling zal tijdens de looptijd van de CAO worden voortgezet.

4. Nieuwe werknemers en ADV

Vanaf 1 juli 2017 zullen nieuwe werknemers in de productie de keuze krijgen om ingedeeld te worden in een salarisschaal op basis van een 40-urige werkweek of in een salarisschaal op basis van een 38-urige werkweek met 13 ADV-dagen. Het verschil tussen beide salarisschalen is 5%.

De keuze staat vast voor een periode van 3 jaar. Wanneer de werknemer zijn keuze wil wijzigen, wordt dit bijtijds kenbaar gemaakt aan de werkgever en gaan beiden daarover met elkaar in gesprek.

Bijlage 7: Onderhandelingsresultaat en protocolafspraken cao 2019

Protocollaire afspraken:

1) Looptijd:

De cao wordt verlengd met een looptijd van 12 maanden, ingaande 1 januari 2019 en expirerend op 31 december 2019.

2) Structurele verhoging:

Werkgever zal met ingang van 1 januari 2019 de in de cao vastgelegde schalen en de individuele salarissen met 2,9% structureel verhogen.

3) Studie duurzame inzetbaarheid:

Werkgever heeft vakbonden geïnformeerd over de voortgang van project Duurzame inzetbaarheid. De volgende punten zijn o.a. aan de orde gekomen

Vervanging bij deeltijdwerk

Vakbonden hebben werkgever verzocht, de normbezetting te blijven bewaken als werknemers gebruikmaken van de 80-90-100 optie.

Opleidingen

Werkgever heeft voorzien in een opleidingsplan en een nadere toelichting gegeven over opleidingsbudget 2019.

WKR

Werkgever zal voor de looptijd van de cao de regeling fiscaal vriendelijk verrekenen vakbondscontributie invoeren.

Daarnaast gaat werkgever financieel toetsen in hoeverre het mogelijk is om ook het fietsplan en sportabonnementen onder de WKR te laten vallen.

Fysiek zwaar werk

Werkgever onderkent het belang van vitale werknemers en het voorkomen van fysiek zwaar werk. Inmiddels lopen er investeringsaanvragen om hieraan invulling te geven.

4) Uitzendkrachten:

Werkgever heeft aan de hand van voorbeelden aangegeven dat dit reeds gebruik is binnen de onderneming, indien de uitzendkracht voldoet aan de verwachtingen van de organisatie en de personeelsbezetting een opening heeft.

5) Ziektekosten en tegemoetkoming eigen risico

Werknemer kan medische kosten die direct gerelateerd zijn aan een bedrijfsongeval, en voor eigen rekening van de werknemer zijn, en welke aantoonbaar ten koste gaan van het verplicht van toepassing zijnde eigen risico, en niet vergoed worden door zijn zorgverzekering, via onkosten rekening (expense account) ter beoordeling voorleggen aan zijn leidinggevende. Om voor eventuele vergoeding/ tegemoetkoming van eigen risico in

aanmerking te komen, dient werknemer relevante bewijsstukken te overleggen alsmede omschrijving van het incident. Deze informatie dient voor leidinggevende voldoende duidelijk te zijn om na te gaan of deze kosten (let wel betreft enkel eigen risico) wel of niet door werkgever vergoed zouden moeten worden gezien de aard van de kosten en de toedracht van het incident.

6) Diversen

Gedurende de looptijd van deze cao wordt de gedifferentieerde WGA-premie niet op de werknemer verhaald. De werkgeversbijdrage zal gedurende de looptijd voortgezet worden

Met de ingang van de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG) wordt het geboorteverlof verlengd. Waar werknemers eerst recht op 2 dagen betaald kraamverlof hadden, krijgen zij vanaf 1 januari 2019 éénmaal een volledige werkweek betaald verlof indien hun partner net is bevallen. De vijf vrije dagen kunnen meteen na de bevalling worden opgenomen, of mogen worden verspreid over de eerste vier weken na de geboorte. Vanaf 2020 zal het geboorteverlof nog verder worden uitgebreid. Met het recht op aanvullend verlof mogen werknemers dan in het eerste halfjaar na de geboorte vijf weken verlof opnemen

Bijlage 8: Onderhandelingsresultaat en protocolafspraken cao 2020

1. Looptijd

Van 1 januari 2020 tot en met 31 maart 2021 (15 maanden). Deze verlenging is mede een gevolg van de wijziging van het boekjaar naar een kalenderjaar.

