

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST ZEELAND REFINERY N.V.

geldig van 1 oktober 2017 tot en met 30 september 2018

AUTEURSRECHT

De CAO voor Zeeland Refinery N.V. is een gezamenlijk product van de partijen betrokken bij deze CAO. Niets uit deze CAO mag worden overgenomen voor commerciële doeleinden zonder toestemming van betrokken partijen.

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
ZEELAND REFINERY N.V.**

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1 Definities	3
Artikel 2 Individuele arbeidsovereenkomst	3
Artikel 3 Opzegging en aanzegging	4
Artikel 4 Werken bij derden	4
Artikel 5 Veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu	4
Artikel 6 Arbeidsduur	5
Artikel 7 Salarisschalen	7
Artikel 8 Ploegdiensttoeslag	8
Artikel 9 Jaarlijkse uitkeringen	8
Artikel 10 Afwijkingen van het normale dienstrooster	9
Artikel 11 Overwerk	9
Artikel 12 Verschoven werk	10
Artikel 13 Ploegwissel	11
Artikel 14 Rusturen	11
Artikel 15 Consignatie	11
Artikel 16 Extra opkomst	11
Artikel 17 Waarneming van een hogere functie	11
Artikel 18 Feestdagen	12
Artikel 19 Vakantie	12
Artikel 20 Koopdagen	13
Artikel 21 Onbetaald verlof (sabbatical)	14
Artikel 22 Seniorenregeling	14
Artikel 23 Geoorloofd verzuimverlof	15
Artikel 24 Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte	17
Artikel 25 Externe re-integratie bij ziekte of arbeidsongeschiktheid	18
Artikel 26 Pensioenregeling	19
Artikel 27 Keuzeregeling à la carte	19
Artikel 28 Levensloopregeling	19
Artikel 29 Ingeleende arbeidskrachten	19
Artikel 30 Algemene verplichtingen van partijen	20
Artikel 31 Werkgelegenheid	20
Artikel 32 Vakverenigingswerk in de onderneming	21
Artikel 33 Werkgeversbijdrage	21
Artikel 34 Diplomatoeslag	21
Artikel 35 Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst	21
Bijlage I Functielijst	23
Bijlage II Salarisschalen	24
Bijlage III Uitgangspunten voor faciliteiten t.b.v. vakverenigingswerk in de onderneming	25
Bijlage IV Wet verbod onderscheid naar leeftijd	27
Bijlage V Protocollair schrijven	28

Artikel 1 Definities

Basmaandsalaris het overeengekomen vaste maandelijkse bruto schaalsalaris, exclusief toeslagen.

Dag een periode van 24 uren, beginnende 23:30 uur op de aan de bedoelde dag voorafgaande kalenderdag en eindigende 23:30 uur op de bedoelde dag.

Dienstrooster een door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad vastgestelde regeling van werktijden.

Feestdag Nieuwjaarsdag, Koningsdag of de dag die voor de viering daarvan is aangewezen, Goede Vrijdag, Paasdagen, Hemelvaartsdag, Pinksterdagen, Kerstdagen.

Maand een kalendermaand.

Normale werkdag de dagen maandag tot en met vrijdag.

Ondernemingsraad de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR).

Partner de persoon met wie de werknemer gehuwd is of een samenlevingsovereenkomst is aangegaan blijkens een ondertekening van een notariële akte of zijn partnerschap heeft laten registreren bij de Burgerlijke Stand, door middel van een akte van registratie.

Roosterinkomen basismaandsalaris + vakantietoeslag + dertiende maand + ploegendiensttoeslag.

Roostervrije dag een dag, waarop een werknemer in volcontinuïdient volgens het voor hem geldende dienstrooster vrij van dienst is.

Vakverenigingen CNV Vakmensen.nl, gevestigd te Utrecht, Federatie Nederlandse Vakbeweging, gevestigd te Utrecht.

Week een periode van 7 dagen, beginnende op maandag en eindigende op de zondag daaropvolgend.

Werkgever Zeeland Refinery N.V., gevestigd te Nieuwdorp.

Werknemer het personeelslid in loondienst van de werkgever en werkzaam in volcontinuïdient in de raffinaderij te Nieuwdorp, van wie de functie is ingedeeld in de functiegroepen S en I t/m VIII.

Artikel 2 Individuele arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer wordt bepaald door de in een aanstellingsbrief vastgelegde individuele arbeidsovereenkomst. De aanstellingsbrief zal geen bepalingen bevatten die in strijd zijn met deze collectieve arbeidsovereenkomst.
2. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd tenzij schriftelijk anders overeengekomen. Indien arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden afgesloten, zal de ondernemingsraad hierover worden geïnformeerd.
3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden wordt een proeftijd overeengekomen als bedoeld in art. 652 boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, mits hiervan aan de werknemer bij de indiensttreding in de aanstellingsbrief schriftelijk mededeling is gedaan. Er kan geen proeftijd worden overeengekomen indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden.
4. Partijen verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen. In dit verband zullen, indien nodig, nadere voorzieningen worden getroffen ten aanzien van werving, selectie, opleiding en loopbaanbegeleiding.

Artikel 3 Opzegging en aanzegging

1. Opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geschiedt:
 - schriftelijk;
 - met inachtneming van de opzeggingstermijn genoemd in lid 2;
 - zodanig dat het dienstverband eindigt aan het einde van een kalendermaand.
2. De opzeggingstermijn wordt vastgesteld volgens onderstaand schema:

aantal jaren werknemer onafgebroken in dienst	opzegtermijn werkgever [maanden]	opzegtermijn werknemer [maanden]
0 tot 4	2	1
4 tot 8	3	1,5
8 tot 12	4	2
12 tot 16	5	2,5
16 en langer	6	3

3. Bij het bereiken door de werknemer van de AOW gerechtigde leeftijd eindigt de dienstbetrekking zonder dat opzegging nodig is.
4. De werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd - van tenminste zes maanden - van rechtswege eindigt:
 - a. Over het al dan niet voorzetten van de arbeidsovereenkomst; en, bij voortzetting;
 - b. Over de voorwaarden waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.

Artikel 4 Werken bij derden

1. Het is de werknemer slechts met schriftelijke toestemming van werkgever geoorloofd zaken voor eigen rekening te drijven of tegen enigerlei vergoeding diensten voor derden te verrichten. De werkgever zal haar toestemming uitsluitend weigeren op gronden aan het bedrijfsbelang ontleend en kan deze toestemming te allen tijde op die gronden intrekken.
2. De werkgever is na een eerste schriftelijke waarschuwing bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt zonder behoud van salaris te schorsen en in geval van herhaling het dienstverband met de werknemer te beëindigen.
3. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de werkzaamheden als bedoeld in lid 1 verliest elke aanspraak op de bovenwettelijke uitkering bij arbeidsongeschiktheid zoals vastgelegd in art. 24.

Artikel 5 Veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu

1. De werkgever zal zodanige werkomstandigheden scheppen dat aan de gezondheid zo min mogelijk afbreuk wordt gedaan en dat de werknemer zijn bekwaamheden zo goed mogelijk kan benutten en waar mogelijk in staat gesteld wordt verantwoordelijkheden te dragen.
2. De werkgever is, met inachtneming van relevante wetgeving, verplicht instructies betreffende veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu in het bedrijf te ontwerpen en in te voeren. Deze instructies mogen geen bepalingen bevatten die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde, de wet en de bepalingen die nader omschreven zijn in de werkgever procedures.
3. Grove overtredingen van deze instructies evenals overtredingen van wettelijke voorschriften kunnen leiden tot ontslag op staande voet.
4. De werknemer heeft de plicht de betreffende voorschriften strikt op te volgen en om de door hem opgemerkte gevaren voor veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu te melden aan de werkgever:
 - a. Indien de werkgever erkent dat er sprake is van een onveilige en/of milieubedreigende situatie zullen er maatregelen genomen worden om deze situatie te verbeteren;

- b. Bij verschil van mening over de mate van onveiligheid en/of de te treffen maatregelen zal overleg worden gepleegd met de ondernemingsraad;
 - c. Indien er sprake is van acuut dreigend gevaar is de werknemer niet gehouden de werkzaamheden te verrichten;
 - d. De werknemer zal op elk overlegniveau waarin hij betrokken is een bijdrage leveren tot instandhouding - en zo mogelijk verbetering - van de veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu;
 - e. De werknemer zal de ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen op de juiste wijze gebruiken;
 - f. Aan de vakverenigingen zullen jaarlijks het bedrijfsmilieuplan en het jaarverslag worden toegezonden. Tevens zal het een onderwerp zijn ter bespreking op de twee jaarlijkse informele bijeenkomsten met de vakverenigingen. Het bedrijfsmilieuplan zal in een beïnvloedbaar stadium worden besproken met de ondernemingsraad.
5. Aan de werknemer zal schriftelijk of elektronisch informatie ter beschikking worden gesteld over de gevaren van chemische stoffen waarmee hij in zijn werk in aanraking komt of kan komen tezamen met aanvullende informatie betreffende de wijze van behandeling en bescherming.
6. Regeling met betrekking tot medische keuringen
- a. **Functiegebonden medische keuring**
De persoon die kandidaat is voor aanstelling in een functie moet vooraf met goed gevolg een functiegebonden medische keuring ondergaan. Het betreft hier alle functies zoals opgenomen in de functie-lijst volgens bijlage I van deze CAO.
 - b. **Periodiek medisch onderzoek (PMO)**
De werknemer kan op kosten van de werkgever en op basis van vrijwilligheid periodiek een medisch onderzoek ondergaan. Individuele resultaten van dit onderzoek zullen uitsluitend na instemming van de werknemer aan de werkgever worden verstrekt.
 - c. **Bedrijfskeuring**
Indien de werkgever vermoedt dat de werknemer lijdt aan een voor zijn omgeving besmettelijke ziekte dan wel aan één of meerdere stoffen heeft bloot gestaan zoals genoemd in lid 5, kan hij de werknemer verplichten zich medisch te laten keuren. Ook op verzoek van de werknemer kan er een medische keuring plaatsvinden.
 - d. **Overige medische keuringen**
Afhankelijk van de afdeling waar betrokkene werkt en gebaseerd op het hiertoe opgestelde keurings-schema van de arbodienst, zal de werkgever de arbodienst opdracht geven de betrokken werknemer periodiek medisch of klinisch chemisch te onderzoeken of te laten onderzoeken. De betrokken werknemer is verplicht hieraan zijn volledige medewerking te verlenen.

