CAO

Lyondell Chemie Nederland B.V.,
vestigingen Maasvlakte en Botlek te Rotterdam

1 april 2025 tot en met 31 maart 2027
&
(RVU-regelingen 1 januari 2022 t/m 31 december 2025)
Nieuwe RVU-regeling, 1 januari 2026 t/m 31 december 2027

© 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 5

Artikel 1 Definities 5
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 Vakbondswerk 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

Hoofdstuk 3 Arbeidsovereenkomst 12

Artikel 12 Deeltijd 12
Artikel 13 Aanvang van de arbeidsovereenkomst 12
Artikel 14 Proeftijd 12
Artikel 15 Opzegging 12

Hoofdstuk 4 Arbeidsduur en verlof 14

Artikel 16 Arbeidsduur en dienstrooster 14
Artikel 17 Tijdelijke plaatsing van dagdienst in continudienst 14
Artikel 18 Tijdelijke plaatsing van continudienst in dagdienst 15
Artikel 19 Pauzes 15
Artikel 20 ArbeidsDuurVerkorting (ADV) 15
Artikel 21 Overwerk 15
Artikel 22 Zon- en feestdagen 17
Artikel 23 Bijzonder verlof 18
Artikel 24 Vakantierechten 19
Artikel 25 Beperking opbouw vakantierechten 20
Artikel 26 Het opnemen van vakantiedagen en langdurig verlof 20
Artikel 27 Vakantietegoeden 22
Artikel 28 De verlofrekening 22
Artikel 29 Kopen en verkopen vakantiedagen 22

Hoofdstuk 5 Inkomen **24**

Artikel 30 Functie-indeling en salarisgroepen ... 24
Artikel 31 Salarisbetaling ... 24
Artikel 32 Beoordelingssystematiek ... 24
Artikel 33 Promotie-, demotiebeleid en horizontale overplaatsing ... 25
Artikel 34 Vervangingstoeslag en Shiftlead Assistant vergoeding ... 25
Artikel 35 Business Bonusregeling ... 26
Artikel 36 Vakantietoeslag ... 26
Artikel 37 13e maand ... 27
Artikel 38 Structurele jaarlijkse uitkering ... 27

Hoofdstuk 6 Toeslagen, vergoedingen en compensaties in tijd **28**

Artikel 39 Toeslag voor werken in ploegendienst ... 28
Artikel 40 Afbouw ploegendiensttoeslag ... 28
Artikel 41 Sprongtoeslag volcontinudienst ... 29
Artikel 42 Beloning voor arbeid op feestdagen ... 29
Artikel 43 Verschoven uren ... 29
Artikel 44 Beloning van overwerk ... 30
Artikel 45 Consignatie ... 31
Artikel 46 Zorgverzekering ... 32
Artikel 47 Brandweer-, EHBO-, BHV- en/of ander hulpverleningsprogramma – Verlenging EHBO- en BHV-diploma ... 32

Hoofdstuk 7 Bepalingen bij arbeidsongeschiktheid **34**

Artikel 48 Bepalingen periode van eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid ... 34
Artikel 49 Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en herplaatsing ... 35
Artikel 50 Sancties ... 35

Hoofdstuk 8 Overige voorzieningen **37**

Artikel 51 Pensioenregeling ... 37
Artikel 52 A la Cartebepaling, fiscaal verrekening betaalde vakbondscontributie en afwijkende arbeidsvoorwaarden ... 37

Bijlage 1 Functielijst **39**

Bijlage 2 Salarisschalen **40**

Bijlage 3 Faciliteiten t.b.v. bestuur bedrijfsafdeling **42**

Bijlage 4 Tijdelijke RVU-regelingen **43**

Collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2025 en eindigt van rechtswege op 31 maart 2027. Deze cao geldt uitsluitend voor de werknemers die een functie vervullen die valt in de salarisgroepen N(N) tot en met I(N), zoals vastgesteld in de functielijst in bijlage 1.

Tussen de ondergetekenden

Lyondell Chemie Nederland B.V., vestigingen Maasvlakte en Botlek te Rotterdam
werkgever
als partij enerzijds

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging (afgekort 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:
Lyondell Chemie Nederland B.V.	Federatie Nederlandse Vakbeweging
	CNV

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Definities

In deze cao wordt verstaan onder:

Werkgever:	***Lyondell Chemie Nederland B.V., vestigingen Maasvlakte en Botlek te Rotterdam***
Vakverenigingen:	FNV en CNV
Werknemer:	Persoon (m/v) met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan die een functie vervult (als bedoeld in bijlage 1 Functielijst) en ingedeeld in de salarisgroepen N(N) tot en met I(N). Stagiaires, deelnemers aan leerovereenkomsten en vakantiekrachten zijn uitgezonderd van deze cao, tenzij anders is vermeld
Deeltijdwerknemer:	de werknemer (m/v) die minder uren werkt dan het voltijds dienstverband aangeeft.
Maand:	een kalendermaand
Dag:	een aaneengesloten tijdvak van 24 uur (etmaal) dat begint om 00.00 uur. Daar waar in ploegendienst wordt gewerkt, begint de dag aan het begin van de eerste op die dag eindigende dienst.
Dienstrooster:	een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden begint, onderbreekt en beëindigt.
Basis jaarsalaris:	Twaalf maal het basis maandsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag van 8,33% en de 13e maand.
Basis uurloon:	Het basis maandsalaris gedeeld door: a. 173,33 voor dagdienst en semicontinu dienst[1]; b. 154,27 voor volcontinu dienst[2].
Basis maandsalaris:	Het maandsalaris bij een voltijd dienstverband exclusief ploegentoeslag, vakantietoeslag, 13e maand, inconveniënten of anderszins. Het basis maandsalaris vormt de grondslag voor de berekening van toeslagen, verhogingen, merits, etc.
Verschoven uren:	Onder verschoven uren wordt verstaan, de uren die de werknemer in opdracht van de werkgever feitelijk heeft gewerkt op tijden vallend buiten de tijdstippen van het voor

1 **Voor de dagdienst, verschoven dagdienst en semi-continudienst** geldt een jaarlijkse arbeidsduur van 52 weken van 40 uur per week. Dit is gelijk aan 2080 uur per jaar (52 * 40) ofwel **173,33** uur per maand. Als de 104 adv-uren werkelijk worden opgenomen is de effectieve gemiddelde arbeidsduur per week 38 uur ((2080 - 104)/52).

2 **Voor volcontinu dienst (5-ploegendienst)** geldt een jaarlijkse arbeidsduur van 52 weken van 35,6 uur per week. Dit is gelijk aan 1851,2 uur per jaar ofwel **154,27** uur per maand. Aangezien de 104 adv-uren structureel in de ploegenroosters zijn opgenomen is de effectieve arbeidsduur per week 2 uur lager (104 uur adv/52 weken) en komt uit op gemiddeld 33,6 uur per week hetgeen gelijk is aan één week volcontinu dienst verdeeld over 5 ploegen (7*24/5).

	hem geldende dienstrooster zonder dat de dagelijkse dan wel wekelijkse arbeidsduur wordt overschreden en waarbij de werknemer een deel van de uren van de verschoven dienst was ingedeeld in zijn eigen rooster. Voor de dagdienst geldt hierbij de feitelijk gewerkte uren die buiten het dagvenster van 07:00 tot 18:30 uur zijn gewerkt.
Etmaal:	Voor de toepassing van de rusturenregeling (zie appendix 1) is het etmaal gesteld als aanvangende om 23.30 uur en eindigende 24 uur later om 23.30 uur
Verlofuren:	Alle vakantie- en verlofuren, overwerk compensatie uren, verschoven uren compensatie uren, call-out compensatie uren, feestdagen compensatie uren, arbeidsduurverkorting uren en andere als zodanig aangemerkte uren.
Verlofrekening:	op deze rekening worden alle vormen van verlof in uren bijgehouden.
Overwerk:	Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidsduur volgens het geldende arbeidsduur, zoals genoemd in artikel 16, wordt overschreden, is er sprake van overwerk.
Consignatie:	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.
Extra opkomst:	Van een extra opkomst is sprake wanneer de werknemer extra (ongepland) minstens 2 uur vóór de geplande aanvangstijd naar het bedrijf opgeroepen wordt om werkzaamheden te verrichten binnen het bedrijf.
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; - de persoon met wie de werknemer een geregistreerd partnerschap is overeengekomen; - de persoon met wie de werknemer duurzaam samenleeft en een gemeenschappelijke huishouding voert; - Het hier voor 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 waarvoor goedkeuring van de leidinggevende is verkregen.

Vakantie en adv-dagen 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.
   Deze cao vervangt de vorige tussen partijen afgesloten cao met werkingsduur vanaf 1 april 2024 tot en met 31 maart 2025, derhalve dat nawerking hierbij wordt uitgesloten.

2. De cao geldt voor werknemers die een functie vervullen (als bedoeld in bijlage 1) en zijn ingedeeld in de salarisgroepen N(N) tot en met I(N) van deze cao van de genoemde vestigingen van Lyondell Chemie Nederland B.V., zoals vastgesteld in de functielijst in bijlage1.

Artikel 3 Algemene verplichting

1. Partijen zijn verplicht zich op een redelijke en billijke manier aan de cao te houden. Zij zullen geen actie voeren 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 3 van deze cao.

4. Partijen erkennen het belang van tussentijds overleg en zullen derhalve ten minste twee maal 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 de hierboven bedoelde 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 wetswijzigingen of belangrijke organisatorische of bedrijfseconomische omstandigheden 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 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 melding collectief ontslag en/of SER-besluit Fusiegedragsregels zal werkgever bij belangrijke wijzigingen van de organisatie waarbij belangrijke personele 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. Bij het vervullen van vacatures zal de werkgever gelijke behandeling garanderen bij kandidaten uit familie-, vrienden of kennissenkring van de werknemer.
De werkgever hanteert in deze gevallen de vuistregel dat familieleden of relaties van de werknemer niet mogen worden geplaatst in een functie waarin zij rechtstreeks worden geplaatst boven, onder of in een nabije werkrelatie met de betreffende werknemer. Dit geldt ook als het gaat om een vakantiebaan.

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 instemming plichtige aangelegenheden.

Artikel 8 Vakbondswerk

Bijdrageregeling aan de vakverenigingen:

De werkgever verklaart zich bij het afsluiten van de cao, voor de looptijd 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.

Hoofdstuk 2 Wederzijdse verplichtingen van werkgever en werknemer

Artikel 9 Algemene- en gedragsregels

1. De werknemer is gehouden de belangen 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 door de werkgever.

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

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

6. De werknemer zal zonder schriftelijke 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 werknemer werkzaam in een niet veiligheidskritsche functie wordt eenmaal per 3 jaar periodiek bedrijfsgeneeskundig onderzocht. De resultaten van dit onderzoek kunnen via een schriftelijk verzoek van de werknemer aan diens huisarts c.q. medisch specialist ter beschikking worden gesteld.

6. De werknemer werkzaam in een veiligheidskritische functie (de zgn. "Safety Critical Jobs") ondergaat in afwijking van lid 5, iedere 2 jaar een periodiek bedrijfsgeneeskundig onderzoek bij de Arbodienst.

