

# COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

1 juli 2015 tot en met 31 december 2016

voor

# *sonneborn*

R E F I N E D P R O D U C T S



## **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

Tussen de ondergetekenden

Sonneborn Refined Products BV

als partij ter ene zijde

en

FNV te Amsterdam

CNV Vakmensen te Utrecht

Zowel ieder afzonderlijk als gezamenlijk ter andere zijde

is overeengekomen de tussen hen per 1 juli 2015 geëxpireerde collectieve arbeidsovereenkomst te verlengen voor de duur van 18 maanden, derhalve ingaande op 1 juli 2015 en eindigend per 31 december 2016



FNV

Postbus 9208

3506 GE Utrecht

0900-9690 (tussen 8.00 en 17.30 uur (lokaal tarief))



CNV Vakmensen

Postbus 2525

3500 GM Utrecht

030 - 7511007 (lokaal tarief)

[www.cnvvakmensen.nl](http://www.cnvvakmensen.nl)

INHOUDSOPGAVE

HOOFDSTUK 1	ALGEMENE BEPALINGEN
Artikel 1	Definities
Artikel 2	Algemene verplichtingen van CAO-partijen
Artikel 3	Algemene verplichtingen van de werkgever
Artikel 4	Algemene verplichtingen van de werknemer
HOOFDSTUK 2	INDIENSTTREDING EN ONTSLAG
Artikel 5	Indiensttreding en ontslag
HOOFDSTUK 3	DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR
Artikel 6	Dienstrooster en arbeidsduur
HOOFDSTUK 4	BELONING
Artikel 7	Functiegroepen en salarisschalen
Artikel 8	Toepassing van de salarisschalen
Artikel 9	Bijzondere beloning
Artikel 10	Vakantietoeslag
Artikel 11	Eindejaarsuitkering en resultaatafhankelijke uitkering
HOOFDSTUK 5	VAKANTIE EN VERLOF
Artikel 12	Zon- en feestdagen
Artikel 13	Afwezigheid
Artikel 14	Vakantie
HOOFDSTUK 6	ARBEIDSONGESCHIKTHEID
Artikel 15	Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval
HOOFDSTUK 7	PENSIOEN
Artikel 16	Vrijwillig Vervroegd Uittreden
Artikel 17	Pensioenregeling
HOOFDSTUK 8	OVERIGE REGELINGEN
Artikel 18	Bedrijfssparen
Artikel 19	Verzekeringen
Artikel 20	Tussentijdse wijzigingen
Artikel 21	Duur der collectieve arbeidsovereenkomst
HOOFDSTUK 9	SOCIAAL BELEID
Artikel 22	Algemeen
Artikel 23	Werkgelegenheid
Artikel 24	Beroepsprocedure
Artikel 25	Deeltijdarbeid
Artikel 26	Reorganisatie
Artikel 27	Arbeidsomstandigheden
Artikel 28	Jongerenplan/Werkervaringsplan
Artikel 29	Ongewenste intimiteiten
Artikel 30	Scholing en opleiding

BIJLAGE I	Functienaam/Functiegroep
BIJLAGE II	Salarisschalen
BIJLAGE III	Partieel leerplichtigen
BIJLAGE IV	Vakbondsregelingen
BIJLAGE V	Wet Verbetering Poortwachter
Bijlage VI	Overzicht wettelijke normen rond arbeids- en rusttijden
Bijlage VII	Protocolafspraken

## HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

### Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever : Sonneborn Refined Products B.V.;
- b. vakbond : elk der partijen ter andere zijde die deze CAO zijn overeengekomen, te weten FNV en CNV Vakmensen;
- c. werknemer : de persoon in dienst van de werkgever waarvan de  
de functie is opgenomen of behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst; als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de stagiair;
- d. maand : een kalendermaand;
- e. week : een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- f. dienstrooster : een regeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- g. normale voltijd arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- h. maandsalaris : het salaris als opgenomen in de salarisschalen in bijlage II;
- i. maandinkomen : het maandsalaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 9 lid 2 onder a;
- j. uurloon : 1/164,67 van het maandsalaris (deze definitie is ook van toepassing op de medewerker werkzaam in de vijfploegendienst)
- k. ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;
- l. BW : boek 7 titel 10 van het Burgerlijk Wetboek;

m. partner : de echtgenoot/echtgenote of geregistreeerde partner van de werknemer of de levenspartner waarmee de werknemer – met het oogmerk duurzaam samen te leven – een gezamenlijke huishouding voert, wanneer deze positie kan worden aangetoond door middel van een notarieel vastgelegd samenlevingscontract.

## **Artikel 2 Algemene verplichtingen van CAO-partijen**

1. De werkgever en vakbonden zullen deze CAO naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen.
2. De vakbonden zullen met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze collectieve arbeidsovereenkomst door hun leden bevorderen en geen actie voeren of bevorderen die beoogt wijziging te brengen in deze CAO op een andere wijze dan omschreven in artikel 20. Ook zullen zij hun volledige medewerking aan de werkgever verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.
3. De werkgever zal geen actie voeren of steunen, die tot doel heeft wijziging te brengen in deze CAO op een andere wijze dan omschreven in artikel 20.
4. CAO-partijen zullen zich inspannen een bijdrage te leveren aan het voorkomen en bestrijden van ziekteverzuim.

## **Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever**

1. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze CAO bepaalde. De werkgever zal een exemplaar van deze CAO, alsmede van wijzigingen hierop, aan de werknemer uitreiken.
2. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze CAO.
3. De werkgever draagt zorg voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en zal daarbij de belangen van de werknemer behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever geeft daartoe de nodige aanwijzingen en voorschriften, stelt zonodig veiligheidsmiddelen ter beschikking en zorgt voor medische begeleiding. De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid tot periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek.
4. Voor uitzendkrachten (inleenkrachten) geldt het bepaalde in de ABU-CAO, met dien verstande dat voor vakkrachten direct de salarissen van Sonneborn R.P. B.V. van toepassing zijn.  
Onder vakkrachten wordt verstaan een ieder die in staat wordt geacht de functie waarvoor vervangen wordt, zelfstandig te vervullen. De direct leidinggevende dient dit binnen 14 dagen te beoordelen.
5. Op het moment dat duidelijk wordt dat werkzaamheden op een werkplek van duurzame aard zijn, dan worden de werkzaamheden uitgevoerd door een medewerker in dienst van Sonneborn.

#### Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven. De werknemer zal alle in de onderneming geldende regels naleven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voorzover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd en voorzover verband houdend met de werkzaamheden in het bedrijf, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd te houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
4. De werknemer, die de AOW gerechtigde leeftijd minus 10 jaar nog niet heeft bereikt, is gehouden ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voorzover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze CAO in acht neemt.
5. Indien de werkgever daartegen bezwaar maakt, is het de werknemer verboden enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren.  
De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt zonder behoud van maandinkomen te schorsen, overeenkomstig de desbetreffende bepalingen van het bedrijfsreglement en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan.  
De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van de hierbedoelde werkzaamheden, verliest elke aanspraak op de in artikel 15 geregelde bovenwettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
6. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
7. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbowet zal de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften naleven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen gebruiken en volgens de geldende controlevoorschriften meewerken aan medische begeleiding.



## HOOFDSTUK 2           INDIENSTTREDING EN ONTSLAG

### Artikel 5 Indiensttreding en ontslag

1. Bij het aangaan van de dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een kortere termijn wordt overeengekomen. Bij een arbeidsovereenkomst met een tijdsduur van zes maanden of korter kan geen proeftijd worden overeengekomen.
2. Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan:
  - a. voor onbepaalde tijd
  - b. voor een bepaalde tijdsduur
  - c. voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamhedenDe werkgever zal het aantal dienstverbanden als bedoeld onder b en c zoveel als de bedrijfsvoering dat toestaat beperkt houden.
3. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden volgens de artikelen 678 en 679 BW en tijdens of bij het eindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1 van dit artikel, kan de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang worden beëindigd.
4. Een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijdsduur eindigt op het tijdstip genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
5. Een arbeidsovereenkomst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden eindigt bij het gereedkomen van het geheel van werkzaamheden waarvoor de arbeidsovereenkomst werd aangegaan.
6. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer. De werkgever zowel als de werknemer nemen daarbij de wettelijk bepaalde termijnen in acht. Hierbij geldt dat de termijn van opzegging ten minste een maand zal bedragen en dat de opzegging alleen tegen het einde van een kalendermaand kan geschieden.

7. In afwijking van het gestelde in lid 6 kan op de werknemer die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder was en sindsdien onafgebroken in dienst is geweest van de werkgever, een langere opzegtermijn voor de werkgever van toepassing zijn. De opzegtermijn voor de werkgever bedraagt een week per volgemaakt dienstjaar dat de werknemer sinds zijn meerderjarigheid in dienst was bij de werkgever (met een maximum van 13 weken), vermeerderd met een week voor ieder dienstjaar dat de werknemer na zijn 45e in dienst was van de werkgever (met een maximum van 13 weken). De maximum opzegtermijn voor de werkgever bedraagt voor deze werknemer derhalve maximaal 26 weken. Deze regeling geldt, tenzij de huidige regeling voordeliger is voor de werknemer.
8. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt van rechtswege, zonder opzegging op de dag waarop de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt. Bij een dienstverband voor onbepaalde tijd met een werknemer die de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt geldt voor zowel werkgever als werknemer een opzegtermijn van een maand.

## HOOFDSTUK 3 DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR

### Artikel 6 Dienstrooster en arbeidssduur

1. Iedere werknemer werkt volgens een van de volgende dienstroosters:
  - a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale voltijd arbeidssduur aangeeft van 40 uur per week;
  - b. een tweeploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale voltijd arbeidssduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week;
  - c. een vijfplloegendienstrooster dat een periode van 5 aaneengesloten weken of een veelvoud hiervan omvat. De ingeroosterde arbeidssduur bedraagt gemiddeld 33,6 uur per week. Aanvullend kan een werknemer 8 maal 2 uur per jaar worden verplicht deel te nemen aan instructiebijeenkomsten. Deze worden aansluitend aan de werktijden van het dienstrooster ofwel in blokken van 4 of 8 uur op dagen aangrenzend aan een ochtend- of middagdienst georganiseerd (zie artikel 9 lid 9).
2. De werknemer die werkzaam is in een dagdienstrooster of een tweeploegendienstrooster heeft recht op 12 ADV-dagen per kalenderjaar. Per maand wordt één ADV-dag opgebouwd. Van de 12 ADV-dagen worden negen dagen in de vorm van individueel in het rooster vastgelegde ADV-dagen genoten. Aanwijzing van deze dagen zal tenminste 3 maanden tevoren geschieden. Per maand een dag, met uitzondering van juni, juli en augustus. De overige drie dagen worden gecompenseerd door betaling van een toeslag van 1,2% voor drie dagen, berekend over 12x het dan geldende maandsalaris. In plaats van deze toeslag kunnen deze drie dagen naar keuze van de werknemer als ADV-dag worden opgenomen en wel één per periode van drie maanden, buiten de maanden juni, juli en augustus. De niet opgenomen ADV-dagen vervallen, ook indien de werknemer in geval van arbeidsongeschiktheid niet in staat was deze dag(en) te genieten. ADV opgebouwd in juni, juli en augustus vervalt op het moment dat de werknemer meer dan de helft van de betreffende maand ziek is geweest. De in deze periode opgebouwde dagen zullen niet vervallen als deze na de opbouwperiode ingepland zijn om in vrije tijd opgenomen te worden en de werknemer op de geplande opnamedatum ziek is.
3. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidssduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
4.
  - a. In de dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 uur en 18.00 uur;
  - b. in de tweeploegendienst wordt normaliter wisselend in ochtend- en middagdiensten gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 6:00 en 23:00 uur;
  - c. in de vijfplloegendienst wordt normaliter wisselend in ochtend-, middag en nachtdiensten gewerkt op alle dagen van de week gewerkt, afgewisseld door roostervrije dagen.

5. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week waarin de overplaatsing plaatsvindt.
6. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen daarover met de werkgever overleg te plegen.
  - a. Vormgeving van dienstroosters geschiedt voor voltijders en deeltijders met in achtname van de toepasselijke wettelijke bepalingen (zie bijlage VI) en de volgende kaders:
    - De arbeidstijd bedraagt maximaal 9 uur per dienst;
    - De arbeidstijd bedraagt maximaal 48 uur per week;
    - De gemiddelde arbeidstijd bedraagt per 16 weken maximaal gemiddeld 40 uur per week;
    - De wekelijkse rust bedraagt minimaal 36 uur aaneengesloten per 7 etmalen of 72 uur aaneengesloten per 9 etmalen.
  - b. Voor het organiseren van werktijden (dus inclusief overwerk) geldt dat de standaardnormen van de Arbeidstijdenwet in acht moeten worden genomen.
7. Uitsluitend op eigen verzoek bestaat, voor werknemers met ingang van de eerste van de maand waarin zij onderstaande leeftijd hebben bereikt, de mogelijkheid hun werktijd te verminderen als volgt:

55 jaar:	4 uur per maand	59/60 jaar:	16 uur per maand
56 jaar:	8 uur per maand	61/62 jaar:	20 uur per maand
57/58 jaar:	12 uur per maand	63/64 jaar:	24 uur per maand

Over de niet-gewerkte tijd zal het salaris voor 85% worden doorbetaald. Met de werkgever zal worden overlegd op welke wijze van deze regeling gebruik gemaakt zal worden.

Bij ziekte of vakantie vervallen deze uren zonder verdere compensatie. Hetzelfde geldt voor niet-opgenomen uren. Gebruikmaking van deze faciliteit heeft geen effect op de pensioengrondslag. Werken op vrije uren, dagen of diensten volgens bovenstaande regeling geeft geen aanspraak op overwerkvergoeding.

## HOOFDSTUK 4 BELONING

### Artikel 7 Functiegroepen en salarisschalen

1. a. De functies van de werknemers zijn op basis van een systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.
  - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal bestaande uit een aanloopschaal en een vakvolwassenschaal. De schalen zijn opgenomen in bijlage II bij deze overeenkomst.
2. a. De werknemer die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt ingeschaald in de aanloopschaal van de van toepassing zijnde salarisschaal. De aanloopschaal wordt in maximaal twee jaar doorlopen naarmate zijn voor de functie relevante kennis en ervaring toenemen. Met ingang van de eerstvolgende maand nadat de werknemer naar het oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt hij ingeschaald op het aanvangssalaris van de betreffende salarisschaal.
  - b. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 periodieken te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring – periodieken worden toegekend
  - c. Werknemers die tijdelijk een functie waarnemen welke hoger ingedeeld is dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt.

Deze werknemers worden extra beloond volgens het in artikel 8 lid 3 bepaalde.
3. a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
  - b. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
  - c. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de daarop volgende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
4. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de omschrijving van zijn functie-inhoud, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, zijn schaalsalaris en eventueel van het aantal periodieken waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.

## Artikel 8 Toepassing van de salarisschalen

1. a. Voor de werknemer die is ingedeeld in de vakvolwassenschaal vindt herziening van het schaalsalaris eenmaal per jaar plaats op 1 januari door toekenning van een periodiek totdat het maximum van zijn schaal is bereikt. De toekenning van een periodiek is gebaseerd op een normale functievervulling. De beoordeling vindt plaats door de directe chef, gezamenlijk met de naasthogere chef. Bij een minder dan normale beoordeling kan een periodiek worden onthouden dan wel een gedeeltelijke periodiek worden toegekend. In dat geval zal daarover tijdig met de betrokken werknemer worden gesproken. Bij een zeer goede beoordeling kan de verhoging meer dan een periodiek bedragen.
- b. Indien de werknemer bij indiensttreding is ingedeeld in de vakvolwassenschaal, zal het aantal periodieken met ingang van 1 januari daarop volgend slechts dan met 1 worden verhoogd, indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden voor 1 juli. In geval van promotie op of na 1 juli kan de toekenning van een periodiek met ingang van 1 januari daarop volgend achterwege blijven.
2. In afwijking van het in lid 1 onder a bepaalde kan aan werknemers, die de daar bedoelde maximum leeftijd hebben overschreden, uitsluitend in de volgende gevallen, een groter aantal periodieken worden toegekend:
  - a. indien een werknemer wordt gepromoveerd naar een hoger ingedeelde functie, wordt de werknemer ingeschaald op het oorspronkelijke schaalsalaris c.q. wordt hem het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal als schaalsalaris toegekend; de werknemer wordt hiertoe in de nieuwe salarisschaal zoveel periodieken toegekend als nodig zijn;
  - b. indien een werknemer om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in art. 7 lid 3 onder b, wordt gedemoveerd naar een lager ingedeelde functie, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het schaalsalaris vermeld bij het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal; de werknemer wordt hiertoe ten hoogste zoveel periodieken in de nieuwe salarisschaal als nodig zijn;
  - c. Een werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden als bedoeld in art. 7 lid 3 onder c, wordt gedemoveerd naar een lager ingedeelde functie, wordt ingedeeld in de lagere salarisschaal. Daarbij wordt de werknemer in de lagere salarisschaal een salaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van het maximum aantal periodieken niet voldoende is, zal het tekort worden omgezet in een persoonlijke toeslag.

Deze persoonlijke toeslag maakt geen deel uit van het maandsalaris en blijft op een vast bedrag gehandhaafd, met uitzondering van:

- Promotie en salarisverhoging  
Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een salarisverhoging op basis van een beoordeling, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.
- Algemene salaris verhoging  
Afbouw van de persoonlijke toeslag vindt plaats bij algemene verhogingen van de salarisschalen en wel met 1/5 deel van de algemene verhoging van de salarisschaal, met dien verstande dat deze vermindering niet meer zal bedragen dan 1 % van het schaalsalaris.

Voorbeeld persoonlijke toeslag met afbouw:

Salaris = € 3.668

Persoonlijke toeslag met afbouw = € 1.119

Algemene salarisverhoging = 1,25%

Salaris wordt verhoogd met € 45,85 (1,25% \* € 3.668)

Afbouw persoonlijke toeslag met € 9,17 ( 1/5<sup>e</sup> van algemene salarisverhoging € 45,85)

Totaal salaris € 3.713,85 + persoonlijke toeslag € 1.109,83 = € 4.823,68

Voor werknemers die vóór 1 mei 2016, als gevolg van bedrijfsomstandigheden als bedoeld in art. 7 lid 3 onder c, zijn gedemoveerd naar een lager ingedeelde functie geldt in afwijking van het bovenstaande een overgangsregeling. De werknemer wordt ingedeeld in de lagere salarisschaal. Daarbij wordt de werknemer in de lagere salarisschaal een salaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt.

Indien het toekennen van het maximum aantal periodieken niet voldoende is, zal het tekort worden omgezet in een persoonlijke toeslag.

De persoonlijke toeslag heeft dezelfde status als het maandsalaris en blijft op een vast (nominaal) bedrag gehandhaafd. De persoonlijke toeslag stijgt niet op basis van algemene salaris verhogingen. Er vindt ook geen afbouw van de persoonlijke toeslag plaats.

Echter bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een salarisverhoging op basis van een beoordeling, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.

Voorbeeld persoonlijke toeslag zonder afbouw:

Salaris € 3.668

Persoonlijke toeslag zonder afbouw (nominaal) € 1.119

Algemene salarisverhoging 1,25%

Salaris wordt verhoogd met 1,25% \* € 3.668 = € 3.713,85

Totaal salaris € 3.713,85 + persoonlijke toeslag € 1.119 = € 4.832,85

Na het bereiken van de 60-jarige leeftijd wordt (het eventuele restant van) de persoonlijke toeslag niet meer afgebouwd.”

3. De werknemer die een functie waarneemt welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor per volledig waargenomen (halve) dienst een toeslag ten bedrage van (0,1%) 0,2% van het schaalsalaris bij 0 periodieken van zijn eigen salarisschaal. Deze toeslag wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie in een functiegroep met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.
4. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

## Artikel 9 Bijzondere beloning

1. Algemeen  
De maandsalarissen, bepaald op grond van de artikelen 7 en 8, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand.  
Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend, indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.  
Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur, uitsluitend voor het afmaken van de normale dagtaak.
2. Toeslag voor het werken in ploegen  
Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven:
  - a. Deze toeslag bedraagt per maand voor de  
2-ploegendienst 12% van het maandsalaris  
5-ploegendienst 28% van het maandsalaris
  - b. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij/zij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
  - c. Werknemers uit de dagdienst die moeten invallen in ploegendienst gedurende 10 of minder diensten worden, indien zij voldoen aan het bepaalde in lid 3 van dit artikel, beloond volgens het onder b of c respectievelijk d van dat lid bepaalde. Indien dit invallen in een maand 11 of meer diensten duurt, geschiedt de beloning in die maand volgens de bepalingen van lid 2b van dit artikel.



- d. 1. Werknemers, die na gedurende 3 maanden onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst te zijn geweest, anders dan op eigen verzoek worden overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster, ontvangen na overplaatsing, in plaats van de toeslag die eventueel verbonden is aan hun nieuwe rooster, nog de toeslag verbonden aan hun oude rooster e.w.:

voor 2-ploegendienst gedurende 1/4 maand

voor 5-ploegendienst gedurende 3/4 maand

2. Werknemers die langer dan een half jaar onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst zijn geweest en als gevolg van bedrijfsomstandigheden worden overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster, ontvangen in de maand waarin de overplaatsing plaatsvond en in de daarop volgende maand nog de toeslag verbonden aan hun oude rooster, i.p.v. de toeslag die eventueel verbonden is aan hun nieuwe rooster.
3. De onder 2 bedoelde werknemers, die langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst zijn geweest, ontvangen aansluitend op de periode als bedoeld in lid 2 sub d.2 achtereenvolgens gedurende 2 maanden 80%, gedurende 2 maanden 60%, gedurende 1 maand 40% en gedurende 1 maand 20% van de oude toeslag, dan wel van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan hun nieuwe rooster.
4. De onder 2 bedoelde werknemers, die 5 jaar of langer onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst zijn geweest, ontvangen in plaats van het onder 3 bepaalde, aansluitend op de periode als bedoeld in lid 2 sub d.2 achtereenvolgens gedurende 4 maanden 80%, gedurende 4 maanden 60%, gedurende 3 maanden 40% en gedurende 3 maanden 20% van de oude toeslag, dan wel van het verschil tussen de oude en de nieuwe toeslag.
5. Werknemers, die ouder zijn dan 55 jaar en na 5 jaar of langer in ploegendienst geplaatst zijn geweest als gevolg van bedrijfsomstandigheden worden overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster, ontvangen in de maand waarin de overplaatsing plaatsvindt en in de daarop volgende maand nog de toeslag verbonden aan hun oude rooster, in plaats van de toeslag die eventueel verbonden is aan hun nieuwe rooster en daarna gedurende 6 maanden 80%, gedurende 6 maanden 60%, gedurende 6 maanden 40% en gedurende 6 maanden 20% van de oude toeslag, dan wel van het verschil tussen de oude en de nieuwe toeslag.
5. Werknemers, die ouder zijn dan 55 jaar en 25 jaar of langer in ploegendienst geplaatst zijn geweest, dan wel werknemers die ouder zijn dan 60 jaar kunnen schriftelijk een verzoek indienen om in aanmerking te komen voor plaatsing in een dagdienstrooster.

Indien een dergelijke functie niet vacant is, wordt de betrokken werknemer op een wachtlijst geplaatst, welke in volgorde van ploegendienstjaren wordt afgewerkt.

In de hierbedoelde situaties wordt de ploegentoeslag (gefixeerd op het geldbedrag ten tijde van de overplaatsing) naar de dagdienstfunctie gedurende (maximaal) 5 jaar doorbetaald. De werknemer mag de keuze maken voor uitbetaling van een equivalent van dit bedrag (berekend over 5 jaar) over een langere periode dan 5 jaar; het equivalent van dit bedrag wordt dan over deze langere periode verdeeld. Het totaalbedrag dat wordt betaald zal in beide situaties gelijk zijn. Bij het eindigen van het dienstverband, in verband met pensioen of anderszins, vindt geen uitbetaling plaats van het resterende totaalbedrag.

