# CAO

**[Basell Benelux B.V. vestiging Moerdijk]**

## 1 april 2025 tot en met 31 maart 2027
## &
**RVU-regelingen 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025**

© 2025 Cao-partijen en AWVN

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 voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao alsmede AWVN te Den Haag.

**Inhoudsopgave**


**Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen 6**

Artikel 1 Definities ..... 6
Artikel 2 Duur en toepassing van de cao ..... 7
Artikel 3 Algemene verplichting ..... 7
Artikel 4 Geschillen ..... 7
Artikel 5 Tussentijdse wijzigingen ..... 8
Artikel 6 Sociaal beleid en werkgelegenheid ..... 8
Artikel 7 Medezeggenschap ..... 9
Artikel 8 Faciliteiten vakverenigingswerk gedurende de looptijd van de cao ..... 9

**Hoofdstuk 2 Wederzijdse verplichtingen van werkgever en werknemer 10**

Artikel 9 Algemene- en gedragsregels ..... 10
Artikel 10 Veiligheid en gezondheid ..... 10
Artikel 11 Nevenwerkzaamheden ..... 11
Artikel 12 Innovaties en uitvindingen ..... 11
Artikel 13 Geheimhoudingsplicht ..... 11

**Hoofdstuk 3 Arbeidsovereenkomst 12**

Artikel 14 Deeltijd ..... 12
Artikel 15 Aard van de arbeidsovereenkomst ..... 12
Artikel 16 Proeftijd ..... 12
Artikel 17 Opzegging ..... 12

**Hoofdstuk 4 Arbeidsduur, werktijd en verlof 14**

Artikel 18 Dienstrooster ..... 14
Artikel 19 Werktijden ..... 14
Artikel 20 Pauzes ..... 14
Artikel 21 Arbeidsduurverkorting (adv) ..... 14
Artikel 22 Opkomstdagen ..... 15
Artikel 23 Overwerk en consignatie ..... 16
Artikel 24 Meeruren deeltijders (dit artikel is vervallen per 1 april 2025) ..... 16
Artikel 25 Zon- en feestdagen ..... 16
Artikel 26 Bijzonder verlof ..... 16
Artikel 27 Vakantierechten ..... 17
Artikel 28 Beperking opbouw vakantierechten ..... 18
Artikel 29 Het opnemen van vakantiedagen ..... 18
Artikel 30 Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie ..... 18
Artikel 31 Vakantietegoeden ..... 19
Artikel 32 Kopen en verkopen vakantiedagen ..... 19

**Hoofdstuk 5 Inkomen 21**

Artikel 33 Functie-indeling en salarisgroepen ..... 21
Artikel 34 Beoordelingssystematiek ..... 21
Artikel 35 Promotiebeleid ..... 22
Artikel 36 Vervangingstoeslag ..... 22
Artikel 37 Business Bonusregeling ..... 22
Artikel 38 Vakantie-uitkering ..... 23
Artikel 39 Afwijkende afspraken: ..... 23

**Hoofdstuk 6 Toeslagen, vergoedingen en compensaties in tijd 24**

Artikel 40 Toeslag voor werken in ploegendienst ..... 24
Artikel 41 Afbouw ploegendiensttoeslag ..... 24
Artikel 42 Sprongtoeslag volcontinudienst en afwijkende werktijd laboratorium ..... 25
Artikel 43 Beloning van overwerk ..... 26
Artikel 44 Meeruren Toeslag Deeltijd werknemer (dit artikel is vervallen per 1 april 2025) 27
Artikel 45 Consignatie ..... 27
Artikel 46 Zorgverzekering ..... 27
Artikel 47 Collectieve Ongevallen Verzekering ..... 27
Artikel 48 EHBO-vergoeding ..... 28

**Hoofdstuk 7 Werk en privé 29**

Artikel 49 Ouderschapsverlof en aanvullend geboorteverlof. ..... 29
Artikel 50 Zorgverlof ..... 29

**Hoofdstuk 8 Bepalingen bij arbeidsongeschiktheid 30**

Artikel 51 Bepalingen periode van eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid ..... 30
Artikel 52 Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en herplaatsing ..... 31
Artikel 53 Sancties ..... 31

**Hoofdstuk 9 Overige voorzieningen 33**

Artikel 54 De verlofregeling ..... 33
Artikel 55 Pensioenregeling ..... 33
Artikel 56 Anw-hiaatverzekering ..... 33
Artikel 57 Participatiewet ..... 33
Artikel 58 Rouwbegeleiding ..... 33
Artikel 59 Tijdelijke RVU regelingen (dit artikel is vervallen per 1 januari 2026) ..... 34
Artikel 60 Generatiepactregeling voor de werknemers met zwaar werk ..... 34

**Bijlage 1 Functielijst 35**

**Bijlage 2 Salarisschalen + Normverhoging 36**

**Bijlage 3 Protocolafspraken 37**

**Bijlage 4 Faciliteiten t.b.v. vakverenigingswerk in de onderneming 39**

**Bijlage 5 Bestaande Procedures 43**

**Bijlage 6 Protocollaire afspraken gedurende looptijd van de cao 44**

**Bijlage 7 Tijdelijke RVU-regelingen (vervallen per 1 januari 2026) 46**

**Bijlage 8 Generatiepactregeling voor de cao-werknemers met zwaar werk 59**

**Collectieve arbeidsovereenkomst**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2025 en eindigt van rechtswege op 31 maart 2027, zonder dat enige opzegging is vereist. Deze cao vervangt de vorige tussen partijen afgesloten cao, derhalve dat nawerking van de vorige cao-en hierbij worden uitgesloten.

**Tussen de ondergetekenden**

**Basell Benelux B.V. vestiging Moerdijk, statutair gevestigd te Rotterdam**

werkgever
als partij enerzijds

en

**Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), te Utrecht**
**CNV, te Utrecht**
hierna zowel gezamenlijk als afzonderlijk te noemen vakverenigingen
als partijen anderzijds

in deze cao tezamen aangeduid als “partijen”

**is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan**

| Partij enerzijds: | Partijen anderzijds: |
|---|---|
| --- | --- |
| Basell Benelux B.V. | Federatie Nederlandse Vakbeweging |
| | --- |
| | CNV |

## Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

### Artikel 1 Definities

In deze cao wordt verstaan onder:

| | |
|---|---|
| Werkgever: | Basell Benelux B.V. vestiging Moerdijk, statutair gevestigd te Rotterdam |
| Vakverenigingen: | Federatie Nederlandse Vakbeweging te Utrecht en CNV te Utrecht |
| Werknemer: | Persoon (m/v) met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan |
| Deeltijdwerknemer: | de werknemer (m/v) die minder uren werkt dan het voltijds dienstverband aangeeft |
| Maand: | een kalendermaand |
| Dienstrooster: | een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden begint, onderbreekt en beëindigt |
| Jaarsalaris: | het salaris als opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst en vastgesteld op basis van de systematiek zoals beschreven in deze cao |
| Maandsalaris: | het jaarsalaris gedeeld door de factor 12,96 zijnde twaalf maanden en de vakantietoeslag |
| Maandinkomen: | het maandsalaris, inclusief de ploegendiensttoeslag of toeslag vanwege een afbouwregeling ploegendienst |
| Diensttijd: | het aantal volle jaren dat een dienstverband heeft geduurd |
| Ondernemingsraad: | de Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden, ingesteld bij de werkgever |
| BW: | Burgerlijk Wetboek |
| Partner: | - de persoon met wie de werknemer gehuwd is;<br>- de persoon met wie de werknemer een geregistreerd partnerschap is overeengekomen;<br>- de persoon met wie de werknemer duurzaam samenleeft en een gemeenschappelijke huishouding voert;<br>- Het hiervoor genoemde blijkt uit een notariële akte of registratie bij de burgerlijke stand. Personen met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat worden niet als partner beschouwd. |

| | |
|---|---|
| Geoorloofd verzuim: | Geoorloofd verzuim is verzuim wegens ziekte, bijzonder verlof zoals beschreven in Artikel 26 van de cao of andere uitzonderlijke redenen zoals rechten voortvloeiend uit de Wet Arbeid en Zorg en Wet Invoering Extra Geboorteverlof, waarvoor goedkeuring van de leidinggevende is verkregen. O.m. vakantie-, adv-dagen, tijd-voor-tijd compensatie en of onbetaald verlof vallen niet onder de definitie van geoorloofd verzuim. |

*Waar in deze cao wordt gesproken over "hij" of "hem" wordt tevens bedoeld "zij" of "haar" respectievelijk "hen" of "die".*

## Artikel 2 Duur en toepassing van de cao

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst geldt voor de periode van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2027 en eindigt van rechtswege zonder dat enige opzegging nodig is.

2. De cao geldt voor werknemers van de genoemde onderneming van Basell en waarvan de functies zijn opgenomen in bijlage 1 van de cao. De cao is niet van toepassing op stagiairs, uitzendkrachten en vakantiekrachten, tenzij anders vermeld.

## Artikel 3 Algemene verplichting

1. Partijen zijn verplicht zich op een redelijke en billijke manier aan de cao te houden. Zij zullen geen actievoeren of steunen die tot doel heeft deze overeenkomst te wijzigen of te beëindigen op een andere manier dan is overeengekomen.

2. De vakverenigingen zullen zich met de hun ten dienste staande middelen ervoor inzetten dat de naleving van de cao door hun leden wordt bevorderd.

3. De werkgever staat positief ten opzichte van vakbondswerk en zal faciliteiten ter beschikking stellen voor zover dat redelijkerwijs van de werkgever kan worden verlangd. Zie bijlage 4 van deze cao.

4. Partijen erkennen het belang van tussentijds overleg en zullen derhalve ten minste tweemaal per kalenderjaar elkaar ontmoeten voor overleg, waarbij onder meer gesproken zal worden over de bedrijfsomstandigheden, de voortgang van overeengekomen afspraken en eventuele signalen inzake arbeidsverhoudingen binnen de onderneming van werkgever.

5. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan waarin deze cao van toepassing wordt verklaard. De werkgever zorgt ervoor dat voor iedere werknemer een exemplaar van deze cao beschikbaar is.

6. Het inkomen dat de werknemer verwerft zal door de werkgever maandelijks betaalbaar worden gesteld.

## Artikel 4 Geschillen

**1. De uitleg van deze cao berust bij partijen.**

2. Indien partijen bij deze cao van mening zijn dat er een geschil bestaat over de toepassing van deze cao, dan zullen zij eerst proberen in onderling overleg tot een oplossing te komen.

De partij die het probleem signaleert legt het aan de andere partij voor en vraagt om overleg.

3. Als het onderling overleg niet tot een oplossing leidt of de andere partij wil niet overleggen, dan zal de partij die het probleem heeft gesignaleerd, de andere partij schriftelijk verzoeken om zijn mening bij te stellen of de cao alsnog toe te passen. Een dergelijk verzoek moet binnen een maand worden gedaan, nadat mondeling overleg of een poging daartoe geen resultaat heeft opgeleverd.

4. Het schriftelijk verzoek verplicht partijen tot onderling overleg, behalve als de andere partij meteen akkoord gaat.

5. Bij een geschil over de uitleg van de cao kan pas naar de rechter worden gegaan wanneer binnen twee maanden na toezending van het schriftelijk verzoek voor beide partijen geen acceptabele oplossing is gevonden.

6. De werkgever zal in geval van een individueel geschil met een werknemer geen beslissing nemen voordat de betrokken werknemer is gehoord.

7. In gevallen waarin toepassing van een of meer bepalingen uit de cao zou leiden tot een onbillijke situatie voor de werknemer kan van deze bepaling(en) worden afgeweken in een voor de werknemer gunstige zin.

## Artikel 5 Tussentijdse wijzigingen

1. Partijen zijn gerechtigd om tijdens de duur van de overeenkomst tussentijdse herzieningen aan de orde te stellen, indien er sprake is van bijzondere omstandigheden die aan het begin van de contractperiode niet konden worden voorzien en die een wijziging rechtvaardigen. Onder bijzondere omstandigheden worden in ieder geval ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen verstaan.

2. Wanneer een van de partijen op grond van lid 1 tussentijds een wijziging wil aanbrengen dan zal de partij die daarom verzoekt de andere per aangetekend schrijven op de hoogte brengen. Partijen zijn daarna gebonden om gezamenlijk in overleg te treden.
Het overleg over tussentijds wijzigen van de cao moet binnen twee maanden na het schriftelijke verzoek zijn afgerond, tenzij partijen gezamenlijk aangeven een langere termijn nodig te hebben.

3. Partijen zullen vanuit hun gezamenlijke verantwoordelijkheid inventariseren welke bepalingen in de cao mogelijk strijdig zijn met de Wet gelijke behandeling en leeftijd en indien en voor zover noodzakelijk in overleg treden om tot oplossingen te komen.

## Artikel 6 Sociaal beleid en werkgelegenheid

1. Werkgever streeft naar continuïteit van de arbeidsverhouding met haar werknemers. Het beleid is erop gericht om de werknemers een zo groot mogelijke zekerheid ten aanzien van de werkgelegenheid te bieden.

2. Met inachtneming van de Wet collectief ontslag en/of SER-besluit Fusiegedragsregels zal werkgever bij veranderingen van de organisatie waarbij ernstige sociale gevolgen aanwezig zullen zijn, voordat de ondernemingsraad in de zin van artikel 25 WOR van het voorgenomen besluit in kennis wordt gesteld, de vakverenigingen betrokken bij deze cao hierover informeren en vervolgens in de gelegenheid stellen hierover in overleg te treden.

3. Werkgever voert een sociaal beleid waarbij zoveel mogelijk wordt getracht dat kwetsbare groepen aan het arbeidsproces kunnen blijven deelnemen.

4. Vacatures zullen bij voorkeur en zo mogelijk door reeds in dienst zijnde werknemers worden vervuld.

5. De interne gedragsregels zijn vastgelegd in de “Business Rules respectievelijk Code of Conduct” en zullen aan de werknemers beschikbaar worden gesteld.

## Artikel 7 Medezeggenschap

1. Partijen zullen met regelmaat spreken over de toepassing van de arbeidsvoorwaarden.

2. De werkgever zal, met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden, de Ondernemingsraad inlichten, raadplegen en mededelingen doen over besluiten die zij in voorbereiding heeft met betrekking tot advies en instemmingsplichtige aangelegenheden.

## Artikel 8 Faciliteiten vakverenigingswerk gedurende de looptijd van de cao

**1. Bijdrageregeling aan de vakverenigingen:**
De werkgever verklaart zich voor de looptijd van de cao bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWVN en vakverenigingen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. De Stichting Fonds Industriële Bonden (Stichting FIB) is belast met de uitvoering.

**2. Vakbondscontributie:**
Werkgever zal zich faciliterend opstellen inzake het fiscaal verrekenen van de vakbondscontributie zoals door werknemer is betaald aan Federatie Nederlandse Vakbeweging, CNV dan wel een andere in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde vakbond; dit zulks conform het in bijlage 4 opgenomen reglement en bijbehorend declaratieformulier.

## Hoofdstuk 2 Wederzijdse verplichtingen van werkgever en werknemer

### Artikel 9 Algemene- en gedragsregels

1. De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

2. De werknemer voert zijn werk zo goed mogelijk uit en houdt daarbij rekening met de gegeven aanwijzingen en voorschriften, ook ten aanzien van tijd en plaats waarop de werkzaamheden moeten worden verricht en de benodigde rusttijd.

3. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden uit te voeren, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd (binnen zijn functie).

4. Indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, is de werknemer verplicht ook werkzaamheden buiten het dienstrooster te verrichten. Hierbij wordt rekening gehouden met de regels van de cao en de wettelijke voorschriften.

5. Ongewenst gedrag zoals bijvoorbeeld discriminatie, ongewenste intimiteiten en intimidatie van de werknemers jegens elkaar worden door de werkgever niet getolereerd.

6. De werknemer zal zijn collega's niet verplichten tot het verrichten van persoonlijke diensten.

7. De werknemer zal zonder toestemming geen zaken (goederen) van de onderneming gebruiken voor eigen doeleinden.

### Artikel 10 Veiligheid en gezondheid

1. De werkgever is gehouden in relatie tot de arbeidsomstandigheden de belangen van de werknemer te behartigen.

2. De werkgever neemt alle noodzakelijke maatregelen voor de veiligheid en hygiëne in het bedrijf. De werkgever zorgt voor een doeltreffende organisatie en uitrusting van diensten die verantwoordelijk zijn voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers.

3. De werkgever zal de werknemers instrueren en informeren over veilig werken en gevaren bij het werk.

4. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbowet dient de werknemer gegeven aanwijzingen en voorschriften te kennen en na te leven. De ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen dienen daadwerkelijk te worden gebruikt.