Artikel 6 Arbeidsduur

1. Er wordt gewerkt in een 5-ploegendienst met dienstroosters die periodes van 5 aaneengesloten weken omvatten met een gemiddelde arbeidsduur van 33,6 uur per week.
2. **Opkomstdagen**
 - a. Aan de in lid 1 omschreven arbeidsduur worden per jaar 2 opkomstdagen van 8 uur toegevoegd. Deze diensten zijn bestemd voor training en opleiding en worden aan het begin van ieder kalenderjaar door de werkgever vastgesteld in de periode van 1 juli tot en met 30 juni van het daarop volgende jaar.
 - b. Voor de werknemer die niet de gehele periode in dienst is, worden de opkomstdagen vastgesteld in evenredigheid met de dienstdaag. De uitkomst hiervan wordt afgerond naar boven op 4 uur.

- c. Is men ziek of om een andere reden afwezig op een geplande opkomstdag, dan is men verplicht deze dag in te halen op een andere geplande opkomstdag binnen de periode van 1 juli tot en met 30 juni.
- d. Niet vervulde opkomstdagen (uren) worden aan het einde van de in lid 2.a genoemde periode verrekend met eventueel nog openstaande compensatie. Indien deze compensatie hiertoe niet voldoende is, dan wordt het restant afgeschreven op het verlofsaldo. In geval van langdurige afwezigheid door ziekte kan de betrokken afdelingsmanager op individuele basis hiervan afwijkend beslissen.
- e. In geval een dienstbetrekking wordt beëindigd, worden de eventueel te veel of te weinig gewerkte opkomstdagen (uren) verrekend met het salaris.
- f. Op verzoek van de directie worden maximaal 20 uur per jaar extra, buiten het normale dienstrooster, bestemd voor training en opleiding. Deze uren moeten minimaal 3 maanden voor aanvang van de bedoelde training en opleiding gepland en bekend gemaakt zijn. De vergoeding voor deze extra uren vindt plaats op basis van overwerk waarbij de tijd gecompenseerd wordt en de toeslag wordt uitbetaald.

3. Deeltijdarbeid

- a) Alle functies bij de werkgever genoemd in bijlage I kunnen in principe in deeltijd uitgevoerd worden. Verzoeken hiertoe door werknemers zullen positief door de werkgever worden benaderd. Tezamen met de werknemer zal worden bezien hoe aan het verzoek nader invulling gegeven kan worden, waarbij de volgende richtlijnen in acht zullen worden genomen:
 - i) Aanvragen voor deeltijd moeten minimaal twee maanden voor de gewenste aanvangsdatum schriftelijk worden ingediend. De werkgever zal uiterlijk één maand voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk op de aanvraag reageren. De werkgever blijft zich het recht voorbehouden een aanvraag tot deeltijd geheel of gedeeltelijk te weigeren of uit te stellen als de veiligheid in het gedrang komt of door structurele problemen van roostertechnische of organisatorische aard;
 - ii) Er zal worden gewerkt in volle diensten van 8 uur;
 - iii) Jaarlijks vooraf zal een planning worden gemaakt van de extra roostervrije dagen, gelijk verdeeld over ochtend-, middag-, nacht- en weekenddiensten. Deze extra roostervrije dagen kunnen niet worden gepland in de maanden juli en augustus, tijdens geplande T&I's en tijdens geplande trainingen;
 - iv) de werkgever kan de deeltijdwerker verzoeken meeruren te maken. Meeruren zijn extra gewerkte uren (diensten) volgens het eigen ploegdienstrooster, waarmee de normale arbeidsduur zoals die geldt voor een werknemer met een voltijd dienstverband niet wordt overschreden;
 - v) Voor deeltijdwerknemers, waarvoor uit hoofde van hun functie een consignatie- of call-out regeling van toepassing is geldt dat, in overleg met betrokkene(n), consignatie ook van toepassing kan zijn op de vastgestelde extra roostervrije dagen, als ware er sprake van een voltijd dienstverband.
- b) De aanpassing van de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer wordt schriftelijk overeengekomen. Na ingang van de deeltijdarbeid kan na één jaar opnieuw een schriftelijk verzoek door de werknemer worden ingediend tot wijziging van het overeengekomen aantal arbeidsuren. Bij de behandeling van een dergelijk verzoek zal dezelfde procedure gelden als bij het verzoek tot deeltijdwerken vanuit een voltijd dienstverband.

Voor meeruren (zie lid 3a. iv.) geldt een vast tarief per gewerkt meeruur, te berekenen van het referentiebasismaandsalaris bij een fulltime dienstverband volgens onderstaande tabel. In dit tarief is tevens inbegrepen een verrekening van ploegentoeslag, vakantiedagen, vakantiegeld, 13^e maand en levensloop bijdrage overeenkomstig "grafiek levensloop stortingen revisie 6":

In dienst na 1-1-2006 (LL 5,25%): 1,02%

In dienst voor 1-1-2006 (LL 9% tot 1-1-2020): 1,06%

- c) Voor de deeltijdwerknemer geldt dat onder overuren wordt verstaan de uren die in opdracht of op verzoek van de werkgever voorafgaande of aansluitend in een andere ploeg wordt gewerkt en waarmee de voor de voltijd werknemer geldende dagelijkse arbeidstijd wordt overschreden.
- d) Voor de deeltijd werknemer, dat wil zeggen indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer, zijn de bepalingen

van deze cao naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

- e) Het percentage ploegendiensttoeslag voor deeltijdwerknemers in volcontinuïdient is hetzelfde als het percentage voor voltijdwerknemers in volcontinuïdient en is vastgesteld in artikel 8, lid 1.

Artikel 7 Salarisschalen

1.
 - a. De functies van werknemers zijn ingedeeld in groepen S en I t/m VIII. Indeling van de functies geschiedt op basis van het ORBA-functieclassificatiesysteem.
 - b. Bij het vaststellen van de basismaandsalarissen wordt gebruik gemaakt van de schalen genoemd in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
2. Plaatsing in een salarisschaal
 - a. De werknemer wordt geplaatst in de salarisschaal die overeenkomt met de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld. In afwijking hiervan wordt de leerling operator die is aangenomen op een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van maximaal twee jaar bij aanneming geplaatst in salarisschaal VIII. Bij goede voortgang kan de leerling operator na minimaal 1 jaar geplaatst worden in salarisschaal VII, zulks ter beoordeling van de afdelingsmanager. Een leerling operator blijft voor de duur van zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ingedeeld in salarisschaal VIII respectievelijk VII.
 - b. Aan een werknemer die in het kader van de loopbaanprocedure de status van A2-Operator of Chemist 2+ behaalt, wordt schaal II A toegekend. Met betrekking tot de toekenning van een senioriteit aan een A2-Operator of Chemist 2+ is lid 4 van dit artikel volledig van toepassing.
3. Periodieke verhogingen
 - a. Eenmaal per jaar, per 1 januari, ontvangt de werknemer een periodieke verhoging behorend bij de salarisschaal waarin zijn functie is ingedeeld. Indien een werknemer ná 1 juli van enig jaar in dienst treedt, wordt hem op 1 januari daaropvolgend geen periodieke verhoging toegekend. Alleen wanneer een schriftelijke disciplinaire maatregel van kracht is, kan door de werkgever worden besloten een periodieke verhoging uit te stellen of niet toe te kennen.
 - b. Werknemers die het maximum van de voor hen geldende salarisschaal hebben bereikt zullen telkens, aan het einde van het derde achtereenvolgende jaar waarin om die reden geen periodieke verhoging wordt toegekend, een bonus ontvangen ten bedrage van een half basismaandsalaris.
4. Senioriteit
 - a. Aan werknemers in salarisschaal II, salarisschaal II A, salarisschaal I en salarisschaal S, die het maximum van de voor hen geldende salarisschaal hebben bereikt, wordt bij het ontbreken van een disciplinaire maatregel, een senioriteit toegekend. De toekenning vindt altijd plaats op 1 januari, aansluitend op het jaar wanneer het maximum van de betreffende schaal is bereikt. Dit betekent dat men vanaf het moment van de toekenning nog 5 jaarlijkse periodieke verhogingen ontvangt van 1,4% van het betreffende schaalsalaris bij 0 functie jaren.
 - b. Op het moment van senioriteit toekenning wordt de in lid 3.b. genoemde bonus opgeschort. Na het bereiken van het nieuwe maximum salaris behorende bij de senioriteit, wordt na 3 jaar vanaf dat moment, lid 3.b. van dit artikel weer volledig van toepassing. De bonus bedraagt dan de helft van het actueel van toepassing zijnde basismaandsalaris.
5. In geval van indeling van een werknemer in een hogere functiegroep, behoort de betrokken werknemer het naast hogere salaris in de voor hem geldende salarisgroep ontvangen, doch tenminste het salaris dat in de nieuwe groep bij de 0-functiejaren behoort.
6. Plaatsing in een andere functie
Het overeengekomen roosterinkomen van een werknemer, die op grond van bedrijfsorganisatorische redenen in een beschikbare functie wordt geplaatst, zal volledig gehandhaafd blijven.