2. Salarissen en salarisschalen

- Structurele salarisverhoging per 1 april 2020 : 2%
- Eenmalige uitkering per oktober 2020 van 250 euro bruto

De structurele verhogingen worden ook toegepast op de salaristabellen zoals opgenomen in de cao en individuele salarissen.

Voor wat betreft de eenmalige uitkering geldt dat deze naar rato wordt uitgekeerd, indien de medewerker gemiddeld minder uren per week dan de voltijdsnorm werkt (40 uur) en/ of gedurende het jaar in dienst is gekomen.

3. WKR

Schulman zal met ingang van 1 oktober as. gebruikmaken van Fisc Free om fiscaalvriendelijk tegemoet te komen in kosten van sportvereniging, PC of fiets. Als bron zal gebruik gemaakt worden van verlofuren. Partijen hebben afgesproken dat de regeling bij de volgende onderhandeling geëvalueerd zal worden.

4. Tussentijds overleg

A. Schulman stelt voor om een werkgroep in te stellen en gezamenlijk (cao-partijen) de aanpak te bepalen om leesbaarheid en gebruiksvriendelijkheid van de cao-tekst te verbeteren

5. Overige afspraken

- a. Tijdens de looptijd van de CAO zal de gedifferentieerde WGA premie niet worden verhaald op de werknemer
- b. Werkgever zal de voor de looptijd van de cao de faciliteit fiscaal verrekenen vakbondscontributie continueren.
- c. De WIEG (Wet invoering extra geboorteverlof) brengt met zich mee dat een werknemer per 1 juli recht heeft op aanvullende geboorteverlof van maximaal 5 keer het aantal arbeidsuren per week, zoals bij medewerker van toepassing. UWV draagt zorg voor de uiteindelijke betaling

Bijlage 9:Onderhandelingsresultaat CAO A. Schulman 's -Gravendeel B.V.

Tussen:

A. Schulman 's -Gravendeel B.V.
als partij aan werkgeverszijde

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging te Utrecht

ieder afzonderlijk en tezamen als partij aan werknemerszijde
tezamen "partijen",

is op 15 oktober 2020 onderhandeld over wijziging en verlenging van de tussen hen bestaande collectieve arbeidsovereenkomst. Deze onderhandeling heeft geleid tot een onderhandelingsresultaat met daarin opgenomen de onderstaande protocollaire afspraken.

Protocollaire afspraken:

1) Looptijd:

De CAO wordt verlengd met een looptijd van 15 maanden, ingaande 1 januari 2020 en expirerend op 31 maart 2021. Deze CAO is van toepassing met inachtneming van de hierna opgenomen wijzigingen in de pensioenregeling.

2) Pensioenafpraak 2019-2020:

De CAO bevat in Bijlage 7 het onderhandelingsresultaat en protocolafspraken voor de CAO geldend van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019. Abusievelijk is de pensioenafpraak tussen werkgever en vakbonden van 12 november 2019 niet in Bijlage 7 bij deze CAO opgenomen. Deze pensioenafpraak vormt evenwel onderdeel van deze CAO én de verlengde CAO en luidt als volgt:

Karakter pensioenregeling

In de onderneming geldt een pensioenregeling zijnde een middelloonregeling, met voor het jaar 2020 een opbouwpercentage voor ouderdomspensioen van 1,5% van de pensioengrondslag (inclusief een partnerpensioen van 70% en een wezenpensioen van 14% van het te bereiken ouderdomspensioen). De pensioengrondslag bestaat uit het pensioengevend salaris gemaximeerd op €110.111 (2020) minus de franchise €15.679 (2020). Het pensioengevend salaris is 12x vaste maandsalaris inclusief ploegentoeslag (indien van toepassing), vakantietoeslag en vaste eindejaarsuitkering. De pensioenleeftijd bedraagt 68 jaar. De werknemer kan toetreden tot de regeling onder de voorwaarden die zijn neergelegd in het pensioenreglement welke aan de werknemers bij indiensttreding zal worden verstrekt. De reeds opgebouwde en nog op te bouwen pensioenaanspraken van werknemers worden in afwijking van het pensioenreglement in 2019 en 2020 niet geïndexeerd.

