North Refinery

Refining & Trading Holland N.V.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor

**North Refinery**

Voor de periode 1 januari 2013 t/m 31 december 2013

De ondergetekenden:

**Refining and Trading Holland N.V.**, statutair gevestigd te gemeente Delfzijl en kantoorhoudend te Farmsum,

partij aan de ene zijde, verder ook te noemen “werkgever” en “North Refinery”,

en

**FNV Bondgenoten**, statutair gevestigd te Utrecht en kantoorhoudend te Utrecht,

Partij aan de andere zijde, verder ook te noemen “werknemersorganisatie”,

verklaren de volgende collectieve arbeidsovereenkomst (cao) te zijn aangegaan voor de periode van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2013. De cao eindigt van rechtswege, dat wil zeggen zonder dat enige opzegging is vereist.

**INHOUDSOPGAVE**

Pagina

Artikel 1 Definities 4

Artikel 1A Deeltijdwerknemer 6

Artikel 1B Wijzigingsbeding 7

Artikel 2 Verplichting van partijen bij deze cao-regeling 8

Artikel 3 Verplichtingen van de werkgever 9

Artikel 4 Verplichtingen van de werknemer 10

Artikel 5 Indienstneming en ontslag 12

Artikel 6 Arbeidsduur en dienstrooster 13

Artikel 7 Loongebouw, functiegroepen en salaris 14

Artikel 8 Bijzondere beloningen/verzuimuren 17

Artikel 9 Zon- en feestdagen 20

Artikel 10 Betaald verlof 21

Artikel 11 Vakantie 22

Artikel 12 Vakantietoeslag 25

Artikel 13 Minimum cao 26

Artikel 14 Loondoorbetaling en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid 27

Artikel 15 Uitkering bij overlijden 28

Artikel 16 Pensioenregeling 29

Artikel 17 Vergoeding voor woon-werkverkeer en zakelijke reizen 30

Artikel 18 Studiekostenregeling/vergoeding 31

Artikel 19 Vergoeding Bedrijfshulpverlening (BHV) 32

Artikel 20 Alcohol en Drugsbeleid 33

Artikel 21 Protocol Functioneringsbeoordelingen 34

Artikel 22 Werkgeversbijdrage en contributie werknemersorganisatie 35

Bijlage I Functiegroepen en salarisschalen 37

Bijlage II Laboratoriumroosters 38

Bijlage III Protocolafspraken 39

**Artikel 1**

**Definities**

In deze cao wordt verstaan onder:

1. werkgever: Refining & Trading Holland N.V., tevens handelend onder de naam North Refinery;
2. werknemer: de werknemer (m/v) in dienst van de werkgever die de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt, maar nog niet de leeftijd heeft bereikt waarop hij/zij recht heeft op AOW en van wie de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze cao. Als werknemer in de zin van deze cao wordt niet beschouwd de stagiair en de vakantiewerker;
3. maand: een kalendermaand;
4. week: een tijdvak van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
5. dienstrooster: een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn/haar werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt;
6. maandsalaris: het tussen de werkgever en werknemer overeengekomen vaste brutobedrag per maand op grond van bijlage I van deze cao;
7. maandinkomen: het maandsalaris, vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag en/of (een) eventuele andere toeslag(en);
8. partner: de echtgenoot of de geregistreerde partner van de werknemer of de partner met wie de werknemer blijkens een verklaring uit de gemeentelijke basisadministratie duurzaam samenleeft op een zelfde adres;
9. BW: het Burgerlijk Wetboek, boek 7, titel 10;
10. Arbowet: de Arbeidsomstandighedenwet 1998;
11. Cao: deze cao;
12. Feestdagen: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koninginnedag en de lustrumjaren 5 mei ter viering van Nationale Bevrijdingsdag;
13. Vertrouwelijke informatie: financiële en/of commerciële informatie over (de onderneming van) de werkgever, schriftelijke informatie die als vertrouwelijk is aangeduid, informatie die naar haar aard vertrouwelijk is en informatie over nieuwe uitvindingen. De hiervoor genoemde informatie wordt niet langer als vertrouwelijk beschouwd wanneer deze rechtmatig openbaar toegankelijk is gemaakt;
14. overwerk: werk dat de werknemer in opdracht van de werkgever verricht en waarmee de arbeidstijd die hij volgens zijn dienstrooster op een dag moet werken met meer dan een half uur wordt overschreden;
15. uursalaris: 1/168 deel van het maandsalaris.
16. dienst: een aaneengesloten periode van verschillende uren waarin werkzaamheden worden verricht. De dienst kan een ochtenddienst, een dagdienst, een middagdienst of een nachtdienst zijn.

**Artikel 1A**

**Deeltijdwerknemer**

Indien de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de normale wekelijks arbeidsduur van 40 uren, zijn de bepalingen van deze cao naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

**Artikel 1B**

**Wijzigingsbeding**

De werkgever en de werknemersorganisatie zijn in samenspraak met elkaar gerechtigd om wijzigingen en/of aanvullingen in deze cao aan te brengen.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt de volgende tekst opgenomen:

“Op deze arbeidsovereenkomst is de cao van North Refinery, Refining & Trading Holland N.V. van toepassing. De werknemer verklaart zich akkoord met de daarin geregelde bepalingen en met toekomstige aanvullingen of wijzigingen. Tevens verklaart de werknemer zich ermee akkoord dat als deze cao wordt vervangen door een andere cao, vanaf het moment waarop de cao wordt vervangen de andere cao op de arbeidsovereenkomst van toepassing is.”

**Artikel 2**

**Verplichtingen van partijen bij deze cao**

1. **Redelijkheid en billijkheid**

Partijen zullen deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen en handhaven. De werknemersorganisatie zal bevorderen dat haar leden de cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen.

1. **Acties en/of stakingen**

De werknemersorganisatie verbindt zich gedurende de looptijd van deze cao geen acties en/of stakingen te voeren die tot doel hebben wijziging te brengen in deze cao. De werknemersorganisatie verbindt zich gedurende de looptijd van deze cao geen werknemers te steunen die (willen) overgaan tot het voeren van acties en/of stakingen die beogen wijziging te brengen in deze cao.

**Artikel 3**

**Verplichtingen van de werkgever**

1. De werkgever verplicht zich deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werkgever gaat met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aan. Daarin wordt aangegeven dat deze cao onderdeel uitmaakt van de individuele arbeidsovereenkomst.
3. De werkgever zal iedere werknemer een exemplaar van de geldende cao overhandigen.
4. De werkgever zal zorgdragen voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en daarbij de belangen van de werknemer behartigen, een en andere zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever zal daartoe de nodige aanwijzingen en voorschriften geven, zo nodig veiligheidsmiddelen ter beschikking stellen en zorgdragen voor medische begeleiding. De werkgever biedt de mogelijkheid tot periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek.
5. Indien een vacature ontstaat, zal de werkgever eerst de in dienst zijnde werknemers in de gelegenheid stellen naar deze vacature te solliciteren.
6. De werkgever zal van een werknemer inzage van een geldig ID-bewijs vragen. Als ID-bewijzen gelden:

* Nederlands paspoort (of paspoort van een van de EER-landen)
* Nederlandse identiteitskaart
* Europese identiteitskaart van een van de EER-landen
* Verblijfsdocument (I t/m IV en EU/EER-document)
* W-document (tijdelijk voor asielzoekers)
* Niet Nederlands paspoort met vergunning tot verblijf
* Vluchtelingenpaspoort
* Vreemdelingenpaspoort

De werkgever zal van alle werknemers een kopie van hun geldig ID-bewijs in de loonadministratie opnemen.