5. De werkgever kan van de werknemer verlangen zich (periodiek) door een arts te laten onderzoeken. De resultaten van dit onderzoek zullen, indien de werknemer dat verzoekt, aan diens huisarts c.q. medisch specialist ter beschikking worden gesteld.

6. De werknemer is verplicht aan de werkgever alle medewerking te verlenen die nodig is, indien hij ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding jegens één of meer derden kan doen gelden.

## Artikel 11 Nevenwerkzaamheden

1. De werknemer moet de werkgever inlichten in het geval er sprake is van betaalde en/of onbetaalde werkzaamheden voor derden verricht worden of zal worden. Werkgever kan de nevenwerkzaamheden alleen verbieden op grond van een objectieve rechtvaardigingsgrond, zoals opgenomen in de Wet Transparante en Voorspelbare Arbeidsvoorwaarden (art. 7: 653a BW).

2. De werknemer die bij aanvang van het dienstverband nevenwerkzaamheden verricht, dient dit onverwijld aan de werkgever schriftelijk mede te delen.

3. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van het verrichten van nevenwerkzaamheden zonder toestemming van de werkgever verliest elke aanspraak op de in artikel 51 geregelde aanvullingen.

## Artikel 12 Innovaties en uitvindingen

1. De werknemer draagt alle rechten op innovaties en uitvindingen over aan de werkgever. Dit geldt bijvoorbeeld voor voorstellen voor een efficiënte manier van werken, ideeën om beter gebruik te maken van apparatuur, modellen en programma's. Deze verplichting geldt tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst en een half jaar na beëindiging ervan.

2. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een apart octrooibeding worden opgenomen.

## Artikel 13 Geheimhoudingsplicht

1. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem in verband met zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld afnemers, prijzen en andere commerciële aspecten, informatie omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten en waarvan hij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan vermoeden. Deze verplichting blijft ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst bestaan.

2. De werknemer dient alle redelijk te achten maatregelen te treffen om te voorkomen, dat personen, die geen kennis behoren te dragen van bedrijfsgeheimen, de gelegenheid zou worden geboden van deze bedrijfsgeheimen kennis te nemen.

3. Alle bescheiden (correspondentie, berekeningen, tekeningen etc.), al dan niet vervat op gegevensdragers, ook die aan de werknemer persoonlijk zijn geadresseerd, dienen desgevraagd, maar in ieder geval bij het einde van het dienstverband aan de werkgever te worden geretourneerd.

## Hoofdstuk 3 Arbeidsovereenkomst

### Artikel 14 Deeltijd

1. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer zijn de bepalingen van deze cao naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij anders is vermeld

2. Op basis van de Wet Flexibel Werken (WFW) kan een werknemer schriftelijk om aanpassing van de arbeidsduur vragen. Dit verzoek mag de werknemer 1 keer per jaar doen en hij moet dit verzoek indienen 2 maanden voor de beoogde ingangsdatum. De werkgever moet uiterlijk 1 maand voor de beoogde datum reageren op het verzoek. De werkgever kan dit verzoek afwijzen op grond van bedrijfsomstandigheden. Indien de werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur afwijst, dan zal hij de werknemer hiervan schriftelijk en gemotiveerd in kennisstellen.

### Artikel 15 Aard van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt in beginsel aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst staat dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

### Artikel 16 Proeftijd

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor een periode langer dan zes maanden kan een wederzijdse proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
a. een maand, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaar;
b. twee maanden, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
In de individuele arbeidsovereenkomst kan geen of een kortere termijn worden overeengekomen.

De periode dat de werknemer, voor zijn indiensttreding als uitzendkracht of op detacheringsbasis werkzaam was, wordt van de proeftijd afgetrokken.

### Artikel 17 Opzegging

1. Werkgever en werknemer dienen de arbeidsovereenkomst altijd schriftelijk op te zeggen.

2. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 16, kan de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang worden opgezegd.

3. In alle andere gevallen dan bedoeld onder lid 2, eindigt de arbeidsovereenkomst:
   *I. voor onbepaalde tijd,*
   door schriftelijke opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:672 BW. Werkgever en werknemer nemen de in artikel 7: 672 BW bepaalde opzegtermijnen in acht, met dien verstande dat de opzegtermijn ten minste één maand zal bedragen en dat de opzegging alleen kan geschieden tegen het einde van een kalendermaand;

*II. voor bepaalde tijd van rechtswege:*
i) op de kalenderdatum; of
ii) op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
De werkgever deelt de werknemer uiterlijk één maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt, schriftelijk mee of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt voortgezet en bij voortzetting onder welke voorwaarden deze voortzetting zal plaatsvinden. Deze aanzegtermijn geldt niet bij een arbeidsovereenkomst met een duur van minder dan zes maanden of bij een arbeidsovereenkomst die niet op een vaste kalenderdatum eindigt.

4. Tussentijdse opzegging van een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst kan slechts indien dit uitdrukkelijk in de individuele arbeidsovereenkomst is vastgelegd of als werkgever en werknemer hier gezamenlijk mee instemmen.

5. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt in alle gevallen van rechtswege zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist, op de laatste dag van de maand waarin de AOW-gerechtigde leeftijd is bereikt dan wel op het moment dat de werknemer op grond van het in de onderneming geldende pensioenreglement gebruikmaakt van zijn recht om eerder met pensioen te gaan.

6. Voor de werknemer voor wie na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een (nieuwe) arbeidsovereenkomst ingaat zijn de afwijkende bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek van toepassing, zoals onder meer de afwijkende ketenbepaling en de duur van de opzegtermijn.

## Hoofdstuk 4 Arbeidsduur, werktijd en verlof

### Artikel 18 Dienstrooster

1. De werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:

   a. Een dagdienstrooster dat een tijdvak van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en 8 uur per dag, dan wel een variant hierop voor een deeltijd dienstverband met minder dan 40 uur per week.

   b. Voor het laboratorium, geldt een afwijkend 2-ploegenrooster, met een normale arbeidsduur volgens rooster van gemiddeld 38,3 uur per week, en waarbij per dienst 8, 8,5 of 12 uur wordt gewerkt.

   c. Een 5-ploegendienstrooster met een normale arbeidsduur volgens rooster van gemiddeld 33,6 uur per week en 8 uur per dienst; met dien verstande dat 4 opkomstdagen worden ingeroosterd waardoor de arbeidsduur op jaarbasis berekend gemiddeld 34,2 uur per week bedraagt.

2. Een dienst wordt geacht te vallen op de dag waarop de meeste uren worden gewerkt.

### Artikel 19 Werktijden

1. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week (maandag t/m vrijdag).

2. In 2-ploegendienst, zoals bedoeld in artikel 18 lid 1-b geldt dat op alle dagen van de week wordt gewerkt.

3. In 5-ploegendienst wordt op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer regelmatig van dienst wisselt en een van de diensten een ochtenddienst, middagdienst of nachtdienst is, aangevuld met opkomstdagen.

4. De werknemer ontvangt van de werkgever het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.

### Artikel 20 Pauzes

1. Voor de werknemer geldt normaliter per dienst van 8 uur een onbetaalde pauze van een half uur. In de omstandigheid van overwerk, zoals bedoeld in artikel 23, dan wel bij een in het rooster opgenomen dienst waarbij de dienstlengte langer duurt dan 10 uur, geldt normaliter een onbetaalde pauze overeenkomstig de duur zoals is bepaald in de Arbeidstijdenwet (ATW).

2. In afwijking van lid 1 geldt voor de werknemer werkzaam in volcontinudienst respectievelijk 5-ploegendienst, dat de pauze gedurende de werktijd wordt genoten op het moment dat de werkzaamheden dit toelaten.

### Artikel 21 Arbeidsduurverkorting (adv)

1. Iedere voltijdwerknemer in dagdienstrooster heeft recht op 11 adv-dagen.

2. De werkgever kan in overleg met de Ondernemingsraad jaarlijks 4 collectieve adv-dagen inroosteren. Dit gebeurt in de regel vóór de aanvang van het kalenderjaar. Deze adv-dagen vervallen indien deze bij verhindering wegens geoorloofd verzuim of arbeidsongeschiktheid niet worden genoten. Een werknemer die wegens bijzondere bedrijfsomstandigheden wordt verzocht om op een ingeroosterde collectieve adv-dag te werken krijgt een vervangende adv-dag toegewezen of krijgt deze dag uitbetaald, zonder overwerktoeslag.

3. Adv-dagen dienen in principe ieder kwartaal te worden opgenomen. Indien bijzondere bedrijfsomstandigheden de opname van adv-dagen beletten, bestaat de mogelijkheid deze dagen op een ander tijdstip op te nemen. Dit gebeurt in nauw overleg tussen leidinggevende en betrokkene.

4. Adv-dagen die niet voor het einde van het kalenderjaar zijn opgenomen, vervallen.

## Artikel 22 Opkomstdagen

1. De werkgever roostert jaarlijks maximaal 4 opkomstdagen voor werknemers in de 5-ploegendienst in.

2. Opkomstdagen worden gebruikt voor instructie, training en opleiding.

3. Opkomstdagen worden gepland van januari t/m mei en van september t/m december. De werkgever roostert de opkomstdagen in:
   a. vóór 1 december voor de opkomstdagen in de periode januari tot en met mei;
   b. vóór 1 augustus voor de opkomstdagen in de periode van september tot en met december;

   zodat er rekening gehouden kan worden met de vakantieplanning in de afdeling.

4. Bij de inroostering van de opkomstdagen worden de volgende regels in acht genomen:

   a. Een opkomstdag wordt als hele dienst van 8 uur ingepland als de dag ingeroosterd is op een vrije dag. Deze dag kan wel verdeeld worden in verschillende trainingsonderwerpen;

   b. De opkomstdag kan als halve dienst van 4 uur ingepland worden (=0,5 opkomstdag) als deze voorafgaat aan een middagdienst en op de locatie van de werkgever in Moerdijk wordt verzorgd. Er kunnen maximaal 4 halve diensten worden ingeroosterd per jaar;

   c. Er kunnen geen opkomstdagen worden ingeroosterd op zaterdagen, zon- en feestdagen.

5. Bij geoorloofd verzuim op een geplande opkomstdag vervalt deze opkomstdag. Indien noodzakelijk dient de training te worden ingehaald op een andere datum. Deze datum zal in overleg met de betrokkene worden vastgesteld. Voor deze ‘inhaaltraining’ kunnen overuren worden geschreven indien de uren buiten het normale dienstrooster vallen.

6. Niet ingeroosterde opkomstdagen vervallen aan het einde van het jaar.

7. Voor werknemers, die geen volledig kalenderjaar in dienst zijn wordt het aantal opkomstdagen naar rato berekend. De opkomstdagen worden op hele dagen afgerond.

## Artikel 23 Overwerk en consignatie

1. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidsduur volgens het geldende dienstrooster, zoals genoemd in artikel 18, wordt overschreden, is er sprake van overwerk.

2. Een incidentele overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder wordt geacht deel uit te maken van de werkweek.

3. Overwerk moet door de leidinggevende worden gefiatteerd.

4. Indien noodzakelijk overwerk leidt tot onoverkomelijke vervoersproblemen zal de werkgever voor een passende oplossing zorgen.

## Artikel 24 Meeruren deeltijders (dit artikel is vervallen per 1 april 2025)

## Artikel 25 Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen wordt in deze cao verstaan:
   a. Nieuwjaarsdag (en de middagdienst op 31 december)
   b. Goede Vrijdag
   c. De beide Paasdagen
   d. Hemelvaartsdag
   e. De beide Pinksterdagen
   f. De beide Kerstdagen
   g. De door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag.
   h. In lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale Bevrijdingsdag.

2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze cao worden de zon- en feestdagen geacht een tijdvak van 24 aaneengesloten uren te omvatten. In afwijking hiervan geldt uitsluitend en alleen voor de middagdienst op 31 december, dat deze dienst met een tijdvak van maximaal 8 uur gelijk wordt behandeld als een dienst op een Feestdag.

3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in ploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster. Indien de bedrijfsomstandigheden het toelaten zal ook aan werknemers in ploegendienst die volgens rooster arbeid op feestdagen moeten verrichten, vrijaf worden gegeven.

4. Basell respecteert dat werknemers van alle erkende geloofsovertuigingen de mogelijkheid moeten hebben om voor hun relevante feestdagen te vieren. De werkgever zal een verzoek van de werknemer om een vakantie- en/of adv-dag op te nemen voor de viering van een voor hem belangrijke godsdienstige feestdag, in principe honoreren.

   Dit zal anders zijn wanneer kan worden verwacht dat door de afwezigheid van de werknemer de bedrijfsbelangen van de werkgever ernstig worden geschaad. Om dit zo veel mogelijk te voorkomen dient de werknemer tijdig van tevoren zijn verzoek aan de werkgever te doen.

## Artikel 26 Bijzonder verlof

1. Met inachtneming van het bepaalde in artikel 1 (geoorloofd verzuim) kan in de navolgende gevallen de werknemer doorbetaald afwezig zijn, mits de werknemer zo mogelijk ten minste één dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim, kennisgeeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont.

a. Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie bij overlijden van de partner, ouders of schoonouders of van een kind of pleegkind van de werknemer met een maximum van 5 dagen.

b. Gedurende twee dagen of diensten bij overlijden of begrafenis of crematie van één van zijn broers of zussen.

c. Gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis of crematie van een grootouder van de werknemer of van diens partner, kleinkind, schoonzoon, schoondochter, zwager en schoonzuster.

d. Gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer.

e. Gedurende twee dagen of diensten bij huwelijk van de werknemer, te weten de dag van het huwelijk en de daaropvolgende werkdag.

f. Gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster.

g. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 1 dag of dienst per jaar, wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een bij, of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden verkregen kunnen worden.

h. Gedurende één dag of dienst maximaal eenmaal per kalenderjaar bij verhuizing van de werknemer, indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren.

i. Gedurende één dag bij 25-, 40-, 50- en 60-jarige huwelijk van ouders, schoonouders of grootouders.

j. Gedurende één dag bij 12½-, 25- of 40-jarig huwelijk van een werknemer.

2. De Wet Arbeid en Zorg en Wet Invoering Extra Geboorteverlof worden gevolgd.

3. Bijzonder verlof om andere dan eerdergenoemde redenen dient aangevraagd te worden bij de directe leidinggevende en de afdeling Human Resources. Zij motiveren en beslissen gezamenlijk over het al dan niet toekennen van een eventueel bijzonder verlof.

## Artikel 27 Vakantierechten

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

2. De werknemer met een voltijd dienstverband heeft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van maandinkomen van:
   a. een wettelijk recht op vakantie van 20 dagen / 160 uur;
   b. een bovenwettelijk recht op vakantie van:

| Leeftijd | Totaal aantal vakantiedagen/-uren |
|---|---|
| Jonger dan 35 jaar | 5 dagen / 40 uur (basisvakantie) |
| 35 tot en 45 jaar | 6 dagen / 48 uur |
| 45 jaar en ouder | 7 dagen / 56 uur |

| | |
|---|---|
| 55 jaar en ouder | 8 dagen / 64 uur |

De werknemer met een voltijd dienstverband, structureel ingedeeld in een 2- of 5-ploegendienst c.q. -rooster, ontvangt jaarlijks 12 aanvullende vakantie-uren. Voor het overige geldt dat:

a. de deeltijd werknemer een pro-rato aantal krijgt toegekend;
b. deze aanvullende vakantie-uren jaarlijks, uiterlijk in februari worden toegevoegd aan het verlofsaldo;
c. deze aanvullende vakantie-uren vallen onder het reguliere verlofregime en zijn overdraagbaar volgens bestaande verlofregels.

3. De vakantierechten van deeltijdwerknemers worden naar verhouding berekend op basis van de in de individuele arbeidsovereenkomst vermelde uren.

4. De vakantierechten worden bepaald op grond van de leeftijd die de werknemer in de loop van het vakantiejaar bereikt.

5 De werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft een evenredige aanspraak op vakantierechten. Voor de berekening geldt het aantal volle weken dat de werknemer werkzaam zal zijn (is geweest).

## Artikel 28 Beperking opbouw vakantierechten

Indien over een tijdvak geen loon is verschuldigd, wordt over dit tijdvak geen recht op vakantie opgebouwd, tenzij één van de situaties zoals genoemd in artikel 7:635 BW zich voordoet (o.m. volledige arbeidsongeschiktheid buiten opzet van de werknemer, zwangerschaps- en bevallingsverlof).

## Artikel 29 Het opnemen van vakantiedagen

1. In overleg met de werkgever wordt de opname van vakantiedagen vastgesteld.

2. Iedere werknemer dient in overleg met de directe leidinggevende voor het begin van het kalenderjaar 15 dagen of –diensten in te roosteren, zodat iedere werknemer in ieder geval zijn vakantie kan boeken.