3. Overwerk en meeruren

a. Onder overwerk worden de uren verstaan die door een werknemer in opdracht van de werkgever worden gemaakt en waardoor de normale voltijd arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden. Voor deze uren gelden de volgende toeslagen (gebaseerd op het uurloon):

- |    |   |      |
|----|---|------|
| 1. | voor uren op maandag tot en met vrijdag tot 24.00 uur:              | 50%  |
| 2. | voor uren op zaterdag vanaf 00.00 uur en op zondag:                 | 100% |
| 3. | voor uren op feestdagen:  | 200% |
| 4. | voor uren op roostervrije dagen van personeel in de 5-ploegendienst |      |
| a. | voor uren op maandag tot en met vrijdag:                            | 100% |
| b. | voor uren op zaterdag:  | 150% |
| c. | voor uren op zondag:  | 200% |
| d. | voor uren op feestdagen:  | 300% |

b. Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten zullen overwerkuren als bedoeld onder a. worden gecompenseerd in vrije tijd binnen 30 dagen na de desbetreffende overschrijding. De toeslag als bedoeld onder a. worden uitbetaald met de salarisbetaling. Indien de bedrijfsomstandigheden compensatie in vrije tijd naar het oordeel van de werkgever niet toelaten worden de overwerkuren, vermeerderd met de toeslag als bedoeld onder a. uitbetaald met de salarisbetaling.

c. Indien overwerkuren aansluiten op de eigen dienst (voorafgaand of na de dienst) gelden uitsluitend de toeslagen als bedoeld onder de punten 1, 2 en 3 onder a.

d. Wettelijk voorgeschreven pauzes, nodig geworden door overschrijding van de arbeidsduur volgens dienstrooster, worden tot een maximum van een half uur als overwerk betaald.

e. Onder meeruren wordt verstaan: de uren waarop de deeltijd-werknemer arbeid verricht en die gelegen zijn tussen zijn individueel overeengekomen arbeidsduur en de normale voltijd arbeidsduur. De deeltijd-werknemer ontvangt per meeruur een uurloon, vermeerderd met een toeslag van 30%. In deze toeslag is begrepen het aandeel van de eindejaarsuitkering, de vakantie en de vakantietoeslag over de meeruren.

4. Verschoven uren

Er is sprake van verschoven uren indien een werknemer arbeid verricht buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 lid 6a dan wel buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden. De werknemer heeft voor verschoven uren recht op een toeslag. Deze toeslag bedraagt per uur:

- |    |   |      |
|----|---|------|
| a. | voor uren op maandag tot en met zaterdag    | 50%  |
| b. | voor uren op zondag                         | 100% |
| c. | voor uren op feestdagen<br>van het uurloon. | 200% |

Indien het verrichten van overwerk of het werken op verschoven uren voor werknemer tot een ongewenste situatie leidt zal werkgever in redelijkheid hiermee rekening houden en indien mogelijk naar een andere passende oplossing zoeken. Voor overwerk dienen de werknemers in evenredigheid in aanmerking te komen.

5. Springen

Er is sprake van springen indien de werknemer in de ploegendienst door de werkgever wordt overgeplaatst naar een andere ploeg of dienst. In geval van springen heeft de werknemer, in afwijking van het onder 4 van dit artikel bepaalde, recht op een sprongtoeslag. Deze sprongtoeslag bedraagt per overgang twee uurlonen. Als echter de tijd tussen het einde van de laatste dienst van het oorspronkelijke rooster en het begin van de eerste dienst van het afwijkende rooster korter is dan acht uur bedraagt deze toeslag tweeënehalf uurloon. Bij terugspringen wordt de toeslag alleen dan opnieuw betaald indien de werknemer gedurende zeven achtereenvolgende diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.

6. Extra opkomst

De werknemer die in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moet maken voor het verrichten van werkzaamheden, ontvangt daarvoor per keer een vergoeding ter hoogte van één uurloon.

7. Consignatie

- a. Van consignatie is sprake indien de werknemer zich in opdracht van de werkgever buiten de bij zijn dienstrooster vastgestelde werktijden beschikbaar en bereikbaar moet houden om eventueel bedongen arbeid te verrichten welke onvoorzien van aard is en zo spoedig mogelijk moet worden verricht.
- b. De werkgever kan afhankelijk van de plaatselijke omstandigheden het aantal achtereenvolgende dagen van een consignatie vaststellen. Een periode van consignatie kan maximaal 7 achtereenvolgende etmalen duren en kan maximaal 14 etmalen beslaan in een periode van 28 etmalen, terwijl tegelijkertijd in laatst genoemde periode minimaal twee maal een periode van 48 uur aaneengesloten geen arbeid mag worden verricht.

c. De werknemer die geconsigneerd is, heeft recht op een toeslag. De consignatietoelage maakt in beginsel geen deel uit van de grondslag voor de berekening van de vakantietoelage en eindejaarsuitkering. De hoogte van deze toeslag is afhankelijk van de dag waarop en de lengte van de periode waarin een werknemer is geconsigneerd. De toeslag ziet er per etmaal als volgt uit:

1. 2,5 uurloon per etmaal consignatie op maandag t/m vrijdag;
2. 4,5 uurloon per etmaal consignatie op zaterdag of zondag;
3. 5 uurloonen per etmaal consignatie op een feestdag.

<b>Matrix</b>								
	ma	Di	wo	do	vr	za	zo	feestdag
<b>0:00</b>								
<b>6:00</b>								
<b>12:00</b>	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	4,5	4,5	5
<b>18:00</b>								
<b>24:00</b>								

De beloning wordt naar rato vastgesteld indien een werknemer slechts een gedeelte van het etmaal geconsigneerd is.

d. Voor de werknemers die in een vast consignatierooster zijn ingedeeld, zal de consignatietoelage maandelijks als een vast percentage worden uitbetaald, inclusief de daarover berekende vakantietoelage en eindejaarsuitkering. De hoogte van de consignatietoelage varieert en wordt jaarlijks bepaald op basis van het individuele consignatierooster. In deze vaste toeslag wordt de beloning voor de consignatie op een feestdag meegenomen. Deze wordt op basis van de gewogen inzet in het consignatierooster evenredig over alle werknemers verdeeld. In onderstaande tabel kan de vaste toeslag als percentage van het maandsalaris, berekend op basis van de matrix in lid c, per aantal weken consignatie op jaarbasis per werknemer worden afgelezen:

Ter toelichting van de berekening:

<b>Inzet per jaar</b>	<b>% maandsalaris</b>
<b>1</b> week	0,91%
<b>2</b> weken	1,82%
<b>3</b> weken	2,73%
<b>4</b> weken	3,63%
<b>5</b> weken	4,54%
<b>6</b> weken	5,45%
<b>7</b> weken	6,36%
<b>8</b> weken	7,27%
<b>9</b> weken	8,18%
<b>10</b> weken	9,09%
<b>11</b> weken	9,99%

Een week consignatie levert 17,07 uurloren op ( $5 \times 2,5 \times 15,5 / 24 + 2 \times 4,5$ ). Omdat op maandag tot en met vrijdag dagdiensten worden georganiseerd, heeft een werknemer niet het gehele etmaal geconsigneerd te zijn, hetgeen verrekend is in de hoogte van de beloning. Doordat er gemiddeld 9,2 feestdagen in een kalenderjaar vallen, komt dit bij de consignatie van één medewerker uit op een totale beloning van 46 uurloren ( $9,2 \times 5$ ). Verrekend naar het aandeel van een week consignatie in de totale inzet per gemiddeld kalenderjaar komt dit neer op een beloning van 0,9 uurloon ( $1 / 52,18 \times 46$ ). Indien het totaal van 17,97 uurloon ( $17,07 + 0,9$ ) wordt verrekend tegen het uurloon (0,607% van het maandsalaris) levert dit op jaarbasis 10,90% van het maandsalaris op. Verdeeld over de maanden van het jaar betekent dit een vaste toeslag van 0,90861% van het maandsalaris.

- e. In relatie tot hetgeen bepaald is in artikel 4 lid 4 geldt voor het plannen van de consignatiediensten de volgende procedure:
  - 1. het jaarlijkse consignatierooster wordt in onderling overleg door de werknemers die in aanmerking komen voor consignatiediensten (*alle leeftijds categorieën*) zelf ingevuld.
  - 2. indien het werknemers niet lukt om zelf het rooster volledig in te vullen, dan zal de leidinggevende in eerste instantie de werknemers zoals bedoeld in artikel 4 lid 4 inroosteren en daarmee het rooster completeren.
  - 3. indien er vervolgens in het rooster nog diensten moeten worden ingevuld, dan kan de leidinggevende de overige werknemers inroosteren. De resterende diensten zullen zoveel mogelijk gelijkmatig over deze groep worden verdeeld.
  
- f. Overige algemene uitgangspunten:
  - 1. Uitgangspunt is om bij de jaarlijkse vaststelling van het rooster zoals in artikel 9 lid 7 onder e aangegeven procedure het aantal weken consignatie in een kalenderjaar te beperken tot maximaal 11, waarbij een minimum geldt van 6 weken.
  - 2. Slechts in uitzonderingen -bij voorbeeld bij arbeidsongeschiktheid van ingeroosterde collega's- is (indien dit niet anderszins oplosbaar is) het voor beperkte duur mogelijk af te wijken van de in artikel 9 lid 7 sub f 1 genoemde aantal weken.
  - 3. De medewerkers die vóór 1 juli 2012 reeds definitief zijn gestopt met het lopen van consignatiediensten, kunnen alsnog op basis van vrijwilligheid aanbieden één of meerdere weken consignatie te willen lopen.
  - 4. Bij het inroosteren van medewerkers wordt rekening gehouden met onoverkomelijke bezwaren (medisch, thuissituatie, etc.).
  
- g. Bij oproep tijdens consignatie zijn de bepalingen inzake overwerk en extra opkomst onverkort van toepassing. Indien van eigen vervoer gebruik gemaakt wordt, is de bestaande kilometervergoedingsregeling van toepassing.
  
- h. Gedurende de periode dat de werknemer in de consignatieregeling is opgenomen, wordt het abonnementstarief van de telefoon vergoed. Indien nodig zullen semafoons ter beschikking worden gesteld om de geconsigneerde werknemer in staat te stellen zijn huis te verlaten.

Hierbij geldt als conditie dat de tijd die normaal nodig is om het bedrijf te bereiken, bij een eventuele oproep niet verlengd wordt. Indien zakelijke telefoongesprekken moeten worden gevoerd, zullen die worden vergoed.

- i. Een werknemer heeft recht op acht aaneengesloten rusturen, wanneer hij arbeid heeft verricht vanuit een oproep tussen 22:00 en 04:00 en de volgende dag volgens het dienstrooster moet werken. De toekenning van deze rusturen is niet gekoppeld aan het aantal gewerkte uren, maar aan het tijdstip waarop de werknemer wordt opgeroepen. De rustregeling is van toepassing op oproepen tussen 22:00 en 04:00 uur in de periode tussen zondagavond en vrijdagochtend. Rust dient zoveel mogelijk aansluitend aan de beëindiging van de betreffende werkzaamheden en in elk geval binnen het hieropvolgende etmaal vóór 16:00 uur worden genoten. Een werknemer die tussen vrijdag 22:00 en zaterdag 6:00 uur én tussen zaterdag 22:00 en zondag 6:00 uur is opgeroepen en hieruit arbeid heeft verricht, behoeft op maandag niet volgens het dienstrooster te werken.

#### 8. Verzuimuren

Indien een werknemer in dagdienst buiten zijn dienstrooster vanuit een oproep arbeid heeft verricht na 22:00 uur, worden hem ter verzekering van voldoende nachtrust, vanaf het begin van zijn eerstvolgende dienst in het hieropvolgende etmaal evenveel roosteruren vrijaf (verzuimuren) gegeven als hij na 22:00 uur arbeid heeft verricht. De betrokken werknemer kan evenwel geen recht op deze verzuimuren doen gelden, wanneer deze arbeid op of na 04:00 uur is aangevangen of zijn eerstvolgende dienst later dan 12 uur na het beëindigen van deze arbeid aanvangt. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen, zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding. Volgtijdelijk worden eerst de rusturen uit artikel 9 lid 7 sub i genoten en daarna de verzuimuren.

#### 9. Instructie uren

De werknemer, werkzaam in een vijfploegendienstrooster, die deelneemt aan de verplichte instructie-bijeenkomsten buiten de normale arbeidsduur (zie artikel 6 lid 1, ontvangt daarvoor een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt 100% van een uurloon bruto per uur. De uren die uitgaan boven het in artikel 6 lid 1 aangegeven aantal worden vergoed tegen het geldende uurloon bruto per uur, inclusief de toeslag als aangegeven in artikel 9 lid 3. Er zal maximaal 8 uur per dag worden vergoed.

## Artikel 10 Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
2. De werknemer die gedurende het gehele vakantietoeslagjaar onafgebroken in dienst is, ontvangt in de maand mei een vakantietoeslag ten bedrage van 8,33% van 12 maal het inkomen over de maand mei, exclusief overwerkverdiensten, meer uren vergoeding voor deeltijdwerkers, extra uitkeringen en de vakantietoeslag, doch inclusief wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid. Voor de werknemer van 22 jaar en ouder die gedurende het gehele vakantietoeslagjaar in volledige dienst is geweest, geldt een minimum van € 2105,- gerekend vanaf 1 januari 2016.
3. Indien voor een werknemer gedurende het vakantietoeslagjaar een wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur, dan zal bij de vaststelling van de vakantietoeslag hiermee naar rato rekening worden gehouden.
4. Bij in- of uitdiensttreding zal aan de werknemer de vakantietoeslag worden toegekend naar rato van het dienstverband.