**Artikel 4**

**Verplichtingen van de werknemer**

1. De werknemer is verplicht de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. De werknemer zal alle in de onderneming geldende regels naleven.
2. De werknemer is verplicht een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarin deze cao-regeling van toepassing wordt verklaard.
3. De werknemer is verplicht alle hem/haar door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem/haar kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
4. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn/haar werk- en rusttijd houden aan het voor hem/haar geldende dienstrooster.
5. De werknemer is verplicht overwerk te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze cao in acht neemt.
6. Het is de werknemer niet toegestaan, al dan niet betaalde, nevenactiviteiten te verrichten, tenzij hiervoor schriftelijke toestemming is verleend door de werkgever. Het voorgaande geldt bijvoorbeeld ook voor het verrichten van werkzaamheden bij de vrijwillige brandweer.
7. De werknemer is verplicht om vertrouwelijke informatie die hij/zij heeft verkregen in het kader en/of als gevolg van de arbeidsovereenkomst geheim te houden tegenover derden (collega-werknemers daaronder begrepen). Deze verplichting geldt zowel tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst als daarna.

De werknemer staat ervoor in dat derden (collega-werknemers daaronder begrepen) niet door zijn handelen en/of nalaten kennis (kunnen) nemen van vertrouwelijke informatie die hij heeft verkregen in het kader van en/of als gevolg van de arbeidsovereenkomst. Dit geldt zowel tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst als daarna.

De werknemer is verplicht om op eerste verzoek van de werkgever en/of bij het einde van de arbeidsovereenkomst aan de werkgever alle gegevensdragers terug te geven die vertrouwelijke informatie bevatten. Dit soort gegevensdragers zijn bijvoorbeeld papier, computers, CD-roms en diskettes. Het is de werknemer verboden om van deze gegevensdragers een kopie te (laten) behouden.

Als de werknemer dit artikel overtreedt, verbeurt hij/zij ten behoeve van de werkgever een boete van € 2.500,00 (zegge: tweeduizend vijfhonderd euro) voor iedere overtreding en van € 1.000,00 (zegge: éénduizend euro) voor iedere dag dat de overtreding voortduurt. Een voorafgaande ingebrekestelling en/of rechtelijke tussenkomst is niet vereist voor de opeisbaarheid van de boete. De werkgever heeft het recht om, in plaats van op de boete, aanspraak te maken op vergoeding van de werkelijk door de werkgever geleden schade. In alle gevallen heeft de werkgever tevens het recht om nakoming van de werknemer te verlangen. De leden 3 en 5 van artikel 7:650 BW worden uitgesloten.

1. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbowet dient de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen daadwerkelijk te gebruiken, volgens de geldende controlevoorschriften mee te werken aan medische begeleiding en deel te nemen aan periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek.
2. Jaarlijks zal de werkgever met de werknemer een beoordelings- en functioneringsgesprek hebben. In dit gesprek gaat het om het inzichtelijk maken van iemands functioneren in relatie tot de taakstelling.
3. Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding of een andersoortige vergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken.
4. De werknemer is verplicht om bij een controle binnen het bedrijf door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, de Sociale Verzekeringsbank, de Belastingdienst, de Arbeidsinspectie of de vreemdelingendienst van de politie, een geldig ID-bewijs te tonen. Bij deze controle geldt naast de in artikel 3.6 genoemde ID-bewijzen ook een Nederlands rijbewijs als geldig ID-bewijs.
5. Werkzaamheden voor privédoeleinden mogen niet tijdens diensturen worden uitgevoerd. Buiten de diensturen bestaat de mogelijkheid na toestemming van de directie de werkplaats en/of gereedschappen te gebruiken. De kosten van tijdens deze privé-werkzaamheden verbruikte materialen en defect geraakte gereedschappen zullen bij de werknemer worden ingehouden op het salaris.
6. De werkgever is bevoegd regels en voorschriften vast te stellen ten aanzien van de orde en veiligheid, de arbeid en de arbeidsverhouding in het bedrijf. De werknemer is verplicht deze regels en voorschriften nauwgezet na te leven en erop toe te zien dat derden die zich op het terrein bevinden, zich eveneens aan deze regels en voorschriften houden.
7. Ieder werknemer dient de hem/haar door de onderneming ter beschikking gestelde kleding, schoeisel, veiligheidsmiddelen, meet- en ander gereedschap optimaal te verzorgen; bij meerverbruik dan de op jaarbasis verstrekte middelen zullen de kosten van het vervangende materiaal worden ingehouden op het salaris van de betrokken werknemer, tenzij dit meerverbruik te wijten is aan bijzondere bedrijfsomstandigheden.

**Artikel 5**

**Indienstneming en ontslag**

* 1. **Proeftijd**

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van:

1. één kalendermaand voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van korter dan twee jaren dan wel voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd waarvan het einde niet op een kalenderdatum is gesteld.

b. twee kalendermaanden voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van twee jaren of langer dan wel voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.

* 1. **Aard van de overeenkomst**

Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan hetzij voor onbepaalde tijd, hetzij voor bepaalde tijd. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden aangegaan voor een bepaalde periode, een bepaald project of de duur dat een andere werknemer (bijvoorbeeld wegens ziekte) afwezig is. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld of de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd. Ontbreekt deze vermelding dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

* 1. **Beëindiging**

1. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan zowel door de werkgever als door de werknemer worden opgezegd met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn.

Opzegging vindt plaats tegen het einde van de maand.