3. De werkgever kan in overleg met de Ondernemingsraad bepalen, dat de werknemer, behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor de resterende vakantiedagen vóór een bepaald tijdstip moet indienen.

4. Na de inroostering is enige flexibiliteit in samenspraak met de leidinggevende mogelijk. Hierdoor zou het mogelijk moeten zijn dat werknemers in de dagdienst drie aaneengesloten weken en werknemers in ploegendienst drie reeksen van diensten vakantie kunnen opnemen, mits het aantal vakantiedagen toereikend is en een veilige voortgang van activiteiten gewaarborgd blijft.

## Artikel 30 Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie

1. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt vanwege ziekte of ongeval buiten zijn opzet, tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of vakantiedag of dienst, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de controlerende instantie wordt geaccepteerd dan wel door een medische verklaring wordt gestaafd.

2. Indien de ziekte of ongeval buiten opzet van de werknemer zich voordoet tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of vakantiedag of dienst dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen.

3. Indien aanvankelijk vastgestelde vakantie niet als zodanig wordt gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe tijdstippen vaststellen waarop deze dagen alsnog zullen worden opgenomen.

## Artikel 31 Vakantietegoeden

1. Niet opgenomen vakantierechten vervallen vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin zij zijn verkregen. De werknemer kan, voor zover mogelijk deze niet opgenomen vakantierechten laten overhevelen naar de verlofregeling als bedoeld in artikel 54.

2. Bovenwettelijke vakantierechten kunnen worden omgezet in een vergoeding. Een en ander mede met inachtneming van artikel 32 en 39.

3. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen. Deze vakantierechten mogen slechts met toestemming van de werkgever onderdeel uitmaken van de opzeggingstermijn.

4. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet geheel heeft kunnen opnemen zal de resterende vakantie bij het einde van de dienstbetrekking worden uitbetaald.

5. Te veel genoten vakantie zal bij de beëindiging van de dienstbetrekking worden verrekend.

## Artikel 32 Kopen en verkopen vakantiedagen

1. De werknemer kan per kalenderjaar, indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten en met instemming van de werkgever, maximaal 10 vakantiedagen van 8 uur per dag bijkopen.

2. Bij deeltijdwerk, een dienstverband dat niet een volledig kalenderjaar omvat of ziekte van 2 maanden of langer, vindt een proportionele berekening plaats van het maximaal aantal dagen, waarbij zo nodig wordt afgerond op een hele dag.

3. Er kunnen uitsluitend hele dagen worden gekocht op elk tijdstip van het jaar.

4. Voor verlof dat de werknemer wenst te kopen, wordt vooraf in overleg de datum van opname vastgelegd. Niet gebruikte koopdagen worden aan het eind van het jaar terugbetaald aan de betreffende werknemer tegen hetzelfde percentage als waarvoor de dagen gekocht zijn.

5. Voor elke gekochte dag geldt een percentage van 0,5% van het jaarsalaris inclusief vakantiegeld op basis van een voltijd dienstverband, exclusief eventuele toeslagen. Verrekening vindt plaats in de maand dat het gekochte verlof is opgenomen.

6. Indien het saldo van niet opgenomen vakantiedagen op 31 december van enig jaar meer bedraagt dan 5 dagen, wordt het meerdere boven de 5 in mindering gebracht op de dagen, die de werknemer in het daaropvolgende jaar kan kopen.

7. Bovenwettelijke verlofrechten, die door de werknemer zijn verworven en waarvan vaststaat dat zij niet door de werkgever in het rooster van de werknemer zullen worden ingezet, kunnen tot maximaal 10 vakantiedagen van 8 uur per dag, door de werknemer aan de werkgever in verkoop worden aangeboden.

8. Er kunnen uitsluitend hele dagen worden verkocht op elk tijdstip van het jaar.

9. Per te verkopen vakantiedag geldt een tarief van 0,5% van het basis jaarsalaris inclusief vakantiegeld op basis van een voltijd dienstverband, exclusief eventuele toeslagen. Verrekening vindt plaats met de eerstvolgende salarisbetaling na de aanvraag van verkoopdagen.

## Hoofdstuk 5 Inkomen

### Artikel 33 Functie-indeling en salarisgroepen

1. De functies van de werknemers zijn op basis van vereiste vak- en bedrijfskennis en verantwoordelijkheden volgens de ORBA-methode van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. Met de ondernemingsraad is een beroepsprocedure overeengekomen voor werknemers die zich niet kunnen verenigen met de indeling van zijn/haar functie.

2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. Elke salarisschaal bestaat uit een minimumsalaris en een maximumsalaris.

3. Het individuele salaris wordt door de werkgever per werknemer vastgesteld op basis van de functie en salarisschalen, zoals deze zijn opgenomen in bijlage 1 en 2 van deze cao en voor zover van toepassing de binnen de onderneming van werkgever geldende progressieregeling, dat wil zeggen op grond van de skills zoals bedoeld in deze progressieregeling.

4. De salarisschalen met de bruto maandsalarissen gelden bij een normale arbeidsduur, zoals genoemd in artikel 18 van deze cao. In bijlage 2 zijn de salarisschalen af te lezen.

5. Indien een werknemer aantoonbaar nog niet voldoet aan de functievereisten kan met hem een individuele aanloopschaal worden overeengekomen. Deze aanloop schaal ligt een schaal onder de bij de functiegroep behorende salarisschaal. Een werknemer verblijft maximaal 2 jaar in een aanloopschaal, voordat hij wordt ingedeeld in de bij de functiegroep behorende schaal.

### Artikel 34 Beoordelingssystematiek

1. De werknemer die het maximum van zijn salarisschaal nog niet heeft bereikt komt jaarlijks met ingang van 1 april in aanmerking voor salarisverhoging. Een en ander dusdanig totdat het maximum van de schaal is bereikt. Deze verhoging is afhankelijk van de jaarlijkse beoordeling en de (resterende) ruimte in de salarisschaal.

   In afwijking van bovenstaande en uitsluitend voor de werknemer ingedeeld in de salarisschalen A en B, tussen de 6 en 30 maanden in dienst en die het maximum van zijn schaal nog niet heeft bereikt, geldt dat hij naast de verhoging per 1 april tot twee keer toe in aanmerking kan komen voor een extra halfjaarlijkse verhoging op 1 oktober van het betreffende jaar, mits hij een (tussentijdse) beoordeling heeft van minimaal voldoende of hoger. Een en ander dusdanig totdat hij het maximum van zijn schaal bereikt. De betreffende verhoging is de procentuele normverhoging behorend bij de categorie “goed” van de betreffende schaal.

2. Op basis van de beoordeling en een daaraan gekoppeld percentage van het maximum van de betreffende schaal, wordt de hoogte van de individuele salarisverhoging van werknemers bepaald. In bijlage 2 zijn de individuele normverhogingen vastgelegd.

3. De werkgever is verantwoordelijk voor een tijdige beoordeling van de werknemer.

4. De werknemer die op of na 1 oktober in het betreffende beoordelingsjaar in dienst is getreden, komt niet in aanmerking voor prestatieranking en krijgt voor dat jaar geen individuele verhoging.

## Artikel 35 Promotiebeleid

1. De werknemer die definitief wordt geplaatst in een hogere functiegroep ingedeelde functie, wordt in de daarmee overeenkomende salarisschaal ingedeeld.

2. De werknemer, die als gevolg van promotie naar een hoger ingeschaalde functie wordt ingeschaald in de betreffende hogere schaal, ontvangt in beginsel een verhoging van zijn basis maandsalaris van 5%, echter zijn basismaandsalaris zal nimmer hoger zijn dan het maximumschaalsalaris.

3. De werknemer die door de werkgever wordt overgeplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de daarmee overeenkomende salarisschaal ingedeeld. Het individuele salaris blijft ongewijzigd, tenzij sprake is van een omstandigheid als bedoeld in artikel 33 lid 5 sublid b-iii.

## Artikel 36 Vervangingstoeslag

1. Een werknemer die tijdelijk, voor een aaneengesloten periode van langer dan drie weken, wordt belast met de waarneming van een hoger geclassificeerde functie, ontvangt hiervoor een vergoeding tenzij de waarneming van de hogere functie deel uitmaakt van de functie van de werknemer dan wel de hogere functie wordt waargenomen als voorbereiding op een definitieve plaatsing in die of een vergelijkbare functie. In de laatste twee gevallen wordt geen vergoeding toegekend.

2. Onder waarneming wordt verstaan het officieel, volledig en naar behoren vervullen van een hoger geclassificeerde functie.

3. De vergoeding bedraagt 4% van het maandsalaris van de werknemer, plus een eventuele ploegendiensttoeslag, indien de waargenomen functie één salarisschaal hoger is ingedeeld. Indien de waargenomen functie twee of meer salarisschalen hoger is ingedeeld ontvangt de werknemer 8% van zijn maandsalaris, plus een eventuele ploegendiensttoeslag.

4. Voor gedeelten van maanden geldt een evenredige vergoeding per werkdag. De vergoeding gaat in op de eerste werkdag waarop vervangen wordt en eindigt op de laatste werkdag waarop vervangen is.

## Artikel 37 Business Bonusregeling

1. De werkgever heeft een bonusregeling ingesteld voor zijn werknemers. De uitbetaling is afhankelijk van vooraf gestelde Corporate en Business Unit doelstellingen, en is onafhankelijk van de persoonlijke performance.

2. De bonus bedraagt bij het behalen van de doelstellingen 5%. Bij uitstekende resultaten kan de bonus maximaal 10% van het jaarsalaris bedragen. Bij een prestatie onder de minimumnorm zal geen uitbetaling plaatsvinden.

3. De werknemer die niet volledig maar slechts een deel van de periode waarover de uitkering wordt berekend in dienst is van werkgever alsmede voor de werknemers waarvan op grond van de individuele arbeidsovereenkomst of nadere afspraken de bedongen arbeidsduur gedurende een deel van deze periode minder bedroeg dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer zal de uitkering pro rato krijgen uitgekeerd.

4. De werknemer waarmee de arbeidsovereenkomst op zijn initiatief is beëindigd, anders dan door pensioen, overlijden of langdurige arbeidsongeschiktheid is uitgesloten van de bonusregeling en ontvangt daarom over de betreffende periode geen uitkering.

**Artikel 38 Vakantie-uitkering**

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

2. De werknemer die gedurende het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, ontvangt met de betaling van het maandinkomen over de maand mei een bedrag aan vakantietoeslag van 8% van 12 maal het maandinkomen over de maand april.

3. De werknemer die niet gedurende het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest heeft recht op de in lid 2 genoemde vakantietoeslag naar evenredigheid.

4. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

5. Indien voor een werknemer gedurende het vakantietoeslagjaar een wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur dan wel in het dienstrooster/ploegentoeslag, dan zal bij de vaststelling van de vakantietoeslag hiermee rekening worden gehouden. Aan het eind van het jaar vindt eventuele verrekening plaats.

**Artikel 39 Afwijkende afspraken:**

In het kader van een à la carte-stelsel kan worden afgeweken van bepalingen in deze cao, in de zin dat loon op een andere wijze dan in geld kan worden genoten. Het loon in geld zal echter nimmer lager zijn dan het minimumbedrag, zoals bepaald in de Wet op het Minimumloon, de Vakantie-uitkering zoals is bepaald in artikel 38 cao althans Minimumvakantiebijslag (WML), het aantal wettelijke vakantiedagen dan wel andere door de Wet gestelde minimumrechten.
*Noot:*
*Indien en voor zover naar oordeel van de werkgever de Werkkostenregeling daarvoor ruimte biedt kan de werknemer in aanmerking komen om een deel van de overeengekomen beloning uit te ruilen voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen. Een en ander zulks conform de hierover binnen de onderneming van werkgever geldende regeling.*

## Hoofdstuk 6 Toeslagen, vergoedingen en compensaties in tijd

### Artikel 40 Toeslag voor werken in ploegendienst

1. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per maand voor de:
   a: Voor de werknemer die werkt volgens het rooster als bedoeld in artikel 18 lid1 sublid b., geldt uitsluitend voor de duur dat hij feitelijk in dit 2-ploegenrooster werkzaam is een ploegentoeslag van 21,5%.
   b: 5-ploegendienst 28,5% van het maandsalaris

2. De werknemer in 5-ploegendienst die volgens dienstrooster op een feestdag werkt, ontvangt over de maand waarin de feestdag valt, per op die feestdag gewerkt uur, een toeslag van 0,56% van het maandsalaris.

3. Voor de werknemer werkzaam in 5-ploegendienst of 2-ploegendienst (laboratorium) geldt voor werken op een feestdag, het volgende:

   a. de werknemer werkzaam in 5-ploegendienst verwerft over een volledig kalender 48 uren extra bovenwettelijk verlof.
   b. De werknemer werkzaam in 2-ploegendienst (laboratorium) verwerft over een volledig kalenderjaar 24 uren extra bovenwettelijk verlof.

4. De werknemer die slechts gedurende een gedeelte van de maand in ploegendienst heeft gewerkt, krijgt voor elke volledige dienst, waarin wel in ploegendienst is gewerkt, een evenredig deel van de onder lid 1 genoemde toeslag toegekend.

5. De werknemer die vanuit de dagdienst in een maand 11 of meer diensten in ploegendienst invalt, ontvangt over die maand de volledige ploegentoeslag.

6. De werknemer in ploegendienst die naar de dagdienst of naar een ploegendienstrooster met een lagere toeslag wordt overgeplaatst, verliest met ingang van de dag van overplaatsing zijn toeslagen als bedoeld in lid 1 en 4 en de extra dagen zoals bedoeld in lid 3, dan wel ontvangt vanaf dat moment de ploegentoeslag en eventuele extra vrije dagen van het nieuwe ploegendienstrooster.

7. De werkgever zal zich inspannen dat de werknemer werkzaam in dagdienst zoveel als mogelijk geen werkzaamheden hoeft te verrichten op een Feestdag. Indien dit werken op een Feestdag naar oordeel va werkgever noodzakelijk is, dan worden de uren die op deze dag zijn gewerkt als overuren aangemerkt, als bedoeld in artikel 43.

### Artikel 41 Afbouw ploegendiensttoeslag

1. Voor de werknemer die langer dan 3 maanden in ploegendienst heeft gewerkt en anders dan op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een ploegendienstrooster met een lagere toeslag, waardoor hij minder maandinkomen heeft, geldt – rekening houdend met de uitkeringen van de sociale verzekeringswetten en het bepaalde in artikel 51 – de afbouwregeling zoals hierna vermeld.

2. Het afbouwpercentage is gebaseerd op het nominale verschil in ploegentoeslag ten gevolge van deze overplaatsing:

a. Indien de werknemer 3 maanden of langer, doch korter dan 6 maanden in ploegendienst heeft gewerkt:

- 100% gedurende de lopende maand

b. Indien de werknemer 6 maanden of langer, doch korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:

- 100% gedurende de lopende maand en de daaropvolgende maand
- 50% gedurende 3 maanden

c. Indien de werknemer 3 jaar of langer, doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:

- 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
- 80% gedurende 2 maanden
- 60% gedurende 2 maanden
- 40% gedurende 2 maanden
- 20% gedurende 2 maanden

d. Indien de werknemer 5 jaar of langer in ploegendienst heeft gewerkt:

- 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende drie maanden
- 80% gedurende 4 maanden
- 60% gedurende 4 maanden
- 40% gedurende 3 maanden
- 20% gedurende 3 maanden

e. Indien de werknemer 5 jaar of langer in ploegendienst heeft gewerkt en bovendien 55 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing:

- 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende twee maanden
- 80% gedurende 6 maanden
- 60% gedurende 6 maanden
- 40% gedurende 6 maanden
- 20% gedurende 6 maanden.

## Artikel 42 Sprongtoeslag volcontinudienst en afwijkende werktijd laboratorium

1. De werknemer werkzaam in volcontinudienst respectievelijk 5 ploegendienst, die in opdracht van de werkgever wordt overgeplaatst naar een andere dienst dan zijn eigen dienst, zonder dat sprake is van overwerk als bedoeld in artikel 23 komt in aanmerking voor een sprongtoeslag, te weten:

   a) indien de rust tussen 2 diensten meer dan 8 uren bedraagt, per overgang een eenmalige toeslag van 1% van het maandsalaris;

   b) indien de rust tussen 2 diensten 8 uur of minder bedraagt, per overgang een eenmalige toeslag van 1,5% van het maandsalaris.
   Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende minimaal 7 diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.