7. De werknemer werkzaam in een veiligheidskritische functie vanaf de leeftijd van 50 jaar wordt in afwijking van lid 5 en 6, in verband met brandweertaken (alleen in productie) jaarlijks gekeurd. Op deze wijze kan worden gesignaleerd of er sprake is van beroepsziekten en hoe de lichamelijke conditie is van de werknemer. De vraag of hij geschikt is om zijn functie uit te oefenen wordt door middel van dit onderzoek vastgesteld.

8. 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.

9. Voor werknemers die worden ingedeeld voor brandweertaken en die worden geacht met een ademluchttoestel om te kunnen gaan zal de bepaling worden opgenomen dat zij niet baard dragend mogen zijn of geen baard mogen dragen welke een belemmering vormt voor het dragen van een dergelijk masker.

Artikel 11 Nevenwerkzaamheden

De werknemer moet de werkgever inlichten in het geval hij betaalde en/of onbetaalde werkzaamheden voor derden verricht of wil verrichten. De werkgever kan nevenwerkzaamheden alleen verbieden op grond van een objectieve rechtvaardigingsgrond, zoals bedoeld in de Wet Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (artikel 7:653a BW).

Hoofdstuk 3 Arbeidsovereenkomst

Artikel 12 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 een verzoek indienen om aanpassing van de arbeidsduur vragen. Voor medewerkers die werken in de 5-ploegendienst binnen de Operations dient het verzoek tot flexibel werken te voldoen aan de binnen bij werkgever geldende regeling.

Artikel 13 Aanvang van de arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan voor in beginsel onbepaalde tijd, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst staat dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst staat of het een voltijddienstverband dan wel een deeltijddienstverband betreft.

2. Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
   a. hetzij voor onbepaalde tijd;
   b. hetzij voor bepaalde tijd; of
   c. voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.

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

Artikel 14 Proeftijd

1. Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst voor een periode langer dan zes maanden geldt een proeftijd, als bedoeld in artikel 7:652 BW (van maximaal twee maanden). Voor de betrokken werknemer wordt de voor hem geldende proeftijd in de individuele arbeidsovereenkomst opgenomen.

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

Artikel 15 Opzegging

1. Werkgever en werknemer dienen de arbeidsovereenkomst altijd schriftelijk op te zeggen. Hierbij houden zij zich aan wettelijke regels (art. 7:672 BW).

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 de proeftijd, kan de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang schriftelijk worden opgezegd. In alle andere gevallen eindigt:
   a. de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van rechtswege:
      - op de kalenderdatum; of
      - 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.

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

b. de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door schriftelijke opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:672 BW.
Werkgever zowel als de werknemer nemen daarbij de wettelijke opzegtermijnen in acht, waarbij geldt dat de termijn van opzegging ten minste één maand zal bedragen en dat de opzegging alleen tegen het einde van de maand kan geschieden.

3. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de werknemer eindigt in alle gevallen van rechtswege met ingang van de éérste dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

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

Hoofdstuk 4 Arbeidsduur en verlof

Artikel 16 Arbeidsduur en 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 van maandag tot en met vrijdag. Door de toekenning van 104 uren arbeidsduurverkorting bedraagt de gemiddelde arbeidsduur 38 uur per week[3].

   b. Een verschoven dagdienstrooster dat een tijdvak van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en 8 uur per dag. Een verschoven dagdienstrooster omvat normaliter de eerste 5 dagen van de week (maandag t/m vrijdag), waarbij de werknemer afwisselend werkt in een vroege of late dienst.

   c. Een volcontinudienstrooster waarbij in een week van 168 uur (7 dagen van 24 uur) met 5 ploegen wordt gewerkt opdat de (werk)processen continu doorlopen. Per ploeg wordt gemiddeld 33,6 uur per week (168/5) volgens het roosterschema gewerkt. Het aantal arbeidsuren bedraagt voor werknemers in volcontinudienst gemiddeld 35,6 uur per week, waarbij de 104 uren arbeidsduurverkorting per jaar structureel zijn ingeroosterd met als gevolg dat de effectieve arbeidsduur 33,6 uur per week bedraagt[4].

   d. Een semicontinudienstrooster, waarbij de werknemer afwisselend in vroege of late dienst werkt en dat een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en 8 uur per dienst van maandag tot en met vrijdag.

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

Artikel 17 Tijdelijke plaatsing van dagdienst in continudienst

Als de werknemer in dagdienst voor een periode van 9 kalenderdagen of korter in continudienst moet werken, zullen de oorspronkelijke werktijden als basis gelden voor de berekening van verschoven uren.
Als de werknemer voor een periode van 10 kalenderdagen of langer in continudienst moet werken, zullen geen verschoven uren worden vergoed. In plaats daarvan wordt de ploegentoeslag toegekend, berekend over het basis uurloon en ingaande op de dag van de wijziging. Bij terugkeer naar de dagdienst geldt geen afbouwregeling van de ploegentoeslag.

Bij tijdelijke plaatsing in een continudienst gelden vanaf de eerste t/m de laatste dag van plaatsing alle voorwaarden voor de semi- of volcontinudienst met uitzondering van de opbouw van pensioen over de toeslag en eventuele extra vrije dagen die voor de permanente volcontinudienst gelden. Onder “tijdelijk” wordt in dit verband verstaan een aaneengesloten periode van maximaal 6 maanden.

---

3 **Voor dagdienst, verschoven dagdienstrooster en semicontinudienst** geldt een jaarlijkse arbeidsduur van 52 weken van 40 uur per week. Dit is gelijk aan 2080 uur per jaar (52 * 40) ofwel 173,33 per maand. Als de 104 adv-uren werkelijk worden opgenomen is de effectieve gemiddelde arbeidsduur per week 38 uur ((2080 - 104) / 52).

4 **Voor volcontinu dienst (5-ploegendienst)** geldt een jaarlijkse arbeidsduur van 52 weken van 35,6 uur per week. Dit is gelijk aan 1851,2 uur per jaar ofwel **154,27** uur per maand. Aangezien de 104 adv-uren structureel in de ploegenroosters zijn opgenomen is de effectieve arbeidsduur per week 2 uur lager (104 uur adv/52 weken) en komt uit op gemiddeld 33,6 uur per week hetgeen gelijk is aan één week volcontinudienst verdeeld over 5 ploegen (7 * 24 / 5).

Artikel 18 Tijdelijke plaatsing van continudienst in dagdienst

Indien een werknemer in continudienst voor bepaalde tijd gedurende een periode langer dan 10 kalenderdagen moet werken in dagdienst gelden de volgende regels:

1. De ploegentoeslag wordt doorbetaald en telt mee voor de pensioenopbouw als ware geen sprake van tijdelijke overplaatsing;

2. De dagdienstregelingen voor overwerkvergoeding en opbouw van vakantieverlof zijn van toepassing.

3. Voor de overwerkvergoedingen en de opbouw van vakantieverlof zal na 10 kalenderdagen overgegaan worden op de dagdienstregelingen.

Artikel 19 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 het overwerk (artikel 24), dan wel bij een in het rooster opgenomen dienst waarbij de dienstlengte langer duurt dan 10 uur, geldt normaliter een betaalde 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 20 ArbeidsDuurVerkorting (ADV)

1. Iedere voltijdwerknemer in dagdienstrooster, verschoven dagdienst en semi-continudienst heeft recht op 13 adv-dagen. Voor werknemers in dagdienst zijn deze uren vrij opneembaar gedurende het kalenderjaar. Deze dagen worden bijgeschreven op de verlofrekening van de werknemer.

2. Voor werknemers in een continudienst worden deze uren structureel ingeroosterd en zijn deze uren niet vrij opneembaar

3. De werkgever kan in overleg met de Ondernemingsraad voor werknemers in dagdienst en semicontinudienst ten hoogste 4 dagen per jaar aanwijzen als dagen waarop verplicht verlof dient te worden opgenomen voor het aantal uur waarop de werknemer die dag (volgens rooster) zou hebben gewerkt. De werkgever neemt dit besluit doorgaans vóór het begin van het volgende kalenderjaar.

Artikel 21 Overwerk

1. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidsduur volgens het geldende dienstrooster, zoals genoemd in artikel 16, 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. Indien het half uur voor en na de normale werktijd wordt overschreden tot minimaal een vol uur voor en/of na de werktijd dan zal het eerste half uur eveneens als overuur worden beschouwd. Overuren worden afgerond op halve uren.

3. Overwerk moet door de leidinggevende worden gefiatteerd.

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

5. Voor de werknemer die ouder is dan 58 jaar en werkzaam is in de volcontinudienst geldt dat hij op zijn verzoek zal worden vrijgesteld van het verrichten van overwerk op uren direct aansluitend aan de middag- en nachtdienst en direct voorafgaand aan nacht- en ochtenddienst.

6. Voor werknemers die in deeltijd werken is de meeruren-vergoeding vervallen met ingang van 1 april 2025. Voor hen geldt van voormelde datum de overwerkvergoeding, als meer uren worden gewerkt als het voor hen geldende rooster en of als de individueel bedongen arbeidsduur wordt overschreden.

7. Rusttijden bij afwijkende dienst:
   a. Indien een werknemer die werkzaam is in de volcontinudienst een dag een dagdienstprogramma volgt en de nacht hierop volgend dienst heeft dan zal de begintijd van zijn nachtdienst 03:30 uur zijn.
   b. Indien door zijn afwezigheid niet behoeft te worden overgewerkt door een ander dan mag de tweede helft van de nachtdienst aan betrokken werknemer vrij worden verleend zonder aftrek van uren c.q. verlof.
   c. Indien een werknemer die werkzaam is in de volcontinudienst, een cursus of training dag heeft op een dag na een middagdienst kan tijdens die middagdienst 2 uur bijzonder verlof worden toegekend. Voorwaarde hierbij is dat als gevolg van het toekennen van dit bijzonder verlof er geen overwerk ontstaat. De shift supervisie blijft uiteraard verantwoordelijk voor het handhaven van de minimumbezetting.
   d. Voor gewerkte uren op het bedrijf tussen 23.30 en 07.30 uur zullen rusturen worden toegekend door het tijdstip te verschuiven waarop de medewerker zijn normale dagtaak op de volgende werkdag(en) weer zou moeten hervatten (zie tabel in appendix 1).
   e. Indien de volgende dag geen werkdag voor de betreffende werknemer is, is de reden voor het geven van rusturen niet aanwezig en vervalt het recht daarop.
   f. Rusturen kunnen niet worden gecompenseerd in geld of worden uitgesteld en opgenomen op een later tijdstip.
   g. Rusturen opgenomen voor de verschoven uren of het overwerk zullen in mindering worden gebracht op het aantal rusturen daarna.
   h. Voor een gedeelte van een gewerkt uur zal een evenredig deel als rustuur worden toegekend (minder dan een half is nul, een half uur of langer is één).
   i. Wanneer van de normale werktijd 3 uur of minder overblijft nadat de vooraf opgenomen rusturen in mindering zijn gebracht, dan worden deze uren vrijaf gegeven zonder dat deze in mindering worden gebracht van de verlofrekening.
   j. Indien de werkzaamheden om 05.30 uur of later aanvangen op een maandag t/m vrijdag, zal aansluitend worden doorgewerkt tot het totaal aantal uren van een normale werkdag is bereikt. De uren die vóór het tijdstip van 08.30 uur vallen, worden als verschoven uren aangemerkt.