7. **Beoordeling**

Zeeland Refinery heeft specifiek op het punt 'veiligheid' een beoordelingssysteem opgezet en zal hier in de functiebegeleiding extra aandacht aan besteden. Voor de CAO werknemers zullen hieraan geen financiële consequenties verbonden zijn.

Artikel 8 Ploegendiensttoeslag

1. Aan de werknemer die in volcontinuïdient werkt, wordt per maand ploegenarbeid een ploegendiensttoeslag betaald van 30% van het basismaandsalaris.
2. De periode waarover de aflopende tijdelijke toeslag bij overplaatsing uit ploegendienst naar dagdienst wordt uitgekeerd is, met inachtneming van het bepaalde in lid 3, vastgelegd in onderstaand schema:

aantal jaren aaneengesloten gewerkt in ploegendienst								toeslag in % van basis- maandsalaris
0 tot 3 jaar	3 tot 5 jaar	5 tot 8 jaar	8 tot 12 jaar	12 tot 24 jaar	24 tot 30 jaar	30 tot 36 jaar	36 jaar en meer	
lopende mnd + 2 mnd	lopende mnd + 2 mnd	lopende mnd + 6 mnd	lopende mnd + 10 mnd	lopende mnd + 14 mnd	lopende mnd + 24 mnd	lopende mnd + 36 mnd	lopende mnd + 48 mnd	max 30%
	3 mnd	4 mnd	5 mnd	6 mnd	6 mnd	6 mnd	6 mnd	24%
	3 mnd	4 mnd	5 mnd	6 mnd	6 mnd	6 mnd	6 mnd	18%
	2 mnd	3 mnd	4 mnd	5 mnd	5 mnd	5 mnd	5 mnd	12%
	2 mnd	3 mnd	4 mnd	5 mnd	5 mnd	5 mnd	5 mnd	6%

3. Het toeslagpercentage in de eerste (maximaal 30%) schijf wordt bij aanvang van de afbouw zodanig vastgesteld dat de som van het nieuwe basismaandsalaris en de tijdelijke toeslag niet meer bedraagt dan de som van het oude basismaandsalaris en ploegendiensttoeslag vóór de overplaatsing. De maximale toeslag in de eerste schijf bedraagt 30%.
4. Bij werknemers vanaf een bepaalde leeftijd zal, bij overplaatsing van ploegendienst naar dagdienst, geen afbouw van de toeslag plaatsvinden. De leeftijden zijn aangegeven in onderstaande tabel.

leeftijd op 01/01/2015	leeftijd waarbij geen afbouw zoals hierboven bedoeld plaatsvindt
55 jaar	58 jaar
54 jaar	59 jaar
53 jaar	60 jaar
52 jaar	61 jaar
51 jaar	62 jaar
50 jaar of jonger	63 jaar

Artikel 9 Jaarlijkse uitkeringen

1. **Vakantietoeslag**
 - a. Bij de salarisbetaling over de maand mei ontvangt de werknemer die het gehele kalenderjaar in dienst is een vakantietoeslag van 8,33% over 12 maal het basismaandsalaris van die maand, met inachtneming van een minimum gelijk aan het basismaandsalaris behorend bij 4 functie jaren in groep VIII.
 - b. Voor de werknemer die niet een geheel kalenderjaar in dienst is wordt de vakantietoeslag vastgesteld in evenredigheid met de diensttijd. Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt teveel of te weinig ontvangen vakantietoeslag verrekend.
 - c. Ongeacht het gestelde in lid 1 sub a van dit artikel, zal de werknemer een voorschot kunnen krijgen indien hij tussen 1 januari en 31 mei van het lopende jaar met vakantie gaat. Deze vakantie zal tenminste 10 werkdagen moeten omvatten.

2. Dertiende maand

- a. De werknemer die op 31 december een vol kalenderjaar in dienst is geweest ontvangt uiterlijk gelijk met het salaris over de maand december van het jaar een extra uitkering van één basismaandsalaris. De werknemer die een deel van het kalenderjaar in dienst is geweest ontvangt deze extra uitkering naar rato van het dienstverband van dat kalenderjaar.
- b. Over de in lid a genoemde dertiende maand zal aan ploegendienstwerknemers een toeslag van 3,5%; met ingang van 1 oktober 2017: 7% worden uitbetaald.
Noot: Voor het kalenderjaar 2017 betekent bovenstaande wijziging dat deze toeslag naar evenredigheid wordt berekend en uitgekeerd met een toeslag op grond van 3,5% en 7%.

Artikel 10 Afwijkingen van het normale dienstrooster

1.
 - a. Indien (voorzienbaar) geplande afwijkingen van het normale dienstrooster groepen van werknemers betreffen, zal de werkgever overleg plegen met de ondernemingsraad.
 - b. De werknemer in een afgaande ploegendienst is gehouden gedurende maximaal 4 uren "door te staan", wanneer de werknemer in de opkomende dienst niet tijdig voor aflossing aanwezig is.
 - c. Bij incidentele afwijkingen van het normale dienstrooster zullen de belangen van de werkgever en de werknemer steeds zorgvuldig tegen elkaar worden afgewogen en besproken.
 - d. De werknemer in een opkomende wacht is gehouden maximaal 4 uur eerder te komen indien de bezetting van de voorgaande wacht dit noodzakelijk maakt en hij hiervan tijdig op de hoogte wordt gesteld. Werknemers kunnen bij eerder opkomen voor een dienst, indien de minimumsterkte van de betreffende ploeg aanwezig is en mits de veiligheid gewaarborgd is, evenzoveel uren eerder hun dienst beëindigen als de hun toekomende tijd en toeslag omgerekend in tijd dit toestaat. Eventuele meerdere toeslag wordt uitbetaald. Bij overschrijding van de normale arbeidsduur zal deze overschrijding bij voorkeur als tijd voor tijd worden verrekend, de toeslag wordt uitbetaald. In onvoorziene situaties (bijvoorbeeld noodgevallen) zal in onderling overleg een oplossing worden gevonden.
 - e. Werknemers in volcontinuidienst kunnen in principe niet worden geconsigneerd met uitzondering van werknemers bij de brandweer en de bedrijfsbewaking in het kader van calamiteitenbestrijding.
2. Indien de werkgever desbetreffende voorschriften en bepalingen uit deze overeenkomst in acht neemt, is de werknemer gehouden ook buiten de op de arbeidslijst aangegeven uren arbeid te verrichten.
3.
 - a. Indien een werknemer in volcontinuidienst op verzoek van de werkgever voor een periode van meer dan zeven aaneengesloten kalenderdagen tijdelijk wordt geplaatst in dagdienst dan zal het dienstrooster van het dagdienstpersoneel op hem van toepassing zijn. Geen compensatie en/of verrekening zal plaatsvinden van meer of minder gewerkte uren volgens het dagdienstrooster ten opzichte van het dienstrooster voor de volcontinu dienst.
 - b. Bij plaatsing in dagdienst voor een periode van minder dan acht aaneengesloten kalenderdagen zullen alle meer of minder in die periode gewerkte uren ten opzichte van het dienstrooster voor de volcontinuidienst worden gecompenseerd en/of verrekend.
 - c. Indien een werknemer op verzoek van werkgever tijdelijk wordt geplaatst in dagdienst ten behoeve van opleiding en/of training, is het gestelde onder a. en b. niet van toepassing.

Artikel 11 Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan de werkzaamheden die in opdracht of op verzoek van de werkgever worden uitgevoerd buiten het voor de betrokken werknemer geldende dienstrooster inclusief opkomst dagen

volgens artikel 6 lid 2 én waarmee de voor de voltijd werknemer geldende dagelijkse arbeidstijd wordt overschreden.

2. In geval van overwerk wordt aan de daarvoor in aanmerking komende werknemers tijd voor tijd toegekend, op te nemen binnen 2 kalendermaanden nadat is overgewerkt. Indien de betrokkene dit kenbaar maakt, vindt uitbetaling plaats. Aanspraak op vakantierechten mag niet in het gedrang komen door compenserende vrije tijd voor overwerk. Indien een situatie zich voordoet waarbij aangevraagde tijd voor tijd door bedrijfsomstandigheden niet kan worden opgenomen, kan deze aangevraagde, maar niet toegekende tijd voor tijd, op verzoek worden verschoven naar een op dat moment vast te stellen tijdstip. Wanneer ook dan deze tijd niet wordt opgenomen, volgt automatisch uitbetaling.
3. Voor overwerk ontvangen de werknemers de volgende toeslagen:
 - a. op maandag vanaf 07:30 uur t/m vrijdag 23:30 uur (niet zijnde feestdagen) per uur overwerk 0,29% van het basismaandsalaris;
 - b. op vrijdag vanaf 23:30 uur t/m maandag 07:30 uur alsmede op feestdagen die vallen op maandag t/m vrijdag, per uur overwerk 0,58% van het basismaandsalaris;
 - c. op feestdagen die vallen op zaterdag (vanaf vrijdag 23:30 uur) of zondag (tot zondag 23:30 uur) per uur overwerk 1,16% van het basismaandsalaris.
4. Werknemers in de volcontinudienst kunnen, indien zij overwerk moeten verrichten en indien de minimumsterkte van de betreffende ploeg aanwezig is, evenzoveel uren eerder hun dienst beëindigen als de hun toekomende tijd en toeslag voor overwerk omgerekend in tijd dit toestaat. Eventuele meerdere toeslag wordt uitbetaald.
5. Overwerk aansluitend op de normale werktijd wordt, indien dit een tijdsduur van een half uur niet overschrijdt, buiten beschouwing gelaten, mits dit voor de betreffende werknemer slechts incidenteel voorkomt.
6.
 - a. Werknemers die op 1 januari 2015 de leeftijd hebben van 55 jaar of ouder en die de wens te kennen hebben gegeven niet meer te willen overwerken, worden niet meer daartoe verplicht. Deze ontheffing geldt niet bij een onvoorziene bedrijfsstilstand of in een veiligheidsnoodsituatie.
 - b. Voor de werknemers die op 1 januari 2015 jonger zijn dan 55 jaar, geldt de ontheffing als bedoeld in lid a. bij het bereiken van de leeftijd zoals vastgesteld in onderstaande tabel:

Leeftijd op 01/01/2015	Leeftijd ontheffing zoals hierboven bedoeld
54 jaar	56 jaar
53 jaar	57 jaar
52 jaar	58 jaar
51 jaar	59 jaar
50 jaar of jonger	60 jaar

Artikel 12 Verschoven werk

1. Onder verschoven werk wordt verstaan de werkzaamheden die in opdracht of op verzoek van de werkgever worden uitgevoerd buiten het voor de betrokken werknemer geldende dienstrooster inclusief opkomstdagen volgens artikel 6 lid 2, zónder dat de daarop aangegeven dagelijkse arbeidstijd wordt overschreden.
2. Ingeval van verschoven werk ontvangt de werknemer per verschoven uur de volgende toeslagen:
 - a. op maandag vanaf 7:30 uur t/m vrijdag 23:30 uur (niet zijnde feestdagen) 0,29% van het basismaandsalaris;
 - b. op vrijdag vanaf 23:30 uur t/m maandag 07:30 uur alsmede op feestdagen die vallen op maandag t/m vrijdag 0,58% van het basismaandsalaris;
 - c. op feestdagen die vallen op zaterdag (vanaf vrijdag 23:30 uur) of zondag (tot zondag 23:30 uur) 1,16% van het basismaandsalaris.

3. Werknemers in volcontinuïdient kunnen, indien de minimumsterkte van de betreffende ploeg aanwezig is, evenzoveel uren eerder hun verschoven dienst beëindigen als de hun toekomstige toeslag omgerekend in tijd dit toestaat. Eventuele meerdere toeslag wordt uitbetaald.

Artikel 13 Ploegwissel

1. Aan werknemers in volcontinuïdient wordt, in plaats van de in artikel 12 bepaalde toeslagen, per volledige overgang naar een andere wacht 2,50% van het basismaandsalaris betaald.
2. Aan werknemers in volcontinuïdient wordt, in plaats van het in artikel 12 bepaalde, per overgang naar een dagdienst op verzoek van de onderneming, om andere redenen dan training, 2,50% van het basismaandsalaris betaald.

Artikel 14 Rusturen

Aan werknemers worden tussen twee roosterdiensten minimaal 12 rusturen toegekend. Op verzoek van werkgever kan op basis van vrijwilligheid deze rustperiode ingekort worden tot minimaal 8 uur. Dit zal niet vaker voorkomen dan maximaal 1 keer per periode van 7 x 24 uur met een maximum van 10 maal per werknemer per jaar.

Artikel 15 Consignatie

1. Onder consignatie wordt verstaan de uren waarop de werknemer zich voor het bedrijf beschikbaar en bereikbaar moet houden. Voor deze beschikbaarheid wordt een afzonderlijke vergoeding gegeven volgens het bepaalde in lid 4.
2. Bedrijfsomstandigheden kunnen het noodzakelijk maken dat een of meer werknemers in bepaalde functies geconsigneerd worden.
3. Consignaties zullen worden verlangd van de daarvoor in aanmerking komende werknemers volgens een vastgesteld rooster. Gestreefd wordt dat consignatie de ratio van eenmaal per 5 weken niet zal overschrijden. Mocht door bijzondere omstandigheden het overschrijden van deze ratio noodzakelijk zijn, dan zal daarvoor een passende compensatieregeling worden vastgesteld in overleg met de vakverenigingen.
4. De vergoeding bedraagt per etmaal de volgende toeslagen op basis van het basismaandsalaris: 1,16% op maandag t/m vrijdag 2,00% op zaterdag, zondag en feestdagen.

Artikel 16 Extra opkomst

1. De werknemer die in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra reis woon-werk moet maken, ontvangt daarvoor per opkomst een vergoeding over zijn basismaandsalaris van 1,45% op maandag t/m vrijdag en 2,00% op zaterdag, zondag en feestdagen.
2. De werknemer ontvangt daarnaast een vergoeding voor de als gevolg van deze extra opkomst gemaakte reiskosten volgens de bij de werkgever geldende voorschriften.

Artikel 17 Waarneming van een hogere functie

1. a. De werknemer die tijdelijk een hoger ingedeelde functie moet waarnemen, blijft in de salarisgroep van zijn eigen functie.
b. Hij ontvangt voor de waarneming per dag of wacht een uitkering van 1/20 deel van het verschil tussen het 0-functiejaren basismaandsalaris van zijn groep en het 0-functiejaren basismaandsalaris van de desbetreffende hogere groep. Geen uitkering wordt gegeven voor vervanging gedurende minder dan één dag of wacht.

- c. Wanneer de tijdelijke waarneming in een hogere functiegroep langer dan 6 maanden heeft geduurd, moet een beslissing worden genomen omtrent definitieve indeling van de betrokken werknemer.
2. De werknemers die definitief in een hoger ingedeelde functie worden tewerkgesteld wordt met directe ingang in de overeenkomstige hogere salarisgroep geplaatst.

Artikel 18 Feestdagen

- Het is de intentie dat tijdens feestdagen gewerkt wordt met een minimum bezetting zodat zoveel mogelijk werknemers, indien zij dit zelf willen, vrij zijn.
- In onderling overleg zal worden bepaald welke werknemers op een feestdag vrij kunnen zijn, gelet op de vereiste minimum ploegbezetting. Deze werknemers ontvangen niet de hieronder genoemde toeslag; er zal voor deze werknemers geen vakantiedag worden afgeschreven.
- Indien een werknemer in volcontinuïdient volgens zijn dienstrooster op een feestdag moet werken, wordt per uur een toeslag betaald over het basismaandsalaris van 0,58% per gewerkt uur. Deze toeslag kan op verzoek van de betrokken werknemer worden omgezet in vrije tijd.
- Indien de betrokken werknemer kiest voor vrije tijd dan moet deze opgenomen worden binnen 6 maanden na de gewerkte feestdag.

Artikel 19 Vakantie

- Voor zover niet anders bij deze overeenkomst is bepaald, gelden de artikelen 634 tot en met 642 en artikel 645 van boek 7 van het nieuw Burgerlijk Wetboek (www.wetboek-online.nl/wet/BW7.html).
- De werknemer die het gehele kalenderjaar in dienst is verwerft gedurende dit jaar - met behoud van het basismaandsalaris plus vaste toeslagen - de volgende wettelijke en bovenwettelijke vakantierechten:

leeftijd op 31/12 van het kalenderjaar	wettelijk [aantal uren]	bovenwettelijk [aantal uren]
t/m 44 jaar	160	40
45 t/m 49 jaar	160	48
50 t/m 54 jaar	160	56
55 t/m 59 jaar	160	64
60 jaar	160	72
61 jaar	160	72
62 jaar	160	80
63 jaar	160	80
64 jaar	160	96
65 jaar	160	96
66 jaar	160	112
67 jaar	160	112

Voor de werknemer die bij werkgever in dienst is getreden vóór 1 januari 2015 geldt met uitsluiting en in afwijking van bovenstaande tabel, de navolgende tabel:

leeftijd op 31/12 van het kalenderjaar	wettelijk [aantal uren]	bovenwettelijk [aantal uren]
t/m 44 jaar	160	40
45 t/m 49 jaar	160	48
50 t/m 54 jaar	160	56
55 t/m 59 jaar	160	64
60 jaar	160	80
61 jaar	160	96

62 jaar	160	112
63 jaar	160	128
64 jaar	160	144
65 jaar	160	160
66 jaar	160	160
67 jaar	160	160

3. Voor de werknemer die niet het gehele kalenderjaar in dienst is worden de totale vakantierechten naar rato vastgesteld, afgerond naar boven op hele uren.
4. Met inachtneming van onder meer artikel 7:635 BW verwerft de werknemer geen vakantie over het tijdvak waarover geen loon is verschuldigd, tenzij sprake is van:
 - a. volledige arbeidsongeschiktheid;
 - b. zwangerschap en bevallingsverlof; of
 - c. andere redenen genoemd in artikel 7:635 BW.

In de onder a. en b. bedoelde gevallen worden wettelijke vakantierechten verworven over de wettelijk vastgestelde periode waarin geen arbeid wordt verricht, en geldt verder dat bovenwettelijke vakantierechten slechts worden verworven over de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid.