1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die is aangegaan voor een bepaalde periode eindigt van rechtswege door het verstrijken van de periode waarvoor ze is aangegaan. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die is aangegaan voor de duur van een bepaald project eindigt van rechtswege door de voltooiing van de voor het project verrichte werkzaamheden. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die is aangegaan voor de duur dat een andere werknemer afwezig is, eindigt van rechtswege op het moment dat die andere werknemer zijn/haar werkzaamheden hervat of – indien die andere werknemer zijn/haar werkzaamheden niet hervat, omdat zijn/haar arbeidsovereenkomst eindigt – op het moment dat de arbeidsovereenkomst met die andere werknemer eindigt, ongeacht de wijze waarop en de redenen waarom laatstgenoemde arbeidsovereenkomst eindigt.
2. Zowel de werkgever als de werknemer kan de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd door tussentijdse opzegging beëindigen. Daarvoor moeten dezelfde opzegtermijnen en aanzegtermijnen in acht genomen worden die gelden bij opzegging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Indien een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, zal de werkgever één week voor het tijdstip, waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, aan de werknemer schriftelijk hiervan mededeling doen.
3. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege – dus zonder dat enige opzegging is vereist – op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

**Artikel 6**

**Arbeidsduur en dienstrooster**

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

1. een dagdienstrooster dat een tijdvak van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week.
2. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week.
3. een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week.
4. een 5-ploegendienstrooster dat een periode van 5 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur heeft van gemiddeld 33,6 uur per week, met dien verstande dat gedurende een kalenderjaar maximaal 3 diensten (voor rekening werknemer) door de werkgever kunnen worden ingeroosterd voor cursussen, vergaderingen, bijeenkomsten, met uitzondering van regulier werk. De werknemer is verplicht op deze door de werkgever ingeroosterde terugkomuren aanwezig te zijn.

Daarnaast zal werknemer – voor eigen rekening – ten minste tien minuten per dienstwissel besteden aan een efficiënte en effectieve wachtoverdracht.

1. een ander ploegendienstrooster dat in overleg met de betreffende werknemers is opgesteld en in overeenstemming is met de vigerende Arbeidstijdenwet en regelgeving, zoals laboratoriumroosters (bijlage II).
   1. De normale arbeidstijd is als volgt.
2. Een werknemer die werkt volgens een dagdienstrooster werkt normaliter op de eerste vijf dagen van de week tussen 07.00 uur en 17.00 uur.
3. Een werknemer die werkt volgens een 2-ploegendienstrooster werkt normaliter op de eerste vijf dagen van de week, waarbij hij/zij wekelijks wisselt van dienst: de ene week werkt hij een ochtenddienst en de andere week een middagdienst.
4. Een werknemer die werkt volgens een 3-ploegendienstrooster werkt normaliter vijf diensten gedurende de zeven dagen van de week, waarbij hij/zij wekelijks wisselt van dienst: de ene week werkt hij een ochtenddienst, de andere week werkt hij een middagdienst en weer een andere week werkt hij een nachtdienst.
5. Een werknemer die werkt volgens een 5-ploegendienstrooster werkt normaliter maximaal zes diensten gedurende de zeven dagen van de week, waarbij hij/zij regelmatig wisselt tussen een ochtenddienst, middagdienst of nachtdienst. Pauzes worden genomen tijdens de dienst, de wachtoverdracht vindt plaats buiten diensttijd.
6. Voor de overige ploegendienstroosters geldt: arbeidstijd is afhankelijk van het rooster. Zie onder andere de laboratoriumroosters (bijlage II).
   1. De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij/zij zijn/haar werkzaamheden verricht. Bij onvoorziene wijzigingen in de te verrichten werkzaamheden kan de werkgever tussentijds het vastgestelde individuele dienstrooster aanpassen.
   2. De werkgever houdt zich het recht voor om bij wijziging van functie of bedrijfsomstandigheden de werknemer – tijdelijk dan wel permanent – volgens een ander dienstrooster te laten werken. In dat geval zal zijn/haar beloning worden aangepast conform artikel 7 van deze cao.

**Artikel 7**

**Loongebouw, functiegroepen en salaris**

* + 1. **Algemeen**

1. De functies van de werknemers zijn gewaardeerd volgens de ORBA-methode en ingedeeld in functiegroepen.
2. Bij elke functiegroep hoort een ORBA-score en een minimum en maximum salaris. Deze salarissen zijn opgenomen in bijlage I van deze cao. De genoemde jaarsalarissen zijn inclusief vakantietoeslag.
3. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn/haar functie is ingedeeld, het aantal bijbehorende ORBA-punten en zijn/haar maandsalaris.
   * 1. **Minimumjeugdloon**

De werknemer die de leeftijd van 23 jaar nog niet heeft bereikt, ontvangt het minimumjeugdloon dat hoort bij zijn/haar leeftijd. Wijziging treedt op met ingang van de maand volgend op die waarin de verjaardag van de werknemer valt.

* + 1. **Loongebouw**

1. De werknemer die de leeftijd van 23 jaar heeft bereikt, wordt beloond volgens de in lid 1 genoemde systematiek.
2. Ieder jaar beoordeelt de werkgever met welk percentage het maandsalaris van de werknemer met ingang van 1 januari van het jaar volgend op het jaar waarin de beoordeling plaatsvond, wordt aangepast. Een uitzondering geldt voor werknemers die het jaar voorafgaand aan het jaar waarin de beoordeling plaatsvindt bij de werkgever in dienst zijn getreden op een datum die is gelegen op of na 1 juli of de functievolwassen leeftijd hebben bereikt op een datum die is gelegen op of na 1 juli.

Voor laatstgenoemde werknemers vindt een eerste beoordeling plaats die een jaar later kan leiden tot een aanpassing van het salaris.

De beoordeling vindt plaats door de direct leidinggevende van de werknemer aan de hand van het beoordelingsformulier. Beoordelingen met als resultaat “Uitmuntend” en “Onvoldoende”, moeten ter goedkeuring worden voorgelegd aan de directie.

1. De aanpassing van het maandsalaris bestaat uit verhoging van het salaris met een bepaald percentage, totdat het maximum van zijn/haar schaal is bereikt:

* Bij een functioneringsbeoordeling van “Onvoldoende”: +0,6%.
* Bij een functioneringsbeoordeling van “Matig”: +1,2%.
* Bij een functioneringsbeoordeling van “Voldoende/goed”: +1,8%.
* Bij een functioneringsbeoordeling van “Uitmuntend”: +2,4%.