8. Vervoer en maaltijd bij afwijkende dienst:
   a. Het vervoer van en naar het bedrijf als gevolg van afwijkende diensten wordt vergoed volgens de op dat moment geldende tarieven en normen en geldt voor alle werknemers.

   b. Voor overwerk en/of consignatiedienst op het bedrijf die niet aansluit op de normale werktijden, zal twee keer één uur reistijd worden vergoed. Reis uren voor extra op-

komsten worden naar keuze in tijd voor tijd of in geld vergoed. Op deze vergoeding zijn geen toeslagen van toepassing.

c. Een werknemer die aansluitend op de werktijd twee uur of langer zal overwerken heeft recht op een overwerkmaaltijd. Een werknemer die niet aansluitend aan de normale werktijd overwerk verricht, heeft indien het overwerken langer zal duren dan 4 uren, recht op een overwerkmaaltijd en een half uur (doorbetaalde) pauze om de maaltijd te nuttigen. Deze maaltijden moeten dezelfde dag worden besteld. Voor volcontinudienst personeel kan hiervan worden afgeweken.

d. Geeft de werknemer er de voorkeur aan om thuis een maaltijd te gebruiken, dan zal het overwerk wel degelijk gezien worden als aansluitend op de normale dienst. De werknemer ontvangt in dat geval geen vergoeding van de maaltijd, maar krijgt de reiskosten vergoed, onder aftrek van eventueel verschuldigde belasting en premies. Ook zullen voor deze reizen geen reis uren worden vergoed.

e. Voor overwerk, dat niet aansluitend plaatsvindt op een normale dienst, op een zaterdag en/of zondag, evenals het daadwerkelijk aanwezig zijn tijdens weekenddagen en officiële feestdagen in verband met consignatiedienst, heeft de werknemer recht op de kilometervergoeding voor de privéauto. De reiskosten worden vergoed onder aftrek van eventueel verschuldigde belasting en premies.

f. Voor werknemers die, onvoorzien en zonder voorkennis, aansluitend aan de werktijd, moeten overwerken zal vervoer door de werkgever worden geregeld, indien men niet over ander vervoer beschikt.

g. Werknemers kunnen in de tijd van het bedrijf reizen voor zover dat in enige mate mogelijk is. Als echter ten gevolge van dienstregelingen een werknemer buiten de bedrijfsuren reist, wordt deze reistijd niet gezien als overwerk en heeft de werknemer geen recht op een overwerkvergoeding.

h. Indien een werknemer voor een tijdelijke opdracht op reis moet vanuit een bedrijfslocatie van de werkgever en hij wordt verzocht om op de plaats van bestemming overwerk te verrichten, ontvangt hij een vergoeding volgens de overwerkregeling met uitsluiting van de verschoven urenregeling. Uitbetaling kan alleen plaatsvinden als de gemaakte overuren door de verantwoordelijke leidinggevende zijn goedgekeurd.

Artikel 22 Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen wordt in deze cao verstaan:
   a. Nieuwjaarsdag
   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 de Koningsdag
   h. 5 mei[5] ter viering van de nationale Bevrijdingsdag.

   Voor werknemers in een volcontinudienst geldt een aanspraak op een jaarlijkse feestdagencompensatie van 56 uur bij een voltijd dienstverband. Deze

[5] Alleen als 5 mei een officiële feestdag is (eens in de 5 jaar) wordt overwerk vergoed op basis van 300%. Voor alle andere jaren wordt overwerk op 5 mei vergoed op basis van 200%.

feestdagencompensatie is onafhankelijk van leeftijd. De uren worden aan het begin van elk kalenderjaar op de verlofrekening bijgeschreven.

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.

3. a. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij dit door omstandigheden noodzakelijk wordt geacht. Mocht er op deze dagen toch arbeid verricht worden dan zal hiervoor de overwerkregeling en/of consignatieregeling (zie artikel 46 en 47) gelden voor zover de werknemer volgens het rooster een consignatiedienst heeft.

   b. De werknemers in volcontinudienst werken ook op feestdagen volgens het geldende rooster. Zij ontvangen hiervoor 56 uur extra verlof voor het feit dat ze op feestdagen moeten werken. Voor overwerk, consignatie op feestdagen gelden de bepalingen van artikel 43 en verder.

4. De werkgever 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.

5. 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 23 Bijzonder verlof

In de navolgende gevallen kan 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.

Het bijzonder verlof wordt slechts toegekend indien de uit de gebeurtenis voortvloeiende (sociale) verplichting(en) door de werknemer wordt bijgewoond en verzuim binnen de arbeidstijd noodzakelijk is.

1. Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie bij overlijden van de partner of inwonend kind (of inwonend pleeg- of stiefkind), ouders of schoon- , stief- of pleegouders of van een niet inwonend kind of pleegkind van de werknemer met een maximum van 2 dagen, tenzij de werknemer is aangewezen de begrafenis of crematie te regelen (binnen Nederland). In dat geval heeft de werknemer verlof van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie. Het bijzonder verlof wordt slechts toegekend indien de uit de gebeurtenis voortvloeiende (sociale) verplichting(en) door de werknemer wordt bijgewoond en verzuim binnen de arbeidstijd noodzakelijk is.

2. Gedurende 1 dag of dienst bij overlijden of begrafenis of crematie van één van zijn broers of zussen, zwager of schoonzus, een van de wederzijdse grootouders, kleinkind, schoondochter of schoonzoon, tenzij de werknemer is aangewezen de begrafenis of crematie te regelen (binnen Nederland). In dat geval heeft de werknemer verlof van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.

3. Gedurende één dag of dienst bij ondertrouw of partnerregistratie van de werknemer.

4. Gedurende twee dagen of diensten bij huwelijk of partnerregistratie van de werknemer, te weten de dag van het huwelijk en de daaropvolgende werkdag; het bijzonder verlof niet behoeft te worden opgenomen op de dag waarop deze gebeurtenis plaatsvindt.

5. Gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster.
Het bijzonder verlof wordt slechts toegekend indien de uit de gebeurtenis voortvloeiende (sociale) verplichting(en) door de werknemer wordt bijgewoond en verzuim binnen de arbeidstijd noodzakelijk is.

6. Gedurende één dag of dienst bij verhuizing van de werknemer.

7. Gedurende één dag bij 25, 40, 50 en 60 jarige huwelijk van ouders, schoon-, stief- en pleegouders of grootouders.

8. Gedurende één dag bij 25 of 40 jarig huwelijk van een werknemer; het bijzonder verlof niet behoeft te worden opgenomen op de dag waarop deze gebeurtenis plaatsvindt.

9. Voor een examen voor beroepsonderwijs gedurende de benodigde tijd om tijdig en goed uitgerust deel te kunnen nemen aan het examen en om het werk te hervatten.

10. Bijzonder verlof om andere dan eerder genoemde 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.

11. Binnen de onderneming wordt de Wet Arbeid en Zorg, inclusief Wet Invoering Extra Geboorteverlof toegepast.
Indien de werknemer aanvullend geboorteverlof (5 weken) respectievelijk ouderschapsverlof (9 weken) opneemt, dan zal werkgever de pensioenopbouw voor 100% voortzetten mits de werknemer zijn premie betaalt. Indien gewenst kan de werknemer met werkgever afspraken maken om via uitruil van zijn vrije tijdsrechten, zijn inkomen gedurende het aanvullend geboorteverlof tot maximaal 5 weken respectievelijk gedurende ouderschapsverlof tot maximaal 9 weken aan te vullen tot maximaal 100%. Individuele afspraken hierover worden tussen werknemer en werkgever schriftelijk vastgelegd.

Artikel 24 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 (voor de werknemer in dagdienst; 142 uur voor de werknemer in de volcontinudienst);
   b. een bovenwettelijk recht op vakantie van (afhankelijk van de aard van de dienst waarin hij werkt):

Leeftijdscategorie	Volcontinu		Dagdienst en Semicontinu	
	Wettelijke verlofuren	Bovenwettelijke verlofuren	Wettelijke verlofuren	Bovenwettelijke verlofuren
tot 35 jaar	142	34	160	40
35 t/m 39 jaar	142	42	160	48
40 t/m 44 jaar	142	50	160	56
45 t/m 49 jaar	142	58	160	64
50 t/m 54 jaar	142	66	160	72
55 t/m 59 jaar	142	74	160	80
60 t/m 67 jaar	142	82	160	88

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 op 1 april 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 25 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. arbeidsongeschiktheid buiten opzet van de werknemer, zwangerschaps- en bevallingsverlof)

Artikel 26 Het opnemen van vakantiedagen en langdurig verlof

1. In overleg met de werkgever wordt de opname van vakantiedagen vastgesteld. Het aantal verkregen vakantiedagen in een kalenderjaar dient, voor zover mogelijk, te worden ingeroosterd. De vakantieschema's dienen zodanig te worden opgesteld dat de (minimum) bezetting op alle afdelingen wordt gegarandeerd, dit ter beoordeling van de leidinggevende. Als de minimale bezetting naar het oordeel van de leidinggevende niet kan worden gegarandeerd, kan het maximale verlof worden ingekort tot twee aaneengesloten shift-cycli voor werknemers in de volcontinudienst of drie aaneengesloten weken voor de werknemers in de semicontinu- en dagdienst.

2. Iedere werknemer dient bij voorkeur in overleg met de directe leidinggevende voor het begin van het kalenderjaar in te roosteren, zodat iedere werknemer in ieder geval zijn vakantie kan boeken. Het minimum aantal op te nemen verlofuren bedraagt 2 uur en verlof kan alleen worden opgenomen in veelvouden van 2 uren.

3. Langdurig verlof:
   Onder langdurig verlof wordt verstaan:
   a. Voor dagdienst (inclusief LLD) verlof langer dan 4 weken (30 kalenderdagen) aaneengesloten;
   b. Volcontinudienst (inclusief Laboratorium): verlof langer dan 3 shiften (33 kalenderdagen).

4. Voor langdurig verlof gelden de volgende bepalingen:
   - In de periode van de zomervakantie kan geen langdurig verlof worden opgenomen.
   - Het verlof is beperkt tot één werknemer per shift per plant (POTBA, C4BDO); voor de PO11 plant maximaal twee werknemers.
   - De minimale bezetting van de shift dient door de eigen ploeg te worden gegarandeerd.
   - De aanvraag voor langdurig verlof dient voor 1 december van het jaar voorafgaand aan het jaar waarin het verlof te worden aangevraagd. Indien dit niet mogelijk is blijft de termijn van vier maanden van kracht.

5. Geplande trainingen kunnen het langdurig verlof niet blokkeren.

6. Het verlof dient, tenzij anders staat aangegeven, voorafgaand te worden aangevraagd met tenminste tweemaal de duur van het aangevraagde verlof. Langdurig verlof dient tenminste vier maanden vooraf schriftelijk te worden aangevraagd. De direct leidinggevende dient binnen een termijn van 17 kalenderdagen na ontvangst van de aanvraag de werknemer schriftelijk te antwoorden.