2. De werknemer die werkt in 2-ploegenrooster als bedoeld in artikel 18 lid 1 sublid b, die in opdracht van de werkgever werkt op uren, die vallen buiten de tijdstippen van het voor hem

geldende dienstrooster zonder dat sprake is van overwerk als bedoeld in artikel 23, dat wil zeggen met een afwijking van minimaal een vol uur, komt in aanmerking voor een toeslag afwijkende werktijd laboratorium, te weten:

a) Voor afwijkende uren waarbij de afwijkende dienst wordt verricht binnen het tijdvak 06.00 uur en 23.00 uur geldt per dienst een eenmalige toeslag van € 25,00 bruto.

b) Indien de begintijd of eindtijd van de hier bedoelde afwijkende dienst met minimaal een vol uur valt in het tijdvak 23.00 uur en 06.00 uur, dan geldt in afwijking van het onder a) gestelde een toeslag van € 50,00 bruto.

## Artikel 43 Beloning van overwerk

1. Het inkomen voor gemaakte overuren bedraagt de volgende percentages van het maandsalaris:

   a. Uren op maandag tot en met vrijdag : 0,84%

   b. Uren op zaterdag, zondag en doordeweekse feestdagen : 1,12%

   c. Uren op feestdagen die op zaterdag en zondag vallen : 1,68%

   d. Uren op roostervrije dagen van werknemers in 5-ploegendienst:
      - op maandag tot en met vrijdag : 1,12%
      - op zaterdagen, zondagen en doordeweekse feestdagen : 1,68%
      - op feestdagen die op zaterdag en zondag vallen : 2,24%

   Het verrichten van arbeid op aan de eigen dienst voorafgaande of aansluitende en deze dienst overschrijdende uren wordt uitsluitend beloond volgens de percentages bedoeld onder de punten a, b en c van dit lid 1.

2. Indien na overleg met de werknemer wordt besloten tot een compensatie volgens de “tijd voor tijd” regeling, dan worden de bovengenoemde percentages verminderd met 0,56% per uur. Dit betekent dat het inkomen voor gemaakte overuren de volgende percentages van het maandsalaris bedragen:

   a. Uren op maandag t/m vrijdag : 0,28%

   b. Uren op zaterdagen, zondagen en doordeweekse feestdagen : 0,56%

   c. Uren op feestdagen die op zaterdag en zondag vallen : 1,12%

   d. Uren op roostervrije dagen van werknemers in 5-ploegendienst
      - Op maandag t/m vrijdag : 0,56%
      - Op zaterdagen, zondagen en doordeweekse feestdagen : 1,12%
      - Op feestdagen die op zaterdag en zondag vallen : 1,68%

   Het saldo van de compenserende tijd verkregen via dit lid dan wel via werken op feestdagen zoals bepaald in artikel 40 lid 3 mag aan het eind van het kalenderjaar waarin ze zijn verworven, tezamen nooit hoger zijn dan 80 uren. *Deze bepaling geldt niet vanaf 1 april 2024 tot en met 31 december 2026.*

Aan het eind van het betreffende kalenderjaar worden de uren boven het maximum van 80 uren door werkgever bij de loonbetaling van de maand januari direct volgend op het kalenderjaar uitbetaald. *Deze bepaling geldt niet vanaf 1 april 2024 tot en met 31 december 2026.*

3. Indien extra vervoer nodig is wordt deze vergoed volgens de op dat moment geldende tarieven en normen.

4. Een werknemer die aansluitend aan werktijd twee uur of langer zal overwerken heeft recht op een overwerkmaaltijd. Deze vergoeding bedraagt maximaal € 6,-.

## Artikel 44 Meeruren Toeslag Deeltijd werknemer (dit artikel is vervallen per 1 april 2025)

## Artikel 45 Consignatie

1. Onder consignatie wordt verstaan dat een werknemer zich volgens een rooster buiten zijn normale werktijden beschikbaar moet houden om door de werkgever voor werkzaamheden te kunnen worden opgeroepen.

2. Consignatie voor werknemers in de dagdienst
   a. De werknemer die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt voor een aaneengesloten tijdvak van 24 uur:
      - maandag tot en met vrijdag : 0,7% van het maandsalaris;
      - zaterdagen en zondagen : 2,0% van het maandsalaris;
      - feestdagen : 2,5% van het maandsalaris.

   b. Van een extra opkomst is sprake wanneer de werknemer extra (ongepland) opgeroepen wordt om werkzaamheden te verrichten binnen het bedrijf. Voor extra opkomst gelden de volgende vergoedingen:
      - maandag tot en met vrijdag : 0,7% van het maandsalaris;
      - zaterdagen en zondagen : 1,5% van het maandsalaris;
      - feestdagen : 2,0% van het maandsalaris.

   c. Wanneer een werknemer in op verzoek van de werkgever een extra reis naar het bedrijf dient te maken, worden de kosten vergoed volgens de op dat moment geldende tarieven en normen.

## Artikel 46 Zorgverzekering

1. Binnen de onderneming van werkgever bestaat voor de werknemer de mogelijkheid deel te nemen aan een collectieve zorgverzekering.

2. Werkgever zal uitsluitend aan de werknemer die zich aanvullend heeft verzekerd middels de door de werkgever aangeboden collectieve aanvullende zorgverzekering een vrijwillige bijdrage betaalbaar stellen ter grootte van € 60,00 bruto per maand.

## Artikel 47 Collectieve Ongevallen Verzekering

1. De werkgever heeft voor haar werknemers een collectieve ongevallenverzekering afgesloten. De verzekerde uitkeringen per persoon bedragen:

a. Twee keer het jaarsalaris in geval van overlijden tot een maximum van € 300.000,- bruto. De uitkering zal geschieden aan de partner van de verzekerde en bij zijn/haar ontstentenis aan de wettige erfgename van de verzekerde.

b. Vier keer het jaarsalaris in geval van blijvende invaliditeit tot een maximum van € 600.000,- bruto.

c. Als de polis tot uitkering komt, wordt de uitkering rechtstreeks aan de verzekerde zelf uitgekeerd. De voorwaarden zijn opgenomen in de ongevallenverzekeringspolis.

## Artikel 48 EHBO-vergoeding

1. De bezitter van een geldig EHBO-diploma, die buiten bedrijfstijd en op eigen kosten zijn opleiding heeft gevolgd, ontvangt eens per twee jaar achteraf een premie van € 300,- bruto.

2. De uitbetaling zal plaatsvinden bij de betaling van het maandsalaris in de maand januari volgend op de geldende periode, zoals bedoeld in lid 1. De werknemer dient hiervoor een kopie van het EHBO-diploma te versturen aan de afdeling Human Resources.

## Hoofdstuk 7 Werk en privé

### Artikel 49 Ouderschapsverlof en aanvullend geboorteverlof.

1. Indien de werknemer gebruik maakt van de wettelijke regeling inzake ouderschapsverlof (artikel 4:1 Wet arbeid en zorg), zullen zowel de werknemer als de werkgever ieder hun deel van de pensioenpremie blijven doorbetalen.

2. Indien de werknemer aanvullend geboorteverlof opneemt, dan zal werkgever de pensioenopbouw voor 100% voortzetten mits de werknemer zijn premie betaalt.

3. Indien en voor zover gewenst kan de werknemer de wettelijke uitkering als bedoeld in lid 1 en 2 aanvullen via uitruil van zijn bovenwettelijk verlofrechten. Dat wil zeggen voor betaald ouderschapsverlof tot maximaal 9 weken en voor aanvullend geboorteverlof tot maximaal 5 weken. Werknemer en werkgever zullen daarover onderling afspraken maken en deze schriftelijk vastleggen.

### Artikel 50 Zorgverlof

De werknemer kan, met inachtneming van het bepaalde in artikel 1 (Geoorloofd verzuim) een beroep doen op zorgverlof indien dit noodzakelijk is voor o.m. de verzorging bij ziekte van zijn partner, (inwonend) kind of eigen ouder.

## Hoofdstuk 8 Bepalingen bij arbeidsongeschiktheid

### Artikel 51 Bepalingen periode van eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. **Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
   Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

2. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
   Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

3. **Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
   Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

4. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
   Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 70% van het maandinkomen.

5. **Suppletie loondoorbetaling tweede periode van 52 weken.**
   Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW zal werkgever de wettelijke en aanvullende loondoorbetaling, zoals bedoeld in de leden 3 en 4, suppleren met 30% tot maximaal 100% van het maandinkomen, mits (ook) door werknemer volledig wordt voldaan aan alle eisen, doel en strekking van Wet en regelgeving, zoals onder andere vastgelegd in de Wet Verbetering Poortwachter, en alle ziekteverzuimregels respectievelijk verzuimbeleid zoals deze gelden binnen de onderneming van werkgever en onder meer vastgelegd in “Verzuim en re-integratiebeleid Basell Benelux”. Een en ander gericht op een snelle en actieve re-integratie van de werknemer in het arbeidsproces.

   Of de werknemer voldoet aan de voorwaarden gesteld aan de in dit lid bedoelde suppletie zal in eerste aanleg worden getoetst tijdens het evaluatiemoment na de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW en worden vastgelegd in het voorlopige re-integratieverslag. De (bedrijfs)arts en/of verzuimbegeleider adviseert ter zake. Een en ander onder behoud van het recht van werknemer om een second opinion aan te vragen.
   De formele afhandeling van de toetsing vindt plaats in het Sociaal Medisch Team (SMT), die in principe een bindend oordeel geeft. Het Sociaal Medisch Team zal gedurende de tweede wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW de re-integratieactiviteiten van werknemer blijven monitoren.

Indien en voor zover hiertoe aanleiding bestaat kan werkgever op advies van het Sociaal Medisch Team naast het vigerende sanctiebeleid de uitkering van de hier bedoelde suppletie stopzetten.

De in dit lid bedoelde suppletie van 30% zal ook worden uitbetaald aan de werknemer die naar oordeel van het Sociaal Medisch Team op het moment van toetsing geen benutbare mogelijkheden meer heeft.

**6. Arbeidsongeschikt en AOW-gerechtigde leeftijd**

a. Conform het bepaalde in artikel 7:629 lid 2 onderdeel b BW heeft de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en die (nog steeds) in dienst is van de werkgever, in afwijking van bovenstaande leden recht op loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid gedurende een periode van maximaal 13 weken. Gedurende deze periode zal het maandinkomen 100% worden doorbetaald.
b. Voor de arbeidsongeschikte werknemer die na de AOW-gerechtigde leeftijd een arbeidsovereenkomst aangaat en waarvan de arbeidsongeschiktheid een aanvang heeft genomen voordat de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt de periode van 13 weken vanaf die datum, met dien verstande dat de totale periode van loondoorbetaling en aanvulling niet meer dan 104 weken bedraagt.
Indien op grond van een algemene maatregel van bestuur de periode van 13 weken wordt aangepast, dan geldt die aangepaste periode.
c. Indien bij algemene maatregel van bestuur (AMvB) de periode van 13 weken wordt gewijzigd, geldt per ingangsdatum van de AMvB de gewijzigde periode.

**7.** De in de leden 1 tot en met 6 bedoelde loondoorbetaling, aanvullingen en of suppletie worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt.

## Artikel 52 Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en herplaatsing

Met inachtneming van de Wet verbetering Poortwachter zal werkgever zich inspannen om de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer binnen zijn onderneming te herplaatsen. Indien blijkt dat herplaatsing binnen de onderneming van werkgever onmogelijk is, is re-integratie buiten de onderneming van werkgever een optie. In dat geval zal er vooraf tussen werkgever en de vakbond(en) overleg plaatsvinden.

## Artikel 53 Sancties

De werkgever heeft het recht de in artikel 51 bedoelde:

- Loondoorbetaling en de 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/zij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft vertrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kan worden uitgevoerd;
  c. zijn/haar genezing heeft belemmerd of vertraagd;
  d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.
  e. Zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan redelijke voorschriften of maatregelen van werkgever of een door werkgever aangewezen deskundige;
  f. Zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan opstelling, evaluatie en bijstelling van een plan van aanpak.

- Loondoorbetaling en de aanvullingen op te schorten en de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften).

- Aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
  h. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever, met inachtneming van de wettelijke bepalingen, gevraagde second opinion van de uitvoeringsinstelling;
  i. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
  j. 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.

## Hoofdstuk 9 Overige voorzieningen

### Artikel 54 De verlofregeling

1. Minimum saldo:
   Voor de verlofrekening geldt in principe dat het minimum saldo nul is, daarom dat de werknemer geen negatief saldo mag hebben.
   Alleen als de werknemer een wettelijk recht heeft op onbetaald verlof, zoals zorgverlof, krijgt hij de mogelijkheid een negatief saldo van maximaal 160 uur op te bouwen. Het (negatieve) saldo wordt aangezuiverd met reguliere bijschrijvingen van verlof-uren.

2. Maximum saldo:
   Het maximum saldo op de verlofrekening bedraagt 1680 uur op 31 december van het lopende jaar. Voor parttime werknemers wordt het maximum saldo pro rata berekend.
   De werkgever stelt samen met de werknemer het aantal uren vast dat aan het einde van het jaar uitbetaald dient te worden, opdat het saldo op de verlofrekening niet boven de 1680 uren uitkomt.

3. Saldo en einde dienstverband:
   Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt het saldo op de verlofrekening herberekend op basis van de overeengekomen uitdienstdatum. Het saldo kan naar keuze van de werknemer en in overeenstemming met de werkgever opgenomen of uitbetaald worden. Mocht het saldo op de verlofrekening negatief zijn, dan zullen de openstaande uren worden verrekend met de laatste door de werkgever te verrichten betaling tegen het dan geldende basis uurloon.

### Artikel 55 Pensioenregeling

1. Er geldt een pensioenregeling, waaraan deelname in beginsel verplicht is voor de werknemers. In het pensioenreglement zijn de exacte voorwaarden van de pensioenregeling opgenomen.

2. De werknemer die niet wenst deel te nemen in de pensioenregeling, dient hiervoor toestemming te vragen aan de werkgever en een afstandsverklaring te ondertekenen.

### Artikel 56 Anw-hiaatverzekering

De werknemer kan via de werkgever een Anw-hiaatverzekering afsluiten. De werknemer dient zich hiertoe schriftelijk aan te melden bij de werkgever. De premie is voor rekening van de werknemer en wordt geheel ingehouden op het salaris.

### Artikel 57 Participatiewet

Voor de persoon als bedoeld in de participatiewet geldt binnen de onderneming een afwijkende bezoldiging. Werkgever zal voor de persoon zoals bedoeld in de participatiewet conform advies van de Stichting van de Arbeid een bezoldiging c.q. loonschaal hanteren van 100% tot 120% WML.

### Artikel 58 Rouwbegeleiding

De werknemer kan bij persoonlijke omstandigheden met sociaal emotionele ingrijpende gevolgen zich wenden tot zijn leidinggevende of HR. Indien en voor zover dit uitkomst biedt kan werkgever

tijdelijke individuele afspraken maken met werknemer, die gericht zijn op ondersteuning van de werknemer.

**Artikel 59 Tijdelijke RVU regelingen (dit artikel is vervallen per 1 januari 2026)**

a) De werknemers die werkzaam zijn in een functie, die op basis van de sectordefinitie aangemerkt is als zwaar beroep en die geboren is tussen 1 september 1954 en eind september 1961 heeft de mogelijkheid om op vrijwillige basis eerder te stoppen met werken. Een en ander conform de in bijlage 7-A cao opgenomen Tijdelijke RVU-regeling met definitie zwaar werk.

b) De cao-werknemer anders dan bedoeld onder lid a en die geboren is tussen 1 september 1954 en eind september 1961 heeft de mogelijkheid om op vrijwillige basis eerder te stoppen met werken. Een en ander conform de in bijlage 7-B cao opgenomen Tijdelijke RVU regeling.

c) Uitsluitend en alleen aan de hierboven bedoelde Tijdelijke RVU-regelingen kunnen rechten worden ontleend.

**Artikel 60 Generatiepactregeling voor de werknemers met zwaar werk**

De cao-werknemer die een vastgestelde zwaar-werkfuncties uitoefent kan op basis van vrijwilligheid gebruikmaken van de "Generatiepactregeling", zoals uitgewerkt en opgenomen in Bijlage 8. Uitsluitend en alleen aan de in Bijlage 8 opgenomen regeling kunnen rechten worden ontleend.