1. Indien de werknemer bij indiensttreding de leeftijd van 23 jaar reeds heeft bereikt, ontvangt hij in principe het minimum salaris van de functiegroep die hoort bij zijn/haar functie. De werknemer die bij indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van de functie zijn vereist, kan gedurende 6 maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende functiegroep worden ingedeeld. Indien de werkgever dit noodzakelijk oordeelt, kan deze termijn met ten hoogste 6 maanden worden verlengd. De werknemer die in een functie elders zoveel voor de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van het minimum functiegroepsalaris te belonen, kan - in overeenstemming met die ervaring – een hoger salaris binnen de betreffende functiegroep worden toegekend.
   * 1. **Tijdelijke waarneming**
2. De werknemer die tijdelijk een functie waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn/haar eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep die met zijn/haar eigen functie overeenkomt.
3. Indien de tijdelijke waarneming tenminste langer dan 1 week heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor, vanaf de 2e week, een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen dagen of diensten in relatie tot het totaal aantal te werken dagen of diensten per maand. De uitkering bedraagt de helft van het verschilbedrag van de minimumsalarissen van de twee betrokken functiegroepen.
4. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn/haar functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.
   * 1. **Overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie (promotie)**
5. De werknemer die wordt overgeplaatst in een hoger ingedeelde functie wordt in de voor die hogere functie van toepassing zijnde functiegroep (hierna: nieuwe functiegroep) ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden. Was het salaris in de oude functiegroep lager dan het minimumsalaris van de nieuwe functiegroep dat wordt de werknemer ingedeeld in het minimumsalaris van de nieuwe functiegroep. Was het salaris in de oude functiegroep hoger dan het minimum - maar lager dat het maximum van de nieuwe functiegroep - dan wordt de werknemer ingedeeld in de nieuwe functiegroep met een salaris dat overeenkomt met het salaris van de oude functiegroep vermeerderd met de helft van het verschilbedrag van de minimumsalarissen van de twee betrokken functiegroepen. Wanneer de uitkomst daarvan lager ligt dan het maximum van de nieuwe functiegroep kan de werknemer doorgroeien tot het maximum van de nieuwe functiegroep.
6. De werknemer die bij overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie nog niet over alle kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van die functie zijn vereist, kan gedurende 6 maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende functiegroep worden of blijven ingedeeld. Indien de werkgever dit noodzakelijk oordeelt, kan deze termijn met ten hoogste 3 maanden worden verlengd.
7. In geval van overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie na 30 juni, vindt toekenning van salarisverhoging conform lid 3 van dit artikel één jaar later plaats dan per eerstvolgende 1 januari.
   * 1. **Overplaatsing naar een lager ingedeelde functie, de dagdienst dan wel naar een met een lager percentage beloond ploegendienstrooster**

*Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek*

1. De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, wordt overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie, wordt in de voor die lagere ingedeelde functie van toepassing zijnde functiegroep (hierna: nieuwe functiegroep) ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing in de lagere functie heeft plaatsgevonden.
2. Bij indeling in een lagere functiegroep - vanwege (één van) bovenstaande redenen - wordt de werknemer ingedeeld in de nieuwe functiegroep met een salaris dat overeenkomt met zijn laatstverdiende salaris verminderd met de helft van het verschilbedrag van de minimumsalarissen van de twee betrokken functiegroepen. Wanneer de uitkomst daarvan lager ligt dan het maximum van de nieuwe functiegroep kan de werknemer doorgroeien tot het maximum van de nieuwe functiegroep. Wanneer de uitkomst daarvan overeenkomt met het maximum van de nieuwe functiegroep of hoger ligt dan het maximum van de nieuwe functiegroep dan wordt het nieuwe salaris van de werknemer vastgesteld op het maximum van de nieuwe functiegroep.
3. In geval van overplaatsing naar een lager ingedeelde functie na 30 juni, vindt toekenning van salarisverhoging conform lid 3 van dit artikel één jaar later plaats dan per eerstvolgende 1 januari.
4. De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, wordt overgeplaatst naar de dagdienst dan wel naar een met een lager percentage beloond ploegendienstrooster wordt overgeplaatst, verliest met ingang van de dag van overplaatsing zijn toeslag, dan wel ontvangt vanaf dat moment de ploegentoeslag van het nieuwe ploegendienstrooster.
   * 1. **Werknemer met een handicap of chronische ziekte**

De werkgever zal de indeling in de functiegroep van een werknemer met een handicap of chronische ziekte, in de zin van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, zodanig vaststellen dat deze gelijk is aan de indeling van een werknemer zonder handicap of chronische ziekte in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster.

* + 1. **Uitbetaling salaris**

Het maandinkomen wordt uiterlijk op de laatste dag van de maand waarop de betaling betrekking heeft betaalbaar gesteld.

* + 1. **Salarisdoorbetaling bij schorsing en/of op non-actiefstelling**

In afwijking van artikel 7:628 BW geldt dat de werknemer die wegens gegronde redenen is geschorst en/of op non-actief is gesteld gedurende zijn/haar schorsing en/of op non-actiefstelling slechts recht heeft op doorbetaling van zijn/haar maandsalaris vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag en dus geen recht heeft op andere emolumenten, zoals (een) eventuele andere toeslag(en) of een overwerkvergoeding.

**Artikel 8**

**Bijzondere beloningen/verzuimuren**

* + 1. **Algemeen**

Het maandsalaris, bepaald op grond van artikel 7, wordt - met inachtneming van het bepaalde in artikel 6 lid 3 - geacht de beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst. Bijzondere beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan normaliter uit een volledige functievervulling in dagdienst voortvloeit.

* + 1. **Ploegentoeslag**

1. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven. Deze all-in toeslag bedraagt per maand voor de:
   * 2-ploegendienst: 12,5 % van het maandsalaris
   * 3-ploegendienst: 19,0 % van het maandsalaris
   * Laboratorium ploegendienst: afhankelijk van het specifieke gewerkte dienstrooster 19,9% tot en met 23,0% van het maandsalaris. De keuze van het rooster hangt af van de bedrijfsomstandigheden. Het ploegendienstpercentage is afhankelijk van de dagen en uren waarop de werkzaamheden in het betreffende rooster worden verricht. Zie bijlage VI voor de betreffende roostervarianten alsmede ploegendiensttoeslagen.
   * 5-ploegendienst: 30,0 % van het maandsalaris.

*In verschillende ondernemingen is het gebruikelijk om de ploegendiensttoeslag uit te splitsen in een algemene toeslag en een toeslag waarop de werknemer recht heeft, omdat hij/zij (af en toe) op feestdagen en andere dagen moet werken waarop de meeste werknemers niet hoeven te werken.*

*In afwijking hiervan betreffen alle hiervoor genoemde toeslagen all-in toeslagen. De werknemer ontvangt dus geen extra toeslag, omdat hij/zij (af en toe) op feestdagen en andere dagen moet werken waarop de meeste werknemers niet hoeven te werken.*

1. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand in ploegendienst heeft gewerkt, wordt voor elke volledige dienst, waarin niet in ploegendienst is gewerkt, een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag gekort. Voor de toepassing van dit sub-lid wordt een maand op 30 dagen gesteld.
2. De werknemer in dagdienst die in een maand, 14 diensten of minder in ploegendienst invalt, wordt in die maand beloond volgens het in lid 4 van dit artikel bepaalde. De werknemer die in een maand 14 of meer diensten in ploegendienst invalt, ontvangt over die maand de volledige ploegentoeslag die hoort bij het ploegendienstrooster waarvoor hij/zij werkzaamheden heeft verricht.
3. De werknemer die naar de dagdienst dan wel naar een met een lager percentage beloond ploegendienstrooster wordt overgeplaatst, verliest met ingang van de dag van verplaatsing zijn toeslag, dan wel ontvangt vanaf dat moment de ploegentoeslag van het nieuwe ploegendienstrooster.