7. Betaald verlof direct voorafgaand aan het pensioen:
   a. De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid om vanaf 61 jaar verlof op te nemen onafgebroken direct voorafgaand aan het pensioen.
   b. Het saldo aan verlofuren met een maximum van 1.680 uur wordt opgenomen van de verlofrekening. Het betaalde verlof heeft geen gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden.
   c. Indien na afloop van het betaald verlof de pensioengerechtigde leeftijd nog niet bereikt is, dan gaat het verlof over in onbetaald verlof (gefinancierd vanuit de levensloopprekening) waarbij de arbeidsvoorwaarden conform de onderstaande afspraken zullen worden aangepast.

8. Onbetaald verlof direct voorafgaand aan het pensioen:

   a. De werknemer die een periode van onbetaald verlof direct voorafgaand aan het pensioen wil opnemen, dient minimaal vier maanden voor ingang van het verlof schriftelijk een aanvraag in te dienen bij de direct leidinggevende en HR. De aanvraag moet aan de volgende criteria voldoen:
      - het onbetaald verlof gaat in vanaf de werknemers' 61ste levensjaar of later;
      - het onbetaald verlof wordt voor 100% van de overeengekomen arbeidstijd aangevraagd (deeltijd onbetaald verlof voorafgaand aan het pensioen is niet toegestaan);
      - de werkgever en werknemer sluiten voorafgaand aan de periode van onbetaald verlof een vaststellingsovereenkomst over onder meer het einde van de arbeidsovereenkomst ingaande direct na de periode van onbetaald verlof;
      - de werknemer kan de periode van onbetaald verlof financieren uit de levensloopprekening gelijk aan minimaal 50% van het laatst verdiende salaris.

   b. De leidinggevende toetst in samenspraak met HR het verzoek voor onbetaald verlof voorafgaand aan het pensioen aan de vier bovenstaande criteria en kent het verlof al

dan niet toe. Indien het verzoek wordt toegekend, zullen de gemaakte afspraken schriftelijk worden vastgelegd tezamen met de opzegging door de werknemer.

Artikel 27 Vakantietegoeden

1. De wettelijke vervaltermijn voor wettelijke vakantiedagen van een half jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven en de verjaringstermijn voor bovenwettelijke vakantiedagen van vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, is niet van toepassing op het saldo van de verlofrekening. Dat wil zeggen dat het verlof niet verjaart als het niet is opgenomen.

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

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

Artikel 28 De verlofrekening

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 1.680 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 1.680 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 29 Kopen en verkopen vakantiedagen

1) De werknemer kan per kalenderjaar, maximaal 16 vakantie uren bijkopen tegen het geldende tarief. Voor deeltijdwerknemers geldt deze bepaling naar rato van hun dienstverband. De ingekochte uren kunnen niet aan het einde van het jaar worden uitbetaald.

   a. Er kunnen uitsluitend hele uren worden gekocht op elk tijdstip van het jaar.

   b. Bij kopen en verkopen van een vakantiedag geldt een tarief dat is gebaseerd op het basis jaarsalaris inclusief vakantiegeld op basis van een voltijd dienstverband en inclusief 13^{e} maand, exclusief eventuele toeslagen. Verrekening vindt plaats met de eerstvolgende salarisbetaling.

   c. Op het door de verkoop van verlof vrijgekomen geld worden de reguliere belastingen,

premies en andere toepasselijke afdrachten ingehouden.

d. Bovenwettelijke verlofrechten, die door de werknemer zijn verworven kunnen door de werknemer aan de werkgever in verkoop worden aangeboden.

e. Er kunnen uitsluitend hele uren worden verkocht. De werknemer geeft uiterlijk in november aan hoeveel uren hij wenst te verkopen.

2) Als een werknemer gedurende een kalenderjaar een tekort aan vakantiedagen/ verlofuren heeft, dan kan hij in overleg met de werkgever onder de volgende voorwaarden 16 extra vakantie uren kopen. Deze voorwaarden zijn:

a. Bij de koop worden de uren in beginsel ingeroosterd. Doelstelling is dat deze uren worden opgenomen in het jaar waarin ze worden gekocht. De uren mogen niet worden gespaard.

b. De koop en inroostering kan door werkgever worden geweigerd als de bedrijfsomstandigheden zich naar zijn oordeel daartegen verzetten. Werkgever zal deze beslissing gemotiveerd onderbouwen en hier terughoudend mee omgaan.

Hoofdstuk 5 Inkomen

Artikel 30 Functie-indeling en salarisgroepen

De functies van de werknemers zijn op basis van vereiste vak- en bedrijfskennis en verantwoordelijkheden volgens de HAY-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.

a. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. Elke salarisschaal bestaat uit een midpoint, een minimum (80% van het midpoint) en een maximum (115% van het midpoint).

b. Werknemers die in dienst zijn getreden vóór 1 januari 2006 geldt een maximum van 120% van het midpoint.

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.

De salarisschalen met de bruto maandsalarissen gelden bij een normale arbeidsduur, zoals genoemd in artikel 16 van deze cao. In bijlage 2 zijn de salarisschalen af te lezen.

Indien een werknemer aantoonbaar nog niet voldoet aan de functievereisten kan 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. Werknemer en werkgever hebben een gezamenlijk inspanningsverplichting om de verblijfsduur in de aanloopschaal zo kort als mogelijk te houden.
Voor het tijdvak waarover tussen werkgever en werknemer de aanloopschaal wordt overeengekomen, zal werkgever tevens een plan van aanpak vastleggen waarmee werknemer gefaseerd functievolwassen kan worden. Voor de uitvoering van dit plan geldt een wederzijdse verantwoordelijkheid.

Dit artikel is niet van toepassing op stagiaires en deelnemers aan leerovereenkomsten. Bij externe werving kan de werkgever, vanwege arbeidsmarkt specifieke omstandigheden, hiervan afwijken.

Artikel 31 Salarisbetaling

De werknemer ontvangt het jaarsalaris in 12 maandelijkse termijnen, met de vakantietoeslag in april, zoals bepaald in artikel 36 en de 13e maand in december, zoals bepaald in artikel 37.

Artikel 32 Beoordelingssystematiek

1. De werknemer die het maximum van zijn salarisschaal nog niet heeft bereikt krijgt jaarlijks een salarisverhoging. Deze verhoging bedraagt iedere algemene salarisronde (per 1 april) 2,5% van het maximum van de salarisgroep.
2. De werkgever kan in bijzondere omstandigheden besluiten een andere dan wel geen verhoging toe te kennen.
3. De werknemer van wie de arbeidsovereenkomst begint op of na 1 januari zal voor het eerst zijn jaarlijkse salarisverhoging ontvangen in het volgende jaar.

Artikel 33 Promotie-, demotiebeleid en horizontale overplaatsing

1. Er zijn twee soorten promoties: promotie binnen een job ladder en promotie naar een hogere functie (vacature gebonden).

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

3. Demotiebeleid
   a. Van demotie is sprake zodra de werknemer in een functie in een lagere schaal wordt geplaatst op verzoek van de werkgever dan wel op verzoek van de werknemer. De demotie vindt plaats met ingang van de maand volgende op de maand waarin de demotie is afgesproken.
   b. Indien het salaris van de betrokken werknemer boven het maximumsalaris ligt van de functie waarin deze wil worden of wordt teruggeplaatst, wordt het salaris “bevroren”.
   c. Onder het “bevroren” salaris wordt verstaan het salaris dat geldt direct voorafgaand aan de feitelijke demotie en wordt persoonlijk salaris genoemd. Is dit persoonlijk salaris hoger dan het salaris dat geldt voor de functie waar de werknemer naar toe wordt teruggeplaatst (functiesalaris).
   d. Voor eenmalige uitkeringen komt de werknemer wel in aanmerking. De basis voor deze eenmalige uitkeringen is het persoonlijk salaris. Deze vormt evenzo de grondslag voor de berekening van toeslagen, verhogingen, vergoedingen, 13e maand, etc.
   e. Voor de pensioengrondslag geldt het persoonlijk salaris als basis.
   f. De werknemer komt weer in aanmerking voor structurele loonsverhogingen zodra het functiesalaris gelijk is aan het persoonlijk salaris. De werknemer zal hiervan schriftelijk op de hoogte worden gebracht.
   g. Voor de werknemer in ploegendienst geldt een afbouwregeling indien sprake is van een overgang naar een dienst met een lagere ploegentoeslag of naar de dagdienst, niet op verzoek van de werkgever (zie artikel 40).

4. Horizontale overplaatsing
   a. De werkgever staat een beleid voor dat de werknemer de mogelijkheid biedt om een functie in dezelfde salarisschaal te vervullen wanneer dit het bedrijf en/of de werknemer ten goede komt.
   b. Een verzoek tot horizontale overplaatsing kan zowel door de werkgever als door de werknemer worden gedaan.
   c. Een horizontale overplaatsing gaat niet gepaard met een salarisverhoging. Echter wanneer de overplaatsing plaatsvindt op verzoek van de werkgever en niet plaatsvindt als gevolg van slecht functioneren van de werknemer en er bijzondere omstandigheden zijn, kan de werkgever besluiten tot een passende salarisverhoging.
   d. Deze bijzondere omstandigheden zijn:
      1. De overplaatsing heeft tot gevolg dat de werknemer moet verhuizen.
      2. De kosten voor het levensonderhoud op de nieuwe locatie zijn hoger en geen andere vergoeding ondervangt dit.
      3. De andere functie vereist het aanleren van een aantal nieuwe vaardigheden en onderwerpt de werknemer aan risico's waaraan hij in zijn oude functie niet zou zijn blootgesteld.

Artikel 34 Vervangingstoeslag en Shiftlead Assistant vergoeding

Vervangingstoeslag

1. Toeslag voor werknemers voor waarneming in een naast hogere functie
   a. Voor waarneming in een naast hogere functie wordt een toeslag over het maandsalaris gegeven (inclusief ploegentoeslag voor zover van toepassing) van 0,5% per waargenomen dag.

b. De toeslag wordt niet betaald indien de waarneming korter dan 4 uur per dag duurt.
c. Iedereen die per kalenderjaar meer dan 60 dagen een naast hogere functie waarneemt heeft recht op een 1% toeslag per waargenomen dag.
d. De in dit artikel bedoelde toeslag wordt uitsluitend dan aan de werknemer werkzaam in de functie van Principal Technician toegekend, nadat hij per kalenderjaar 60 dagen in opdracht van werkgever heeft waargenomen.

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

Shiftlead Assistant (SLA)vergoeding

3. Binnen operations bestaat de rol "Shiftlead Assistant". De werknemer ingedeeld in de functie Senior Technician, die is gecertificeerd als Shiftlead Assistant en door werkgever in deze rol is ingedeeld, komt met uitsluiting van de leden 1 en 2 voor een vergoeding in aanmerking. Deze vergoeding is een toeslag per uur en wordt toegekend voor de uren waarin de werknemer deze rol feitelijk vervuld. De vergoeding bedraagt de helft van het verschil in midpoint van de schaal IN min het midpoint van de schaal JN, gedeeld door 1851,2 uur.