5. De vakantierechten worden in beginsel opgenomen in het vakantiejaar waarin deze worden verworven. Vakantierechten die niet zijn genoten vervallen 5 jaren na de laatste dag van het vakantiejaar waarin ze zijn ontstaan.
6.
 - a. Als regel kunnen maximaal 4 kalenderweken aaneengesloten worden opgenomen. In uitzonderlijke situaties kan het bedrijfsbelang, daarbij inbegrepen veiligheidsoverwegingen, er oorzaak van zijn dat het tijdvak dat aaneengesloten kan worden opgenomen korter is.
 - b. Bij voorgenomen vakanties langer dan 4 kalenderweken doch niet langer dan 2 maanden moet de werknemer minstens 6 maanden voorafgaand aan de voorgenomen vakantie de werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte stellen. De werkgever zal uiterlijk 2 maanden na indiening besluiten tot het al dan niet toestaan van de vakantie.
 - c. Bij voorgenomen vakanties langer dan twee maanden moet de werknemer minstens 12 maanden voorafgaand aan de voorgenomen vakantie de werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte stellen. De werkgever zal uiterlijk 6 maanden na indiening besluiten tot het al dan niet toestaan van de vakantie.
7. Ingeval de dienstbetrekking wordt beëindigd, heeft de werkgever het recht eventueel teveel genoten vakantie te verrekenen met het salaris.
8. Op verzoek van de werknemer kunnen de bovenwettelijke verlofrechten in het betreffende kalenderjaar worden vervangen door een uitbetaling in geld.
9. Werknemers die voorafgaand aan de voor hen vastgestelde vakantie reeds een extra betaling ontvangen voor het waarnemen in een hogere functie als bedoeld in artikel 17 en waarvan deze waarneming ook na deze vakantie wordt gecontinueerd, zullen deze extra betaling ook krijgen tijdens deze vakantieperiode.

Artikel 20 Koopdagen

1. De werknemer kan per kalenderjaar maximaal 5 koopdagen van 8 uur kopen, mits wordt voldaan aan onderstaande voorwaarden:
 - a. De werknemer is minimaal een volledig kalenderjaar in dienst van werkgever;
 - b. De werknemer beschikt over niet meer dan 40 uur vrijetijdsrechten zoals, maar niet beperkt tot, (oude) vakantiedagen, leeftijdsdagen, ADV en/of tijd-voor-tijd;

- c. De bedrijfsomstandigheden verzetten zich naar oordeel van de werkgever hier niet tegen;
- d. De koopdagen kunnen uitsluitend als volledige dagen respectievelijk diensten van 8 uur worden gekocht en opgenomen;
- e. De gekochte koopdag wordt door werkgever op het moment van de koop ingeroosterd, waarbij hij rekening houdt met de wens van de werknemer. Indien en voor zover een ingeroosterde koopdag door onvoorziene bedrijfsomstandigheden geheel of gedeeltelijk niet kan worden genoten, vervalt de aanspraak en wordt de betreffende geldelijke tegenwaarde door werkgever aan de werknemer teruggestort;
- f. De prijs c.q. geldelijke tegenwaarde van een koopdag van 8 uur bedraagt 7,672% (zijnde 8 maal 0,959% per uur) van het basismaandsalaris.

Artikel 21 Onbetaald verlof (sabbatical)

1. Binnen de onderneming bestaat de mogelijkheid voor de werknemer om onbetaald verlof op te nemen onder de volgende voorwaarden:
 - a. Het onbetaald verlof ("sabbatical") kan uitsluitend worden opgenomen voor een periode van minimaal 3 en maximaal 6 maanden en over de volledige arbeidsduur. Dat wil zeggen 100% afwezig;
 - b. Het onbetaald verlof dient minimaal 6 maanden voor aanvang door de werknemer schriftelijk bij de werkgever te worden aangevraagd;
 - c. Met uitsluiting van alle andere loonbetalingen wordt de werkgeversbijdrage voor de pensioenvoorziening voortgezet, zoals dit ook geldt bij de levensloopregeling. Dit tot cumulatief maximaal 6 maanden gedurende de gehele diensttijd. Hierbij wordt inbegrepen eventueel reeds genoten doorbetaalde werkgeverspensioenpremie tijdens een eerder genoten sabbatical met financiering uit levensloop.

Artikel 22 Seniorenregeling

1. Werknemers van 59 jaar en ouder kunnen op basis van vrijwilligheid extra vrije tijd opnemen en wel respectievelijk:

leeftijd op 31/12 van het kalenderjaar	aantal dagen
59 jaar	1
60 jaar	3
61 jaar	6
62 jaar	9
63 jaar	13
64 jaar	17
65 jaar	22
66 jaar	27
67 jaar	33

Voor de werknemer die bij werkgever in dienst is getreden vóór 1 januari 2015 geldt met uitsluiting en in afwijking van bovenstaande tabel, de navolgende tabel:

leeftijd op 31/12 van het kalenderjaar	aantal dagen
56 jaar	1
57 jaar	1
58 jaar	2
59 jaar	4
60 jaar	6

61 jaar	9
62 jaar	12
63 jaar	24
64 jaar	36
65 jaar	36
66 jaar	36
67 jaar	36

2. Het in het vorige lid genoemde aantal dagen kan ook in uren gerelateerd aan de gemiddelde arbeidsduur worden opgenomen, indien het bedrijfsbelang zulks toelaat.
3. Over bovenstaande vrije tijd zal 85% van het basismaandsalaris worden betaald. De 85% betaling heeft geen consequenties voor de eventuele ploegendiensttoeslag, vakantietoeslag, dertiende maand en pensioenopbouw.
4. Deze vrije tijd moet op van tevoren vastgestelde data worden opgenomen, echter buiten de maanden juni, juli en augustus. Niet opgenomen tijd vervalt.
5. Voor de werknemer die niet het gehele kalenderjaar in dienst is wordt het maximaal te kopen dagen naar rato vastgesteld, afgerond naar boven op hele dagen.

Artikel 23 Geoorloofd verzuimverlof

1. Binnen de onderneming van werkgever wordt de Wet arbeid en zorg in beginsel onverkort gevolgd. Raadpleeg voor de volledige tekst van de Wet arbeid en zorg: www.wetten.overheid.nl.
2. De werknemer kan doorbetaald calamiteiten- en verzuimverlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg (WAZO). Het calamiteiten- en verzuimverlof is bedoeld voor de medewerker die vanwege een onverwachte bijzondere persoonlijke omstandigheid de arbeid onmiddellijk moet onderbreken. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Het recht bestaat in ieder geval:
 - a. Gedurende de bevalling van de partner.
 - b. Gedurende drie dagen of diensten bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, te weten de dag van het huwelijk of geregistreerd partnerschap en de twee daarop volgende werkdagen.
 - c. Gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster.
 - d. Gedurende maximaal 6 dagen of diensten vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie bij overlijden van de partner of van een kind of pleegkind, ouder of schoonouder van de werknemer.
 - e. Gedurende maximaal één dag of dienst bij begrafenis of crematie van een grootouder, kleinkind, broer of zus van de werknemer of van diens partner.
 - f. Gedurende de voor het noodzakelijk bezoek aan arts of specialist benodigde tijd, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Het bezoek aan een arts of specialist moet wel spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijs niet buiten werktijd te plannen zijn. Het bepaalde in dit lid is ook van toepassing voor het begeleiden van personen, bedoeld in artikel 5:1 WAZO.
 - g. Gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Ook kan de medewerker verzuimverlof opnemen indien het noodzakelijk is dat hij iemand verzorgt op diens eerste ziekte-dag. Het gaat dan om zorg voor personen, bedoeld in artikel 5:1 WAZO.

3. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuimverlof kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:
- a. Gedurende één dag of dienst:
 - i. bij het 10-, 20-, 30- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - ii. bij de Grote Professie van een kind, pleegkind, broer, zuster van de werknemer en gedurende één dag of dienst bij Priesterwijding van een zoon, pleegzoon of broer van de werknemer;
 - iii. bij een 25-, 40- en 50-, 55- en 60-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, diens ouders of diens schoonouders of grootouders;
 - iv. bij de promotie aan een universiteit of beëdiging van de werknemer, diens partner, van een (pleeg)kind, broer, zuster, vader, moeder of schoonouder;
 - v. bij het afstuderen van de werknemer of diens partner, zijn (pleeg)kind(eren) aan een universiteit, hogeschool of aan een instituut voor hoger beroepsonderwijs;
 - vi. bij de eerste bevestiging tot predikant van een broer, zuster of (pleeg)kind.

Werknemers in nachtdienst kunnen, indien zij nachtdienst hebben direct voorafgaande of in aansluiting op de gevallen genoemd in lid 1c en lid 2a-iii van dit artikel, een extra vrije dienst buitengewoon verlof krijgen.

- b. Gedurende twee dagen of diensten:
 - i. bij verhuizing van de werknemer naar een andere gemeente, gedurende één dag of dienst bij verhuizing binnen dezelfde gemeente;
 - ii. na het overlijden van een tot het gezin behorende broer of zuster.
 - c. De werkgever zal - wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden zulks toelaten - aan werknemers, op schriftelijk verzoek van de vakverenigingen, verzuim met doorbetaling van salaris toestaan voor het deelnemen aan vormings- en scholingsbijeenkomsten van de vakverenigingen, alsmede voor het als afgevaardigde deelnemen aan de in de statuten en reglementen van de vakverenigingen voorgescreven bijeenkomsten van hun statutaire organen. Dit verzuim kan per jaar in totaal één tiende deel van een dienst bedragen per werknemer, waarop deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is.
 - d. De tijd noodzakelijk voor het afleggen van examens ter verkrijgen van een erkend diploma, zowel voor opleidingen die gevolgd zijn op initiatief van de werkgever als opleidingen die gevolgd zijn op initiatief van de werknemer.
4. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 WAZO (kraamverlof). Ook heeft de werknemer er recht op 3 dagen onbetaald kraamverlof, als voorschot op het ouderschapsverlof.
5. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 5:1 WAZO (kortdurend zorgverlof). De werknemer behoudt gedurende het verlof, voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van één dag, in een aaneengesloten periode van 12 maanden recht op 70% van het loon voor (voor zover van toepassing) de eerste tot en met de vijfde dag, en 85% van het loon voor (voor zover van toepassing) de zesde tot en met de tiende dag, maar tenminste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon.
6. De werknemer kan desgevraagd per kind onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 6:1 WAZO (ouderschapsverlof).
- a. Gedurende het ouderschapsverlof zal de storting in de levensloop door werkgever voortgezet worden op dezelfde wijze als voorafgaand aan het ouderschapsverlof. Indien ten gevolge van deze werkwijze de grens van 12% van het pensioengevend salaris, zoals aangegeven in het "Principe akkoord wijziging pensioenregeling, beëindiging AVU regeling en hoofdlijnen levensloopregeling bij Zeeland Refinery" van 30 november 2005 (revisie 1 van het VPL-akkoord d.d. 28 juli 2008), overschreden wordt zal het meerdere bedrag bruto uitbetaald worden.

7. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 WAZO (adoptieverlof). De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij UWV Werkbedrijf.
8. De medewerker kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 5:9 WAZO (langdurig zorgverlof). Dit verlof is bedoeld voor een medewerker die gedurende een langere periode extra tijd nodig heeft om voor een zieke of hulpbehoevende naaste te zorgen, als bedoeld in artikel 5:1, tweede lid WAZO.

Artikel 24 Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW (www.wetboek-online.nl/wet/BW7.html), de ziekwet, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders bepaald (zie ook: www.wetten.overheid.nl).
2. Loondoorbetaling eerste en tweede periode van 52 weken
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken 100% en gedurende de tweede 52 weken 70% van het roosterinkomen worden doorbetaald tot het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen.
3. Aanpassing van het salaris
Wanneer de werknemer wordt geplaatst in een passende functie in de onderneming van werkgever zal zijn basismaandsalaris overeenkomstig deze passende functie worden vastgesteld. Indien sprake is van een deeltijd dienstverband zal het bij die functie behorende basismaandsalaris in evenredigheid met de te werken uren worden vastgesteld. Deze aanpassing zal niet eerder plaatsvinden dan na de tweede periode van 52 weken.
4. Aanvulling op loondoorbetaling
 - a. De arbeidsongeschikte werknemer ontvangt in de eerste periode van 52 weken een aanvulling op de in lid 2 genoemde loondoorbetaling tot 100% van zijn roosterinkomen.
 - b. De arbeidsongeschikte werknemer ontvangt in de tweede periode van 52 weken een aanvulling op de in lid 2 genoemde loondoorbetaling tot 70% van zijn roosterinkomen.
 - c. De arbeidsongeschikte werknemer ontvangt in de tweede periode van 52 weken een extra aanvulling tot maximaal 30% van zijn roosterinkomen onder de voorwaarde dat door de werknemer voldaan wordt aan alle eisen van wet- en regelgeving zoals onder andere vastgelegd in de Wet verbetering poortwachter, het bestaande Zeeland Refinery beleid en de Zeeland Refinery procedures, gericht op een volwaardige en actieve re-integratie. Van de werknemer wordt daarbij onder meer verwacht dat hij:
 - i. door werkgever aangeboden (tijdelijke) passende arbeid accepteert,
 - ii. zich maximaal inspant bij noodzakelijke omscholing en/of bijscholing,
 - iii. zijn volledige medewerking verleent aan alle vormen van re-integratie activiteiten die de (bedrijfs)arts of verzuimbegeleider mogelijk acht.

Of een aanvulling van 30% in het tweede ziektejaar geheel of gedeeltelijk wordt toegekend zal in eerste instantie worden getoetst in het evaluatiemoment na de eerste periode van 52 weken gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en worden vastgelegd in het voorlopige re-integratieverslag. De formele afhandeling van deze toetsing zal plaatsvinden in het Verzuimmanagement Review Team (VRT) van Zeeland Refinery en is bindend. Het VRT zal gedurende de tweede periode van 52 weken de re-integratie activiteiten van de werknemer blijven toetsen. Indien en voor zover hiertoe aanleiding bestaat kan de werkgever, op advies van het VRT en naast het vigerende sanctiebeleid, de extra aanvulling geheel of gedeeltelijk stopzetten.

- d. Bij arbeidsongeschiktheid van 80% tot 100% (IVA) alsmede bij arbeidsongeschiktheid van 35% tot 80% (WGA) en bij herplaatsing overeenkomstig lid 3 ontvangt de werknemer gedurende de derde periode van 52 weken een aanvulling tot 100% van het roosterinkomen. Indien en voor zover een aanvulling in de vorm van een (extra) persoonlijke toeslag wordt toegekend, dan moet deze (extra) aanvulling worden gezien als sociaal loon waarover door de werknemer geen tegenprestatie hoeft te worden geleverd.
 - e. Bij arbeidsongeschiktheid van 80% tot 100% (IVA) alsmede bij arbeidsongeschiktheid van 35% tot 80% (WGA) en bij herplaatsing overeenkomstig lid 3 ontvangt de werknemer na de derde periode van 52 weken een aanvulling tot 70% van het roosterinkomen. Indien en voor zover een aanvulling in de vorm van een (extra) persoonlijke toeslag wordt toegekend, dan moet deze (extra) aanvulling worden gezien als sociaal loon waarover door de werknemer geen tegenprestatie hoeft te worden geleverd.
 - f. Onder roosterinkomen wordt in dit artikel verstaan het roosterinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest. Er vindt verrekening plaats met sociale verzekeringsuitkeringen, pensioenpremies en met verhogingen ingevolge promotie en anciënniteit.
 - g. De in dit lid genoemde aanvullingen stoppen wanneer de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt.
5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen:
- a. te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - i. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - ii. arbeidsongeschiktheid is geworden voortvloeiend uit enig gebrek, waarover de werknemer tijdens de functiegebonden medische keuring zoals genoemd in artikel 5 lid 6 opzettelijk geen of valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - iii. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - iv. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - v. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passende arbeid te verrichten;
 - vi. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan het opstellen, evalueren of bijstellen van een plan van aanpak tot re-integratie.
 - b. loondoorbetaling én de aanvulling op te schorten dan wel de aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte.
 - c. aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - i. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van UWV Werkbedrijf;
 - ii. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreed en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.
6. Indien de werkgever verplicht is tijdens arbeidsongeschiktheid het loon door te betalen, heeft de werkgever, indien de ongeschiktheid tot werken van de werknemer het gevolg is van een gebeurtenis waarvoor een ander aansprakelijk is, jegens deze ander recht op schadevergoeding ten bedrage van het door hem betaalde loon.

Artikel 25 Externe re-integratie bij ziekte of arbeidsongeschiktheid

Wanneer bij ziekte of arbeidsongeschiktheid re-integratie bij werkgever niet mogelijk blijkt kan re-integratie buiten Zeeland Refinery een optie zijn. In dat geval zal er vooraf overleg plaatsvinden tussen Zeeland Refinery en de vakbonden.

Artikel 26 Pensioenregeling

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenfonds, Stichting Total Pensioenfonds Nederland. Het deelnemerschap is, met inachtneming van het gestelde in de statuten en het reglement van het pensioenfonds, verplicht voor werknemers met een dienstverband voor bepaalde en onbepaalde tijd.
2. Indien de werkgever wijzigingen van het pensioenreglement voorstelt aan het bestuur van het pensioenfonds, zal hij daaromtrent overleg plegen met de vakverenigingen.

Artikel 27 Keuzeregeling à la carte

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een keuzeregeling à la carte. De regeling is neergelegd in een reglement. Over wijzigingen in dit reglement zal overleg plaats vinden met de vakverenigingen.
2. In het kader van een collectieve regeling binnen de onderneming waarbij de werknemer kan kiezen voor ruilen van arbeidsvoorwaarden (zoals o.m. bedoeld met kooldagen en de binnen de onderneming geldende collectieve keuzeregeling "Zeeland Refinery à la carte"), kan worden afgeweken van bepalingen in deze CAO in de zin dat loon op een andere wijze dan in geld kan worden genoten. Het loon in geld zal echter nimmer lager zijn dan het minimumbedrag, zoals bepaald in de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (WML), het aantal wettelijke vakantiedagen dan wel andere door de wet gestelde minimumrechten.

Artikel 28 Levensloopregeling

In het bedrijf van de werkgever bestaat een levensloopregeling, waaraan de werknemer kan deelnemen mits hij voldoet aan de per 1 januari 2012 fiscaal geldende overgangsregeling. De levensloopregeling is neergelegd in een reglement. Over wijzigingen in dit reglement zal overleg plaats vinden met de vakverenigingen.

Artikel 29 Ingeleende arbeidskrachten

1. a. De werkgever draagt in zijn onderneming, zonder met de ondernemingsraad daarover overleg te hebben gepleegd, aan groepsgewijs ingeleende arbeidskrachten geen werkzaamheden op die naar hun aard door werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, noch direct noch indirect via (onder)aannemers.
b. Het algemene beleid van de onderneming in zake het gebruik maken van ingeleende arbeidskrachten zal ten minste tweemaal per jaar in de ondernemingsraad worden besproken.
c. Onder "ingeleende arbeidskrachten" wordt in dit artikel verstaan de natuurlijke persoon die, anders dan ter uitvoering van respectievelijk in het kader van een met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van een werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
2. De werkgever zal bij het in lid 1 sub a bedoelde overleg de ondernemingsraad informeren omtrent:
 - naam en adres van degene(n) bij wie de ingeleende arbeidskrachten in dienst zijn dan wel van degene(n) die de ingeleende arbeidskrachten ter beschikking stelt (stellen);
 - de vergunning als bedoeld in lid 3;
 - aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
 - aantal van de ingeleende arbeidskrachten;
 - de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten.
3. Onverminderd het bepaalde in de voorgaande leden zal de werkgever slechts gebruik maken van hem ter beschikking gestelde arbeidskrachten in de zin van de wet, indien degene die deze arbeidskrachten ter beschikking stelt in het bezit is van een vergunning als vereist krachtens de wet.
4. a. De werkgever zal tewerkstelling van elke ingeleende arbeidskracht afzonderlijk beperken tot 6 maanden achtereenvolgend.