In afwijking daarvan ontvangen werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden of vanwege medische redenen worden overgeplaatst, in bepaalde omstandigheden gedurende enkele maanden een percentage van het verlies aan ploegentoeslag dat wordt veroorzaakt door de overplaatsing. Of en zo ja hoeveel dit percentage bedraagt en hoe lang de werknemer dit percentage ontvangt, is afhankelijk van het tijdvak dat de werknemer ononderbroken heeft gewerkt in de ploegendienst waar vandaan hij wordt overgeplaatst. Hieronder wordt per tijdvak aangegeven voor hoeveel maanden de werknemer recht heeft op een percentage en hoeveel dit percentage bedraagt. De werknemer ontvangt het percentage niet als hij/zij gedurende de periode dat hij/zij dit zou ontvangen recht heeft op doorbetaling van salaris tijdens arbeidsongeschiktheid, zoals geregeld in artikel 14 of een uitkering op grond van één van de sociale verzekeringswetten.

* 1. indien de werknemer 6 maanden of langer doch korter dan 12 maanden in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de maand waarin de overplaatsing plaatsvindt en de daaropvolgende maand;
  2. indien de werknemer 12 maanden of langer doch korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de maand waarin de overplaatsing plaatsvindt en de daaropvolgende twee maanden.
  3. indien de werknemer 3 jaar of langer doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:

100% gedurende de maand waarin de overplaatsing plaatsvindt en de daaropvolgende maand

80% gedurende de tweede en derde maand volgend op de maand waarin de overplaatsing plaatsvond.

60% gedurende de vierde en vijfde maand volgend op de maand waarin de overplaatsing plaatsvond.

40% gedurende de zesde maand volgend op de maand waarin de overplaatsing plaatsvond.

20% gedurende de zevende maand volgend op de maand waarin de overplaatsing plaatsvond;

* 1. indien de werknemer 5 jaar of langer in ploegendienst heeft gewerkt:

100% gedurende de maand waarin de overplaatsing plaatsvindt en de daaropvolgende maand

80% gedurende de tweede en derde maand volgend op de maand waarin de overplaatsing plaatsvond.

60% gedurende de vierde en vijfde maand volgend op de maand waarin de overplaatsing plaatsvond.

40% gedurende de zesde maand volgend op de maand waarin de overplaatsing plaatsvond.

20% gedurende de zevende maand volgend op de maand waarin de overplaatsing plaatsvond.

* + 1. **Overwerktoeslag**

1. Staf- en managementleden ontvangen in principe geen vergoeding voor verricht overwerk. Het verrichten van overwerk wordt geacht deel uit te maken van hun werkzaamheden. Hierop geldt één uitzondering, namelijk wanneer een staf- of management lid nadat hij/zij zijn/haar werkzaamheden reeds heeft beëindigd en daarom ook al heeft uitgeklokt wordt opgeroepen voor het verrichten van overwerk en dan meer dan drie uur aaneengesloten overwerk verricht.
2. Indien zich deze uitzondering voordoet, ontvangt het staf- of management lid na drie uur overwerk voor ieder gewerkt overuur zijn uursalaris.
3. De overige werknemers ontvangen wel een vergoeding voor ieder gewerkt overuur. Hiervoor geldt het navolgende.
4. De werkgever kent de werknemer voor ieder gewerkt overuur een roostervrij uur toe. Daarnaast betaalt de werkgever de werknemer over ieder gewerkt overuur een toeslag. De werknemer moet het roostervrije uur zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen drie maanden nadat hij het overwerk heeft verricht, opnemen. Als na de toekenning van het roostervrije uur blijkt dat de omstandigheden binnen de onderneming van de werkgever het naar de mening van de werkgever niet toelaten dat deze wordt opgenomen binnen drie maanden nadat de werknemer het overwerk heeft verricht, zal de werkgever de werknemer voor ieder gewerkt overuur zijn uursalaris betalen.

De hoogte van de toeslag die de voltijdwerknemer ontvangt voor verricht overwerk is afhankelijk van de dag waarop de werknemer het overwerk verricht. Hieronder wordt per dag aangegeven hoeveel de toeslag bedraagt:

* 1. Op maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag 50% van het uursalaris van de werknemer;
  2. Op zaterdag 75% van het uursalaris van de werknemer;
  3. Op zondag en feestdagen 100% van het uursalaris van de werknemer.

1. Voor de overige werknemers geldt bovendien dat als het overwerk tot gevolg heeft dat de werknemer een extra dienst dient te werken dat de reis-uren die gemaakt worden als gevolg van het overwerk dan worden vergoed als zijnde gewerkte uren tot een maximum van 2x1/2 uur per extra dienst. Staf- en managementleden hebben geen aanspraak op deze vergoeding.
   * 1. **Meeruren**

De deeltijdwerknemer die meer uren werkt dan de individueel met hem overeengekomen arbeidsduur, ontvangt voor ieder gewerkt meeruur - naast een roostervrij uur - een toeslag van 20% van zijn uursalaris. Dit geldt zo lang het verrichten van overwerk niet tot gevolg heeft dat de deeltijdwerknemer meer dan 40 uur per week werkt en zo lang het verrichten van overwerk niet tot gevolg heeft dat de deeltijdwerknemer werkt op uren waarop de voltijdwerknemer met eenzelfde dienstrooster normaliter ook niet werkt. Voor ieder gewerkt overuur dat wel tot gevolg heeft dat de deeltijdwerknemer meer dan 40 uur per week werkt of wel tot gevolg heeft dat de deeltijdwerknemer werkt op uren waarop de voltijdwerknemer met eenzelfde dienstrooster normaliter niet werkt, ontvangt de deeltijdwerknemer dezelfde toeslag als de voltijdwerknemer.

1. **Toeslag voor verschoven uren**

Indien in opdracht van de werkgever wordt gewerkt op tijden welke vallen buiten het voor de werknemer geldende dienstrooster wordt daarvoor een toeslag gegeven. De hoogte van de toeslag is voor de voltijdwerknemer en de deeltijdwerknemer hetzelfde. Hieronder wordt per dag aangegeven hoeveel de toeslag bedraagt:

* 1. Op maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag 50% van het uursalaris van de werknemer;
  2. Op zaterdag 75% van het uursalaris van de werknemer;
  3. Op zondag en feestdagen 100% van het uursalaris van de werknemer.

1. **Ploegentoeslagen en overwerktoeslagen**

De ploegentoeslagen, de overwerktoeslagen en de toeslagen voor verschoven uren cumuleren niet. Dit betekent dat wanneer de werknemer op grond van de voorgaande sub-leden aanspraak heeft op meerdere toeslagen hij/zij maar één toeslag ontvangt. Hij ontvangt de hoogst toepasselijke toeslag.