## Artikel 11 Eindejaarsuitkering en resultaatafhankelijke uitkering

### A. Eindejaarsuitkering

1. Werknemer heeft aanspraak op een eindejaarsuitkering, ter hoogte van het maandinkomen van december.
2. Bij in- of uitdiensttreding gedurende het kalenderjaar zal aan de werknemer de eindejaarsuitkering worden toegekend naar rato van het aantal volle kalendermaanden dat hij gedurende het kalenderjaar in dienst is geweest.

### B. Resultaatafhankelijke uitkering

Voor 2015 en 2016 is de volgende resultaatafhankelijke uitkering overeengekomen:

Op de gebieden

- Milieu
- Veiligheid
- EBITDA\*
- Kwaliteit

Worden jaarlijks met OR te realiseren doelstellingen afgesproken. Per gebied zijn onderstaande uitkeringen te bereiken bij het behalen van de afgesproken doelstellingen.

## Sonneborn Refined Products BV

EBITDA*		Milieu (overtreding vergunning voorschriften)		Ongevallen met verzuim		Kwaliteit (aantal klachten)	
80 % tot 100%	€ 65	15 t/m 20	€ 65	3 t/m 5	€ 65	100 tot 150	€ 65
100 % tot 110 %	€ 110	10 t/m 14	€ 110	1 of 2	€ 110	50 tot 100	€ 110
110%	€ 155	t/m 10	€ 155	0	€ 155	< 50	€ 155

\* Het budget waaraan Sonneborn Refined Products zich heeft gecommitteerd excl. bijzondere kosten die niet in het budget zijn verwerkt.



## HOOFDSTUK 5 VAKANTIE EN VERLOF

### Artikel 12 Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, Koningsdag en in de lustrumjaren, 5 mei ter viering van de nationale bevrijdingsdag.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in 5-ploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster.
4. Voor de werknemer in dagdienst en de werknemer in 2-ploegendienst geldt dat, het maandinkomen wordt doorbetaald indien op een niet op zondag vallende feestdag niet behoeft te worden gewerkt.
5. Werknemers in 5-ploegendienst die volgens het dienstrooster op een feestdag arbeid moeten verrichten ontvangen een toeslag van 200% van het uurloon per gewerkt uur op de feestdag. Neemt de werknemer een vrije dag op grond van de regels in artikel 14 lid 4a, dan vervalt deze toeslag. Een op een feestdag toegekende snipperdag zal niet van het vakantietegoed worden afgeschreven.

### Artikel 13 Afwezigheid

- |     |  |                                       |
|-----|--|---------------------------------------|
| a.  | In de hierna genoemde gevallen heeft de werknemer recht op betaald verlof gedurende de daarbij aangegeven tijd |                                       |
| 1.  | ondertrouw van de werknemer  | halve dag of dienst                   |
| 2.  | huwelijk van de werknemer  | twee aaneengesloten dagen of diensten |
| 3.  | huwelijk van (pleeg)kind, broer, (schoon)zus, zwager, (groot-, schoon-) ouder                                  | een dag of dienst                     |
| 4.  | 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer  | een dag of dienst                     |
| 5.  | 25-, 40-, 50- en 60 jarig huwelijk vaneen dag of dienst (groot-, schoon-)ouder                                 |                                       |
| 6.  | 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer  | een dag of dienst                     |
| 7.  | overlijden van echtgeno(o)t(e), (pleeg- of stief)kind, schoonzoon/-dochter                                     | dag overlijden t/m dag uitvaart       |
| 8.  | overlijden / uitvaart van (schoon)ouders   | twee dagen of diensten                |
| 9.  | uitvaart van broer, (schoon)zus, zwager, grootouder  | een dag of dienst                     |
| 10. | bevalling van de echtgenote van de werknemer   | een dag of dienst                     |
| 11. | verhuizing van de werknemer  | een dag of dienst per jaar            |
- mits de werknemer de gebeurtenis bijwoont. Zo mogelijk kan de werkgever om overlegging van bewijsstukken vragen.

- b. De werknemer heeft recht op vijf dagen of diensten kraamverlof, op te nemen binnen een termijn van vijf weken vanaf de dag van de bevalling van de echtgenote van de werknemer. De werknemer geeft onder overlegging van bewijsstukken, tijdig en tevoren kennis van het verzuim aan de werkgever.
  - c. Voor zover dit niet in de vrije tijd van werknemer kan geschieden wordt verzuim wegens bezoek aan een (tand)arts tot maximaal twee uur en verzuim wegens bezoek aan een specialist tot maximaal een halve dag of dienst doorbetaald.
  - d. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakbonden verzuim met behoud van salaris toestaan voor deelneming aan bepaalde vakbondsactiviteiten. Het verzoek zal als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. De vakbondsactiviteiten waarvoor verzuim kan worden gevraagd, zijn nader omschreven in een door de vakbonden aan de werkgever ter beschikking gestelde lijst.
  - e. Er zal in overleg met de ondernemingsraad een regeling voor Zorgverlof worden vastgesteld met een maximum van tien (10) dagen per kalenderjaar met behoud van 100% salaris over de eerste 3 dagen en 70% over de volgende 7 dagen.
  - f. Verlof met behoud van salaris, voor een naar billijkheid te berekenen tijd, wordt verstrekt aan de werknemer bij verhindering de arbeid te verrichten wegens een plotselinge gebeurtenis, waarvoor zonder uitstel maatregelen genomen moeten worden. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit. Als de werknemer dat niet kan dan zal het verlof in mindering worden gebracht op het vakantieverlof.
2. De werkgever is niet gehouden het loon door te betalen in de volgende gevallen:
- a. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het eventueel geldende bedrijfsreglement;
  - b. de invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever hiervoor de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen; voordat tot de hiervoor bedoelde aanvraag wordt overgegaan zal met de vakbonden overleg worden gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
  - c. de voortzetting van de verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen), zal de werkgever de vakbonden ten minste een week voor het ingang van de verlenging daarvan mededeling doen, mits daarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen. Betreft het echter een vergunning die ten aanzien van het aantal betrokken werknemers en/of het aantal uren afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, dan zal de werkgever de hiervoor onder b omschreven procedure volgen.

- d. De leden b en c van dit artikel komen te vervallen zodra de inwerkingtreding van het beoogde nieuwe negende lid van artikel 7:628 BW, en de daarop gebaseerde ministriële regeling, de Calamiteitenregeling dit noodzakelijk maakt. Vanaf de inwerkingtreding gelden de dan geldende wettelijke bepalingen en de daarop gebaseerde uitvoeringsregeling(en).

## Artikel 14 Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt van januari t/m 31 december.
2. a. Iedere werknemer heeft per vakantiejaar recht op 25 dagen of diensten vakantie.

De navolgende werknemers ontvangen met ingang van de maand waarin zij de desbetreffende leeftijd bereiken de in de onderstaande tabel aangegeven extra vakantie:

werknemers van 16 en 17 jaar:	3 dagen of diensten
werknemers van 40 t/m 44 jaar:	1 dag of dienst
werknemers van 45 t/m 49 jaar:	2 dagen of diensten
werknemers van 50 t/m 54 jaar:	3 dagen of diensten
werknemers van 55 t/m 59 jaar:	4 dagen of diensten
werknemers van 60 t/m 64 jaar:	5 dagen of diensten

Voor partieel leerplichtigen geldt hetgeen in bijlage III is bepaald.

- b. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de 1e van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de 1e van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, de werknemer zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
3. a. Als regel zal per jaar 3 weken aaneengesloten vakantie worden vastgesteld. Op verzoek van de werknemer kan in overleg met de werkgever een vakantie van langer dan 3 weken aaneengesloten worden vastgesteld. De aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld op het door de werknemer gewenste tijdstip, voor zover de eisen van het bedrijf zich naar het oordeel van de werkgever hiertegen niet verzetten. Als een werknemer in een kalenderjaar niet minimaal drie weken vakantie heeft opgenomen, dan moeten deze uiterlijk voor 1 april van het volgende kalenderjaar door de werknemer worden opgenomen. Als dat niet gebeurt dan kunnen deze vakantiedagen in overleg met de werknemer door de werkgever worden vastgesteld.
  - b. In afwijking van het bepaalde onder a. kan de werkgever voor alle of een deel van de werknemers in overleg met de ondernemingsraad een collectieve vakantie vaststellen.

- c. Als een werknemer bij de werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van salaris als bedoeld in lid 7 van dit artikel voldoende zijn voor de in sub b bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat betrokken werknemer:
1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort werkzaamheden moet verrichten en/of
  2. zoveel snipperdagen reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld in sub c en/of
  3. teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
- d. Bij het opnemen van de aaneengesloten vakantie door een werknemer in de 5-ploegendienst wordt het aantal opgenomen dagen volgens het geldende rooster afgeboekt.
4. Registratie van de vakantierechten
- a. De werkgever heeft, met ingang van 1 januari 2012, een registratiesysteem gebaseerd op de nieuwe vakantiewetgeving
  - b. De werknemer is gehouden om op basis van de voorgeschreven wijze exact de opname van vakantie rechten ook daadwerkelijk bij te houden. Hierbij geldt de regel dat vakantierechten worden afgeschreven in de omvang van tenminste 4 uur per registratie. Individueel kan hiervan worden afgeweken in overleg met de direct leidinggevende indien er zich specifieke omstandigheden voordoen.
  - c. Door middel van het registratiesysteem worden opgenomen vakantierechten jaarlijks als volgt afgeschreven:
    1. eerst de 20 wettelijke vakantiedagen
    2. daarna de vakantiedagen die zijn opgebouwd vóór 1 januari 2012, te beginnen bij de aanspraken die het dichtst tegen de verjaringstermijn van 5 jaar aan zitten
    3. vervolgens de voor de individuele werknemer geldende bovenwettelijke vakantierechten
5. a. De vakantiedagen die overblijven na aftrek van de aaneengesloten vakantie als bedoeld in lid 3, gelden als snipperdagen. Het moment waarop de snipperdagen worden opgenomen wordt door de werkgever vastgesteld op het door de werknemer gewenste tijdstip, voor zover de eisen van het bedrijf zich naar het oordeel van de werkgever hiertegen niet verzetten en met dien verstande dat de snipperdagen redelijk over het vakantiejaar moeten worden gespreid.
- b. De werkgever kan van de snipperdagen ten hoogste 3 dagen als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het vakantiejaar na overleg met de ondernemingsraad geschiedt.

- c. Indien de aaneengesloten vakantie als bedoeld in lid 3 samenvalt met een vaste snipperdag als bedoeld in lid 5 sub b of met een feestdag als bedoeld in artikel 12, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever (of bij toepassing van lid 3 sub b de ondernemingsraad) er de voorkeur aan geeft de vaste snipperdag aan te merken als snipperdag als bedoeld in lid 5 sub a.
6. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden
    - a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
    - b. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
      - het naleven van een oproep als dienstplichtige ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst, anders dan voor oefening en opleiding
      - het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof
      - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst
      - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband.

\*)In geval van arbeidsongeschiktheid worden de vakantierechten - inclusief de bovenwettelijke vakantierechten- opgebouwd en opgenomen zoals dat in de vakantiewetgeving met ingang van 1 januari 2012 voor de wettelijke vakantiedagen is vastgesteld.