## Bijlage 1 Functielijst

**Functiegroep A**

Technician A
Junior Site Assistant

**Functiegroep B**

Technician B
Senior Site Assistant

**Functiegroep C**

Technician C
Trainingscoordinator

**Functiegroep D**

Technician D
Quality Analist
Local Planner I

**Functiegroep E**

Technician E
Quality Specialist
Local Planner II

**Functiegroep F**

Hoofd Proces Operator
Local Planner III
Werkvoorbereider
Quality Day Coördinator
Maintenance Scheduler
Maintenance Cost Controller

## Bijlage 2 Salarisschalen + Normverhoging

### *Salarisschalen per 1 april 2025 (incl. verhoging van 0,8%)*

| Algemene verhoging per 01/04/2025 | | | | | | 0,8% |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | A | B | C | D | E | F |
| Salarisschalen | | | | | | |
| Minimum | € 46.705 | € 53.711 | € 57.237 | € 60.101 | € 63.103 | € 70.038 |
| Maximum | € 57.083 | € 65.645 | € 69.958 | € 73.453 | € 77.125 | € 80.968 |

***Individuele salarissen worden eveneens verhoogd met 0,8% per 1 april 2025.***

### *Salarisschalen per 1 januari 2026 (incl. verhoging van 2%)*

| Algemene verhoging per 01/01/2026 | | | | | | 2% |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | A | B | C | D | E | F |
| Salarisschalen | | | | | | |
| Minimum | € 47.639 | € 54.785 | € 58.382 | € 61.303 | € 64.365 | € 71.439 |
| Maximum | € 58.225 | € 66.958 | € 71.357 | € 74.922 | € 78.668 | € 82.587 |

***Individuele salarissen worden eveneens verhoogd met 2% per 1 januari 2026.***

### *Salarisschalen per 1 juli 2026 (incl. verhoging van 2,7%)*

| Algemene verhoging per 01/07/2026 | | | | | | 2,7% |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | A | B | C | D | E | F |
| Salarisschalen | | | | | | |
| Minimum | € 48.925 | € 56.264 | € 59.958 | € 62.958 | € 66.103 | € 73.368 |
| Maximum | € 59.797 | € 68.766 | € 73.284 | € 76.945 | € 80.792 | € 84.817 |

***Individuele salarissen worden per 1 juli 2026 niet verhoogd.***

***Individuele normverhogingen als percentage van het maximum van de schaal***

| | A | B | C | D | E | F |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Uitstekend** | 3,5% | 3,4% | 3,3% | 3,2% | 3,1% | 3,0% |
| **Zeer goed** | 3,0% | 2,9% | 2,8% | 2,7% | 2,6% | 2,5% |
| **Goed** | 2,5% | 2,4% | 2,3% | 2,2% | 2,1% | 2,0% |
| **Voldoende** | 1,5% | 1,4% | 1,3% | 1,2% | 1,1% | 1,0% |
| **Onvoldoende** | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |

***Participatiewet:***
Voor de persoon als bedoeld in de Participatiewet geldt binnen de onderneming een afwijkende bezoldiging, zie artikel 57.

## Bijlage 3 Protocolafspraken

1. *Pensioen*

- De peildatum voor de berekening van de werknemersbijdrage is 1 januari.
- Indien een werknemer voor een langere periode met onbetaald verlof gaat en zijn werknemersdeel van de pensioenpremie betaalt, zal werkgever de werkgeverspremie betalen, waardoor pensioendoorbouw plaatsvindt.

2. *Cao à la carte*

Binnen de onderneming van werkgever geldt een keuzesysteem arbeidsvoorwaarden. Uitgangspunten voor het keuzesysteem zijn:

- aantrekkelijkheid voor de werknemer
- administratief niet al te ingewikkeld (beperkt aantal keuzemomenten)
- aansluiten bij de behoeftes van Basell Benelux B.V. te Moerdijk.

Als doelen zijn aangemerkt:

- sparen voor extra pensioen (indien de pensioenregeling dat toelaat)
- kopen van verlof zulks conform artikel 32 cao.
- via Fiscfree, fiscaal vriendelijk sporten, een computer, telefoon of fiets aanschaffen
- zorgverlof
- ouderschapsverlof
- loopbaanadvies
- fiscale verrekening Vakbondscontributie zoals bedoeld in artikel 8 lid 2 cao.

3. *Persoonlijk budget voor keuzesysteem*

- De premiespaarregeling is met ingang van 1 april 2003 afgeschaft. Ter vervanging van de premiespaarregeling zal een persoonlijk budget worden toegekend aan alle werknemers van € 550,00 bruto per kalenderjaar.

- Het persoonlijk budget maakt geen deel uit van het (vaste) salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantie-uitkering/Business Bonusregeling of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag. De opbouw van het persoonlijk budget loopt analoog aan het kalenderjaar.

- Het budget kan worden aangewend voor de doelen van het keuzesysteem. Voor zover het persoonlijk budget dit toelaat heeft de werknemer de mogelijkheid tot maximaal driemaal per kalenderjaar een keuze te maken over de besteding van zijn budget. De eventuele keuzes dienen schriftelijk aan de werkgever bekend gemaakt te worden voor 1 maart, 1 juni en of 1 oktober. Daarnaast heeft de werknemer voor zover zijn persoonlijk budget dit toelaat de mogelijkheid het budget aan te wenden ten behoeve van zorgverlof.

- De werknemer die in het kader van zijn persoonlijke ontwikkeling een studie wenst te gaan volgen, kan hiervoor gebruikmaken van zijn Persoonlijk budget. Daarbij geldt dat het maximale bedrag bij aanvang van de studie overeenkomt met 5 maal het jaarlijkse budget als bedoeld in lid 1, te weten maximaal 5*€ 550,00 bruto. Als de werknemer van deze mogelijkheid gebruikmaakt, dan heeft hij gedurende de periode overeenkomst met de hoogte van dit voorschot van maximaal 5 jaren geen recht op uitkering van zijn persoonlijk budget.
  Als de arbeidsovereenkomst met de werknemer binnen dit tijdvak van maximaal 5 jaren eindigt, dan zal dit voorschot naar evenredigheid over de duur van dit voorschot

en einde arbeidsovereenkomst, door werknemer worden terugbetaald.
De werkgever en werknemer sluiten voorafgaand aan de uitbetaling van dit voorschot een studieovereenkomst (maatwerk).

- Indien de werknemer geen keuze maakt zal na afloop van het kalenderjaar het budget betaalbaar worden gesteld om bij de loonbetaling van de maand februari volgend na het betreffende kalenderjaar bruto te worden uitbetaald.

## Bijlage 4 Faciliteiten t.b.v. vakverenigingswerk in de onderneming

I. **Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij Basell Benelux:**

### Artikel 1

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het brutoloon; dat wil zeggen het persoonlijk budget, ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal indien en voor zover het persoonlijk budget toereikend is, dit verzoek inwilligen in ruil voor een onkostenvergoeding gelijk aan de op de voormelde bruto looncomponent ingehouden bedrag, zoals nader bepaald in dit reglement.

### Artikel 2

1. De werknemer dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient hij het "Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie'' volledig in te vullen en te ondertekenen.

2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie, dient de werknemer uiterlijk voor 15 januari volgend na het betreffende kalenderjaar het in lid 3 genoemde declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij wordt een door zijn vakbond en op zijn naam gesteld jaaroverzicht van betaalde contributie over het betreffende jaar bijgevoegd. Overschrijding van genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.

3. De in lid 1 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke Wet- en regelgeving.

4. Indien door de werknemer is voldaan aan het gestelde in lid 2 en indien en voor zover het persoonlijk budget toereikend is wordt de vergoeding zoals bedoeld in artikel 1 door de werkgever aan de werknemer betaald tezamen met de betaling van het restant van het persoonlijk budget (in de regel bij de loonbetaling van de maand februari volgend na het jaar van declaratie).

### Artikel 3

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

### Artikel 4

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

**DECLARATIEFORMULIER VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE**

Door de werknemer uiterlijk voor 15 januari volgend op het betreffende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever
Ondergetekende, ..... (naam werknemer)
BSN-nummer: .....

a. is ter zake van zijn arbeidsovereenkomst bij Basell Benelux B.V. lid van ..... (naam werknemersorganisatie) en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;
b. b. verklaart akkoord te gaan met het gestelde in het Reglement Vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij Basell Benelux B.V.;
c. verklaart dat de kosten voor het betreffende kalenderjaar die krachtens dit reglement voor vergoeding in aanmerking komen als volgt bedragen:
kosten voor lidmaatschap van de onder a. genoemde werknemersorganisatie in betreffende kalenderjaar): ..... euro;
d. verklaart afstand te doen van een deel van zijn brutoloon; dat wil zeggen van zijn persoonlijk budget met een geldswaarde ter grootte van het hierboven onder c. aangegeven bedrag;
e. verklaart zich bewust te zijn van het feit dat door vergoeding van de kosten een tijdige declaratie bij zijn werkgever nodig is (uiterlijk voor 15 januari volgend na het betreffende kalenderjaar);
f. verklaart zich er van bewust te zijn dat het afzien van een deel van het salaris gevolgen kan hebben voor het brutoloon sociale verzekeringen en arbeidsvoorwaardelijke berekeningsgrondslagen;
g. verklaart zich bewust te zijn dat hij zulks conform artikel 4 van het reglement hij bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een eventuele naheffing bij de werkgever voor rekening van hem komt en dat werkgever hier geen aansprakelijkheid aanvaardt;
h. als bijlage bij dit formulier het door zijn vakbond op zijn naam verstrekte jaaroverzicht overlegt als bedoeld in artikel 2, lid 2 van het reglement.

Datum: .....
Handtekening: .....

## II. Bestuur van de bedrijfsafdeling:

*Samenstelling bestuur van de bedrijfsafdeling:*

De vakverenigingen delen Basell Benelux B.V. schriftelijk mede welke van haar leden uit het personeel deel uitmaken van de besturen van de bedrijfsafdelingen en houden Basell Benelux B.V. op de hoogte van de mutaties van in het bestuur van de Bedrijfsafdeling.

*Bescherming van bestuursleden van de Bedrijfsafdeling:*

Basell Benelux B.V. zal ervoor zorgdragen dat de positie bij de onderneming van de bestuursleden van de bedrijfsafdelingen uitsluitend zal worden beïnvloed door de naleving van de rechten en verplichtingen onder hun arbeidsovereenkomst en derhalve niet door hun optreden als bestuurslid van de bedrijfsafdeling.

*Vergaderruimte:*

Basell Benelux B.V. stelt vergaderruimte beschikbaar:

- ten behoeve van vergaderingen van het bestuur van de bedrijfsafdeling. Mits deze ruimte tijdig is aangevraagd;
- ten behoeve van ledenvergaderingen voor zover er een voldoende grote ruimte aanwezig is en deze tijdig is aangevraagd;
- indien nodig voor overleg tussen individuele leden en bestuursleden van de bedrijfsafdeling.

*Vergadertijd:*

In de regel zullen activiteiten in het kader van het vakverenigingswerk in de eigen tijd plaats vinden. In de navolgende gevallen kan, mits het werk het toelaat en tijdig aangevraagd, van deze regel worden afgeweken:

- ten aanzien van vergaderingen van het bestuur bedrijfsafdeling en incidentele, individuele contacten met overige bestuursleden of leden van de ondernemingsraad;
- ten aanzien van contact tussen bestuursleden van de bedrijfsafdeling en de bezoldigde vakbondsbestuurder;
- ten aanzien van contact tussen bestuursleden van de bedrijfsafdeling met individuele leden welke kwestie hebben in het kader van hun vakbondslidmaatschap.

*Onderhandelingsdelegatie:*

Vakbondskaderleden die deel uit maken van de onderhandelingsdelegatie zullen voor hun werk in de onderhandelingsdelegatie gelijk worden behandeld aan de faciliteiten welke gelden voor OR-commissies en vergaderingen.

*Publicatieborden en intranet:*

Het bestuur van de bedrijfsafdeling voor het doen van huishoudelijke mededelingen, cao-publicaties, aankondiging van vakbondsbijeenkomsten e.d. gebruik maken van de publicatieborden en het intranet van Basell Benelux B.V. Hierbij worden de geldende richtlijnen betreft email en internetgebruik in acht genomen.

*Reproduceerapparatuur:*

Het bestuur van de bedrijfsafdeling kan binnen redelijke grenzen gebruik maken van de reproduceerapparatuur van Basell Benelux B.V.

## Bijlage 5 Bestaande Procedures

De onderstaande procedures zijn voor medewerkers beschikbaar op het bedrijfsintranet: Tussentijdse wijzigingen van of in onderstaande procedures worden door werkgever gemeld aan het bestuur van de bedrijfsafdeling zoals beschreven in Bijlage 4. II.

4.2.101 Training
4.2.100 Introductie Nieuwe Medewerkers
4.2.14 Beroepsprocedure FUWA ORBA
4.2.20 Beroepsprocedure Beoordelingssystematiek
4.2.15 Disciplinaire Maatregelen
4.2.16 Ongewenst Gedrag
4.2.17 Rookbeleid
4.2.18 Studiekostenregeling
4.2.19 Identificatieplicht
4.2.11 Progressieregeling voor Shift Personeel
4.2.13 Woon-werkverkeerregeling
4.4.55 Alcohol, Drugs en Medicijnen Beleid

## Bijlage 6 Protocollaire afspraken gedurende looptijd van de cao

1. **WGA-gedifferentieerde premie:**
   Werkgever zal voor de looptijd van de cao, de premielast voor de WGA-gedifferentieerde premie volledig dragen.

2. **Participatiewet:**
   Werkgever heeft vakbonden geïnformeerd over de inspanningen om aan doelgroepen zoals bedoeld in de participatiewet, een werkervaringsplaats aan te bieden. Werkgever zal zich blijven inspannen om te kunnen voldoen aan de participatiewet en zal vakbonden over de voortgang blijven informeren.

3. **Avondeten regeling**
   Partijen zijn gezamenlijk tot de conclusie gekomen dat de huidige praktijk met betrekking tot het avondeten niet langer wenselijk is. Werkgever zal in overleg treden met een aantal werknemers om te komen tot een aangepaste regeling.

4. **RVU – regeling**
   De "Tijdelijke RVU regelingen" als bedoeld in artikel 59 en de bijlagen 7 A en B vervallen op 31 december 2025. Partijen zullen zich inspannen om een regeling te ontwikkelen die zoveel mogelijk aansluit bij de huidige regeling "zwaar werk" en die voldoet aan de geldende fiscale wet- en regelgeving en geen RVU-boete met zich meebrengt. Deze regeling zal de huidige "Tijdelijke RVU-regeling met definitie zwaar werk" vervangen.
   Voor de "Tijdelijke RVU-regeling met definitie zwaar werk" werd bepaald wat onder 'zwaar beroep' valt op basis van de chemie sectoranalyse uit 2021. Deze sectorale afbakening geldt echter niet meer vanaf 1 januari 2026. Bij werkgever werden onder deze definitie de werknemers verstaan die onder de werkingssfeer van de cao vallen en die, conform de overige voorwaarden van de "Tijdelijke RVU-regeling met definitie zwaar werk", werkzaam zijn in de 5-ploegendienst of in een aangepast 2-ploegenrooster.

   In oktober 2024 hebben kabinet, vakbonden en werkgevers een RVU-akkoord gesloten. Daarin is afgesproken dat de fiscale vrijstelling voor de RVU per 1 januari 2026 blijft bestaan, onder voorbehoud dat de overheid de regeling na evaluatie kan wijzigen. Tegelijkertijd is afgesproken dat iedere nieuwe RVU-regeling altijd een onderbouwde en objectieve afbakening van de doelgroep moet bevatten. Deze afbakening moet zich richten op belastende functies en werkzaamheden, en gebaseerd zijn op objectieve criteria.
   Dit houdt in dat er per 1 januari 2026 een nieuwe regeling moet zijn vastgesteld voor uitsluitend werknemers die gevalideerd door TNO werkzaam zijn in een functie die voldoet aan de nieuwe criteria "zwaar werk". In die regeling moet dus de doelgroep 'zwaar werk' hernieuwd opnieuw worden gedefinieerd. Naar verwachting is dit, op basis van een sectoraal nog vast te stellen werkwijze, in de praktijk pas haalbaar in het eerste kwartaal van 2026. Dan kan dit op ondernemingsniveau tussen Werkgever en de Vakbonden worden vastgesteld en door TNO worden gevalideerd.

   Werkgever heeft aangegeven dat in de eerste helft van het kalenderjaar 2026 er geen potentiële werknemers zijn, die gebruik zouden kunnen maken van een nieuwe (tijdelijke) RVU-regeling. Om te voorkomen dat werknemers die in 2026 op basis van de nog vast te stellen nieuwe doelgroep 'zwaar werk' gebruik willen maken van de regeling, buiten de boot zouden vallen, zullen werkgever en vakbonden in het eerste kwartaal 2026 in overlegtreden. Daarbij wordt de nieuwe doelgroep onderbouwd met objectieve criteria, zoals werkverzwarende elementen. Deze onderbouwing is noodzakelijk om bij TNO een verzoek in te dienen voor de validatie van de definitie en de onderbouwing.
   Zodra Werkgever en de vakbonden overeenstemming hebben bereikt én TNO de definitie heeft gevalideerd, gaat deze nieuwe definitie van zwaar werk officieel gelden.

De looptijd is tot en met 31 december 2027, vanwege  het voornemen vanuit de overheid om de regeling te her-evalueren.