Artikel 35 Business Bonusregeling

1. De werkgever heeft een bonusregeling ingesteld voor zijn werknemers. De uitbetaling is afhankelijk van vooraf gestelde bedrijfsdoelstellingen/Kritische Prestatie Indicatoren (KPI).

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 minimum norm zal geen uitbetaling plaatsvinden.

   Voor de werknemer die reeds in dienst was op 1 januari 2006 geldt dat de bonus 3% bedraagt bij het behalen van de doelstellingen. Bij uitstekende resultaten geldt voor deze groep werknemers een maximale bonus van 6% van het basis jaarsalaris. Bij een prestatie onder de minimum norm 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, mits hij op 31 december in dienst is van de werkgever.

Artikel 36 Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 april tot en met 31 maart.

2. De werknemer die op 1 april gedurende het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, ontvangt met de betaling van het maandinkomen over de maand april een bedrag aan vakantietoeslag van 8,33% van 12 maal het basis maandsalaris 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.

Artikel 37 13e maand

1. De werknemer die, gerekend vanaf 1 december, een vol jaar in dienst is geweest, ontvangt met de betaling van het maandinkomen over de maand december een bedrag aan 13e maand ter grootte van het basis maandsalaris dat ingaande 1 december van het lopende jaar van kracht is.

   De werknemer die, gerekend vanaf 1 december, geen vol jaar in dienst is geweest heeft recht op de in lid 1 genoemde 13e maand naar evenredigheid.

Artikel 38 Structurele jaarlijkse uitkering

1. De werknemer heeft recht op een jaarlijkse bruto uitkering ter compensatie van inmiddels niet meer in gebruik zijnde regelingen (de eerdere snippenregeling / feestdagenregeling, de ziekenkasuitkering en de werkgeversbijdrage premiespaarregeling).

2. De lump sum, ter grootte van € 1.520,-- bruto bestaat uit twee delen.
   a. een vast bedrag (40%) dat wordt uitgekeerd onafhankelijk van het parttime percentage én
   b. een variabel bedrag (60%) dat wordt uitgekeerd afhankelijk van het parttime percentage

3. De werknemer ontvangt iedere maand 1/12e deel van de lump sum

4. De lump sum bedragen worden niet automatisch geïndexeerd.

5. Deze bruto jaarlijkse uitkering maakt geen onderdeel uit van de vakantietoeslag, 13e maanduitkering, pensioengrondslag noch van enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

Hoofdstuk 6 Toeslagen, vergoedingen en compensaties in tijd

Artikel 39 Toeslag voor werken in ploegendienst

a. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven.

b. Voor de werknemer die werkt volgens het rooster als bedoeld in artikel 16 lid1 sublid c., geldt uitsluitend voor de duur dat hij feitelijk in dit 2-ploegenrooster werkzaam is een ploegentoeslag van 12,5% van het basismaandsalaris.

c. De werknemer in de volcontinudienst ontvangt een toeslag op het basismaandsalaris van 30%.

Artikel 40 Afbouw ploegendiensttoeslag

1. Voor de werknemer die tenminste 1 maand in ploegendienst heeft gewerkt en 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 50 – 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 1 maand of langer, doch korter dan 7 maanden in ploegendienst heeft gewerkt:
      - 100% gedurende de lopende maand

   b. Indien de werknemer 7 maanden of langer, doch korter dan 13 maanden in ploegendienst heeft gewerkt:
      - 100% gedurende de lopende maand en de daaropvolgende maand

   c. Indien de werknemer 13 maanden of langer, doch korter dan 37 maanden in ploegendienst heeft gewerkt:
      - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
      - 80% gedurende 1 maand
      - 60% gedurende 1 maand
      - 40% gedurende 1 maand
      - 20% gedurende 1 maand

   d. Indien de werknemer 37 maanden of langer, doch korter dan 61 maanden in ploegendienst heeft gewerkt:
      - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende 2 maanden
      - 80% gedurende 2 maanden
      - 60% gedurende 2 maanden
      - 40% gedurende 2 maanden
      - 20% gedurende 2 maanden

   e. Indien de werknemer 61 maanden of langer in ploegendienst heeft gewerkt :
      - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende 3 maanden
      - 80% gedurende 3 maanden
      - 60% gedurende 3 maanden
      - 40% gedurende 3 maanden
      - 20% gedurende 3 maanden.

Als volgens de afbouwregeling het minimumpercentage per afbouwperiode aangegeven van het bruto salarisverschil is bereikt, zal worden overgegaan naar het maandsalaris behorende bij de nieuwe functie en/of het werkrooster.

3. De pensioenpolis voor de ploegentoeslag wordt vrijgemaakt op de datum van ingang van de nieuwe functie (premie tijdens afbouwregeling wordt betaald over het salaris en niet over de toeslag).

Artikel 41 Sprongtoeslag volcontinudienst

1. De werknemer werkzaam in volcontinudienst, 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 44, komt in aanmerking voor een sprongtoeslag, te weten:
   - per overgang een eenmalige toeslag van 1,65% van het maandsalaris.

2. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende tenminste 10 kalenderdagen in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.

3. Als ter voorkoming van overwerk, in opdracht van de werkgever een werknemer in volcontinudienst een sprong maakt naar een nachtdienst in een andere ploeg, dan ontvangt de werknemer per uur een vergoeding gelijk aan de vergoeding verschoven-uren, als bedoeld in artikel 43. Deze vergoeding treedt in de plaats van de vergoeding van 1,65% zoals bedoeld in lid 1.

4. Sprong(dienst) is anders dan verschoven-uren als bedoeld in artikel 43 en anders dan overwerk als bedoeld in artikel 44. Daarom dat in beginsel geen sprake kan zijn van cumulatie van overwerk-, sprong en of verschoven-urentoeslagen.

Artikel 42 Beloning voor arbeid op feestdagen

De werknemer die werkzaam is in de dagdienst of semicontinudienst ontvangt voor het verrichten van arbeid op feestdagen een toeslag van 0,58% per uur van het basis maandsalaris.

De werknemer die werkzaam is in de volcontinudienst ontvangt voor het verrichten van arbeid op doordeweekse feestdagen (maandag t/m vrijdag) , een toeslag van 0,65% per uur van het basis maandsalaris.

Artikel 43 Verschoven uren

Met inachtname van het bepaalde in artikel 1 onder definitie verschoven-uren, zijn verschoven-uren anders dan overwerk als bedoeld in artikel 44 en sprongtoeslag als bedoeld in artikel 41. Daarom dat in beginsel geen sprake kan zijn van cumulatie van overwerk-, sprong en of verschoven-urentoeslagen.

De toeslag voor verschoven uren bedraagt de volgende percentages van het maandsalaris:

	Voor werknemers in dagdienst en semicontinudienst	Voor werknemers in volcontinudienst
a. Uren op maandag tot en met vrijdag	0,29%	0,325%
b. Uren op zaterdag, zondag en doordeweekse feestdagen	0,58%	0,65%
c. Uren op feestdagen die op zaterdag en zondag vallen	1,16%	1,3%.

Als de werknemer werkzaam in de dagdienst c.q. semicontinudienst gedurende een periode vanaf 10 kalenderdagen of langer heeft gewerkt buiten de voor hem geldende uren, dan worden geen verschoven uren vergoed, maar zal een ploegendiensttoeslag worden toegekend ter grootte van 0,136% of 0,174% van het basis maandsalaris (dit is het equivalent van 23,5% of 30% berekend over zijn basis uurloon).

Artikel 44 Beloning van overwerk

1. Voor de werknemer in dagdienst en semicontinudienst geldt dat de eerste 48 (6x8) gewerkte overuren naar keuze in tijd of in geld worden vergoed.
   a. De volgende 48 uur gewerkte overuren worden in geld vergoed.
   b. Alle daaropvolgende gewerkte overuren worden naar keuze in tijd-voor-tijd of in geld vergoed.
   c. Gewerkte uren op feestdagen worden naar keuze in tijd-voor-tijd of in geld vergoed.

2. Voor de werknemer in volcontinudienst geldt dat de eerste 24 (6x4) gewerkte overuren naar keuze in tijd-voor-tijd of in geld worden vergoed.
   a. De volgende 24 (6x4) gewerkte overuren worden in geld vergoed.
   b. Alle daaropvolgende gewerkte overuren worden naar keuze in tijd-voor-tijd of in geld vergoed.
   c. Alle toeslagen voor feestdagen worden in geld vergoed.

3. Voor zowel de werknemers in dagdienst, semicontinudienst als volcontinudienst geldt dat de toeslag per gewerkt overuur altijd in geld wordt vergoed.

4. De wijziging van toeslag voor gemaakte overuren[6] bedraagt de volgende percentages per uur van het maandsalaris:

6 Een werknemer heeft pas recht op compensatie voor overuren indien op een werkdag meer dan 8,5 uur wordt gewerkt.

		Maandag - vrijdag aansluitend	Aansluitend zaterdag - zondag	Aansluitend feestdag
Dagdienst en semicontinudienst	In TVT en geld	0,29%	x	X
	In geld	0,87%	x	X
Volcontinu	In TVT en geld	0,325%	0,65%	0,65%
	In geld	0,975%	1,30%	1,30%
		Maandag - vrijdag aansluitend. Voorafgaand aan nacht en ochtenddienst + volgend op middag en nachtdienst		
	In TVT en geld	0,65%		
	In geld	1,30%		
		Roostervrij maandag - vrijdag	Roostervrij zaterdag - zondag	Roostervrij feestdag*
Dagdienst en semicontinudienst	In TVT en geld	X	0,58%	1,16%
	In geld	X	1,16%	1,74%
Volcontinu	In TVT en geld	0,65%	0,65%	1,30%
	In geld	1,30%	1,30%	1,95%

* Let op! De hier vermelde toeslag is *exclusief* de toeslag uit artikel 42 (Beloning voor arbeid op feestdagen).

5. Meeruren deeltijdarbeid (lid is vervallen per 1 april 2025)

Artikel 45 Consignatie

1. Consignatieperiode
De periode van consignatie is als volgt:

Voor de dagdienst en semicontinudienst: van vrijdag 17.00 uur tot 7 dagen later, eveneens vrijdag 17.00 uur

2. De werknemer die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt voor een aaneengesloten tijdvak van 24 uur:
   - maandag tot en met vrijdag : 0,85% van het maandsalaris
   - zaterdagen en zondagen : 2,40% van het maandsalaris
   - feestdagen : 3,00% van het maandsalaris

3. Voor extra opkomst gelden de volgende vergoedingen:

   - maandag tot en met vrijdag : 1,65% van het maandsalaris
   - zaterdagen en zondagen : 1,65% van het maandsalaris
   - feestdagen : 1,65% van het maandsalaris

4. Aan de werknemer die in het kader van consignatie een extra reis naar het bedrijf dient te maken die niet aansluit op de normale werktijden, zal twee keer één uur reistijd worden vergoed. reis uren voor extra opkomsten worden naar keuze in tijd voor tijd of in geld

vergoed, dat wil zeggen 2 uur laten bij schrijven op de verlofrekening of 2 uur laten uitbetalen. Op deze vergoeding zijn geen toeslagen van toepassing.