7. Vakantie bij uitdiensttreding
  - a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer, indien het bedrijfsbelang zulks toelaat, in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat deze vakantiedagen niet in de opzeggingstermijn mogen zijn begrepen.
  - b. Indien de werknemer de hem toekomstige vakantiedagen niet heeft opgenomen, zullen hem deze worden uitbetaald.
  - c. De werkgever heeft het recht bij het eindigen van de dienstbetrekking het over teveel genoten vakantie- en/of snipperdagen doorbetaalde salaris bij de laatste salarisbetaling te verrekenen.
  - d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

8. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten  
De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen, hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.
9. Uitvoeringsbepaling
  - a. De werkgever zal de wensen van de werknemer ten aanzien van de vaststelling van de vakantie inwilligen, tenzij gewichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.  
Bij individueel uitgevoerde functies zal de werkgever binnen 2 weken op een vakantieaanvraag reageren. In overleg met de ondernemingsraad worden afspraken gemaakt met betrekking tot de wijze van vakantieafstemming voor groepen werknemers.
  - b. De wettelijke vakantiedagen (20 per jaar bij een voltijddienstverband; deeltijders pro rata) die niet zijn opgenomen, vervallen na 1 jaar gerekend vanaf de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. De bovenwettelijke vakantiedagen (vakantiedagen boven het wettelijke aantal) die niet zijn opgenomen, verjaren na 5 jaar gerekend vanaf de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

## HOOFDSTUK 6 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

### Artikel 15 Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval

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

1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken  
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende ten hoogste de eerste 52 weken van de voor hem geldende wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen, worden doorbetaald.
2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken  
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het netto maandinkomen.
3. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken  
Gedurende ten hoogste de tweede 52 weken van de voor hem geldende wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen, worden doorbetaald.
4. Indien werknemer voldoet aan de verplichtingen die aan hem worden gesteld in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter zal de hierboven onder 3 genoemde wettelijke doorbetaling worden aangevuld tot 100% van het netto maandinkomen gedurende maximaal 52 weken.
5. Onder netto-inkomen als bedoeld in het 2e lid wordt verstaan het gedeerde inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen, indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
6. De in lid 2 en lid 4 bedoelde bovenwettelijke uitkeringen c.q. aanvullingen worden beëindigd, wanneer de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt en worden niet toegekend aan werknemers die de AOW gerechtigde leeftijd zijn gepasseerd.
7. De in lid 2 en lid 4 bedoelde uitkeringen c.q. aanvullingen worden niet toegekend, indien de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan eigen schuld van de betrokken werknemer dan wel geen wettelijke loondoorbetaling bij ziekte of geen uitkering krachtens de Ziektewet resp. de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering wordt verstrekt anders dan op grond van het toepassen van wachtdagen.

8. De werkgever heeft het recht na overleg met de ondernemingsraad de in dit artikel geregelde bovenwettelijke uitkerings- en aanvullingsregeling geheel of ten dele in te trekken voor de werknemer die de controle-voorschriften overtreedt of misbruik maakt van deze regeling.
9. Ingeval de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding van (inkomens-)schade kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.
10. Na 2 jaar arbeidsongeschiktheid zal werkgever met maatwerk oplossingen voor de (deels) arbeidsongeschikte werknemer komen. Desgewenst kunnen de vakbonden in het periodiek overleg naar deze oplossingen vragen.



## HOOFDSTUK 7 PENSIOEN

### Artikel 16 Vervallen

### Artikel 17 Pensioenregeling

1. Werknemer neemt deel aan de collectieve pensioenregeling van werkgever, zijnde een middelloonregeling met voorwaardelijke indexatie en een maximale werkgeverspremie ondergebracht bij Pensioenfonds PGB, indien en zodra werknemer voldoet aan de voorwaarden zoals genoemd in het pensioenreglement.
2. Alle rechten en verplichtingen met betrekking tot de pensioenregeling zijn omschreven in de pensioenovereenkomst, bestaande uit deze pensioenclausule en het pensioenreglement (welke gedownload kan worden op [www.pensioenfondspgb.nl](http://www.pensioenfondspgb.nl)).
3. De kosten voor de pensioenregeling worden door werkgever en werknemer gezamenlijk gedragen. De kostenverdeling is neergelegd in het onderhandelingsresultaat als bijlage bij de CAO. Werkgever zal voor betaling van de totale premie aan Pensioenfonds PGB zorgdragen.

## HOOFDSTUK 8 OVERIGE REGELINGEN

### Artikel 18 Vervallen

### Artikel 19 Verzekeringen

De werknemer kan op basis van vrijwilligheid deelnemen aan een door de werkgever af te sluiten:

- collectieve WIA-hiaat verzekering. De premie voor deze verzekering is volledig voor rekening van de werknemer;
- collectieve WIA-excedentverzekering. De premie voor deze verzekering is voor 1/3 voor rekening van de werknemer en voor 2/3 voor rekening van de werkgever;
- collectieve ANW-hiaatverzekering. De premie voor deze verzekering is volledig voor rekening van de werknemer;
- collectieve Zorgverzekering. De premie voor deze verzekering is voor rekening van de werknemer.

### Artikel 20 Tussentijdse wijzigingen

1. Wijziging van deze CAO tijdens de looptijd is alleen mogelijk als naar het oordeel van de partijen bijzondere omstandigheden die zij aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien, een dergelijke wijziging rechtvaardigen.
2. Als één van de partijen bijzondere omstandigheden als bedoeld in het eerste lid aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partijen bij aangetekend schrijven verzoekt een wijziging van de cao te overwegen, zijn partijen tot gezamenlijk overleg hierover verplicht.
3. Het overleg als bedoeld in het tweede lid moet binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek zijn beëindigd. Als de partij aan werkgeverszijde en de meerderheid van de partijen aan werknemerszijde in voorkomend geval gezamenlijk een andere termijn wensen, zal die termijn gelden in plaats van de genoemde twee maanden.
4. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen de geldende termijn geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze cao met inachtneming van een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.
5. Partijen zullen bij een tussen hen gerezen geschil verband houdend met de uitleg of toepassing van deze cao, geen staking of uitsluiting toepassen. Zij zullen geen tussen hen gerezen geschil aan de rechter voorleggen voordat zij gezamenlijk hebben geprobeerd een oplossing te vinden. Daarvoor zal de partij die van mening is dat de andere partij deze cao niet op de juiste wijze heeft uitgelegd, toegepast of niet heeft nageleefd, aan de andere partij binnen een maand nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk en beargumenteerd verzoeken de uitleg of toepassing te herzien of de bepalingen van de cao in acht te nemen.

Een dergelijk verzoek verplicht de partijen tot overleg over een gezamenlijke oplossing, tenzij het verzoek onmiddellijk wordt ingewilligd. Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil bij de andere partij op de omschreven wijze is aangebracht geen oplossing tot stand is gekomen, kan het geschil aan de rechter worden voorgelegd.

**Artikel 21 Duur der collectieve arbeidsovereenkomst**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een tijdvak dat op 1 juli 2015 aanvangt en eindigt op 31 december 2016 van rechtswege, zonder dat enige opzegging is vereist.

## HOOFDSTUK 9                      SOCIAAL BELEID

### Artikel 22 Algemeen

Met inachtneming van het bepaalde in het geldende reglement voor de ondernemingsraad zal de werkgever de ondernemingsraad periodiek inlichten en raadplegen omtrent de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen, en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid.

Het sociaal verslag zal tenminste 14 dagen voor de bespreking in de ondernemingsraad ter visie van het personeel gelegd dan wel op aanvraag van een personeelslid ter beschikking worden gesteld.

### Artikel 23 Werkgelegenheid

1. De werkgever zal de vakbonden, indien zij de wens daartoe te kennen geven, twee keer per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming. Daarbij kan in het bijzonder aandacht worden gegeven aan de mate van inleenarbeid, milieu, opleidingen en ziekteverzuim, een en ander onverlet de taak en de bevoegdheden van de ondernemingsraad.
2. Rekening houdend met de taak en de positie van de Ondernemingsraad, alsmede rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering, zal:
  - a. de werkgever bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming de werknemers (in die onderneming) de gelegenheid bieden hiernaar te solliciteren.
  - b. de werkgever teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen alle daarvoor relevante vacatures (volledige en deeltijdvacatures alsmede vacatures voor tijdelijke werkzaamheden) melden aan het desbetreffende UWV. c.q. afmelden.
  - c. de werkgever als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenkt aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers).
  - d. de werkgever het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is zal de Ondernemingsraad hierover worden geïnformeerd; onverminderd de bevoegdheid van de vakbonden hierover inlichtingen te vragen.

### Artikel 24 Beroepsprocedure

De werkgever zal in nauw overleg met de Ondernemingsraad een regeling opstellen, die werknemers in de gelegenheid stelt om beroep aan te tekenen tegen de beslissingen van hun leidinggevende(n), die als kennelijk onredelijk worden ervaren.

De regeling gaat van kracht, zodra de Ondernemingsraad heeft ingestemd met het door de bedrijfsleiding ingediende voorstel.

### **Artikel 25 Deeltijdarbeid**

De werkgever heeft geen principiële bezwaar tegen deeltijdarbeid. Verzoeken daartoe zullen worden afgehandeld overeenkomstig de Wet flexibel werken.

### **Artikel 26 Reorganisatie**

1. Het streven van de werkgever is erop gericht onvrijwillig ontslag zoveel mogelijk te voorkomen. Wel kunnen er ontwikkelingen zijn waardoor arbeidsplaatsen wegvallen en waardoor de inhoud van werkzaamheden verandert. Waar nodig zal de werkgever een actief om-, her- en bijscholingsbeleid voeren om in dat kader passende oplossingen te vinden, zoals verplaatsing of tewerkstelling in een andere sector op zo mogelijk hetzelfde niveau. Van de werknemers wordt verwacht dat zij zich bereid tonen aan dit beleid mee te werken.
2. Over een voornemen tot reorganisatie waarbij sprake is van onvrijwillig ontslag, zullen de vakbonden worden ingelicht.
3. De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de werknemers sociale consequenties zijn verbonden, de ondernemingsraad en de vakverenigingen inlichten. De wijze van uitvoering van het onderzoek en de wijze van informatie aan het personeel vormen een punt van overleg met de ondernemingsraad.
4. De betrokken werknemers worden zo goed en zo vroeg mogelijk geïnformeerd over een voornemen tot reorganisatie en de verdere besluitvorming dienaangaande.
5. In geval de werkgever tot het weer-aannemen van personeel overgaat, zal door hem als regel voorrang worden gegeven aan die sollicitanten die het langste dienstverband bij de werkgever hadden, dat niet meer dan een jaar is verlopen sedert hun ontslag - als bedoeld in lid 1 - en het bedrijfsbelang zich tegen hun aanstelling niet verzet.

### **Artikel 27 Arbeidsomstandigheden**

1. De werkgever streeft naar goede en veilige arbeidsomstandigheden, alsmede naar organisatie en werk waarbij de werknemer zijn gaven en bekwaamheden zo goed mogelijk kan benutten en ontwikkelen en waarbij ieder in zijn functie in staat wordt gesteld verantwoordelijkheden te dragen.
2. a. De werkgever zal bij voortdurende zijn beste zorg wijden aan de fysieke arbeidsomstandigheden, o.a. door:
  - het treffen van daarop gerichte maatregelen voor zijn werknemers;
  - het geven van voorlichting aan en het plegen van overleg met de ondernemingsraden inzake de veiligheid;
  - het geven van informatie en instructies aan werknemers over gevaren bij het werk, de daarmee verband houdende veiligheidsregels en de door hen te nemen maatregelen bij storingen en onregelmatigheden;

- het, waar nodig, ter beschikking stellen van persoonlijke beschermingsmiddelen.
- b. De werknemer zal de eigen veiligheid en die van zijn medewerkers naar vermogen in acht nemen. Hij doet dat door:
- zich op de hoogte te stellen van de voorschriften, de opgestelde veiligheidsregels in acht te nemen en de gegeven instructies op te volgen;
  - op elk overlegniveau waarin hij betrokken is een bijdrage te leveren ter instandhouding, en zo mogelijk verbetering, van de veiligheid;
  - het melden van zijns inziens bestaande gevaren bij zijn chef;
  - de ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken.
- c. De werkgever zal waar mogelijk zorgen voor een doelmatige uitrusting en organisatie van de in zijn bedrijven bestaande diensten ten behoeve van de hulpverlening aan individuele werknemers.

## **Artikel 28 Jongerenplan/werkervaringsplan**

1. Tijdens de looptijd van deze CAO zal de werkgever drie (3) werkervaringsplaatsen beschikbaar stellen boven de normale bezetting. In het kader van een regionale aanpak in samenwerking met enkele andere bedrijven in de regio, SWA Uitzendorganisatie B.V., OVP en het Nova College in Beverwijk is daarbij gekozen voor een leer-/werkproject. Dit project omvat het opdoen van werkervaring in één van de deelnemende bedrijven, naast een opleidingstraject van negen (9) lesweken. Het totale pakket is erop gericht om werkzoekenden met enige afstand tot de arbeidsmarkt het niveau van basisoperator te laten behalen. De opleiding tot basisoperator, zoals die wordt verzorgd door het Nova College in Beverwijk, is een landelijk erkende opleiding, waar basiskennis en grondbeginselen worden gedoceerd. Deze opleiding vormt een goede voorbereiding op vervolgoopleidingen in de Procesindustrie.
2. In het kader van genoemd leer-/werktraject is afgesproken dat de deelnemers een arbeidsvoorwaardenpakket krijgen aangeboden, gebaseerd op de CAO van het betreffende bedrijf waarin betrokkenen zijn tewerkgesteld. Er zijn evenwel enkele afwijkende bepalingen:
  - . Er zal sprake zijn van een jaarcontract met de SWA Uitzendorganisatie B.V. en een detachering bij de werkgever.
  - . De beloning in dit project zal voor alle deelnemers gelijklopend zijn. Hierbij geldt als richtlijn 130% van het wettelijk minimumloon.
  - . De in de CAO voorkomende extra uitkering zal in dit project na het jaar van detachering door de werkgever als bonus-uitkering betaalbaar worden gesteld.
  - . Pensioenafspraken in deze CAO zijn niet van toepassing.
  - . De voor de stage in ploegendienst geldende toeslag wordt alleen over de stageperiode betaald.
3. De promotie-, wervings- en selectiekosten worden over de deelnemende bedrijven in het project gelijkelijk verdeeld.