## Bijlage 7 Tijdelijke RVU-regelingen (vervallen per 1 januari 2026)

### *A. TIJDELIJKE RVU REGELING "ZWARE BEROEPEN"*

(deze regeling is van rechtswege geëindigd op 31 december 2025, nieuwe deelname aan deze regeling is niet meer mogelijk)

**DE ONDERGETEKENDEN HIERNA PARTIJEN:**

1. Basell Benelux B.V. , vestiging Moerdijk , hierna te noemen werkgever, statutair gevestigd aan het Delftseplein 27E, te 3013 AA Rotterdam;

en

2. Vakorganisatie FNV, statutair gevestigd te Utrecht aan het adres Hertogswetering 159;

   Vakorganisatie CNV, statutair gevestigd te Utrecht aan het adres Tiberdreef 4;

**NEMEN HET VOLGENDE IN AANMERKING:**

- De werkgever wil graag komen tot een ouderenregeling voor werknemers die moeite hebben om op een "gezonde" wijze de eindstreep te halen. Waarbij de eindstreep in afgelopen jaren is verschoven door het verschuiven van de AOW leeftijd. Daarbij gaat het om werknemers die om fysieke redenen (zwaarte nachtdiensten, jarenlang fysiek werk) niet kunnen doorwerken tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd;
- In het Pensioenakkoord van 5 juni 2019 zijn o.a. afspraken gemaakt om eerder te kunnen stoppen met werken;
- De "Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen" (hierna te noemen: "de wet") strekt tot uitwerking van deze afspraken;
- De wet biedt de mogelijkheid tot tijdelijke facilitering van uittredingsmogelijkheden door een werkgever met een daaraan verbonden tijdelijke versoepeling van de pseudo eindheffing Regeling Vervroegde Uittreding (hierna te noemen: "RVU");
- Partijen hebben nadere afspraken gemaakt over de inhoud van de regeling en leggen deze afspraken hierbij vast.

**Artikel 1 - Definities**

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in de cao van Lyondell Chemie Nederland B.V.. Verder wordt ter verduidelijking en/of in afwijking van en in aanvulling op die definities verstaan onder:

1. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd, zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.
2. Werknemer: de werknemer die gebruikt maakt van de RVU-regeling.
3. Werkgever: de werkgever, die een vaststellingsovereenkomst aangaat of is aangegaan zoals bedoeld in lid 7 van dit artikel.
4. RVU Uitkering: het maximale drempelbedrag vrijgesteld van RVU-boete dat werknemer zal ontvangen en werknemer en werkgever vastleggen in de vaststellingsovereenkomst. Jaarlijkse indexatie zal in dit bedrag worden meegenomen.
5. Uitkeringsgerechtigde: degene die op grond van de RVU regeling en gemaakte afspraken, recht heeft op een RVU uitkering.
6. Uittredingsdatum: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn werkgever feitelijk middels de vaststellingsovereenkomst eindigt.

7. Vaststellingsovereenkomst: overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eindigt (onder andere de uittredingsdatum en het uitkeringsbedrag).

**Artikel 2 - Recht op uitkering/deelname regeling**

1. Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die:
   a. in de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025 op uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal 1 maand voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt; en
   b. direct voorafgaand aan de uittredingsdatum tenminste 10 jaar in een dienstbetrekking bij werkgever werkzaam is geweest; en
   c. 1. werkt in ploegendienst met nachtdienst; of
      2. fysiek / fysisch zwaar werk verricht conform het kader normfuncties chemie met ≥ 15 ORBA-punten voor Werk gerelateerde Bezwaren; of
      3. fysiek / fysisch zwaar werk verricht met < 15 ORBA-punten voor Werk gerelateerde Bezwaren in combinatie met 2-ploegen- of consignatiedienst die naar het oordeel van de cao-partijen leiden tot problemen op hogere leeftijd; en
   d. tenminste 20 jaar een van de functies genoemd onder c heeft uitgeoefend; en
   e. in het kader van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst werknemer geen beroep doet op een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW).

   *Toelichting bij onderdeel c: zie in de bijlage het kader normfuncties zwaar werk in de chemie en de procedure normering zwaar werk bij van de normfuncties afwijkende functies in de chemie, zoals opgenomen in de sectoranalyse, die een onlosmakelijk onderdeel zijn van de zwaar werk definitie sector chemie.*

2. Geen recht op een uitkering heeft de werknemer die recht heeft op een WGA en/of een IVA-uitkering en daarnaast geen loon uit arbeid ontvangt.
3. Deze regeling treedt in werking 1 januari 2022 en eindigt van rechtswege op 31 december 2025 zonder dat opzegging is vereist. Indien naar het oordeel van elke partij zich bijzondere omstandigheden voordoen die aan het begin van de contractperiode niet konden worden voorzien, dan kan elke partij deze regeling schriftelijk tussentijds opzeggen met een opzegtermijn van 1 maand.
4. Deelname aan de RVU regeling is vrijwillig. De werknemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij wil deelnemen aan de RVU regeling met een minimum van 6 maanden, tenzij de wettelijke periode korter is, en een maximum van 36 maanden.
5. De werkgever vindt het van belang dat de werknemer die deelneemt aan de RVU regeling zich bewust is van de financiële gevolgen daarvan. De werkgever adviseert de werknemer zich, voorafgaand aan de deelname, goed te laten voorlichten over de financiële gevolgen van deelname aan de regeling middels een financieel planningsgesprek met een deskundige / financiële planner.

**Artikel 3. - Duur, hoogte en uitbetaling uitkering**

1. Aan de uitkeringsgerechtigde wordt een maandelijkse uitkering in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de uittredingsdatum. De uitkering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend.
2. Het toekennen van de RVU uitkering in de zin van deze regeling kan niet met terugwerkende kracht.
3. De hoogte van de totale uitkering is afhankelijk van het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en wordt op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst vastgesteld en vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst. Een kopie van de vaststellingsovereenkomst wordt in het personeelsdossier van de uitkeringsgerechtigde bewaard.
4. De maandelijkse bruto uitkering bedraagt het totaal bedrag zoals bedoeld in lid 3 gedeeld door het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en de AOW-gerechtigde leeftijd, maar

kan nooit meer bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag. De maandelijkse bruto uitkering is gelijk aan het op het moment van uitkeren geldende bedrag genoemd in artikel 32ba lid 7 van de Wet op de loonbelasting 1964.

5. De uitkering wordt maandelijks door de werkgever aan de uitkeringsgerechtigde betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, zoals de loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen) en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet (laag tarief, 2022: 5,45%)
6. De uitkeringsgerechtigde ontvangt maandelijks een (digitale) specificatie van de betaalde uitkering en eenmaal per jaar een (digitale) jaaropgave.
7. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum een parttime dienstverband had, heeft recht op een uitkering naar rato van zijn arbeidsduur ten opzichte van een voltijds dienstverband.

**Artikel 4 - Einde recht op uitkering**

1. Het recht op uitkering op grond van deze regeling eindigt met ingang van de dag waarop de uitkeringsgerechtigde de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
2. Het recht op uitkering eindigt vóór de in het eerste lid bedoelde datum als de uitkeringsgerechtigde:
   a. overlijdt met ingang van de dag na de laatste dag van de derde maand na de maand waarin het overlijden plaatsvond, tenzij de uitkering in de maand van overlijden de laatste termijn is;
   b. in het kader van de beëindiging van deze overeenkomst in loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) ontvangt;
   c. opnieuw een dienstbetrekking aanvaardt en wel met ingang van de eerste dag waarop hij in die dienstbetrekking werkzaam is;
   d. zich op of na de uittredingsdatum vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt, dan wel reeds voorafgaand aan de uittredingsdatum was gevestigd als ondernemer, er inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming worden verkregen en het aantal uren waarop werkzaamheden als zelfstandige worden verricht wordt verhoogd op of na de uittredingsdatum.

**Artikel 5 - Aanvragen uitkering en verstrekken van gegevens**

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling dient minimaal negen maanden vóór de uittredingsdatum een daartoe strekkende aanvraag in bij de werkgever/HR.
2. De aanvraag wordt ingediend bij de werkgever/HR met gebruikmaking van het daartoe bestemde aanvraagformulier, dat volledig en naar waarheid door de werknemer wordt ingevuld en ondertekend, en onder bijvoeging van de gevraagde bewijsstukken.
3. Het verzoek kan door de werkgever gemotiveerd (schriftelijk) worden afgewezen, als het bedrijfsbelang naar oordeel van de werkgever daartoe noodzaakt. Als de werknemer het niet eens is met het besluit van de werkgever, dan kan (schriftelijk) bezwaar tegen de afwijzing worden ingediend bij HR . HR adviseert of de werkgever in redelijkheid tot afwijzing van het verzoek op basis van de genoemde bedrijfsbelangen had kunnen komen. HR beoordeelt binnen één maand na indiening van het bezwaar of de werkgever in redelijkheid tot afwijzing van het verzoek op basis van de genoemde bedrijfsbelangen had kunnen komen.
4. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor de uitkering en de werkgever verklaren zich akkoord met de op hen van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit deze regeling.
5. De uitkeringsrechtigde verstrekt onverwijld uit eigen beweging informatie aan de werkgever over het aanvaarden van een dienstbetrekking en/of het verrichten van werkzaamheden als zelfstandige na de uittredingsdatum en/of het ontvangen van een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW). De werkgever kan dit periodiek (laten) toetsen.
6. Gedurende de looptijd van de uitkering is de uitkeringsgerechtigde, in aanvulling op het bepaalde in lid 5, verplicht om uit zichzelf dan wel op eerste verzoek van de werkgever alle informatie aan de werkgever te verstrekken waarvan hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn

dat die van invloed is op het voortbestaan van het recht, de hoogte en de duur van de uitkering.

**Artikel 6 – financiering van de uitkering**
De uitkering wordt gefinancierd door de werkgever die met de werknemer de vaststellingsovereenkomst heeft ondertekend.

**Artikel 7 - Intrekking en wijziging van een besluit tot uitkering (niet van toepassing bij een eenmalige betaling)**

1. Indien de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden de op grond van deze regeling gevraagde of uit eigen beweging te verstrekken inlichtingen niet, niet tijdig, onvolledig of onjuist verstrekt, kan een besluit tot toekomstige uitkering, dan wel tot een reeds lopende uitkering, worden ingetrokken en stopgezet. Uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden worden geacht de in dit lid bedoelde inlichtingen niet of niet tijdig te hebben verstrekt, indien de werkgever de inlichtingen niet binnen twee maanden na ontvangst van het eerste verzoek daartoe of direct nadat het uit eigen beweging te melden feit bekend is bij uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden, heeft ontvangen.
2. De werkgever is bevoegd de door de werkgever opgelopen (in) directe schade als gevolg van door uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden niet, niet tijdig, onvolledig of onjuist verstrekte inlichtingen of anderszins niet voldoen aan de in deze regeling gestelde voorwaarden, al dan niet bestaand uit te veel betaalde uitkeringen, sociale lasten en rente, te verhalen op de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden. Daarbij behoudt de werkgever zich het recht voor verhaal te halen door middel van vermindering van de lopende uitkering.
3. Wanneer sprake is van fraude, valsheid in geschrifte of enig ander misdrijf als vermeld in het Wetboek van Strafrecht, dan kan de werkgever daarvan aangifte doen. Dat laat onverlet de mogelijkheid om in civielrechtelijke procedures of anderszins eventuele schade, al dan niet in de vorm van onverschuldigde betalingen, op betrokkenen te verhalen.
4. De vorige leden zijn niet van toepassing, indien de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden van een gedraging als daar bedoeld redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, waarvan is uitgesloten een beroep op het niet kennen van de inhoud van deze regeling.
5. De werkgever stuurt aan de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden schriftelijk en gemotiveerd het besluit tot het treffen van een maatregel zoals bedoeld in dit artikel aan de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden wordt opgelegd, waarbij in ieder geval wordt vermeld waarom deze maatregel wordt opgelegd en wat de hoogte en duur van de maatregel is.

**Artikel 8 - Terugvordering onverschuldigd betaalde uitkering**

1. Indien de uitkering geheel of gedeeltelijk onverschuldigd is betaald, kan die uitkering of dat deel van de uitkering worden teruggevorderd van de persoon/personen aan wie onverschuldigd is betaald. Bij onverschuldigde betaling van de uitkering wordt het bruto betaalde bedrag van de uitkering teruggevorderd bij de werknemer of zijn nabestaanden. Voor zover mogelijk zal de terugvordering worden verrekend met de nog uit te betalen uitkering.
2. De uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden ontvangen een beslissing waarin gemotiveerd wordt meegedeeld dat onverschuldigd is betaald, alsmede de termijn waarbinnen hij of zijn nabestaanden het onverschuldigd betaalde bedrag dienen te hebben terugbetaald zijnde twee weken indien gehele of gedeeltelijke verrekening binnen die termijn niet mogelijk is.
3. Indien de persoon of zijn nabestaanden aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet in staat is om binnen twee weken het nog openstaande bedrag ineens terug te betalen, dan kan hij of zijn nabestaanden schriftelijk om een betalingsregeling verzoeken. Hij of zijn nabestaanden dienen dit verzoek, voorzien van onderbouwing, binnen twee weken na dagtekening van de in lid 3 bedoelde beslissing in bij de werkgever. De werkgever neemt binnen 2 weken een besluit op het verzoek.
4. Wanneer de werkgever niet tegemoet komt aan een verzoek tot het treffen van een betalingsregeling, zal de werkgever de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald hiervan schriftelijk mededeling doen. Aan de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald,

wordt dan tegelijkertijd het verzoek gedaan de onverschuldigd betaalde uitkering alsnog binnen twee weken terug te betalen.

5. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet tijdig aan de verplichting tot terugbetaling voldoet, of – in het geval van een betalingsregeling – zijn periodiek niet tijdig betaalt, zal de werkgever de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald eenmaal een (digitale) herinnering sturen met de mededeling dat de betaling alsnog binnen 14 dagen moet zijn ontvangen.
6. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet binnen die termijn betaalt of wanneer hij een tweede maal een periodiek mist, zal de gehele vordering zonder verder bericht uit handen worden gegeven aan een incassobureau. De kosten ter zake van de buitengerechtelijke incassokosten komen, conform de wettelijk maximaal toegestane vergoeding zoals vastgesteld in het Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten of enige regelgeving die in plaats van dit besluit zal gelden, voor rekening van de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald.
7. Geen terugvordering zal plaatsvinden na het verstrijken van een termijn van vijf jaar na de datum waarop de werkgever heeft geconstateerd dat de uitkering onverschuldigd is betaald.
8. Indien daarvoor zwaarwegende redenen aanwezig zijn, kan de werkgever geheel of gedeeltelijk afzien van terugvordering.

**Artikel 9 – Nadere voorschriften**
De werkgever is bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering van de RVU regeling.

**Artikel 10 – Arbeidsplaatsen**
De werkgever heeft niet de intentie om de werkdruk te verhogen door het toepassen van de RVU regeling.

**Artikel 11 - Hardheidsclausule**
Indien de uitvoering van deze regeling naar oordeel van werkgever in een afzonderlijk geval zou leiden tot een evident onbillijke situatie, kan werkgever besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de betreffende werknemer.

In die gevallen waarin het reglement niet voorziet, handelt werkgever naar de geest van de regeling (waarbij enig besluit van haar kant geen precedent zal scheppen voor andere situaties).

**Artikel 12 – Geschillenregeling**
De werknemer die een geschil heeft met zijn werkgever over deelname aan deze regeling, de inhoud van de vaststellingsovereenkomst, dan wel de uitkeringsgerechtigde die zich niet kan verenigen met een beslissing die hem betreft, kan zich schriftelijk tot HR of Commissie ( partijen zullen op een later tijdstip een nadere invulling geven aan de samenstelling van de Commissie ) wenden met het verzoek om een advies.

**Artikel 13 – Anti-cumulatie**
De werknemer die gebruikt maakt van deze regeling kan geen aanspraak maken op enig andere (wettelijke) regeling en/of vergoeding uit hoofde van (het einde van) de arbeidsovereenkomst, cao, bedrijfsregelingen en/of anderszins.