Artikel 46 Zorgverzekering

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

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

Gepensioneerde of arbeidsongeschikte werknemers kunnen blijven deelnemen aan de collectieve zorgverzekering. De werkgeversbijdrage komt in dat geval te vervallen.

Artikel 47 Brandweer-, EHBO-, BHV- en/of ander hulpverleningsprogramma – Verlenging EHBO- en BHV-diploma

1. Vergoeding voor brandweer, EHBO-, BHV-diploma en/of ander hulpverleningsprogramma
   a. De bezitter van een geldig EHBO diploma, die buiten werktijd zijn opleiding heeft gevolgd, ontvangt eenmalig een premie van € 250,- bruto.
   b. Als de werknemer het diploma behaalt tijdens werktijd zal hij eenmalig een bruto premie ontvangen van € 50,--.

   De werknemer die met instemming van de werkgever de vereiste opleiding buiten werktijd volgt, kan de opleidingstijd als overwerk declareren. De eenmalige bruto bonus bedraagt in dat geval € 50,--.

2. Vergoeding voor verlenging EHBO- en/of BHV-diploma
   De werknemer die over een geldig EHBO- en/of BHV-diploma beschikt en de voor de verlenging van dit diploma vereiste herhalingscursussen met goed resultaat volgt, ontvangt jaarlijks een bruto vergoeding van € 250,-.

3. Vergoedingen voor bronbestrijder, brandwacht en bevelvoerder
   a. Bronbestrijder
      Werknemers die zijn aangemerkt als bronbestrijder ontvangen jaarlijks een vergoeding van € 250,- bruto. Vereist is dat er per jaar 4 praktijktrainingen en 2 theorietrainingen zijn gevolgd.

      Bovendien geldt als eis dat een bronbestrijder het gehele jaar ervoor dient te zorgen dat ondanks het eventueel dragen van een baard er geen beperkingen zijn ten aan zien van het dragen van een ademluchttoestel.

   b. Brandwacht
      Werknemers die in het bezit zijn van het rijks diploma brandwacht en de (re) trainingen hebben gevolgd ten aanzien van levensreddend handelen, ademlucht, chemiepak en de praktijk- en theorietrainingen hebben gevolgd zoals genoemd onder ‘Bronbestrijder’ hebben recht op de brandweervergoeding. Deze vergoeding is € 500,- bruto per jaar.

      Bovendien geldt als eis dat het gehele jaar ervoor dient te worden gezorgd dat ondanks het eventueel dragen van een baard er geen beperkingen zijn ten aanzien van het dragen van een ademluchttoestel.

   c. Bevelvoerder
      Werknemers die in het bezit zijn van het certificaat bevelvoerder en de (re) trainingen hebben gevolgd ten aanzien van levensreddend handelen, ademlucht, chemiepak en

de praktijk- en theorietrainingen, zoals genoemd onder ‘Bronbestrijder’ hebben recht op de bevelvoerdervergoeding. Deze vergoeding is € 750,- bruto per jaar.

Bovendien geldt als eis dat het gehele jaar ervoor dient te worden gezorgd dat ondanks het eventueel dragen van een baard er geen beperkingen zijn ten aan zien van het dragen van een ademluchttoestel.

d. Voor de vergoedingen voor bronbestrijder, brandwacht en bevelvoerder geldt dat deze vergoedingen niet cumulatief zijn.

4. De werknemer die aangewezen is als bronbestrijder of brandwacht, dient deze taken te verrichten en ervoor te zorgen dat hij aan de daaraan gekoppelde voorwaarden voldoet, zoals o.m. geldig houden van certificaten en het voorkomen van beperkingen. Op grond van een door de Arbodienst vastgestelde medische beperking kan werkgever de betreffende werknemer geheel, gedeeltelijk of voor bepaalde tijd vrijstellen van deze taken. Van demotie zal geen sprake zijn, indien de werknemer de functie kan blijven vervullen met uitzondering van de brandweertaak.

Hoofdstuk 7 Bepalingen bij arbeidsongeschiktheid

Artikel 48 Bepalingen periode van eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid

1. Algemeen

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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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 4 en 5, suppleren met 30% tot maximaal 100% van het maandinkomen, mits (ook) door werknemer volledig wordt voldaan aan de re-integratieverplichtingen (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 de verzuimregeling). Een en ander gericht op een snelle en actieve re-integratie van de werknemer in het arbeidsproces.

7. Of de werknemer voldoet aan de voorwaarden gesteld aan de in dit artikel bedoelde suppletieregelingen 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 maandelijks (of regelmatig) blijven monitoren.

8. 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.

9. 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.

10. De loondoorbetaling, aanvullingen en suppletieregelingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt.

11. Opbouw van vakantie tijdens arbeidsongeschiktheid
De werknemer bouwt tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid vakantierechten op als ware hij niet arbeidsongeschikt.
Tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid kan de werknemer vakantie opnemen als ware hij niet arbeidsongeschikt.

Artikel 49 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 Na 2 jaar arbeidsongeschiktheid kan, indien structurele herplaatsing al dan niet door middel van scholing in een andere functie door medische en/of andere beperkingen niet mogelijk is, het dienstverband worden beëindigd, na verkregen ontslagvergunning of door middel van het sluiten van een vaststellingsovereenkomst.

Artikel 50 Sancties

De werkgever heeft het recht de in artikel 48 bedoelde

- Loondoorbetaling, de aanvullingen en de loonsuppletie stop te zetten 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 belastbaarheid eisen 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.

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

Hoofdstuk 8 Overige voorzieningen

Artikel 51 Pensioenregeling

1. In de onderneming van werkgever geldt een pensioenregeling, waaraan voor de werknemer van 18 jaar en ouder deelname verplicht is met inachtneming van het gestelde in de voor de werknemer geldende pensioenregeling.

2. Wijzigingen in de van toepassing zijnde pensioenregeling die betrekking hebben op de werknemersbijdrage in de premie of de hoogte van uitkeringen, zullen – met inachtneming van het bepaalde in het pensioenreglement – pas door werkgever worden vastgesteld nadat hij daarover met de vakverenigingen heeft overlegd.

Artikel 52 A la Cartebepaling, fiscaal verrekening betaalde vakbondscontributie en afwijkende arbeidsvoorwaarden

1. ***A la cartebepaling:***
   In het kader van een collectieve regeling binnen de onderneming waarbij de werknemer kan kiezen voor ruilen van arbeidsvoorwaarden (zoals o.m. bedoeld met koopdagen en fiscaal verrekenen vakbondscontributie), 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 Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (WML), het aantal wettelijke vakantiedagen dan wel andere door de wet gestelde minimumrechten.

2. ***Fiscaal verrekenen betaalde vakbondscontributie:***
   Indien dit fiscaal en wettelijk is toegestaan zal werkgever gedurende de looptijd van de cao het uitruilen van brutoloon voor betaald vakbondslidmaatschap faciliteren, mits dit voor de werkgever niet leidt tot extra kosten. Vakbondsleden aangesloten bij een vakbond welke partij is bij deze cao, kunnen eenmaal per jaar op grond van een door de vakbond afgegeven verklaring de door hun betaalde vakbondscontributie declareren. Deze verklaring dient uiterlijk op 1 december van het betreffende kalenderjaar bij werkgever te zijn ingediend. Indien bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen blijkt dat deze fiscaal 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.

3. ***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.

4. ***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.

5. ***Tijdelijke RVU regelingen****:*
   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 4-A cao opgenomen Tijdelijke RVU-

regeling met definitie zwaar werk. Zolang er nog geen nieuwe RVU-regeling zwaar werk is kunnen individuele medewerkers tot juli 2026 gebruik maken van de RVU regeling zoals in bijlage 4A overeengekomen.

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 4-B cao opgenomen Tijdelijke RVU regeling. Deze tijdelijke regeling is vervallen per 1 januari 2026, nieuwe deelname vanaf deze datum is niet meer mogelijk.

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

Bijlage 1 Functielijst

-

Functie	Inschaling voor werknemers in dienst voor 2006	Inschaling voor werknemers in dienst vanaf 2006
Technician LLD 2	N	N(N)
Technisch Tekenaar	M	M(N)
Technician 3	M	M(N)
Technician, LLD 1	M	M(N)
Junior Departmental Assistant	M	M(N)
Departmental Assistant	L	L(N)
Technician 2	L	L(N)
Technician, Laboratory	L	L(N)
Technician, LLD Sr	L	L(N)
Sr. Departmental Assistant	K	K(N)
Coordinator, CC&A	K	K(N)
Coordinator, Logistics	K	K(N)
Coordinator, Training	K	K(N)
Technician 1	K	K(N)
Specialist, Safety jr	K	K(N)
Technician, Laboratory Sr.	K	K(N)
Specialist, fire & Emergency Response II	K	K(N)
Technician, LLD Principal	K	K(N)
Werkvoorbereider II	J	J(N)
Coordinator, Traing, Sr	J	J(N)
Engineer, Associate	J	J(N)
Inspector II	J	J(N)
Planner	J	J(N)
Praktijk Instructeur	J	J(N)
Specialist, Safety	J	J(N)
Technician Sr	J	J(N)
Specialist, Analyzer	J	J(N)
Specialist, fire & Emergency Response I	J	J(N)
Quality Specialist	J	J(N)
Associate, Industrial Hygiene	I	I(N)
Werkvoorbereider I	I	I(N)
Engineer, Laboratorium	I	I(N)
Inspector I	I	I(N)
Scheduler	I	I(N)
Specialist, Analyzer Sr	I	I(N)
Production Assistant	I	I(N)
Specialist, Quality Sr	I	I(N)
Specialist, Safety Sr	I	I(N)
Principal Technician	I	I(N)

Bijlage 2 Salarisschalen

Salarisschalen
Het salarissysteem werkt met een 6-tal salarisgroepen, genaamd IN tot en met NN, waarbij groep IN de hoogste is. Iedere salarisgroep kent een midpoint, een minimum (80 % van midpoint) en een maximum (115% van midpoint).

De onderstaande tabel is van toepassing op alle werknemers die niet onder de overgangsregeling vallen (werknemers die reeds in dienst waren op 1 januari 2006).