1. **Vergoeding voor consignatie**

Indien het voor de continuïteit van de bedrijfsvoering noodzakelijk is dat een werknemer wordt geconsigneerd, ontvangt hij gedurende de consignatie-periode voor iedere dag of dienst een consignatievergoeding van € 25,00. Wanneer de werknemer gedurende deze consignatie-periode wordt opgeroepen om zich naar de onderneming van de werkgever te begeven, worden zijn gewerkte uren betaald conform lid 3 van dit artikel, ontvangt hij een reiskostenvergoeding conform artikel 17 van deze CAO-regeling en worden zijn reis-uren vergoed als zijnde gewerkte uren tot een maximum van 2x1/2 uur per oproep.

1. **Pauze**

Wanneer de werknemer aansluitend aan zijn normale arbeidsduur overwerk verricht,

heeft hij recht op een betaalde pauze van maximaal een half uur.

**Artikel 9**

**Zon- en feestdagen**

* + 1. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in ploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster of de bedrijfsomstandigheden hiertoe noodzaken.
    2. Wanneer een werknemer die in een dagdienstrooster werkt op een dag waarvan is overeengekomen dat hij/zij dan werkt niet werkt omdat die dag samenvalt met een feestdag krijgt de werknemer over die dag toch gewoon zijn/haar salaris betaald.

**Artikel 10**

**Betaald verlof**

* 1. De werknemer heeft voor bepaalde gebeurtenissen recht op betaald verlof. Hiervoor is wel vereist dat hij/zij de werkgever indien mogelijk tenminste één dag van tevoren op de hoogte stelt van de gebeurtenis. Tevens is vereist dat de werknemer de gebeurtenis ook daadwerkelijk bijwoont en dat hij/zij de werkgever wanneer deze daarom verzoekt bewijsstukken verstrekt waaruit blijkt dat de gebeurtenis zal plaatsvinden of heeft plaatsgevonden. De werknemer verstrekt aan de werkgever deze bewijsstukken uiterlijk binnen twee weken nadat de gebeurtenis heeft plaatsgevonden. Hieronder wordt per gebeurtenis aangegeven voor welke periode betaald verlof geldt.

1. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de partner of van een inwonend kind, stiefkind of pleegkind van de werknemer;
2. gedurende twee dagen of diensten bij overlijden van één van de ouders, stiefouders, pleegouders of een uitwonend kind, stiefkind of pleegkind van de werknemer;
3. gedurende één dag of dienst bij overlijden van een grootouder van de werknemer of van zijn partner, kleinkind, broer, zuster, schoonouder, schoonzoon, schoondochter, zwager en schoonzuster;
4. gedurende een halve dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer, waarbij de werknemer kan kiezen of hij dit opneemt in de week waarin hij in ondertrouw opgaat of de week daaropvolgend;
5. gedurende twee dagen of diensten bij het huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, waarbij de werknemer kan kiezen of hij dit opneemt in de week waarin hij in het huwelijk treedt of zijn/haar partnerschap registreert of de week daaropvolgend;
6. gedurende één dag of dienst bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van een kind, stiefkind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, zwager, schoonzus, (één van) de ouders, stiefouders, pleegouders of schoonouders van de werknemer;
7. gedurende één dag of dienst bij 25-,40- en 50-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, zijn ouders, stiefouders, pleegouders, grootouders of schoonouders;
8. gedurende vijf dagen bij de bevalling van de partner van de werknemer;
9. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Het verlof wordt betaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
10. gedurende één dag of dienst bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
11. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2,5 uur voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats;
12. gedurende één dag of dienst maximaal één maal per kalenderjaar bij verhuizing van de werknemer, indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren.

**Artikel 11**

**Vakantie**

* + 1. **Vakantiejaar**

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

* + 1. **Verwerving vakantiedagen algemeen**

De werknemer heeft aanspraak op 26 vakantiedagen per vakantiejaar uitgaande van een volledige arbeidsduur van 40 uur per week. In afwijking hiervan heeft de werknemer werkzaam in 5-ploegendienst aanspraak op 24 vakantiedagen per jaar.

Als de werknemer en de werkgever een kortere arbeidsduur zijn overeengekomen, heeft de werknemer aanspraak op een evenredig deel van het aantal vakantiedagen.

* + 1. **Verwerving vakantiedagen bij indiensttreding en ontslag**

1. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de hiervoor in lid 2 genoemde vakantie.
2. Voor de berekening van de vakantie wordt de werknemer die voor of op de 15e van een maand in dienst treedt dan wel uit dienst treedt, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden dan wel uit dienst te zijn getreden.
3. Wanneer de werknemer ná de 15e van een maand in dienst treedt dan wel uit dienst treedt, wordt hij geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden dan wel uit dienst te zijn getreden.
4. Indien de arbeidsovereenkomst korter dan één maand heeft geduurd heeft de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie.
   * 1. **Bij vorige werkgever(s) verworven vakantie**

De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven maar nog niet genoten heeft, zodat de werkgever vooraf weet op hoeveel onbetaald verlof de werknemer aanspraak kan maken.

* + 1. **Bijzondere regelingen bij opbouw vakantiedagen**

De hoofdregel is dat de werknemer geen vakantie verwerft over het tijdvak waarin hij geen recht heeft op salaris. In afwijking van deze hoofdregel verwerft de werknemer wel vakantie in de in artikel 7:635 BW genoemde gevallen.

* + 1. **Aaneengesloten vakantie**

1. Van de in lid 2 genoemde vakantiedagen zullen als regel tenminste 10 en maximaal 15 vakantiedagen aaneengesloten worden verleend. De werkgever zal de werknemer voor zover mogelijk in de gelegenheid stellen zijn vakantiedagen in de vakantieperiode van het basisonderwijs op te nemen.
2. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Als de werkgever niet binnen twee weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan de werknemer gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer.
3. Wanneer de werknemer vakantie wil hebben in de maanden juni, juli en/of augustus moet hij/zij zijn/haar aanvraag daartoe hebben ingediend vóór 1 februari van het betreffende kalenderjaar.
4. Indien de werkgever het bedrijf gedurende een bepaalde periode stopzet, is het hem toegestaan de vakantie van alle werknemers vast te stellen in deze periode. Indien de werkgever slechts een gedeelte van het bedrijf gedurende een bepaalde periode stopzet, is het hem toegestaan om voor de werknemers die voor dit gedeelte van het bedrijf werkzaam zijn de vakantie vast te stellen gedurende deze periode. De vaststelling van deze vakantie vindt plaats in overleg met de betreffende werknemers.
5. Indien de werknemer nog niet genoeg vakantie heeft opgebouwd om de hiervoor onder d bedoelde aaneengesloten vakantie te genieten, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
6. werkzaamheden moet verrichten in een andere afdeling van het bedrijf dan waar hij normaal gesproken zijn werkzaamheden verricht en/of
7. alvast vakantiedagen opneemt die hij/zij nog niet heeft opgebouwd en/of
8. bij vorige werkgever(s) verworven maar niet genoten vakantie opneemt.
   * 1. **Losse vakantiedagen**

De werkgever kan ten hoogste 3 dagen of diensten als verplichte vakantiedagen aanwijzen. Het vaststellen van deze dagen geschiedt in overleg met de personeelsvertegenwoordiging en als regel bij de aanvang van het vakantiejaar. Eventueel resterende vakantiedagen kunnen door de werknemer als losse vakantiedagen worden opgenomen. Verzoek tot opname dient door de werknemer in principe 2 weken voor opname bij de direct leidinggevende in te dienen. Als regel zal het desbetreffende verzoek worden ingewilligd, tenzij naar het oordeel van de werkgever het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.