**Bijlage bij TIJDELIJKE RVU REGELING (“zwaar werk”)**

Toelichting bij artikel 2 onderdeel c Tijdelijke RVU Regeling: het kader normfuncties zwaar werk in de chemie en de procedure normering zwaar werk bij van de normfuncties afwijkende functies in de chemie, zoals opgenomen in de sectoranalyse, die een onlosmakelijk onderdeel zijn van de zwaar werk definitie sector chemie. (Bron: Rapportage sectoranalyse chemie)

# Kader normfuncties zwaar werk in de chemie (1)

| Proces | Functie | Functie nummer | Punten Werkgerelateerde Bezwaren ≥ 15 | Functie in ploegen dienst met nachtdienst | Functie in 2-ploegendienst of met consignatie | Toelichting |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Productie | Shiftsupervisor (ploegchef productie) | 14.02.05 | 3 | | | Alleen zwaar in ploegendienst met nachtdienst |
| | Paneeloperator (controlekamer) | 14.04.07 | 8 | | | Alleen zwaar in ploegendienst met nachtdienst |
| | Buitenoperator | 14.05.10 | 20 | | | Zwaar ongeacht werktijden door: uitoefenen kracht bij handmatige bedieningswerkzaamheden en assisteren bij reparaties; inspannende houdingen bij bedieningswerk (bukken, boven de macht werken e.d.); Hinder van wisselende weersomstandigheden, kleverige harssoorten, machinelawaai en vuil. Dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen. Kans op letsel door in aanraking komen met hete leidingen en agressieve chemicalieen, vallen van trappen en uitschieten van gereedschap. |
| | Hulpoperator (verpakking) | 14.07.23 | 19 | | | Zwaar ongeacht werktijden door: uitoefenen kracht bij bepaalde handelingen, o.a. verplaatsen van volle zakken. Afwisselend staand en zittend werken, soms met gedwongen houding en beweging (heftruck). Hinder van temperatuurverschillen (binnen/buiten), tocht, vuil machinelawaai en onaangename stoffen. Kans op letsel door rijden met heftruck, vallen van goederen en werken met agressieve stoffen. |
| | Machineoperator (verpakkingslijn) | 14.07.24 | 11 | | | Alleen zwaar in combinatie met ploegendienst met nachtdienst of 2 ploegendienst/consignatie of zwaardere werkgerelateerde bezwaren dan: krachtsuitoefening bij het opheffen van bepaalde storingen, verplaatsen van verpakkingsmateriaal. Inspannende houdingen (staan, bukken, reiken) bij de uitoefing van de werkzaamheden (afwisselend). Hinder van lawaai van machines en warmte van krimptunnel. Kans op letsel door in aanraking komen met beegende machinedelen, glasscherven. |

niet zwaar
enigszins zwaar
zwaar werk

39

minimaal 20 jaar de functie hebben uitgeoefend.

# Kader normfuncties zwaar werk in de chemie (2)

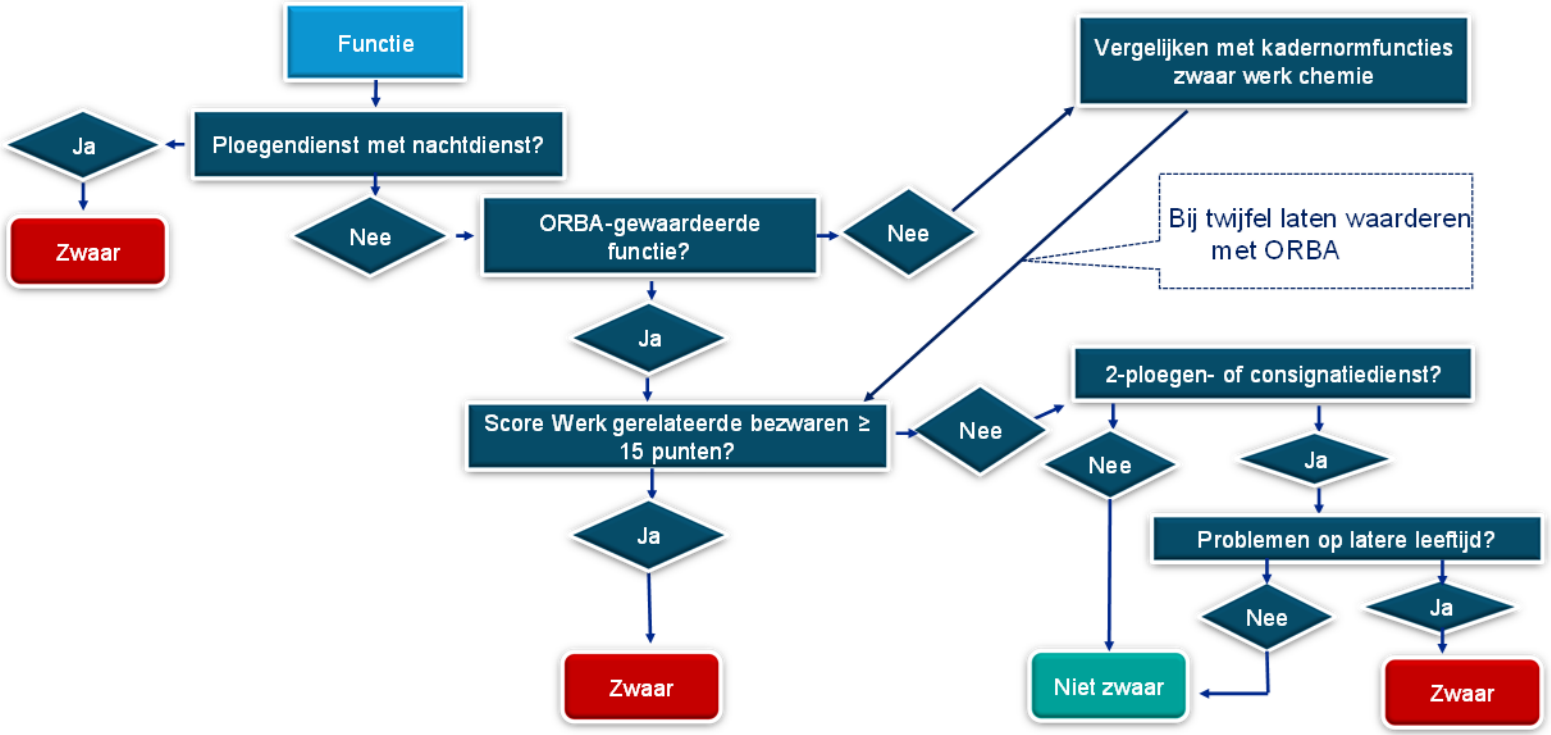
| Proces | Functie | Functie nummer | Punten Werkgerelateerde Bezwaren ≥ 15 | Functie in ploegen dienst met nachtdienst | Functie in 2-ploegendienst of met consignatie | Toelichting |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Logistiek | Heftruckchauffeur (grondstoffenmagazijn) | 10.05.11 | 13 | | | Alleen zwaar in combinatie met ploegendienst met nachtdienst of 2 ploegendienst/consignatie of zwaardere werkgerelateerde bezwaren dan: Uitoefenen van kracht bij (incidenteel) handmatig verplaatsen van goederen. Inspannende houdingen bij besturen van heftruck. Hinder van temperatuurverschillen (binnen/buiten) en tocht bij overgang tussen ruimten en lawaai. Kans op letsel tijdens transportwerkzaamheden. |
| Maintenance | Onderhoudsmonteur B (mechanisch) | 18.16.26 | 17 | | | Zwaar ongeacht werktijden door: krachtsuitoefening bij verplaatsen van materialen en (de)montagewerkzaamheden. Inspannende houding bij het werken op moeilijk toegankelijke plaatsen. Hinder van hitte, lawaai en vuil, sterk ruikende stoffen en temperatuurswisselingen in verband met binnen-buiten werk. Dragen van voorgeschreven beschermingsmiddelen. Kans op letsel door vallen, bekneld raken, uitschietend gereedschap, contact met gezondheidsschadende stoffen. |
| | E&I monteur B | 18.05.11 | 13 | | | Alleen zwaar in combinatie met ploegendienst met nachtdienst of 2 ploegendienst/consignatie of zwaardere werkgerelateerde bezwaren dan: Uitoefenen van kracht bij (de)montagewerkzaamheden, verplaatsen van materialen e.d. Inspannende houdingen bij het werken op moeilijk toegankelijke plaatsen. Hinder van stof, lawaai, sterk ruikende stoffen en temperatuurverschillen bij verblijf in productieruimten. Kans op letsel door vallen en door aanraking van onder spanning staande onderdelen. |
| | Maintenance engineer | 18.10.17 | 3 | | | Alleen zwaar in ploegendienst met nachtdienst |
| Kwaliteit | Analist A | 09.07.07 | 7 | | | Alleen zwaar in ploegendienst met nachtdienst |

niet zwaar
enigszins zwaar
zwaar werk

minimaal 20 jaar de functie hebben uitgeoefend.

40

# Procedure normering zwaar werk bij van normfuncties afwijkende functies in de chemie (2) voor cao-partijen.



## *B. TIJDELIJKE RVU REGELING VOOR "OVERIGE BEROEPEN"*

(deze regeling is van rechtswege geëindigd op 31 december 2025, nieuwe deelname aan deze regeling is niet meer mogelijk)

**DE ONDERGETEKENDEN HIERNA PARTIJEN:**

1. Basell Benelux B.V., vestiging Moerdijk , hierna te noemen werkgever, statutair gevestigd aan het Delftseplein 27E, te 3013 AA Rotterdam;

**en**

2. Vakorganisatie FNV, statutair gevestigd te Utrecht aan het adres Hertogswetering 159;

   Vakorganisatie CNV, statutair gevestigd te Utrecht aan het adres Tiberdreef 4;

**NEMEN HET VOLGENDE IN AANMERKING:**

- De werkgever wil graag komen tot een ouderenregeling voor werknemers die moeite hebben om op een "gezonde" wijze de eindstreep te halen. Waarbij de eindstreep in afgelopen jaren is verschoven door het verschuiven van de AOW leeftijd.
- In het Pensioenakkoord van 5 juni 2019 zijn o.a. afspraken gemaakt om eerder te kunnen stoppen met werken;
- De "Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen" (hierna te noemen: "de wet") strekt tot uitwerking van deze afspraken;
- De wet biedt de mogelijkheid tot tijdelijke facilitering van uittredingsmogelijkheden door een werkgever met een daaraan verbonden tijdelijke versoepeling van de pseudo eindheffing Regeling Vervroegde Uittreding (hierna te noemen: "RVU");
- Partijen hebben nadere afspraken gemaakt over de inhoud van de regeling en leggen deze afspraken hierbij vast.

**Artikel 1 - Definities**

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in de cao van Lyondell Chemie Nederland B.V.. Verder wordt ter verduidelijking en/of in afwijking van en in aanvulling op die definities verstaan onder:

1. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd, zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.
2. Werknemer: de werknemer die gebruikt maakt van de RVU-regeling.
3. Werkgever: de werkgever, die een vaststellingsovereenkomst aangaat of is aangegaan zoals bedoeld in lid 7 van dit artikel.
4. RVU Uitkering: het maximale drempelbedrag vrijgesteld van RVU-boete dat werknemer zal ontvangen en werknemer en werkgever vastleggen in de vaststellingsovereenkomst. Jaarlijkse indexatie zal in dit bedrag worden meegenomen.
5. Uitkeringsgerechtigde: degene die op grond van de RVU regeling en gemaakte afspraken, recht heeft op een RVU uitkering.
6. Uittredingsdatum: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn werkgever feitelijk middels de vaststellingsovereenkomst eindigt.
7. Vaststellingsovereenkomst: overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eindigt (onder andere de uittredingsdatum en het uitkeringsbedrag).

**Artikel 2 - Recht op uitkering/deelname regeling**

1. Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die:
    a. in de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025 op uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal 1 maand voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt; en
    b. direct voorafgaand aan de uittredingsdatum tenminste 10 jaar in een dienstbetrekking bij werkgever werkzaam is geweest, en
    c. geen recht op een uitkering kan doen gelden op basis van de TIJDELIJKE RVU REGELING "ZWARE BEROEPEN"
    d. in het kader van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst werknemer geen beroep doet op een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW).
    e. Geen recht op een uitkering heeft de werknemer die recht heeft op een WGA en/of een IVA-uitkering en daarnaast geen loon uit arbeid ontvangt.
2. Deze regeling treedt in werking 1 januari 2022 en eindigt van rechtswege op 31 december 2025 zonder dat opzegging is vereist. Indien naar het oordeel van elke partij zich bijzondere omstandigheden voordoen die aan het begin van de contractperiode niet konden worden voorzien, dan kan elke partij deze regeling schriftelijk tussentijds opzeggen met een opzegtermijn van 1 maand.
3. Deelname aan de RVU regeling is vrijwillig. De werknemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij wil deelnemen aan de RVU regeling met een minimum van 6 maanden, tenzij de wettelijke periode korter is, en een maximum van 36 maanden.
4. De werkgever vindt het van belang dat de werknemer die deelneemt aan de RVU regeling zich bewust is van de financiële gevolgen daarvan. De werkgever adviseert de werknemer zich, voorafgaand aan de deelname, goed te laten voorlichten over de financiële gevolgen van deelname aan de regeling middels een financieel planningsgesprek met een deskundige / financiële planner.

**Artikel 3 - Duur, hoogte en uitbetaling uitkering**

1. Aan de uitkeringsgerechtigde wordt een maandelijkse uitkering in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de uittredingsdatum. De uitkering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend.
2. Het toekennen van de RVU uitkering in de zin van deze regeling kan niet met terugwerkende kracht.
3. De hoogte van de totale uitkering is afhankelijk van het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en wordt op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst vastgesteld en vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst. Een kopie van de vaststellingsovereenkomst wordt in het personeelsdossier van de uitkeringsgerechtigde bewaard.
4. De maandelijkse bruto uitkering bedraagt het totaal bedrag zoals bedoeld in lid 3 gedeeld door het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en de AOW-gerechtigde leeftijd, maar kan nooit meer bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag. De maandelijkse bruto uitkering is gelijk aan het op het moment van uitkeren geldende bedrag genoemd in artikel 32ba lid 7 van de Wet op de loonbelasting 1964.
5. De uitkering wordt maandelijks door de werkgever aan de uitkeringsgerechtigde betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, zoals de loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen) en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet (laag tarief, 2022: 5,45%).
6. De uitkeringsgerechtigde ontvangt maandelijks een (digitale) specificatie van de betaalde uitkering en eenmaal per jaar een (digitale) jaaropgave.
7. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum een parttime dienstverband had, heeft recht op een uitkering naar rato van zijn arbeidsduur ten opzichte van een voltijds dienstverband.

**Artikel 4 - Einde recht op uitkering**

1. Het recht op uitkering op grond van deze regeling eindigt met ingang van de dag waarop de uitkeringsgerechtigde de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
2. Het recht op uitkering eindigt vóór de in het eerste lid bedoelde datum als de uitkeringsgerechtigde:
   a. overlijdt met ingang van de dag na de laatste dag van de derde maand na de maand waarin het overlijden plaatsvond, tenzij de uitkering in de maand van overlijden de laatste termijn is;
   b. in het kader van de beëindiging van deze overeenkomst in loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) ontvangt;
   c. opnieuw een dienstbetrekking aanvaardt en wel met ingang van de eerste dag waarop hij in die dienstbetrekking werkzaam is;
   d. zich op of na de uittredingsdatum vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt, dan wel reeds voorafgaand aan de uittredingsdatum was gevestigd als ondernemer, er inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming worden verkregen en het aantal uren waarop werkzaamheden als zelfstandige worden verricht wordt verhoogd op of na de uittredingsdatum.

**Artikel 5 - Aanvragen uitkering en verstrekken van gegevens**

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling dient minimaal negen maanden vóór de uittredingsdatum een daartoe strekkende aanvraag in bij de werkgever/HR.
2. De aanvraag wordt ingediend bij de werkgever/HR met gebruikmaking van het daartoe bestemde aanvraagformulier, dat volledig en naar waarheid door de werknemer wordt ingevuld en ondertekend, en onder bijvoeging van de gevraagde bewijsstukken.
3. Het verzoek kan door de werkgever gemotiveerd (schriftelijk) worden afgewezen, als het bedrijfsbelang naar oordeel van de werkgever daartoe noodzaakt. Als de werknemer het niet eens is met het besluit van de werkgever, dan kan (schriftelijk) bezwaar tegen de afwijzing worden ingediend bij HR . HR adviseert of de werkgever in redelijkheid tot afwijzing van het verzoek op basis van de genoemde bedrijfsbelangen had kunnen komen. HR beoordeelt binnen één maand na indiening van het bezwaar of de werkgever in redelijkheid tot afwijzing van het verzoek op basis van de genoemde bedrijfsbelangen had kunnen komen.
4. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor de uitkering en de werkgever verklaren zich akkoord met de op hen van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit deze regeling.
5. De uitkeringsrechtigde verstrekt onverwijld uit eigen beweging informatie aan de werkgever over het aanvaarden van een dienstbetrekking en/of het verrichten van werkzaamheden als zelfstandige na de uittredingsdatum en/of het ontvangen van een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW).
6. De werkgever kan dit periodiek (laten) toetsen.
7. Gedurende de looptijd van de uitkering is de uitkeringsgerechtigde, in aanvulling op het bepaalde in lid 5, verplicht om uit zichzelf dan wel op eerste verzoek van de werkgever alle informatie aan de werkgever te verstrekken waarvan hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat die van invloed is op het voortbestaan van het recht, de hoogte en de duur van de uitkering.