Onderdeel van de pensioenregeling is tevens een partner- en wezenpensioen (opbouwbasis) en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. Werknemer kan vrijwillig deelnemen aan de ANW-hiaat verzekering.

Kosten pensioenregeling

De bijdrage van de werknemer bedraagt 2% van de pensioengrondslag per jaar (pensioengevend salaris minus franchise van € 17.733 (2020)), wat door de werkgever wordt ingehouden op het salaris. Premie ANW-hiaat komt volledig ten laste van werknemer. De werkgever draagt alle overige lasten af aan de pensioenuitvoerder AEGON Levensverzekering NV.

Datum inwerkingtreding & toekomstige wijzigingen

Deze Pensioenafpraak 2019-2020 vervangt de pensioenbepaling in artikel 20 sub a en b van de CAO met ingang van 1 januari 2019 en geldt tot en met 31 december 2020.

Werkgever en vakbonden treden in overleg over de invulling van de collectieve pensioenregeling voor de komende jaren mede gezien het Pensioenakkoord per 2022.

3) **Pensioenafpraak 2021:**

Vanaf 1 januari 2021 geldt voor alle werknemers in de onderneming een nieuwe pensioenregeling, zijnde een beschikbare premiereregeling bij pensioenfonds PGB. Deze pensioenregeling komt in de plaats van de middelloonregeling bij AEGON Levensverzekering NV, die voor verdere pensioenopbouw wordt gesloten (premienvrij gemaakt) per 31 december 2020.

Karakter nieuwe pensioenregeling

In de beschikbare premiereregeling bouwt de werknemer een pensioenkapitaal op basis van een leeftijdsafhankelijke staffel:

Leeftijd	PGB
20-24	21,20%
25-29	22,60%
30-34	24,10%
35-39	25,60%
40-44	27,20%
45-49	28,80%
50-54	30,50%
55-59	32,30%
60-64	34,30%
65-67	36,10%

Met het pensioenkapitaal koopt de werknemer pensioen op de pensioenleeftijd. De hoogte van het pensioen hangt af van de ingelegde premie, het beleggingsrendement en de tarieven

voor de aankoop van een pensioen op de pensioendatum. De pensioengrondslag waarover premies worden ingelegd bestaat uit het pensioengevend salaris fiscaal gemaximeerd op €110.111 (2020) minus de franchise €14.167 (2020). Het pensioengevend salaris is 12x vaste maandsalaris inclusief ploegentoeslag (indien van toepassing), vakantietoeslag en vaste eindejaarsuitkering. De pensioenleeftijd bedraagt 68 jaar. De werknemer kan toetreden tot de regeling onder de voorwaarden die zijn neergelegd in het pensioenreglement, welke aan de werknemers zal worden verstrekt.

Onderdeel van de pensioenregeling is tevens een partner- en wezenpensioen (op risicobasis) en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. Werknemer kan op vrijwillige basis deelnemen aan de ANW-hiaat verzekering bij ElipsLife.

Kosten pensioenregeling

De bijdrage van de werknemer bedraagt 2% van de pensioengrondslag per jaar (pensioengevend salaris minus franchise van € 17.733) wat door de werkgever wordt ingehouden op het salaris. Premie ANW-hiaat komt volledig ten laste van werknemer. De werkgever draagt alle overige lasten af aan PGB en ElipsLife.

Gesloten middelloonregeling bij AEGON

Het pensioen dat tot 31 december 2020 is opgebouwd in de middelloonregeling blijft na 1 januari 2021 verzekerd bij AEGON Levensverzekering NV. Er vindt geen pensioenopbouw meer plaats, met uitzondering voor (partieel) arbeidsongeschikte (ex)werknemers die na 2 jaar ziekte (wachterperiode) aanspraak kunnen maken op een WGA-uitkering. Voor alle duidelijkheid het betreft (partieel) arbeidsongeschikte (ex) werknemers die op of voor 31 december 2020 ziek zijn gemeld.