4. Er is een coördinatiegroep gevormd vanuit de deelnemende bedrijven. Deze coördinatiegroep heeft regelmatig overleg, is aanspreekpunt voor de SWA-begeleider van het project en is verantwoordelijk voor de uitvoering van het praktijkdeel van de werkervaringsperiode.

### **Artikel 29 Ongewenste intimiteiten**

Werkgever beschouwt ongewenste intimiteiten op de werkplek als volkomen ontoelaatbaar en zal dit standpunt bij herhaling bevestigen.

In voorkomende gevallen kan degene die zich in dit opzicht ongewenst bejegend voelt, contact opnemen met de ARBO-dienst als vertrouwensinstantie.

### **Artikel 30 Scholing en opleiding**

1. Middels functioneringsgesprekken waarbij nadrukkelijk aandacht wordt gevraagd voor opleidingswensen terzake van de persoonlijke inzetbaarheid – zowel intern als extern – zullen individuele opleidingsplannen worden opgesteld. Deze plannen zullen tezamen een bedrijfsopleidingsplan vormen welke met de OR besproken wordt.
2. Het opleidingsbeleid binnen de onderneming wordt afgestemd met de Ondernemingsraad.  
Voor het beleid ten aanzien van de vergoeding van uren in het kader van het bijwonen van een opleiding geldt, zoals ook in de regeling met de OR is opgenomen, het volgende:  
Indien sprake is van door de werkgever verplicht gestelde opleidingen (opgenomen in de regeling met OR) geldt, voorzover die opleiding in opdracht van het bedrijf buiten werktijd gevolgd moet worden, dat de uren aanwezigheid die uitgaan boven de in artikel 6 lid 1 genoemde 16 uren, als overwerk worden vergoed. Hierbij geldt dat voor een opleidingsdag in dit verband maximaal 8 uur wordt vergoed. Indien een opleidingsdag derhalve langer duurt dan 8 uur dan worden de meeruren niet vergoed (zie ook artikel 9 lid 9).  
Sonneborn zal de vakbonden informeren zodra de opsomming van de verplicht gestelde opleidingen in de regeling met de OR wijzigt. Indien nodig zal daarover worden onderhandeld met vakbonden.
3. Ten aanzien van de uren voor het bijwonen van een cursus. in het kader van voor de functie of bedrijf relevante opleidingen, wordt, voor zover die opleiding alleen buiten werktijd gevolgd kan worden, 100% van het geldende bruto uurloon vergoed. Hierbij geldt dat voor een opleidingsdag in dit verband maximaal 8 uur wordt vergoed.

**BIJLAGE I** (wordt geactualiseerd in de volgende cao, zodra alle wijzigingen zijn afgerond)

## **Functienaam/Functiegroep**

### **Groep 2 (0 tot en met 49,5 Orbapunten)**

Op dit moment geen functies in deze groep.

### **Groep 3 (50 tot en met 69,5 orbapunten)**

Productiemedewerker (referentiefunctie)

### **Groep 4 (70 tot en met 89,5)**

Medewerker Logistiek (referentiefunctie)

### **Groep 5 (90 tot en met 109,5 orbapunten)**

Pompoperator Amsterdam

Operator Koog (referentiefunctie)

### **Groep 6 (110 tot en met 129,5 orbapunten)**

Operator Amsterdam (referentiefunctie)

Allround operator logistiek Amsterdam

Magazijn Beheerder

### **Groep 7 (130 tot en met 149,5 orbapunten)**

Onderhoudsmonteur (referentiefunctie)

Administratief medewerker finance

Allround Operator Amsterdam (referentiefunctie)

Teamleider productie & logistiek Koog

Inkoper

Project administrator

### **Groep 8 (150 tot en met 169,5 orbapunten)**

Hoofd Operator Amsterdam (referentiefunctie)

Onderhoudsspecialist

QC analist (referentiefunctie)

Payroll administrator

Medewerker QA & EHS

Medewerker Compliance

### **Groep 9 (170 tot en met 189,5 orbapunten)**

Planner/Werkvoorbereider (referentiefunctie)

Personnel officer (referentiefunctie)

Training & Development officer

Commissioning engineer

### **Groep 10 (190 tot en met 209,5 orbapunten)**

Planner Koog

Medior engineer (referentiefunctie)

Hoofd financiële administratie

Senior systeembeheerder



## **Sonneborn Refined Products BV**

Supervisor  
Supervisor TD of M&R (referentiefunctie)  
Maintenance engineer

### **Groep 11 (210 tot en met 234,5 orbapunten)**

Sr Engineer  
Supervisor purchasing (referentiefunctie)  
Veiligheidskundige  
Productie engineer  
Plant engineer  
QA & EHS officer  
Compliance officer  
Controller (referentiefunctie)  
Technology analyst (referentiefunctie)

**BIJLAGE II**

SALARIS - SCHAAL PER 1 JANUARI 2016 (verhoging van 2,6%)											
FUNKTIEGROEP	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
FUNKTIEPUNTEN- GRENZEN PER SCHAAL IN ORBAPUNTEN	0 TOT 49.5	50 TOT 69.5	70 TOT 89.5	90 TOT 109.5	110 TOT 129.5	130 TOT 149.5	150 TOT 169.5	170 TOT 189.5	190 TOT 209.5	210 TOT 234.5	
SCHAALAFSTAND		2.95%	3.10%	3.40%	3.85%	4.45%	5.20%	5.70%	11.10%	11.34%	
AANLOOPSCHAAL											
-2	periodieken	2108	2170	2237	2314	2402	2510	2640	2792	3102	3449
-1	periodieken	2152	2216	2284	2362	2453	2563	2692	2849	3166	3522
VAKVOLWASSENSCHAAL											
0	periodieken	2197	2262	2333	2411	2504	2616	2753	2908	3232	3598
1	periodiek	2241	2309	2381	2460	2557	2670	2808	2968	3299	3673
2	periodieken	2287	2355	2429	2511	2608	2723	2865	3027	3365	3751
3	periodieken	2332	2402	2475	2561	2660	2777	2921	3086	3435	3828
4	periodieken	2376	2448	2522	2611	2712	2831	2976	3149	3506	3910
5	periodieken	2420	2495	2570	2660	2763	2885	3033	3211	3577	3992
6	periodieken	2465	2541	2619	2711	2815	2938	3089	3276	3649	4074
7	periodieken	-	2587	2668	2761	2866	2994	3147	3342	3724	4158
8	periodieken	-	-	2715	2810	2918	3047	3203	3408	3801	4248
9	periodieken	-	-	-	2859	2969	3102	3260	3475	3878	4336
10	periodieken	-	-	-	-	3021	3155	3315	3545	3959	4426
11	periodieken	-	-	-	-	-	3209	3371	3617	4040	4520
12	periodieken	-	-	-	-	-	-	3429	3691	4123	4614
13	periodieken	-	-	-	-	-	-	-	3763	4207	4711
14	periodieken	-	-	-	-	-	-	-	-	4294	4810
15	periodieken	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4911
Perc. periodiek van de nullijn waarde periodiek		2.01%	2.08%	2.06%	2.04%	2.12%	2.07%	2.00%	2.07%	2.08%	2.09%
waarnemingen per dienst		4.39	4.52	4.67	4.82	5.01	5.23	5.51	5.82	6.46	7.20

## **Bijlage III**

### **Partieel leerplichtigen**

- a. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde normale arbeidsduur wordt verminderd in evenredigheid met het aantal dagen, waarop hij aan de leerplicht onderworpen is.
- b. Over de tijd, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd. Het schaalsalaris wordt in evenredigheid met de voor hem geldende arbeidstijd berekend.
- c. Het aantal in de collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde basisvakantiedagen (25 dagen) zal voor hem, met inachtneming van de verhouding welke bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, naar evenredigheid worden verminderd; een 1/2 dag of meer wordt naar boven afgerond.
- d. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt, of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
- e. Ingeval een werknemer vrijwillig arbeid verricht op dagen waarop hij de onderwijsinstelling niet hoeft te bezoeken, zal hij volgens de voor het dienstrooster geldende arbeidstijd het normale voor een dag geldende salaris ontvangen. Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

## Bijlage IV

### a. Vakbondsfaciliteiten

Om contacten mogelijk te maken tussen de organisaties en hun leden en tussen deze leden onderling, alsmede om de organisaties in staat te stellen gekozen leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zal de werkgever aan de vakverenigingen waar mogelijk de volgende faciliteiten verlenen:

1. Ruimte op publicatieborden beschikbaar stellen voor het doen van mededelingen van huishoudelijke aard.
2. Buiten bedrijfstijd ruimte beschikbaar stellen voor het houden van vergaderingen.
3. Bestuursleden van een bedrijfsledengroep die op grond van hun dienstrooster die vergaderingen niet zouden kunnen bijwonen, zonodig daartoe vrijaf geven.
4. In een urgent geval aan bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen de gelegenheid geven tijdens de werktijd contact te hebben met in het bedrijf werkzame bestuursleden van een bedrijfsledengroep en hun daartoe ruimte beschikbaar stellen.
5. Aan de gezamenlijke vakverenigingen een redelijk aantal werkuren voor boven aangegeven activiteiten beschikbaar stellen. Daarbij zal als regel een maximum van 40 werkuren per jaar per 100 werknemers niet overschreden worden.  
In voorkomend geval zal tijdig worden overlegd, teneinde een goede voortgang der bedrijfswerkzaamheden te waarborgen.  
Als regel zal eenzelfde vakbondsvertegenwoordiger binnen bovenstaand kader nooit meer dan een dag per maand voor de uitoefening van zijn functie uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst kunnen worden vrijgesteld.
6. Voor de kaderleden zal het gebruik van de PC van de ondernemingsraad, van het e-mailsysteem en van het internet ter beschikking worden gesteld.

Gebruik van bovenstaande faciliteiten zal steeds geschieden na voorafgaand overleg met de werkgever en onder uitdrukkelijke verantwoordelijkheid van de betrokken vakvereniging, die terzake passende interne richtlijnen zal geven. De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers, die een functie in de vakvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hun dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast (analogie leden ondernemingsraad).

### b. Vakbondscontributie

De mogelijkheid om de vakbondscontributie voor de medewerkers fiscaal aantrekkelijk te verrekenen blijft voor de duur van de cao gehandhaafd voor zolang en voor zover deze past binnen de zogenaamde "vrije ruimte" van de werkkostenregeling.

### c. Bijdrageregeling aan de vakverenigingen

De werkgevers bijdrage (zogenaamde "AWVN regeling") wordt voortgezet voor de duur van de cao.

## Bijlage V

### Wet Verbetering Poortwachter

Met betrekking tot de Wet verbetering Poortwachter zijn partijen een protocoltekst overeengekomen waarin de uitgangspunten voor informatie, zorgvuldig handelen en de verantwoordelijkheden als volgt zijn neergelegd, t.w.:

Sonneborn RP B.V. zal er in overleg met de Ondernemingsraad (OR) en de Arbo-dienst voor zorgdragen, dat er t.a.v. de Wet Poortwachter volledige informatie gaat plaatsvinden aan de werknemers over de gevolgen resp. juiste toepassing van deze wet bij Sonneborn RP B.V.. Dat zal, daar waar het om algemene informatie gaat, voor zover mogelijk schriftelijk plaatsvinden, dan wel dat het werkoverleg daarvoor benut wordt.

Individueel geldt dat Sonneborn RP B.V. de werknemer, waarvoor de reïntegratie wordt ingekocht, tijdig en aantoonbaar zal informeren over doel en inhoud van het traject, voordat het traject zal starten. Met name moet hierin duidelijk worden wat de (ex)werknemer mag eisen van het door de werkgever gecontracteerde reïntegratiebedrijf en welke eisen aan cliënt gesteld mogen worden.