* + 1. **Samenvallen van vakantie met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht**

1. In afwijking van artikel 7:636 BW lid 1 kunnen ook dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht wegens één van de redenen genoemd in artikel 7:635 BW lid 1 niet worden aangemerkt als vakantie. Daarnaast kunnen dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht, omdat hij betaald verlof geniet in de zin van artikel 10 van deze CAO-regeling, niet worden aangemerkt als vakantie.
2. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer tijdens een vastgestelde vakantie ziek is, gelden niet als vakantiedagen.
3. Indien een van de hiervoor onder a. van dit artikellid genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of vastgestelde losse vakantiedag dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen aan de werkgever en zich in geval van ziekte te houden aan de controlevoorschriften.
   * 1. **Vakantie bij einde van de arbeidsovereenkomst**
4. Tenzij bedrijfsomstandigheden zich hiertegen verzetten, zal de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst in de gelegenheid worden gesteld opgebouwde, maar niet genoten vakantiedagen op te nemen. Het is de werkgever niet toegestaan eenzijdig te bepalen dat de werknemer gehouden is de opgebouwde, maar niet genoten vakantiedagen op te nemen gedurende de opzegtermijn.
5. Als de werknemer de opgebouwde, maar niet genoten vakantiedagen niet geheel heeft kunnen of willen opnemen, zal de werkgever hem/haar de niet genoten vakantiedagen uitbetalen. Als de werknemer meer vakantiedagen heeft genoten dan hij heeft opgebouwd, zullen de teveel genoten vakantiedagen in mindering worden gebracht op hetgeen de werkgever aan de werknemer is verschuldigd. In sommige gevallen zou dit kunnen betekenen dat de werknemer een bedrag aan de werkgever moet betalen in plaats van andersom.
6. De werkgever zal desgevraagd de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uitreiken waaruit blijkt hoeveel niet genoten vakantiedagen aan hem/haar zijn uitbetaald dan wel hoeveel extra genoten vakantiedagen bij hem/haar in rekening zijn gebracht.
   * 1. **Niet opgenomen vakantie**

Indien de vakantie niet binnen 3 maanden direct volgend op het einde van het vakantiejaar waarin zij is verworven is opgenomen, is de werkgever gerechtigd tijdstippen vast te stellen waarop de werknemer deze vakantie zal opnemen. Maximaal de helft van het aantal toegewezen vakantiedagen kunnen naar een volgend jaar worden meegenomen.

* + 1. **Verjaring**

Vakantie die niet is opgenomen en waarvoor ook niet op grond van lid 10 een andere bestemming is gegeven verjaart na 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

* + 1. **Uitvoeringsbepaling**

De werkgever kan in overleg met de personeelsvertegenwoordiging en eventueel in afwijking van de leden 6b en 7 van dit artikel bepalen, dat de werknemer, behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor vakantie vóór een bepaald tijdstip moet indienen.

**Artikel 12**

**Vakantietoeslag**

* + 1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
    2. De werknemer ontvangt 8% vakantietoeslag over de som van de in het vakantietoeslagjaar verdiende maandinkomens.
    3. De uitbetaling vindt uiterlijk plaats op 31 mei van het vakantietoeslagjaar waarover aanspraak op vakantietoeslag is ontstaan. Op verzoek van de werknemer kan de vakantietoeslag eerder worden uitgekeerd indien hij/zij zijn/haar aaneengesloten vakantie opneemt tussen 1 januari en 31 mei.
    4. Bij tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst, wordt het eventueel pro rata parte verschuldigde deel van de vakantietoeslag bij gelegenheid van de eindafrekening aan de werknemer betaald dan wel het teveel betaalde deel ingehouden.

**Artikel 13**

**Minimum cao**

De cao is een zogenaamde “Minimum cao”. Omdat North Refinery een bedrijf in opbouw is met minimale winst wordt de minimum cao ingevoerd, waarmee de directie zich de mogelijkheid voorbehoudt om van de cao af te wijken, in voor werknemers gunstige zin.

**Artikel 14**

**Loondoorbetaling en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid**

1. **Ziekmelding**

De werknemer is verplicht zich ’s ochtends voor 10.00 u ziek te melden bij de administratie en zijn direct leidinggevende en dient voor telefonische controle dan wel huiscontrole bereikbaar te zijn op een bij de werkgever bekend telefoonnummer en adres (controlevoorschriften).

1. **Loondoorbetalingsverplichting**

Als de werknemer door ziekte de bedongen werkzaamheden niet kan verrichten, zal de werkgever voor de eerste ziekteperiode van maximaal 52 weken hem/haar per maand 100% van zijn/haar maandinkomen doorbetalen. Voor zover zijn/haar dagloon niet meer bedraagt dan het maximumdagloon, bedoeld in artikel 17, 1e lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, zal de werkgever hem/haar voor de eventueel daaropvolgende ziekteperiode voor maximaal 52 weken per maand 70% van zijn maandinkomen doorbetalen.

De in de vorige alinea genoemde loondoorbetalingsverplichting geldt niet wanneer de werkgever op grond van één van de in artikel 7:629 BW genoemde gevallen niet verplicht is tot voldoening aan de wettelijke loondoorbetalingsverplichting. Dit betekent dat de werkgever in dat geval niet alleen is ontslagen van zijn verplichting om de wettelijke loondoorbetalingsverplichting te voldoen, maar tevens is ontslagen van zijn verplichting om de werknemer dat gedeelte van de in lid 1 genoemde loondoorbetalingsverplichting te voldoen dat meer bedraagt dan de wettelijke loondoorbetalingsverplichting.

1. **Reiskosten tijdens ziekte**

Bij ziekte zal geen vergoeding van de kosten van woon-werkverkeer worden verstrekt.

**Artikel 15**

**Uitkering bij overlijden**

* + 1. Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 674 BW.
    2. Deze uitkering is gelijk aan het bedrag van het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag en eventuele andere toeslagen die de werknemer zou hebben ontvangen vanaf de dag na overlijden tot en met één maand na de dag waarop het overlijden plaatsvond. Op dit bedrag wordt in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet.
    3. De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 BW of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
    4. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:

1. de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde;
2. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a: de minderjarige kinderen tot wie de werknemer in familierechtelijke betrekking stond;
3. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a en b: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.