- b. Tewerkstelling voor een langere termijn dan 6 maanden is slechts mogelijk in uitzonderlijke situaties; de vakverenigingen en de ondernemingsraad zullen hieromtrent worden geïnformeerd.
- c. De werkgever zal slechts gebruik maken van een ingeleende arbeidskracht, indien deze is tewerkgesteld voor arbeidsvoorwaarden gelijk aan de arbeidsvoorwaarden van een werknemer met een vergelijkbare functie, in vaste dienst van de werkgever.

Artikel 30 Algemene verplichtingen van partijen

1. Algemene verplichtingen van de werkgever

- a. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen;
- b. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, die ten doel heeft wijzigingen te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden;
- c. De werkgever verplicht zich geen personeel in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, strijdig met het in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde;
- d. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- e. De tekst van deze CAO is voor iedere werknemer beschikbaar via Intranet.

2. Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

- a. De vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen;
- b. De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze collectieve arbeidsovereenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen en een ongestoorde voortzetting van de normale bedrijfsactiviteiten te zullen bevorderen.

3. Algemene verplichtingen van de werknemer

- a. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goede werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven;
- b. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen;
- c. De werknemer is gehouden voor wat zijn dienst- en schaftijd betreft de bepalingen van de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige arbeidslijst in acht te nemen;
- d. De werknemer is gehouden ook buiten de op de arbeidslijst aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt;
- e. Wanneer het door de werkgever noodzakelijk wordt geacht extra functie gerelateerde trainingen in te lassen, is deelname hieraan verplicht voor alle werknemers. De in lid d van dit artikel opgenomen ontheffing is niet van toepassing voor deze trainingen;
- f. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de goede zeden in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven;
- g. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het eventueel geldende bedrijfsreglement.

Artikel 31 Werkgelegenheid

1. Bespreking werkgelegenheidsaspecten

De werkgever zal de vakverenigingen tweemaal per jaar informeren omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming, waarbij in het bijzonder aandacht zal worden besteed aan de werkgelegenheid.

2. Vacatures

- a. Bij het ontstaan van vacatures zullen in principe eerst de reeds in dienst zijnde werknemers daarvoor in aanmerking komen, mits:

- de vacature naar het oordeel van de werkgever functioneel noodzakelijk vervuld moet worden. Als de werkgever meent de vacature niet of voorlopig niet te moeten vervullen, zal hij daarover met de ondernemingsraad overleg plegen;
 - de kandidaten voldoen aan de gestelde opleidings- en functie-eisen.
- b. De werkgever zal daartoe de vacatures bekend maken aan de werknemers en zal doorstroming binnen het concern bevorderen.
- c. Indien voor vervulling van de vacature extern moet worden geworven, zullen de advertenties tegelijkertijd in de media en op het intranet van ZR verschijnen. Dit laatste ter vermindering van mogelijk over het hoofd geziene interne vacaturevervulling.
3. **Bijzondere groepen**
De werkgever zal in zijn aanstellingsbeleid rekening houden met bijzondere groepen. Mede met het oog hierop zal bij de vacaturemelding aan het UWV Werkbedrijf worden aangegeven in hoeverre vacatures kunnen worden vervuld door jeugdige, oudere of vrouwelijke werknemers of de vacatures vervuld kunnen worden door parttimers of minder valide werknemers.
4. **Kwaliteit van de arbeid**
Bij het indienen van een aanvraag voor subsidie ten behoeve van arbeidsplaatsverbetering zal de werkgever de vakverenigingen middels een kopie van de aanvraag hiervan op de hoogte stellen. Voorts zal de werkgever met de vakverenigingen overleg plegen over de consequenties van de aanvraag wanneer daarbij de arbeidsplaatsen zelf in het geding komen.

Artikel 32 Vakverenigingswerk in de onderneming

Het vakverenigingswerk op het niveau van de onderneming wordt tussen partijen geregeld in een afzonderlijke regeling (bijlage III).

Artikel 33 Werkgeversbijdrage

1. **Bijdrage aan vakverenigingen**
De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en Federatie Nederlandse Vakbeweging, CNV Vakmensen.nl en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.
2. **Bijdrage ziektekostenverzekering**
Werkgever verstrekt een bijdrage in de ziektekostenverzekering ter grootte van € 80,-- bruto per maand, onafhankelijk van de verzekeringsmaatschappij waar iemand verzekerd is.

Artikel 34 Diplomatoeslag

Werkgever zal de ontwikkeling van de vakkennis van zijn werknemers via een toeslag stimuleren. Het betreft de volgende uitkeringen die werkgever bij behalen van brevetten en diploma's zal betalen:


- | | | |
|------------------------|------------|----------------|
| • brevet C | Vapro A | € 150,00 bruto |
| • brevet B, A, A2, ½ S | Vapro B | € 200,00 bruto |
| • brevet S | Vapro C, D | € 300,00 bruto |

Artikel 35 Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst


Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2017 en eindigt van rechtswege zonder dat hiervoor opzegging is vereist, op 30 september 2018.

Nieuwdorp, januari 2018,

Partij ter ene zijde:



Zeeland Refinery N.V.
T.M.H. Descazeaud
Algemeen Directeur




Zeeland Refinery N.V.
A. van Schaik
Manager HRCS

Partij ter andere zijde:



Federatie Nederlandse Vakbeweging
E.J. Schellenberg
Bestuurder



CNV Vakmensen.nl
P. Verburg
Bestuurder



CNV Vakmensen.nl
P.S. Fortuin
Voorzitter

Bijlage I Functielijst

Deel uitmakend van de collectieve arbeidsovereenkomst van Zeeland Refinery N.V. te Nieuwdorp.

FUNCTIELIJST:

Salarisgroep	ORBA-grenzen	Functienaam
Groep VIII	20.5 – 40	Leerling Operator
Groep VII	20.5 – 40	Leerling Operator
Groep VI	40.5 – 60	Laboratory Technician 4 Offsites Operator 5 Process Operator 5
Groep V	60.5 – 80	Laboratory Technician 3 Offsites Operator 4 Process Operator 4
Groep IV	80.5 – 100	Laboratory Technician 2 Offsites Operator 3 Process Operator 3
Groep III	100.5 – 120	Laboratory Technician 1 Offsites Operator 2 Process Operator 2
Groep II	120.5 – 140	Chemist 2 Offsites Operator 1 Process Operator 1
Groep II A	140.5 – 150	Offsites Operator 1 met A2 brevet Process Operator 1 met A2 brevet Chemist 2+
Groep I	150.5 – 160	Security Shift Coordinator Offsites Controlroom Operator Process Controlroom Operator Fire & Safety Inspector
Groep S	160.5 – 180	Head Operator Offsites Head Operator Process Fire & Safety Shiftcoordinator

Bijlage II Salarisschalen

Vet en cursief is automatische senioriteit

algemene verhoging per 1 oktober 2017 1,25%										
Salarisschalen										
func jr	VIII	VII	VI	V	IV	III	II	II A	I	S
0	1997	2102	2163	2242	2332	2459	2619	2619	2792	3030
1	2030	2137	2202	2276	2374	2504	2667	2667	2855	3116
2	2064	2173	2240	2323	2420	2556	2724	2724	2908	3206
3	2100	2211	2274	2361	2461	2604	2773	2773	2963	3293
4	2135	2247	2315	2405	2507	2653	2825	2825	3018	3382
5	2169	2283	2354	2450	2555	2703	2879	2879	3074	3472
6		2323	2392	2489	2599	2754	2931	2931	3132	3561
7			2437	2537	2648	2800	2981	2981	3185	3647
8				2578	2696	2849	3034	3034	3239	3733
9					2739	2899	3086	3086	3296	3823
10						2946	3141	3141	3355	3912
11							3192	3192	3409	4001
12							3227	3243	3466	4093
13							3265	3295	3500	4138
14							3300	3330	3541	4181
15							3340	3366	3581	4222
16							3375	3400	3619	4264
17								3436	3657	4305
18								3476		
19								3508		

Bijlage III Uitgangspunten voor faciliteiten t.b.v. vakverenigingswerk in de onderneming

Deel uitmakend van de Collectieve Arbeidsovereenkomst van Zeeland Refinery N.V. te Nieuwdorp