Het contract tussen Sonneborn RP B.V. en reïntegratiebedrijf (en/of Arbo-dienst) is voor betrokken werknemer tenminste beschikbaar voor inzage via de OR.

De privacy ter zake gegevens van de werknemer wordt in alle fasen gegarandeerd en de klachtenregeling Sonneborn RP B.V. is van toepassing.

Verder hebben partijen afgesproken dat:

- a) een aantal definities zal worden omschreven, zoals normen en kwaliteitseisen voor reïntegratiediensten, normen voor succesvolle reïntegratie, etc.;
- b) recht op second opinion duidelijk wordt vastgelegd;
- c) gedurende periode van second opinion het loon zal worden doorbetaald tot 100%, hangende de beslissing van UWV, mits:
  - de second opinion binnen 10 dagen wordt aangevraagd;
- d) het reïntegratietraject met de werknemer zal worden opgesteld;
- e) gedurende het reïntegratietraject, voor de uren die de medewerker werkt, het loon zal worden aangevuld tot 100%, en voor het deel dat de medewerker niet werkt de bepalingen in de CAO met betrekking tot arbeidsongeschiktheid en WIA van toepassing zijn. Het reïntegratietraject eindigt wanneer:
  - de werknemer intern een andere passende functie aanvaardt, dan wel extern een arbeidsovereenkomst is afgesloten bij de nieuwe werkgever,
  - het reïntegratietraject is gestaakt op advies van het reïntegratiebedrijf en/of Arbo-dienst,
  - de maximale duur van 104 weken wordt overschreden;
- f) indien na afloop van het ziektejaar de WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door UWV opgelegde sanctie aan werkgever, waarbij de nalatigheid van de werkgever moet vastgesteld zijn door UWV, zal de aanvulling tot 100% op de verplichte loondoorbetaling worden gecontinueerd;
- g) de onder lid f bedoelde regeling tevens van toepassing is indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen;

## **Sonneborn Refined Products BV**

- h) de totale periode van aanvulling op het maandinkomen (d.w.z. aanvulling tot 100% tijdens reïntegratie en aanvulling tot 100% gedurende WIA) in totaal maximaal 104 weken zal bedragen, tenzij er sprake is van de situatie als bedoeld in de leden f en g. In deze gevallen zal nog gedurende maximaal 52 weken worden aangevuld conform de CAO van Sonneborn RP B.V.;
- i) de vakorganisaties tenminste 2x per jaar in het periodiek overleg zullen worden geïnformeerd over de feitelijke toepassing en uitkomsten van de nieuwe reïntegratieaanpak.

## Bijlage VI

### Overzicht wettelijke normen rond arbeids- en rusttijden

In onderstaande tabel zijn voor werknemers van 18 jaar of ouder schematisch de normen uit de vereenvoudigde Arbeidstijdenwet (ATW) weergegeven. In de meeste gevallen is in de tabel sprake van een enkelvoudige norm (standaard- en overlegnorm zijn gelijk), die onder alle omstandigheden van toepassing is. In een beperkt aantal gevallen is sprake van een dubbele normstelling. De standaardnorm is dan het uitgangspunt, maar daarvan kan bij collectieve regeling worden afgeweken tot maximaal de overlegnorm. Een collectieve regeling is zowel een cao als een schriftelijke afspraak tussen werkgever en medezeggenschapsorgaan. Die laatste afspraak mag echter niet strijdig zijn met de inhoud van de cao.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
<b>Minimumrusttijden<sup>0</sup></b>		
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	36 uur per 7 x 24 uur, of 72 uur per 14 x 24 uur, welke opgesplitst kan worden in perioden van minimaal 32 uur	
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	
Onafgebroken rusttijd na een nachtdienst die eindigt na 2:00 uur	14 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	
Onafgebroken rusttijd na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten	46 uur	
<b>Pauze</b>		
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)	Minimaal ¼ uur

<sup>0</sup> Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde rusttijden met een kwartier worden ingekort.

<sup>0</sup> De referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan waarbinnen de voorgeschreven rusttijden moeten worden genoten vangt aan op het eerste tijdstip van iedere kalenderdag waarop de werknemer voor het eerst op die dag arbeid verricht. Indien een dienst begint op de ene dag en eindigt op de volgende dag, is dat tijdstip 0:00 uur van die volgende dag (tenzij op dat moment net gepauzeerd wordt; in dat geval bepaalt het einde van de pauze het tijdstip). Is voorafgaand aan die betreffende dienst op die ene dag niet ook nog in een andere dienst gewerkt, dan is op die ene dag ook het begintijdstip van de dienst het tijdstip waarop de referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan aanvangt.

<sup>0</sup> Waar in de tabel gesproken wordt over een nachtdienst wordt bedoeld een dienst waarin meer dan 1 uur arbeid tussen 0:00 uur en 6:00 uur wordt verricht.

<sup>0</sup> Een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten bestaat uit een serie van achtereenvolgende nachtdiensten die niet wordt onderbroken door een andere dienst dan een nachtdienst. Een dergelijke reeks eindigt altijd zodra sprake is van de door de wet na zo'n reeks voorgeschreven onafgebroken rusttijd van 46 uur. Na die rust kan opnieuw met een reeks nachtdiensten worden aangevangen.

<sup>0</sup> Met een pauze wordt in deze tabel een aaneengesloten periode van minimaal 15 minuten bedoeld waarmee de arbeid gedurende een dienst wordt onderbroken en waarin de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid. Dit geldt zowel voor onbetaalde als doorbetaalde pauzes.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Minimaal ¾ uur (op te splitsen in pauzes van minimaal ¼ uur)	
<b>Arbeid op zondag</b>		
Arbeidsverbod en uitzonderingen	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij: (a) het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit, of (b) de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan (of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemers) daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt	
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag minimaal 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken	In geval van arbeid op zondag mag alle zondagen gewerkt worden, waarbij uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 weken arbeid wordt verricht als de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt

<sup>0</sup> Indien sprake is van alleenarbeid of de aard van de arbeid maakt een pauze onmogelijk, kan bij collectieve regeling worden afgesproken dat de pauze geheel achterwege blijft, mits de gemiddelde arbeidstijd in elke periode van 16 weken niet meer dan gemiddeld 44 uur per week bedraagt.

<sup>0</sup> Met de zondag wordt in deze tabel de periode van zondag 0:00 uur tot zondag 24:00 uur bedoeld.

<sup>0</sup> De werknemer die op grond van godsdienstige of levensbeschouwelijke overwegingen de wekelijkse rustdag op een andere dag dan de zondag viert, kan de werkgever schriftelijk verzoeken om de bepalingen over de zondag op die dag van toepassing te laten zijn. In dat geval verplaatsen de voorschriften uit de wet over de zondag zich naar die dag.



Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Maximumarbeidstijden		
Arbeidstijd per dienst	12 uur	
Arbeidstijd per nachtdienst	10 uur (maximaal 5x in elke periode van 14 x 24 uur en 22x in elke periode van 52 weken te verlengen tot 12 uur onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur)	10 uur (tussen vrijdag 18:00 uur en maandag 8:00 uur maximaal 2x te verlengen tot 11 uur en buiten die periode maximaal 2x in elke periode van 14 x 24 uur en 8x in elke periode van 52 weken te verlengen tot 12 uur onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur, onder voorwaarde dat 26x in elke periode van 52 weken geen arbeid tussen zaterdag 0:00 uur en zondag 24:00 uur wordt verricht)
Arbeidstijd per week	60 uur	
Arbeidstijd in elke periode van 4 weken	Gemiddeld 55 uur per week	Gemiddeld 60 uur per week

<sup>0</sup> Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde arbeidstijden met een kwartier worden verlengd.

<sup>0</sup> Indien dit vanwege een feestdag noodzakelijk is, mag de arbeidstijd 2x in de 7 x 24 uur voorafgaand aan die feestdag worden verlengd tot 14 uur. Als feestdag worden aangemerkt Nieuwjaar, 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Paasdag, Koninginnedag, Hemelvaart, 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Pinksterdag, 5 december, 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Kerstdag, alsmede andere door godsdienstige of levensbeschouwelijke opvattingen ingegeven dagen waarop vergelijkbare condities met betrekking tot de arbeid gelden als op de genoemde feestdagen. Indien sprake is van noodzakelijke werkzaamheden die geen uitstel gedogen en niet anders zijn te organiseren, mag de arbeidstijd 1x in elke periode van 2 weken worden verlengd tot 14 uur.

<sup>0</sup> In afwijking van de getoonde standaard- en overlegnorm mag, indien dit vanwege een feestdag noodzakelijk is, de arbeidstijd 2x in de 7 x 24 uur voorafgaand aan die feestdag worden verlengd tot 14 uur. Als feestdag worden aangemerkt Nieuwjaar, 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Paasdag, Koninginnedag, Hemelvaart, 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Pinksterdag, 5 december, 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Kerstdag, alsmede andere door godsdienstige of levensbeschouwelijke opvattingen ingegeven dagen waarop vergelijkbare condities met betrekking tot de arbeid gelden als op de genoemde feestdagen. Evenzo mag, indien sprake is van noodzakelijke werkzaamheden die geen uitstel gedogen en niet anders zijn te organiseren, de arbeidstijd 1x in elke periode van 2 weken worden verlengd tot 14 uur.

<sup>0</sup> Indien door alleenarbeid of de aard van de arbeid geen pauze kan worden genomen, mag bij collectieve regeling de nachtdienst worden verlengd tot 12 uur.

<sup>0</sup> Waar in het schema sprake is van een week wordt de periode van zondag 0:00 uur tot de daaropvolgende zaterdag 24:00 uur bedoeld. Is sprake van een veelvoud van een aantal achtereenvolgende weken, dan worden evenzoveel veelvoud van deze periode bedoeld.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
Arbeidstijd per referentieperiode	In elke periode van 16 weken gemiddeld 48 uur per week; indien sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week	In elke periode van 52 weken gemiddeld 48 uur per week; indien sprake is van nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week
<b>Volume nachtarbeid</b>		
Maximumaantal nachtdiensten of nachturen	In elke periode van 16 weken 36 nachtdiensten eindigend na 2:00 uur	In elke periode van 52 weken 140 nachtdiensten eindigend na 2:00 uur, of in elke periode van 2 weken 38 uur arbeid tussen 0:00 uur en 6:00 uur
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks met één of meer nachtdiensten	7	8

<sup>0</sup> De verlenging van de referentieperiode behorend bij de gemiddeld 48-urige werkweek is uitsluitend mogelijk bij cao. In die cao kan deze bevoegdheid worden gedelegeerd naar het medezeggenschapsorgaan. Indien geen cao van toepassing is, mag de verlenging wel met het medezeggenschapsorgaan worden overeengekomen. De verlenging van de referentieperiode bij de gemiddeld 40-urige werkweek kan zowel door cao-partijen als door de werkgever en het medezeggenschapsorgaan worden overeengekomen. Voorwaarde voor verlenging is pieken en dalen in het werkaanbod, die langer werken dan de normale norm in 16 weken noodzakelijk maken, of onvoorziene omstandigheden die tot afwijking nopen. In alle gevallen mag het werk redelijkerwijs niet anders te organiseren zijn. Verlenging is zonder voorwaarde mogelijk voor leidinggevenden.

<sup>0</sup> Een reeks diensten is een serie achtereenvolgende diensten die niet door een wekelijkse rusttijd worden onderbroken. Met andere woorden: voorafgaand en volgend op een reeks is altijd sprake van een wekelijkse rust.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
<b>Consignatie</b>		
Periode zonder consignatie in elke periode van 28 x 24 uur	14 x 24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 24 uur waarbij ten minste tweemaal gedurende een periode van 48 uur ook geen arbeid wordt verricht	14 x 24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 24 uur waarbij ten minste tweemaal gedurende een periode van 48 uur ook geen arbeid wordt verricht; in afwijking hiervan kan elke pauze consignatie worden opgelegd
Consignatie voor en na een nachtdienst	11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan	
Maximumarbeidstijd per 24 uur	13 uur	
Maximumarbeidstijd per week	60 uur	
Maximumarbeidstijd in elke periode van 16 weken	Gemiddeld 48 uur per week; bij meer dan 16x consignatie tussen 0:00 uur en 6:00 uur in 16 weken: (a) gemiddeld 40 uur per week, of (b) gemiddeld 45 uur per week mits bij arbeid uit een oproep tussen 0:00 uur en 6:00 uur uiterlijk om 24:00 uur daarop 8 uur onafgebroken rusttijd is genoten	
Minimumarbeidstijd bij een oproep tijdens consignatie	½ uur; bij een oproep binnen een ½ uur na afloop van de arbeid uit de vorige oproep, wordt de arbeid uit beide oproepen als één beschouwd	

<sup>0</sup> Consignatie is de bereikbaarheid van de werknemer tussen twee opeenvolgende diensten of tijdens de pauze om in onvoorziene omstandigheden bij oproep zo spoedig mogelijk aan het werk te gaan. Een dergelijke oproep gaat dan boven de voorschriften over de rusttijden en pauzes. Met andere woorden: via de figuur van consignatie kunnen bij een oproep de voorschriften over de rusttijden en pauzes terzijde worden gelegd. Een oproep wordt niet aangemerkt als (nacht)dienst, maar vanaf het moment van oproep is wel sprake van arbeidstijd.

Werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardnorm	Overlegnorm
<b>Aanwezigheidsdiensten</b>		
Maximumaantal aanwezigheidsdiensten in elke periode van 26 weken	Niet toegestaan	52
Onafgebroken rusttijd voor en na een aanwezigheidsdienst	N.v.t.	11 uur
Onafgebroken rusttijden in elke periode van 7 x 24 uur	N.v.t.	1x 24 uur en 6x 11 uur (totaal 90 uur), welke aaneengesloten kunnen zijn
Maximumarbeidstijd in elke periode van 26 weken	N.v.t.	Gemiddeld 48 uur per week

De in bovenstaande tabel opgenomen normen zijn niet van toepassing op werknemers die in 2010 een vast jaarinkomen hebben dat hoger is dan bruto € 54.750 (leidinggevend en hoger personeel). Voor deeltijders geldt dit bedrag naar rato van hun deeltijdpercentage. Indien werknemers arbeid in nachtdienst plegen te verrichten of arbeid waaraan of in rechtstreeks verband waarmee ernstige gevaren voor de veiligheid of de gezondheid van personen zijn verbonden, dan blijven de normen wel op hen van toepassing.

Tot slot geldt dat alle normen, met uitzondering van arbeid op zondag, de maximumarbeidstijd per referentieperiode en consignatie, niet van toepassing zijn bij plotseling onvoorziene situaties met ernstig gevaar voor personen of goederen. Rusttijd die daardoor niet genoten wordt, moet door de werkgever na afloop van die situatie zo spoedig mogelijk worden gecompenseerd.

Voor jeugdige werknemers gelden de volgende wettelijke normen rond arbeids- en rusttijden, waarbij in acht moet worden genomen dat schooltijd als arbeidstijd wordt aangemerkt:

- <sup>0</sup> Een aanwezigheidsdienst is een dienst van maximaal 24 uur lang waarin de werknemer, eventueel naast de normale bedongen arbeid, verplicht op de werkplek aanwezig is om bij oproep zo spoedig mogelijk aan het werk te gaan. Zowel de normale arbeid als de verplichte aanwezigheid op de werkplek geldt daarbij als arbeidstijd. Het gebruik van dergelijke diensten is alleen toegestaan als de aard van de arbeid dit noodzakelijk maakt en die arbeid redelijkerwijs niet anders kan worden georganiseerd. Een aanwezigheidsdienst wordt niet als nachtdienst aangemerkt. De normale voorschriften over de minimumrusttijden en maximumarbeidstijden uit de tabel zijn niet op aanwezigheidsdiensten van toepassing.
- <sup>0</sup> In uitzonderlijke gevallen of als dat objectief gerechtvaardigd is kan de rusttijd 1x per 7 x 24 uur worden ingekort tot 10 uur alsmede 1x tot 8 uur, mits de duur van de inkorting direct daaropvolgend aan de volgende onafgebroken rusttijd wordt toegevoegd. Dit werkt ook door in de totale onafgebroken rusttijden in iedere periode van 7 x 24 uur. Het totaal daarvan blijft 90 uur, maar kan in dit geval bestaan uit minimaal 1x 24 uur, 4x 11 uur, 1x 10 uur en 1x 8 uur, waarbij ook nu deze perioden op elkaar mogen aansluiten.
- <sup>0</sup> Indien de werknemer daarmee schriftelijk instemt, kan de maximumarbeidstijd worden verruimd tot gemiddeld 60 uur per week. Een dergelijke instemming geldt voor 26 weken en wordt telkens voor eenzelfde periode verlengd tenzij de betrokken werknemer tijdig voor afloop van de periode aangeeft niet langer in te stemmen met de verruimde arbeidstijd. De werkgever moet de schriftelijke instemmingen van werknemers in een maatwerkregister bewaren.

Werknemers van 16 en 17 jaar	Standaardnorm	Overlegnorm
<b>Minimumrusttijden</b>		
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	36 uur per 7x24 uur	
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	12 uur per 24 uur, waarin de periode tussen 23:00 en 6:00 uur is begrepen	
<b>Pauze</b>		
Arbeidstijd per dienst > 4½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)	
<b>Arbeid op zondag</b>		
Arbeidsverbod en uitzonderingen	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij: (a) het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit, of (b) de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan (of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemers) daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt	
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag minimaal 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken	In geval van arbeid op zondag mag alle zondagen gewerkt worden, waarbij uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 weken arbeid wordt verricht als de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt
<b>Maximumarbeidstijden</b>		
Arbeidstijd per dienst	9 uur	
Arbeidstijd per week	45 uur	
Arbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 40 uur per week	
<b>Nachtarbeid</b>		
Nachtarbeid	Verboden	
<b>Consignatie</b>		
Consignatie	Verboden	

<sup>0</sup> De werknemer die op grond van godsdienstige of levensbeschouwelijke overwegingen de wekelijkse rustdag op een andere dag dan de zondag viert, kan de werkgever schriftelijk verzoeken om de bepalingen over de zondag op die dag van toepassing te laten zijn. In dat geval verplaatsen de voorschriften uit de wet over de zondag zich naar die dag.

<sup>0</sup> In geval van arbeid in het kader van een alternatieve sanctie maximaal 10 uur.

<sup>0</sup> In geval van arbeid in het kader van een alternatieve sanctie maximaal 55 uur.

## VII PROTOCOLAFSPRAKEN

### **Duurzame inzetbaarheid studie**

Gedurende de looptijd van de cao zullen OR en werkgever onderzoeken hoe invulling kan worden gegeven aan duurzame inzetbaarheid. Doelstelling is adequaat beleid en adequate acties te ontwikkelen waardoor medewerkers duurzaam inzetbaar zijn en blijven binnen beheersbare kosten. Er zal een regiegroep worden opgericht waarin OR/medewerkers en Sonneborn zitting hebben. Daar waar nodig wordt externe expertise voor begeleiding op inhoud en proces ingeschakeld. In december 2015 zal met de regiegroep worden gestart. Uiterlijk november 2016 zullen resultaten worden opgeleverd en komen cao partijen bijeen om te bespreken hoe de resultaten, indien van toepassing, in de cao worden vermeld. Sonneborn zal één en ander initiëren.

### **Artikel 6, lid 7 (85% regeling)**

Partijen zijn overeengekomen dat de regeling onderdeel wordt van de studie duurzame inzetbaarheid. Sonneborn heeft hierbij aangegeven dat de doorlooptijd van de regeling, tot de AOW gerechtigde leeftijd, 10 jaar dient te blijven. De vakbonden hebben aangegeven dat het doel van de regeling en de werking daarvan moet aansluiten op de doelstelling van duurzame inzetbaarheid van werknemers.

Partijen zijn overeengekomen dat de uitvoeringsregeling voor 85% dagen, zoals deze in het handboek personeelsregelingen stond verwoord per 1 juli 2013 komt te vervallen en dat de tekst in de cao leidend is.

### **Verhaal WGA premie**

Partijen hebben voor de looptijd van deze CAO afgesproken dat werkgever de eerste 0,5 % van de gedifferentieerde WGA premie niet op de werknemer zal verhalen. Indien de premie hoger wordt dan genoemde 0,5% zal 50% van het meerdere op het netto loon van de werknemer worden verhaald.

### **Afspraken voormalige premiespaarregeling**

De bestaande afspraken met betrekking tot de werkgeversbijdrage aan de voormalige premiespaarregeling worden voor de looptijd van de CAO voortgezet, zolang dit past binnen de fiscale kaders. Het werkgeversdeel van de (afgeschafte) premiespaarregeling zal, onder aftrek van belastingen, worden toegekend aan de deelnemers die in december 2002 al van deze regeling gebruik maakten.

### **EVC**

Sonneborn biedt binnen het reguliere opleidingsbeleid EVC projecten aan. Sonneborn zal dit beleid voortzetten.

### **3<sup>e</sup> WW Jaar**

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt. Na de reactie van de minister van SZW op het SER-advies 'Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW' en na een eventueel StvdA-advies hierover, zullen cao-partijen, met inachtneming van deze adviezen en de StvdA-aanbevelingen van 24 december 2013 en 11 juli 2014, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW-uitkering worden gehandhaafd.

Deze afspraken moeten conform de brief van de StvdA van 17 april 2015 worden gezien in de context van de realisatie van een landelijke uitvoering. Zo nodig wordt de cao opengebroken.

### **Participatiewet**

Mede in het licht van het in werking treden van de participatiewet zal Sonneborn zich gedurende de cao periode inspannen om 2 medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt in de organisatie een plek te geven.

### **Werkervaringsplaatsen**

De afspraken over werkervaringsplaatsen (3-7) worden voor de looptijd van de CAO voortgezet. Hieraan kan ook invulling worden gegeven met andere partijen dan SWA.

### **Uitzendkrachten**

Sonneborn heeft aangegeven dat binnen Sonneborn een beperkt aantal uitzendkrachten werkzaam is. Sonneborn zal zich inspannen om deze uitzendkrachten gericht op te (laten) leiden. In het periodiek overleg zullen partijen dit als gespreksonderwerp agenderen.

### **Kerstpakket**

In december 2015 en 2016 zal aan de werknemers een kerstpakket worden verstrekt.

### **Afspraken met betrekking tot uitvoering pensioenregeling Sonneborn**

Het volgende is overeengekomen:

1. Sonneborn zal de pensioenregeling voor de duur van vijf jaar laten uitvoeren door Pensioenfonds PGB (m.i.v. 1 januari 2016).
2. De aanspraken opgebouwd tot 31 december 2015 blijven verzekerd bij Zwitserleven.
3. De indexatie depots "premiebudget Module 1" en "premiebudget Module 6" blijven gehandhaafd volgens het principe akkoord 2014. Sonneborn streeft ernaar om de uitvoering van de indexatiedepots bij Zwitserleven te continueren.
4. De pensioenregeling zal ongewijzigd bij PGB worden ondergebracht, met dien verstande dat partijen onderkennen dat er géén sprake meer is van een gegarandeerde aanspraak. Wel zal er door aansluiting bij PGB een potentie ontstaan dat de bij PGB op te bouwen rechten in de toekomst kunnen worden geïndexeerd.
5. Bovenstaande heeft tot gevolg dat de totale premie voor PGB voor 2016 29,10% van de totale pensioengrondslag wordt. Deze bestaat uit 25,82% voor uitvoering van de Sonneborn regeling vermeerderd met een opslag van 3,28% voor gemiddelde leeftijd en lang leven. De eigen bijdrage van de werknemers bedraagt 4,5% van de pensioengrondslag.
6. Specifieke afspraken met betrekking tot mogelijke wijzigingen in het premiepercentage na 2016:
  - a. Uitgangspunt voor de berekening van het effect van premiewijzigingen is het percentage van 25,82 van de pensioengrondslag voor de Sonneborn regeling.

- b. In geval van stijging van het premiepercentage wordt dit op basis van een 50/50 verdeling gedragen door werknemer en werkgever tot een maximum premiestijging van 2,40%. Dit impliceert een maximale premie van 28,22% (25,82% + 2,40%), waarbij werkgever 22,52% betaalt en werknemers 5,70% betalen.
- c. Indien premies stijgen met meer dan 2,40% treden partijen in overleg, aangezien het premiepercentage van 22,52% van de pensioengrondslag voor de werkgever het maximum is. In dit overleg kan worden gesproken over oplossingen zoals het versoberen van de pensioenregeling of het verhogen van de eigen bijdrage van de werknemers.
- d. In geval van daling van het premiepercentage zal de eigen bijdrage van de werknemers worden verlaagd in dezelfde verhouding als de oorspronkelijke verhouding van deze bijdrage tot het totaal van de premie (4,50%/25,82%).