Per 1 januari 2026 (uitsluitend verhoging van de salarisschalen):

Salarisschalen Manufacturing voor alle werknemers
Minimum = 80% van midpoint
Maximum = 115% van midpoint

	Inclusief verhoging met 3%		
	01.01.2026		
	min	**mid**	**max**
IN	€ 70.012,00	€ 87.518,00	€ 100.641,00
JN	€ 61.539,00	€ 76.926,00	€ 88.465,00
KN	€ 54.516,00	€ 68.146,00	€ 78.363,00
LN	€ 48.709,00	€ 60.884,00	€ 70.015,00
MN	€ 43.927,00	€ 54.911,00	€ 63.149,00
NN	€ 39.932,00	€ 49.918,00	€ 57.405,00

Overgangsregeling
Voor werknemers in dienst voor 01-01-2006 geldt een afwijkende schaal, waarbij het maximum is vastgesteld op 120% van het midpoint:

Per 1 januari 2026 (uitsluitend verhoging van de salarisschalen):

	Inclusief verhoging met 3%		
	01.01.2026		
	min	**mid**	**max**
I	€ 70.012,00	€ 87.518,00	€ 105.020,00
J	€ 61.539,00	€ 76.926,00	€ 92.310,00
K	€ 54.516,00	€ 68.146,00	€ 81.774,00
L	€ 48.709,00	€ 60.884,00	€ 73.060,00
M	€ 43.927,00	€ 54.911,00	€ 65.892,00
N	€ 39.932,00	€ 49.918,00	€ 59.899,00

Per 1 juli 2026 (verhoging salarisschalen en individuele salarissen):

Salarisschalen Manufacturing voor alle werknemers
Minimum = 80% van midpoint
Maximum = 115% van midpoint

	Inclusief verhoging met 2,5%		
	01.07.2026		
	min	**mid**	**max**
IN	€ 71.762,00	€ 89.706,00	€ 103.157,00
JN	€ 63.077,00	€ 78.849,00	€ 90.677,00
KN	€ 55.879,00	€ 69.850,00	€ 80.322,00
LN	€ 49.927,00	€ 62.406,00	€ 71.765,00
MN	€ 45.025,00	€ 56.284,00	€ 64.728,00
NN	€ 40.930,00	€ 51.166,00	€ 58.840,00

Overgangsregeling
Voor werknemers in dienst voor 01-01-2006 geldt een afwijkende schaal, waarbij het maximum is vastgesteld op 120% van het midpoint:

Per 1 juli 2026 (verhoging salarisschalen en individuele salarissen):

	Inclusief verhoging met 2,5%		
	01.07.2026		
	min	**mid**	**max**
I	€ 71.762,00	€ 89.706,00	€ 107.646,00
J	€ 63.077,00	€ 78.849,00	€ 94.618,00
K	€ 55.879,00	€ 69.850,00	€ 83.818,00
L	€ 49.927,00	€ 62.406,00	€ 74.887,00
M	€ 45.025,00	€ 56.284,00	€ 67.539,00
N	€ 40.930,00	€ 51.166,00	€ 61.396,00

Personen als bedoeld in de Participatiewet:
Voor personen als bedoeld in de Participatiewet, zie artikel 52 lid 3.

Bijlage 3 Faciliteiten t.b.v. bestuur bedrijfsafdeling

Bestuur van de bedrijfsafdeling:

Samenstelling bestuur van de bedrijfsafdeling
De vakverenigingen delen de werkgever schriftelijk mede welke van haar leden uit het personeel deel uitmaken van de besturen van de bedrijfsafdelingen en houden de werkgever op de hoogte van de mutaties van in het bestuur van de Bedrijfsafdeling.

Bescherming van bestuursleden van de bedrijfsafdeling
De werkgever 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
De werkgever stelt vergaderruimte beschikbaar:
- voor vergaderingen van het bestuur van de bedrijfsafdeling. Mits deze ruimte tijdig is aangevraagd;
- voor 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 de werkgever. 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 de werkgever.

Bijlage 4 Tijdelijke RVU-regelingen:

A. TIJDELIJKE RVU REGELING "ZWARE BEROEPEN"

Deze tijdelijke RVU-regeling is – in beginsel - van rechtswege geëindigd op 31 december 2025. Zolang er nog geen nieuwe RVU-regeling zwaar werk is kunnen individuele medewerkers tot juli 2026 in de functies in de 5-ploegendienst of als LLD-Technician binnen divisie Laden en Lossen gebruik maken van de RVU regeling zoals in deze bijlage overeengekomen. Werkgever benadert de individuele medewerkers om de opties te bespreken.
De nieuwe RVU-regeling, nader af te spreken tussen cao-partijen, komt in plaats van deze tijdelijke regeling 'Zware beroepen' en de tekst ervan wordt opgenomen in de (eerstvolgende) cao.
Vanaf de ingangsdatum van de nieuwe regeling, is deelname aan de tijdelijke RVU-regeling 'Zware beroepen' niet meer mogelijk.

DE ONDERGETEKENDEN HIERNA PARTIJEN:

1. Lyondell Chemie Nederland B.V., vestigingen Maasvlakte en Botlek , hierna te noemen werkgever, statutair gevestigd aan het Delftseplein 27E, te 3013 AA Rotterdam, rechtsgeldig vertegenwoordigd door ……. in de functie van Site Manager;

en

2. Vakorganisatie FNV, statutair gevestigd te Utrecht aan het adres Hertogswetering 159, rechtsgeldig vertegenwoordigd door……. in de functie van penningmeester en ……. in de functie van secretaris;

   Vakorganisatie CNV, statutair gevestigd te Utrecht aan het adres Tiberdreef 4 rechtsgeldig vertegenwoordigd door …… in de functie van Voorzitter;

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. 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 teveel 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.

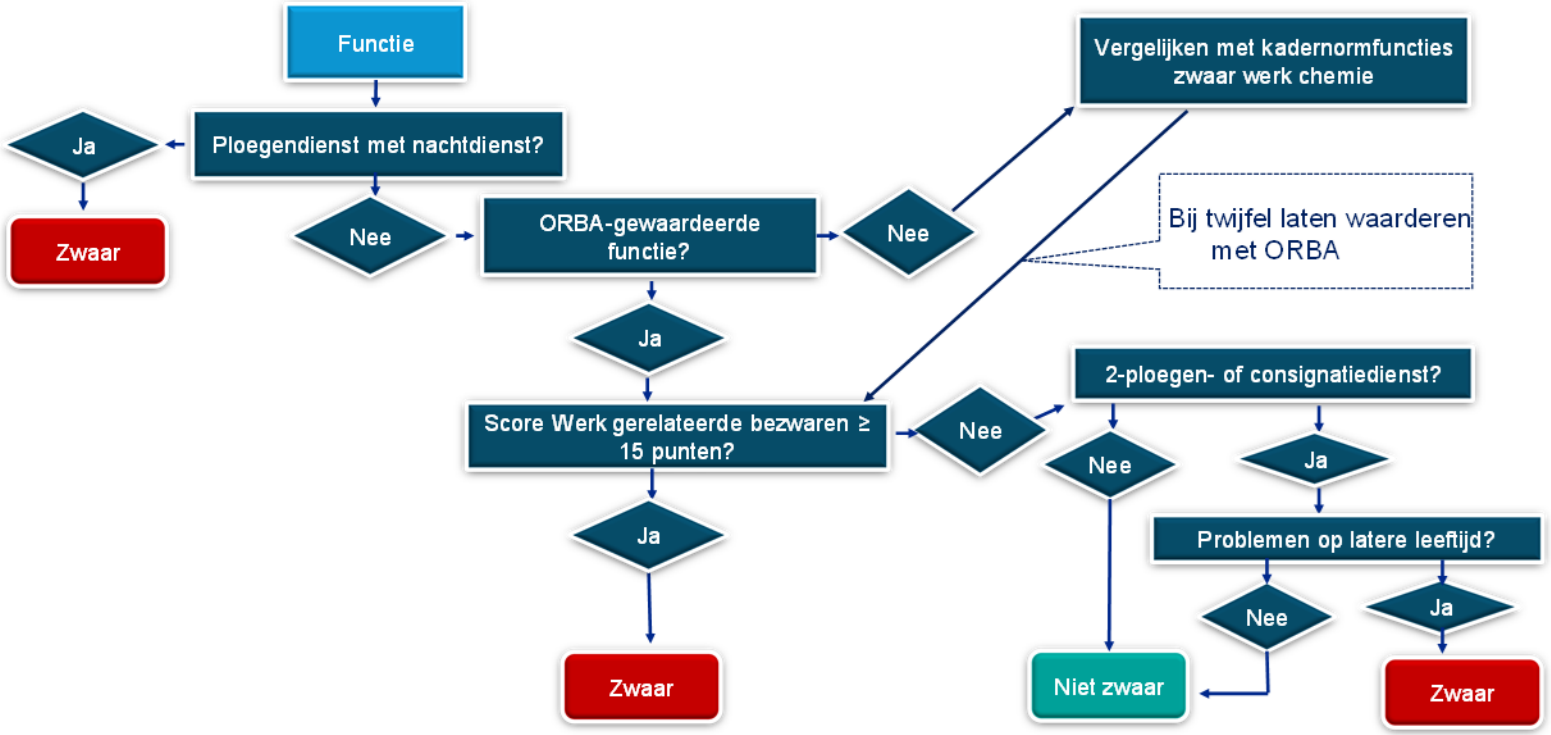
Kader normfuncties zwaar werk in de chemie (2)

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.

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 vanaf 1 januari 2026 niet meer mogelijk)

DE ONDERGETEKENDEN HIERNA PARTIJEN:

1. Lyondell Chemie Nederland B.V. , vestigingen Maasvlakte en Botlek, hierna te noemen werkgever, statutair gevestigd aan het Delftseplein 27E, te 3013 AA Rotterdam, rechtsgeldig vertegenwoordigd door …….. in de functie van Site Manager;

en

2. Vakorganisatie FNV, statutair gevestigd te Utrecht aan het adres Hertogswetering 159, rechtsgeldig vertegenwoordigd door …… in de functie van vakbondsbestuurder FNV;

   Vakorganisatie CNV, statutair gevestigd te Utrecht aan het adres Tiberdreef 4, rechtsgeldig vertegenwoordigd door …… in de functie van Voorzitter;

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;
   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 teveel 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.

Appendix 1

Rusturenregeling

Tabel aantal rusturen afhankelijk van begin en einde werktijd.

Einde	***0.30***	***01.30***	***02.30***	***03.30***	***04.30***	***05.30***	***06.30***	***07.30***	***08.30***
Begin									
23.30	1	2	3	4	5	XX	XX	XX	XX
00.30	-	1	2	3	4	5	XX	XX	XX
01.30	-	-	1	2	3	4	5	XX	XX
02.30	-	-	-	1	2	3	4	5	XX
03.30	-	-	-	-	1	2	3	4	5
04.30	-	-	-	-	-	1	2	3	4
05.30	-	-	-	-	-	-	X	X	X

N.B.: geldt alleen voor dagdienstpersoneel en de LLD call-out op zondag

X = doorwerken tot normale aantal uren per dag is bereikt
XX = vrijaf voor de rest van het aantal uren dat resteert in de normale werktijd

Appendix 2

Tussen partijen overeengekomen protocolafspraken gedurende looptijd van de cao.

a. Onbetaald verlof

Werkgever heeft toegezegd binnen afzienbare tijd aan de gezamenlijke ondernemingsraden een voorstel voor onbetaald verlof te presenteren. Indien werknemers vooruitlopend op de vaststelling van deze regeling, wel of niet gefinancierd via hun levensloopregeling van onbetaald verlof wensen te genieten dan zal werkgever via individuele afspraken hieraan in beginsel meewerken.

b. WGA-Gedifferentieerde premie

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

c. Generatiepact

Partijen zijn overeengekomen om voor de cao-werknemers met zwaar werk een Generatiepactregeling te introduceren. Constaterend dat hiervoor diverse randvoorwaarden moeten worden gerealiseerd zal deze regeling van kracht worden met ingang van 1 januari 2025. Werkgever zal onder meer zorgen dat gewerkt wordt aan het realiseren van een adequate kwantitatieve alsmede kwalitatieve bezetting. Daarbij geldt de rekenregel als via gebruikmaken van het generatiepact de bezetting in totaal vanaf 0,6 FTE is verminderd, er dan 1 FTE wordt geworven.