1. Op basis van overeenstemming tussen vakverenigingen en de werkgever over de hieronder volgende uitgangspunten is de werkgever in principe bereid de vakverenigingen bepaalde faciliteiten toe te kennen ten behoeve van het verenigingswerk zoals het voor haar leden in dienst van de werkgever is georganiseerd.
2. Omdat het bij het "verenigingswerk in de onderneming" gaat om een interne organisatie van de vakverenigingen, gaan partijen ervan uit dat daardoor de bestaande communicatiepatronen en overlegstructuren niet behoren te worden aangetast en de voortgang van de werkzaamheden niet behoort te worden belemmerd.
3. Er is onderscheid in verantwoordelijkheden en competentie van het vertegenwoordigend overleg binnen de onderneming enerzijds en van het vakverenigingswerk anderzijds. Dit houdt in dat er voor het verlenen van faciliteiten ten behoeve van het "vakverenigingswerk in de onderneming" duidelijk regels en afspraken worden gemaakt.
4. De contacten tussen de werkgever en de vakverenigingen blijven verlopen via de gebruikelijke communicatielijnen (door de werkgever aangewezen ondernemingsfunctionarissen/bezoldigde vakverenigingsbestuurders). Rechtstreekse contacten tussen bestuursleden van de bedrijfsledengroep en de door de werkgever aangewezen ondernemingsfunctionarissen beperken zich tot huishoudelijke aangelegenheden inzake de verleende faciliteiten.
5. "Vakverenigingswerk in de onderneming" zal er nimmer toe leiden dat er onderhandelingsgesprekken gaan plaatsvinden tussen vakverenigingen en de werkgever Dit geschiedt uitsluitend via het instituut van de CAO.
6. De werkgever kan de verleende faciliteiten opschorten indien door het "vakverenigingswerk in de onderneming" de bestaande communicatiepatronen en overlegstructuren worden aangetast en/of de voortgang van de werkzaamheden daardoor wordt belemmerd en/of de vakverenigingen zich niet aan de gestelde regels of gemaakte afspraken houden, of zich anderszins in een conflictsituatie met de onderneming bevinden.
7. Faciliteiten ten behoeve van vakverenigingswerk in de onderneming
 - a. Samenstelling bestuur van de bedrijfsledengroepen
De vakverenigingen delen de werkgever schriftelijk mede welke van haar leden uit het personeel deel uitmaken van de besturen van de bedrijfsledengroepen en houden de werkgever op de hoogte van de mutaties in deze besturen.
 - b. Bescherming van bestuursleden van de bedrijfsledengroep
De werkgever zal ervoor zorgdragen dat de positie bij de onderneming van de bestuursleden van de bedrijfsledengroep uitsluitend zal worden beïnvloed door de naleving van de rechten en verplichtingen onder hun arbeidsovereenkomst en derhalve niet door hun optreden als bestuurslid van de bedrijfsledengroep.
 - c. Vergaderruimte
De werkgever stelt vergaderruimte beschikbaar:
 - i. ten behoeve van vergaderingen van het bestuur van de bedrijfsledengroep. Hiervoor wordt een vergaderruimte ter beschikking gesteld, die steeds tijdig dient te worden aangevraagd;
 - ii. ten behoeve van een spreekuur waarop een lid van het bestuur van de bedrijfsledengroep contact kan hebben met individuele leden van de bedrijfsledengroep.
 - d. Vergadertijd
In de regel zullen de activiteiten in het kader van het vakverenigingswerk in de eigen tijd van betrokkenen plaatsvinden.
8. In de navolgende gevallen kan - mits het werk het toelaat en tijdig aangevraagd - van deze regel worden afgeweken:

- a. ten aanzien van de voorzitter van de bedrijfsledengroepen ter zake van incidentele, individuele contacten met de overige bestuursleden van de bedrijfsledengroep en de vakbondsleden, die zitting hebben in de ondernemingsraad.
 - b. ten aanzien van de voorzitter van de bedrijfsledengroep, die telefonisch of, indien noodzakelijk op het bedrijf, contact kan hebben met de bezoldigde vakbondsbestuurder. Afspraken op het bedrijf vereisen de voorafgaande instemming van de door de werkgever aangewezen ondernemingsfunctionaris.
 - c. ten aanzien van bestuursleden van de bedrijfsleden groep voor het houden van het spreekuur ten behoeve van individuele leden. Teneinde de bezoekers van de spreekuren tegemoet te komen met betrekking tot de, veelal in groepjes te maken reis woning/werk aansluitend aan het einde van de werktijd, is de werkgever bereid het spreekuur binnen de werktijd van de dagdienst toe te staan. Voor dit spreekuur wordt, voor de vakverenigingen tezamen, gedurende in totaal een halve dienst per maand ter beschikking gesteld.
9. Compensatie van vergadertijd
Werkgever zal de tijd besteed door vakbondskaderleden aan het bijwonen van een formele vergadering waarbij tevens de directie van Zeeland Refinery en de vakbondsbestuurders van Federatie Nederlandse Vakbeweging en CNV Vakmensen.nl aanwezig zijn compenseren. De compensatie vindt plaats op basis van tijd-voor-tijd. De compensatie vindt slechts plaats indien deze vergadering noodzakelijkerwijs in de vrije tijd van deze kaderleden plaatsvindt.
10. Intranet
Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan voor het doen van huishoudelijke mededelingen (zoals het convoceren van vakbondsbijeenkomsten, mededelingen over wijzigingen in de bestuurssamenstelling van de bedrijfsledengroep, bericht over plaats/tijd van het spreekuur), na voorafgaande inzage door de werkgever gebruik maken van publicatie via Intranet.
11. Reproduceerapparatuur
Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan, na voorafgaande aanvraag, binnen redelijke grenzen gebruik maken van de reproduceerapparatuur van de werkgever.

Bijlage IV Wet verbod onderscheid naar leeftijd

Partijen betrokken bij het overleg over de vernieuwing van de CAO van werkgever hebben geconstateerd dat bepalingen opgenomen in deze CAO onder de artikelen:

- Artikel 8 lid 4: Afbouwregeling ploegendiensttoeslag
- Artikel 11 lid 6: overwerkverplichting
- Artikel 19 lid 2: leeftijdsvakantie
- Artikel 22: seniorenregeling

een onderscheid maken op grond van leeftijd.

Daarnaast heeft de directie geconstateerd dat de volgende artikelen eveneens - mogelijk - een onderscheid maken op grond van leeftijd:

- Artikel 7.3: Periodieke salarisverhogingen
- Artikel 7.4: Senioriteit
- Artikel 8 Lid 2: Afbouwregeling ploegendiensttoeslag
- Artikel 23 lid 3 sub a sub i: bijzonder verlof bij dienstjubileum

Partijen zullen gedurende de looptijd van de CAO, vanuit hun gezamenlijke verantwoordelijkheid om te zorgen dat de CAO niet in strijd is met doel en strekking van de Wet gelijke behandeling en leeftijd, deze bepalingen in de CAO beschouwen en vaststellen of deze bepalingen al dan niet strijdig zijn met voornoemde wet.

Partijen zullen voorts, indien en voor zover er sprake is van strijdigheid, in overleg treden ten einde de betreffende CAO-bepalingen te schrappen dan wel te wijzigen.

Indien een medewerker zich beroept op benadeling in het kader van de Wet gelijke behandeling en leeftijd zullen partijen onmiddellijk in overleg treden ter voorkoming dat de vastgestelde arbeidsvoorwaarden tot onvoorziene kostenstijging zullen leiden en er voor zorgdragen dat er adequate oplossingen volgen.

Bijlage V Protocollair schrijven

Deel uitmakend van de Collectieve Arbeidsovereenkomst van Zeeland Refinery N.V. te Nieuwdorp.

Als onderdeel van de CAO besprekingen zijn verder nog de volgende afspraken gemaakt:

1. Participatiewet:

Werkgever zal zich blijven inspannen om te kunnen voldoen aan de participatiewet en zal vakbonden over de voortgang blijven informeren. Indien en voor zover dit bij plaatsing uitkomst biedt, wordt voor deze doelgroep een separate salarisschaal gehanteerd van 100% tot maximaal 120% van het wettelijk minimum loon.

2. WGA-gedifferentieerde premie:

De wetgever biedt de werkgever de mogelijkheid om de helft van de zogenaamde WGA gedifferentieerde WGA-premie op het netto SV-loon van de werknemer in te houden. Partijen zijn overeengekomen, dat de werkgever gedurende de looptijd van deze CAO van dit recht geen gebruik maakt.

3. Bonusregeling:

ZR kent voor de CAO medewerkers een collectieve bonusregeling. De minimum uitkering is € 0,-, de maximum te bereiken uitkering is € 1.000,- bruto per jaar. Zie voor de voorwaarden van deze regeling de informatie op Intranet onder 'Personeels info / CAO-info'.

4. Fiscale fietsregeling:

ZR zal aan de medewerkers die hiervan gebruik willen c.q. kunnen maken de "fiscale fietsregeling" aanbieden.

5. Fiscaal vriendelijk verrekenen van de vakbondscontributie

Werkgever zal voor de looptijd van de cao de binnen zijn onderneming bestaande regeling fiscaal vriendelijk verrekenen van de vakbondscontributie toepassen.

6. Afwijkingen van het normale dienstrooster:

Bij artikel 11 lid 6b heeft de werkgever de volgende kanttekening geplaatst: in ogenschouw nemend de leeftijdsopbouw en daarmee samenhangende vergrijzing voorzien wordt dat deze staffel in de toekomst onvoldoende garanties biedt voor een beheerste bedrijfsvoering en zich daarom het recht voorbehoudt dit onderwerp hernieuwd te bespreken.

7. Eénmalige bruto uitkering

Werkgever zal bij de loonbetaling van de maand januari 2018 aan de werknemers die dan in dienst zijn een éénmalig bruto bedrag uitkeren dat overeenkomt met 1,25% over de basismaandsalarissen in het laatste kwartaal van 2017 inclusief ploegendiensttoeslag en 13^e maand.

Met ingang van 1 oktober 2017 wordt de toeslag conform artikel 9 lid 2b verhoogd van 3,5% naar 7%.

Overeengekomen is dat voor 2017 deze verhoging naar evenredigheid wordt berekend en toegekend en ook meegenomen wordt in bovengenoemde éénmalige bruto uitkering.

8. Diversen

a) De AWWN-bijdrageregeling wordt bij verlengen van de CAO gecontinueerd.

b) In het kader van gewijzigde wetgevingen zal de CAO-tekst worden aangepast opdat deze niet in strijd is met onder meer de WAZO en eventueel andere wetten.

c) Werkgever zal aan vakbonden in het voorjaarsoverleg 2017 een rapportage verstrekken inzake het gebruik van kooldagen.