Voor de werknemer waarvoor de middelloonregeling is beëindigd per 31 december 2020 en zich daarmee kwalificeert als gewezen deelnemer in deze regeling én deelneemt aan de beschikbare premieregeling vanaf 1 januari 2021, geldt vanaf 1 januari 2021 tot en met 31 december 2030 of zoveel eerder als het dienstverband van de deelnemer bij A. Schulman 's-Gravendeel B.V. eindigt, een voorwaardelijke indexatie van de premievrije pensioenaanspraken in deze pensioenregeling. Deze indexatie is afhankelijk van een jaarlijks door A. Schulman 's-Gravendeel B.V. beschikbaar te stellen indexatiebudget van € 80.000 en A. Schulman 's-Gravendeel B.V. informeert jaarlijks na overleg met de vakorganisatie de hoogte van de toegekende indexatie.

De jaarlijkse voorwaardelijke indexatie bedraagt nooit meer dan het maximaal fiscaal toelaatbare percentage.

Na 31 december 2030 of zoveel eerder als het dienstverband van de werknemer bij A. Schulman 's-Gravendeel B.V. eindigt, bestaat geen ambitie tot indexatie van de pensioenaanspraken en pensioenrechten bij AEGON Levensverzekering NV.

Datum inwerkingtreding & toekomstige wijzigingen

Deze overeengekomen Pensioenafpraak 2021 vervangt de Pensioenafpraak 2019-2020 en artikel 20 sub a en b van de CAO met ingang van 1 januari 2021.

4) Pensioenafpraak 2022:

Vanaf 1 januari 2022 geldt voor alle nieuwe werknemers, dat wil zeggen werknemers met een nieuwe arbeidsovereenkomst met A. Schulman 's-Gravendeel B.V. vanaf 1 januari 2022, een beschikbare premieregeling bij pensioenfonds PGB op basis van een gelijkblijvend premiepercentage van 24% (*doorsneepremie of flat rate*). Indien de flatrate per 1 januari 2022 nog niet uitvoerbaar is bij PGB, zal tijdelijk de leeftijdsafhankelijke staffel worden toegepast. De pensioengrondslag waarover dit gelijkblijvend premiepercentage wordt ingelegd, bestaat uit het pensioengevend salaris fiscaal gemaximeerd op €110.111 (2020) minus de franchise €14.167 (2020). Het pensioengevend salaris is 12x vast maandsalaris inclusief ploegentoeslag (indien van toepassing), vakantietoeslag en vaste eindejaarsuitkering. De pensioenleeftijd bedraagt 68 jaar. De werknemer kan toetreden tot de regeling onder de voorwaarden die zijn neergelegd in het pensioenreglement, welke aan de werknemer bij indiensttreding zal worden verstrekt.

Onderdeel van de pensioenregeling is tevens een partner- en wezenpensioen (op risicobasis) en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. Werknemer kan op vrijwillige basis deelnemen aan de ANW-hiaat verzekering bij ElipsLife.

Kosten pensioenregeling

De bijdrage van de werknemer bedraagt 2% van de pensioengrondslag per jaar (pensioengevend salaris minus franchise) wat door de werkgever wordt ingehouden op het salaris. Premie ANW-hiaat komt volledig ten laste van werknemer. De werkgever draagt de overige lasten af aan pensioenfonds PGB en ElipsLife.

Datum inwerkingtreding & toekomstige wijzigingen

Deze overeengekomen Pensioenafpraak 2022 geldt in aanvulling op de Pensioenafpraak 2021. Voor zover deze nieuwe beschikbare premieregeling niet overeenkomstig uitvoerbaar blijkt door pensioenfonds PGB of wijziging behoeft, treden A.Schulman 's-Gravendeel B.V. en FNV tijdig in overleg over de invulling en wijziging van de pensioenregeling in lijn met het Pensioenakkoord.

5) Tot slot:

Deze protocollaire afspraken maken onlosmakelijk deel uit van de CAO van 1 januari 2019 tot en met 31 maart 2021 en wordt als CAO aangemeld bij Ministerie van Sociale Zaken.

Aldus door partijen besproken en vastgesteld, d.d. 4 November 2020 te 's-Gravendeel, namens:

A. Schulman 's -Gravendeel B.V.

Federatie Nederlandse Vakbeweging te Utrecht

Marco Rens
Site Manager

Celil Çoban
Bestuurder Procesindustrie FNV