Voorwaarde blijft een beheersbare bezetting, dusdanig dat het generatiepact niet leidt tot verstoringen in de bedrijfsvoering en er een verantwoorde werkbelasting blijft bestaan tussen de generaties. Tevens zullen de HR-policies, HR-administratiesystemen en voorlichtingsbeleid t.b.v. de werknemers worden ingericht. Hieronder wordt tevens verstaan de uitwerking van de policy “Generatiepact”, waarin onderstaande hoofdpunten nader worden uitgewerkt. Werknemers hebben het recht hebben om gebruik te maken van het generatiepact zoals is opgenomen in de cao. Dit, uitsluitend onder de voorwaarden zoals opgenomen in de nog vast te stellen policy die is gebaseerd op de kaders in de cao.

Op hoofdpunten zijn partijen overeengekomen dat:

A. De generatiepactregeling treedt effectief in werking op 1 januari 2025.
B. De generatiepactregeling staat open voor de cao-werknemer die tenminste 20 jaar binnen de sector een van de hieronder vastgestelde zwaar werkfuncties heeft uitgeoefend, te weten limitatief:
   a. de werknemer heeft tenminste 20 jaar gewerkt in ploegendienst met nachtdienst (5-Ploegendienst);
   b. de werknemer heeft tenminste 20 jaar gewerkt in een functie met fysiek / fysisch zwaar werk: vastgesteld is de functie LLD-Technician op de divisie laden en lossen.
C. Samenloop en/of cumulatie met de RVU-regelingen zijn uitgesloten.
D. Deelname aan de generatiepactregeling is vrijwillig. De werknemer bepaalt zelf hoeveel maanden de werknemer gebruik wil maken van de regeling met een minimum van 6 maanden en een maximum van 60 maanden. Van de regeling kan uitsluitend gebruikt worden gemaakt, direct voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd.
E. Voor de werknemer die recht heeft op een WGA wordt de regeling toegepast op basis van de individuele omstandigheden en naar rato van de restcapaciteit. Zo nodig wordt een op de betreffende werknemer afgestemde maatwerkregeling overeengekomen.
F. Voor de werknemer werkzaam op basis van een deeltijd arbeidsovereenkomst, geldt dat aanvullende individuele afspraken worden gemaakt met als uitgangspunt dat (eventueel) de generatiepactregeling naar evenredigheid wordt toegepast onder behoud van de maximaal toegestane deeltijdfactor. Indachtig operationele beheersbaarheid zoals onder meer de omstandigheid van trainingsverplichtingen, kan werkgever de toepassing van de

regeling gedeeltelijk weigeren en in overleg met de deeltijdwerknemer komen tot een passend alternatief.

G. De werknemer die in aanmerking wenst te komen op basis van de nog vast te stellen generatiepactregeling, dient minimaal negen maanden vóór de ingangsdatum een daartoe strekkende aanvraag in bij de werkgever/HR. De aanvraag wordt ingediend bij de werkgever/HR met gebruikmaking van het daartoe bestemde aanvraagformulier.

H. Als de werknemer gebruikt maakt van de generatiepactregeling vervallen daarvoor 3 bovenwettelijke vakantiedagen per jaar, zoals bedoeld in artikel 24 lid 2.
Ten aanzien van de overige arbeidsvoorwaarden geldt voorts de deeltijdfactor zoals bedoeld in artikel 12 lid 1 (werknemer wordt deeltijdwerknemer) op basis van de (verkorte) arbeidsduur, met uitzondering van: de pensioenopbouw (100%) en de maandbetaling, te weten:
a. de werknemer werkt in ploegendienst met nachtdienst (5-Ploegendienst): hij heeft een deeltijdfactor van 83,3% werken, met 90% nieuwe maandbetaling (dat wil zeggen hij ontvangt een nieuwe maandbetaling op basis van zijn deeltijdfactor met een aanvulling op zijn deeltijd maandbetaling van + 6.7% van zijn basis jaarsalaris (twaalfmaal het basis maandsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag van 8,33% en de 13e maand;
b. de werknemer werkt in een functie met fysiek / fysisch zwaar werk (de functie LLD-Technician op de divisie Laden en Lossen): hij heeft een deeltijdfactor van 80% werken, met 85% nieuwe maandbetaling (dat wil zeggen hij ontvangt een nieuwe maandbetaling op basis van zijn deeltijdfactor met een aanvulling op zijn nieuwe maandbetaling van + 5% van zijn basis jaarsalaris (twaalfmaal het basis maandsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag van 8,33% en de 13e maand).
Verder geldt in afwijking van artikel 12 lid 1, als de betreffende werknemer in opdracht van de werkgever onvermijdelijk overwerk verricht, te weten 2 trainingsdagen per kalenderjaar en overwerk als gevolg van onderbezetting, dat hij deze gewerkte overuren betaald krijgt als overwerk zoals bedoeld in artikel 44 lid 4.
Noot:
Weliswaar geen cao-afspraak, maar wel als aandachtspunt vastgesteld: ondernemingsraad en werkgever zullen ten behoeve van speciale omstandigheden zoals TA en dientengevolge daarvoor geldende afwijkende voorwaarden, de overwerksituatie van personen die gebruikmaken van de generatiepactregeling bespreken.

I. De verkorte arbeidsduur wordt over alle diensten gelijkmatig ingeroosterd (O-M-N en Weekenddiensten: “Parttimerooster”). 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 certificaten.

J. In geval van ingrijpende veranderingen die gevolgen hebben voor de operationele beheersbaarheid, kan werkgever de generatiepactregeling voor bepaalde tijd geheel of gedeeltelijk buiten werking stellen. Dat wil zeggen de instroom wordt dan stopgezet.

K. 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.

Werkgever zal de generatiepactregeling nader uitwerken en met vakbonden vaststellen. Uitsluitend aan de definitief vastgestelde regeling kunnen rechten worden ontleend. De werknemer die op basis van de nog vast te stellen regeling daarvan per 1 januari 2025 gebruik wenst te maken, zal niet worden gehouden aan de formele aanvraagtermijn van 9 maanden.

d. Tijdelijke RVU-regeling

De huidige “Tijdelijke RVU regelingen” als bedoeld in artikel 52 lid 5 en de bijlagen 4 A en B vervallen op 31 december 2025. 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 werknemers verstaan vallend binnen de werkingssfeer van de cao en, die conform de overige voorwaarden van de “Tijdelijke RVU-

regeling met definitie zwaar werk", werkzaam zijn in 5-ploegendienst of werkzaam zijn in de functie van LLD-Technician op de divisie laden en lossen.

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 de nieuwe criteria gevalideerd door TNO. 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 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 en vakbonden zullen in het eerste kwartaal 2026 in overleg treden. 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 nieuwe definitie "zwaar werk" 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.

Werkgever realiseert zich dat hierdoor werknemers die vanaf 1 januari 2026 onder de doelgroep 2021 "zwaar werk" (zoals bedoeld in Bijlage 4-A) gebruik hadden willen maken van de regeling, worden uitgesloten. Om deze uitsluiting te voorkomen stelt werkgever voor dat tot juli 2026, zolang er geen nieuwe regeling is, met betrokkenen individuele afspraken worden gemaakt. Deze afspraken gelden voor werknemers die werkzaam zijn in een functie in de 5-ploegendienst of als LLD-Technician binnen de divisie Laden en Lossen, als zij daarnaast voldoen aan de overige voorwaarden van de Tijdelijke RVU-regeling met de definitie "zwaar werk" zoals opgenomen in cao-bijlage 4-A. Zij kunnen op vrijwillige basis eerder stoppen met werken. Werknemers werkzaam in andere functies kunnen vanaf 1 januari 2026 geen beroep meer doen op de RVU-regeling.
Werkgever en Vakbonden zullen overleg voeren over een nieuwe tijdelijke regeling 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 en eindigen op 31 december 2027 van rechtswege. Partijen zullen zich inspannen om een regeling te ontwikkelen die zoveel mogelijk aansluit bij de huidige regeling "zware beroepen" (Bijlage 4-A), die van rechtswege vervalt op 31 december 2025.

e. **Verlofsparen** (artikel 26.7)
Het in artikel 26.7 opgenomen maximum saldo van 1680 uur aan verlofsparen blijft ongewijzigd. Vastgesteld is dat de handhaving dient te worden verbeterd. Lyondell zal bij de uitvoering een norm hanteren van 1300 uur als zgn. "trafficlight". Als deze norm wordt bereikt vindt tussen de betreffende werknemer en werkgever een gesprek plaats met het doel dat voorkomen wordt dat de norm van 1680 uur wordt overschreden. Een en ander dusdanig dat de werknemer zijn uren alsnog in tijd kan opnemen. Mocht vervolgens de norm van 1680 uur toch worden overschreden, dan worden de uren boven deze maximum norm uitbetaald.
Voor de werknemer die momenteel al een saldo heeft boven de 1680 uur zal binnen afzienbare tijd een individuele overgangsregeling worden overeengekomen, gericht op het terugbrengen van het saldo tot het maximum. Daarbij geldt als uitgangspunt dat de betreffende werknemer een redelijke tijd krijgt om eventueel zijn uren boven het maximum in tijd op te nemen.

f. **Werkgeversbijdrage zorgverzekering**
De in artikel 46 bedoelde bruto tegemoetkoming kosten zorgverzekering blijft ongewijzigd, hetzij dat met ingang van 1 april 2024 deze tegemoetkoming van € 60,- per maand binnen de toegestane fiscale ruimte van de werkkostenregeling netto zal worden uitbetaald. Als de overheid in de toekomst onverhoopt de fiscale ruimte wijzigt waardoor deze nettobetaling niet zonder boete meer kan worden betaald, dan zal werkgever over de dan ontstane situatie overleggen met de ondernemingsraad.

g. De (landelijke) generieke RVU-regeling is gestopt per 31/12/2025. Overheid, vakbonden en werkgevers zijn overeengekomen om een nieuwe RVU-regeling (RVU 2.0) welke ten tijde van het afsluiten van deze CAO nog niet actief is. LyondellBasell zal de medewerkers die mogelijk met RVU willen gaan in de periode dat de oude RVU regeling niet meer actief is en de nieuwe nog niet actief is geworden, benaderen om een maat-afspraak – conform hetgeen is afgesproken in bijlage 4A - te maken om RVU voor hen mogelijk te maken.
De nieuwe RVU-regeling, nader af te spreken tussen cao-partijen, komt in plaats van de tijdelijke regeling ‘Zware beroepen’ en de tekst ervan wordt opgenomen in de (eerstvolgende) cao.