**Artikel 6 – financiering van de uitkering**

De uitkering wordt gefinancierd door de werkgever die met de werknemer de vaststellingsovereenkomst heeft ondertekend.

**Artikel 7 - Intrekking en wijziging van een besluit tot uitkering (niet van toepassing bij een eenmalige betaling)**

1. Indien de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden de op grond van deze regeling gevraagde of uit eigen beweging te verstrekken inlichtingen niet, niet tijdig, onvolledig of onjuist verstrekt, kan een besluit tot toekomstige uitkering, dan wel tot een reeds lopende uitkering, worden ingetrokken en stopgezet. Uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden worden geacht de in dit lid bedoelde inlichtingen niet of niet tijdig te hebben verstrekt, indien de werkgever de inlichtingen niet binnen twee maanden na ontvangst van het eerste verzoek daartoe of direct nadat het uit

eigen beweging te melden feit bekend is bij uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden, heeft ontvangen.

2. De werkgever is bevoegd de door de werkgever opgelopen (in) directe schade als gevolg van door uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden niet, niet tijdig, onvolledig of onjuist verstrekte inlichtingen of anderszins niet voldoen aan de in deze regeling gestelde voorwaarden, al dan niet bestaand uit te veel betaalde uitkeringen, sociale lasten en rente, te verhalen op de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden. Daarbij behoudt de werkgever zich het recht voor verhaal te halen door middel van vermindering van de lopende uitkering.
3. Wanneer sprake is van fraude, valsheid in geschrifte of enig ander misdrijf als vermeld in het Wetboek van Strafrecht, dan kan de werkgever daarvan aangifte doen. Dat laat onverlet de mogelijkheid om in civielrechtelijke procedures of anderszins eventuele schade, al dan niet in de vorm van onverschuldigde betalingen, op betrokkenen te verhalen.
4. De vorige leden zijn niet van toepassing, indien de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden van een gedraging als daar bedoeld redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, waarvan is uitgesloten een beroep op het niet kennen van de inhoud van deze regeling.
5. De werkgever stuurt aan de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden schriftelijk en gemotiveerd het besluit tot het treffen van een maatregel zoals bedoeld in dit artikel aan de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden wordt opgelegd, waarbij in ieder geval wordt vermeld waarom deze maatregel wordt opgelegd en wat de hoogte en duur van de maatregel is.

**Artikel 8 - Terugvordering onverschuldigd betaalde uitkering**

1. Indien de uitkering geheel of gedeeltelijk onverschuldigd is betaald, kan die uitkering of dat deel van de uitkering worden teruggevorderd van de persoon/personen aan wie onverschuldigd is betaald. Bij onverschuldigde betaling van de uitkering wordt het bruto betaalde bedrag van de uitkering teruggevorderd bij de werknemer of zijn nabestaanden. Voor zover mogelijk zal de terugvordering worden verrekend met de nog uit te betalen uitkering.
2. De uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden ontvangen een beslissing waarin gemotiveerd wordt meegedeeld dat onverschuldigd is betaald, alsmede de termijn waarbinnen hij of zijn nabestaanden het onverschuldigd betaalde bedrag dienen te hebben terugbetaald zijnde twee weken indien gehele of gedeeltelijke verrekening binnen die termijn niet mogelijk is.
3. Indien de persoon of zijn nabestaanden aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet in staat is om binnen twee weken het nog openstaande bedrag ineens terug te betalen, dan kan hij of zijn nabestaanden schriftelijk om een betalingsregeling verzoeken. Hij of zijn nabestaanden dienen dit verzoek, voorzien van onderbouwing, binnen twee weken na dagtekening van de in lid 3 bedoelde beslissing in bij de werkgever. De werkgever neemt binnen 2 weken een besluit op het verzoek.
4. Wanneer de werkgever niet tegemoet komt aan een verzoek tot het treffen van een betalingsregeling, zal de werkgever de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald hiervan schriftelijk mededeling doen. Aan de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald, wordt dan tegelijkertijd het verzoek gedaan de onverschuldigd betaalde uitkering alsnog binnen twee weken terug te betalen.
5. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet tijdig aan de verplichting tot terugbetaling voldoet, of – in het geval van een betalingsregeling – zijn periodiek niet tijdig betaalt, zal de werkgever de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald eenmaal een (digitale) herinnering sturen met de mededeling dat de betaling alsnog binnen 14 dagen moet zijn ontvangen.
6. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet binnen die termijn betaalt of wanneer hij een tweede maal een periodiek mist, zal de gehele vordering zonder verder bericht uit handen worden gegeven aan een incassobureau. De kosten ter zake van de buitengerechtelijke incassokosten komen, conform de wettelijk maximaal toegestane vergoeding zoals vastgesteld in het Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten of enige regelgeving die in plaats van dit besluit zal gelden, voor rekening van de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald.
7. Geen terugvordering zal plaatsvinden na het verstrijken van een termijn van vijf jaar na de datum waarop de werkgever heeft geconstateerd dat de uitkering onverschuldigd is betaald.

8. Indien daarvoor zwaarwegende redenen aanwezig zijn, kan de werkgever geheel of gedeeltelijk afzien van terugvordering.

**Artikel 9 – Nadere voorschriften**
De werkgever is bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering van de RVU regeling.

**Artikel 10 – Arbeidsplaatsen**
De werkgever heeft niet de intentie om de werkdruk te verhogen door het toepassen van de RVU regeling.

**Artikel 11 - Hardheidsclausule**
Indien de uitvoering van deze regeling naar oordeel van werkgever in een afzonderlijk geval zou leiden tot een evident onbillijke situatie, kan werkgever besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de betreffende werknemer.

In die gevallen waarin het reglement niet voorziet, handelt werkgever naar de geest van de regeling (waarbij enig besluit van haar kant geen precedent zal scheppen voor andere situaties).

**Artikel 12 – Geschillenregeling**
De werknemer die een geschil heeft met zijn werkgever over deelname aan deze regeling, de inhoud van de vaststellingsovereenkomst, dan wel de uitkeringsgerechtigde die zich niet kan verenigen met een beslissing die hem betreft, kan zich schriftelijk tot HR of Commissie (partijen zullen op een later tijdstip een nadere invulling geven aan de samenstelling van de Commissie) wenden met het verzoek om een advies.

**Artikel 13 – Anti-cumulatie**
De werknemer die gebruikt maakt van deze regeling kan geen aanspraak maken op enig andere (wettelijke) regeling en/of vergoeding uit hoofde van (het einde van) de arbeidsovereenkomst, cao, bedrijfsregelingen en/of anderszins.

## Bijlage 8 Generatiepactregeling voor de cao-werknemers met zwaar werk

### 1. Doel en opzet

Het generatiepact zorgt ervoor dat werknemers de gelegenheid krijgen om minder te gaan werken en gezond hun pensioen kunnen halen en tegelijkertijd dat jongeren de kans krijgen in te stromen.

Deze regeling maakt het mogelijk dat:

- Een werknemer werkzaam in functie met zwaar werk korter kan gaan werken,
- tegen een bepaald percentage van de oorspronkelijke maandelijkse betaling, en
- met behoud van de volledige pensioenopbouw.

Deze generatiepactregeling is onderdeel van de CAO (looptijd 2022-2024) en heeft als ingangsdatum 1 januari 2025.

### 2. Deelname aan de regeling

De generatiepactregeling staat open voor de CAO-werknemer die tenminste 20 jaar binnen de sector werkt en een van de hieronder vastgestelde zwaar-werkfuncties uitoefent, te weten:

- de werknemer werkt in ploegendienst met nachtdienst (5-Ploegendienst);
- de werknemer werkt op het laboratorium (2-ploegendienst)

Deelname aan de generatiepactregeling is vrijwillig. De werknemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij gebruik wil maken van deze regeling met een minimum van 6 maanden en een maximum van 60 maanden voorafgaand aan de voor de werknemer geldende AOW-gerechtigde leeftijd**.** Wanneer de overheid in de periode tussen aanvraag en start generatiepact de AOW leeftijd verandert, dan zal de duur van uitvoer evenredig aangepast worden.

### 3. Aanvragen van de regeling

a. De werknemer die in aanmerking wil komen voor deze regeling, dient minimaal negen maanden vóór de ingangsdatum een aanvraag in te dienen bij de werkgever/HR via een aanvraagformulier.
b. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor deze generatiepactregeling verklaart zich akkoord met de op hem van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit deze regeling. De wijzigingen van zijn arbeidsovereenkomst worden schriftelijk vastgelegd tussen werkgever en werknemer.

### 4. Arbeidsvoorwaarden:

a. De werknemer die deelneemt aan generatiepactregeling wordt deeltijd werknemer. Artikel 14 lid 1 van de cao is dan van toepassing, tenzij in deze regeling anders is bepaald.
b. De werknemer die gebruikmaakt van de generatiepactregeling behoudt het pro-rata recht op maximaal 5 niet leeftijdsgebonden bovenwettelijke vakantiedagen zoals vermeld in artikel 27 lid 2 van de CAO. Drie leeftijdsgebonden bovenwettelijke vakantiedagen (zoals in de tabel in artikel 27 lid 2 staat vermeld) komen te vervallen.
c. Voor de werknemer die gebruikmaakt van de generatiepactregeling wordt de nieuwe maandelijkse betaling vastgesteld op basis van de deeltijdfactor zoals bedoeld in artikel 14 lid 1 cao op basis van de (verkorte) arbeidsduur. Met uitzondering van het pensioengevend salaris dat wel gelijk blijft aan het pensioengevend salaris voorafgaand aan deelname. We kennen dan de volgende situaties:
    - De werknemer die werkt in 5 ploegendienst zal een maandsalaris ontvangen gebaseerd op 83,3% FTE, indien de medewerker voorheen fulltime werkzaam was. Naast dit maandsalaris zal de medewerker een generatie pact toeslag ontvangen van 6,7% van het originele 100% maandsalaris.

- De werknemer die werkt in een aangepast 2 ploegenrooster zal een maandsalaris ontvangen gebaseerd op 80% FTE, indien de medewerker voorheen fulltime werkzaam was. Naast dit maandsalaris zal de medewerker een generatie pact toeslag ontvangen van 5% van het originele 100% maandsalaris. Eventuele loonsverhogingen zullen jaarlijks volgens de reguliere manier verwerkt worden.

d. In aanvulling op artikel 38 van de cao betreffende de vakantietoeslag voor deelnemers aan deze regeling de volgende aanpassing: De werknemer die gedurende het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, ontvangt met de betaling van het maandinkomen over de maand mei een bedrag aan vakantietoeslag van 8% van 12 maal het maandinkomen over de maand april. Indien de werknemer deelneemt aan de generatie pact regeling zal de vakantietoeslag berekend worden over het maandinkomen van de maand April plus de generatie pact toeslag. Indien werknemer niet het gehele jaar in dienst is geweest zal de bovenvermelde betaling naar evenredigheid plaatsvinden. De Ploegentoeslag wordt betaald over het werkelijke gewerkte percentage uren, ofwel 83,3% voor medewerkers in de 5 ploegendienst en 80% voor medewerkers in het aangepaste 2 ploegenrooster.

e. De werknemer blijft verplicht om aan alle trainingen (o.m. opleidingsdagen) volwaardig deel te nemen en de werknemer draagt verantwoordelijkheid bij het geldig houden van de certificaten.

f. De werknemer die gebruikmaakt van de generatiepactregeling werkt volgens een aangepast deeltijdrooster, waar de verkorte arbeidsduur in overleg tussen werkgever en werknemer over alle diensten gelijkmatig wordt ingeroosterd (O-M-N en Weekenddiensten).

g. Generatiepactregeling voor medewerkers die overstappen vanuit parttime:
Medewerkers die een parttime dienstverband hebben, kunnen overstappen naar de generatiepactregeling. Het salaris/toeslagen/pensioenopbouw zullen in deze situatie gebaseerd worden op het voltijdssalaris.

h. Generatiepactregeling voor medewerkers die deze regeling willen combineren met parttime:
Medewerkers die een parttime dienstverband hebben kunnen daarnaast gebruik maken van de generatiepactregeling. Het salaris/toeslagen/pensioenopbouw zullen in deze situatie gebaseerd worden op het parttimesalaris. De medewerker dient in deze situatie vooraf in overleg te gaan met de werkgever tav de (on)mogelijkheden van de uiteindelijke arbeidsomvang. Als voorbeeld: Iemand die 95% parttime werkt, en agv gebruik van de generatiepactregeling, hierna 0.95*0.83 =79% gaat werken. Het salaris/toeslagen/pensioenopbouw zullen in deze situatie gebaseerd worden op het parttimesalaris, zijnde 95% van het voltijdssalaris.

**5. Overige bepalingen**

a. Een werknemer die recht heeft op een uitkering op grond van de wet WIA en daarnaast geen loon uit arbeid ontvangt heeft geen recht op deze regeling.

b. De werknemer die recht heeft op een WGA-uitkering in combinatie met loon uit arbeid op basis van de individuele omstandigheden en naar rato van zijn restcapaciteit. Zo nodig wordt een op de betreffende werknemer afgestemde maatwerkregeling overeengekomen.

c. In geval van ingrijpende veranderingen die gevolgen hebben voor de operationele beheersbaarheid, kan de werkgever besluiten deze generatiepactregeling voor bepaalde tijd geheel of gedeeltelijk buiten werking stellen. Dat wil zeggen de instroom wordt dan stopgezet. Werknemers die al deelnemen aan de regeling voor de (gedeeltelijke) buitenwerkingstelling, blijven deelnemen op de met hen afgesproken voorwaarden.

d. Indien zich ingrijpende veranderingen voordoen zal werkgever de vakverenigingen op de hoogte stellen en afhankelijk van de situatie in overleg treden met de vakverenigingen.

e. Gebruikmaking van deze regeling blijft in stand ook na afloop van de regeling totdat de deelname aan de regeling eindigt.

f. Het recht op deze regeling eindigt in alle gevallen door: einde dienstverband, overlijden, een afspraak tussen werknemer en werkgever over het einde van de deelname, door

deelname aan RVU en met ingang van de eerste dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Ter verduidelijking; na aanvang deelname kan niet opnieuw gekozen worden voor fulltime werken.

**6. Definities:**
Ter aanvulling, dan wel verduidelijking en/of in afwijking van de definities uit Artikel 1 van de CAO

| | | | |
|---|---|---|---|
| a | Werknemer | : | werknemer die valt onder werkingssfeer van de cao, die minimaal tenminste 20 jaar binnen de sector een van de in artikel 2 vastgestelde zwaar werkfuncties heeft uitgeoefend en gebruikt maakt van deze generatiepactregeling. |
| b | Oorspronkelijk maandsalaris | : | Het voor de werknemer geldend maandsalaris (artikel 1 CAO, het jaarsalaris gedeeld door de factor 12,96 zijnde twaalf maanden en de vakantietoeslag) zoals gold voor het toepassen van één van de varianten als bedoeld in artikel 4 lid c |
| c | Nieuwe maandinkomen | : | Het voor de werknemer geldend deeltijd maandinkomen, gebaseerd op de toegepaste deeltijdfactor. Dit deeltijd maandinkomen wordt vervolgens aangevuld met de generatiepact toeslag als bedoeld in art. 4c lid 1 en 2 zoals hierboven vermeld staat. |
| d | Oorspronkelijke arbeidsduur | : | De arbeidsduur zoals gold vóór het toepassen van één van de varianten als bedoeld in artikel 4-c |
| e | Deeltijdfactor | : | De deeltijdfactor zoals deze geldt na het toepassen van een van één van de varianten als bedoeld in artikel 4-c |
| f | Pensioengevend salaris | : | Het pensioengevend salaris zoals opgenomen in het voor de werknemer geldende pensioenreglement. Het pensioengevend salaris en premie wijzigen niet door het toepassen van één van de varianten als bedoeld in artikel 4-c. Eventuele aanpassingen van het loon zullen op reguliere wijze verwerkt worden in het pensioengevend salaris |

7. **Hardheidsclausule.**
Indien de uitvoering van de generatiepactregeling naar oordeel van werkgever in een afzonderlijk geval zou leiden tot een evident onbillijke situatie voor een werknemer, dan kan werkgever besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de betreffende werknemer.

Aldus overeengekomen tussen Cao-partijen:
***Basell Benelux B.V., Moerdijk***
Werkgever als partij aan werkgeverszijde
en
***FNV en CNV te Utrecht***
Als partijen aan werknemerszijde