Van ongehuwd samenleven als bedoeld onder a is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste

graad. Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

**Artikel 16**

**Pensioenregeling**

1. In de onderneming van werkgever geldt een pensioenregeling, waaraan deelname verplicht is met inachtneming van het gestelde in de pensioenregeling. Voor de voorwaarden van de regeling wordt verwezen naar de pensioenregeling.
2. Voor deze pensioenregeling is de werknemer een eigen bijdrage verschuldigd van 4,5% van zijn/haar pensioengrondslag.

**Artikel 17**

**Vergoeding voor woon-werkverkeer en zakelijk reizen**

* + 1. Iedere werknemer heeft recht op een vergoeding van de reiskosten van woon-werkverkeer. Hieronder wordt verstaan de reis van het huis van de werknemer naar de bedrijfsvestiging van werkgever en vice versa. De vergoeding wordt toegekend conform de wettelijk vastgestelde forfaitaire bedragen die de werkgever de werknemer onbelast mag toekennen. Momenteel bedraagt dit € 0,19 per kilometer. Voor een voltijdwerknemer betekent dit dat de formule voor een maandelijkse reiskostenvergoeding momenteel als volgt luidt:

|  |
| --- |
| **Reiskostenvergoeding = (km enkele reis woon/werk x 2 x 214 dagen x € 0,19/km/12** |

* + 1. Voor deeltijdwerknemers wordt deze regeling naar evenredigheid van het aantal gewerkte dagen toegepast.
    2. Werkgever vergoedt uitsluitend reiskosten van woon-werkverkeer tot een enkele reisafstand van ten hoogste 22 kilometer.
    3. De afstand tussen het huis van de werknemer en de bedrijfsvestiging van werkgever wordt berekend aan de hand van de snelste route volgens de ANWB-routeplanner ([www.anwb.nl](http://www.anwb.nl)).
    4. Wanneer werknemers een zakenreis moeten maken zullen zij hiervoor in principe gebruik moeten maken van het openbaar vervoer. De werknemer krijgt de gemaakte kosten van het openbaar vervoer vergoed op basis van reizen tweede klas.
    5. Werknemers die gebruikmaken van de eigen auto voor een zakenreis, mits deze in alle redelijkheid niet met het openbaar vervoer kan plaatsvinden, ontvangen per zakelijk gereden kilometer een vergoeding conform de bedragen die fiscaal onbelast kunnen worden uitbetaald, na overlegging van een gespecificeerde kostendeclaratieformulier.
    6. Bij ziekte zal geen vergoeding van de kosten van woon-werkverkeer worden verstrekt.

**Artikel 18**

**Studiekostenregeling/vergoeding**

* + 1. Alle werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd kunnen een beroep doen op de studiekostenregeling. Om in aanmerking te komen voor de studiekostenregeling, moet aan de volgende voorwaarden zijn voldaan:
  1. De cursus moet buiten de normale werkuren worden gevolgd.

1. De cursus moet direct in verband staan met de huidige functie van de werknemer, of met een andere positie waarna hij/zij redelijkerwijs zou kunnen worden gepromoveerd of overgeplaatst, zulks ter beoordeling van de werkgever.
2. De werkgever dient het eens te zijn met de keus van de school of instelling waar de cursus wordt gevolgd.
   * 1. De werkgever betaalt de volledige kosten van de cursus. De werkgever vergoedt de door de werknemer voor de cursus te maken reiskosten conform de regeling voor vergoeding voor woon-werkverkeer en zakelijk reizen. De werkgever zal in onderling overleg met de werknemer bepalen of ook de kosten voor eventueel verblijf worden vergoed.
     2. Werkgever betaalt de studiekosten (naar keuze van de werkgever) of rechtstreeks aan de instelling waar de cursus wordt gevolgd of rechtstreeks aan de werknemer. In beide gevallen legt de werknemer aan de werkgever de originele facturen over. Reis- en verblijfskosten vergoedt de werkgever tegen overlegging van bewijsstukken (zoals een gespecificeerde opgave van verreden kilometers).
     3. De werknemer is verplicht de cursus te voltooien en, indien aan de cursus een examen is verbonden, het examen met goed gevolg af te leggen. Bij tussentijdse beëindiging van de studie, dan wel indien het examen (eventueel na één herkansing) niet wordt behaald, is de werkgever bevoegd om de kosten die door de werkgever zijn vergoed van de werknemer terug te vorderen. De werknemer is in dat geval verplicht om binnen 30 dagen nadat de werkgever daarom schriftelijk heeft verzocht voor terugbetaling aan de werkgever zorg te dragen.
     4. Aan het behalen van het diploma of getuigschrift kunnen geen rechten worden ontleend. Het geeft geen recht op (de beoogde) promotie of overplaatsing, noch enige vorm van salarisverhoging.
     5. Indien het dienstverband na het voltooien van de studie, op verzoek van werknemer, wordt beëindigd, dient de werknemer de studiekosten als volgt terug te betalen aan werkgever:
3. Bij beëindiging van het dienstverband binnen 2 jaar na voltooien cursus: 100% van de studiekosten en 100% van de eventueel toegekende reis- en verblijfskosten voor het volgen van de studie;
4. Bij beëindiging van het dienstverband binnen 3 jaar na voltooien cursus: 80% van de studiekosten en 80% van de eventueel toegekende reis- en verblijfskosten voor het volgen van de studie;
5. Bij beëindiging van het dienstverband binnen 4 jaar na voltooien cursus: 60% van de studiekosten en 60% van de eventueel toegekende reis- en verblijfskosten voor het volgen van de studie;
6. Bij beëindiging van het dienstverband binnen 5 jaar na voltooien cursus: 50% van de studiekosten en 50% van de eventueel toegekende reis- en verblijfskosten voor het volgen van de studie;

**Artikel 19**

**Vergoeding Bedrijfshulpverlening (BHV)**

De werknemer die, op verzoek van de werkgever, het diploma BHV heeft behaald, alsmede de jaarlijkse herhalingscursus met goed gevolg heeft doorlopen, ontvangt hiervoor een vergoeding ter hoogte van € 18,15 bruto per maand.

**Artikel 20**

**Alcohol- en Drugsbeleid**

1. Elke vorm van alcohol- en/of drugsgebruik beïnvloedt het reactie-, onderscheidings- en waarnemingsvermogen en kan derhalve leiden tot een ernstige bedreiging voor de veiligheid, gezondheid en het milieu.

|  |
| --- |
| HET IS DERHALVE STRIKT VERBODEN DAT PERSONEN DIE ZICH OP HET TERREIN  VAN DE WERKGEVER BEGEVEN, ZICH IN EEN TOESTAND VAN ALCOHOL- EN/OF  DRUGSINTOXICATIE BEVINDEN. |

1. Het bezit, gebruik en de verkoop van alcohol en/of drugs is verboden tijdens de werkzaamheden voor de werkgever, zowel binnen als buiten de bedrijfsgebouwen.
2. De leidinggevende heeft het recht bij het geringste vermoeden van alcohol- en/of drugsgebruik, -verkoop en/of -bezit, de werknemer de toegang tot het terrein van de werkgever te weigeren, alsmede hem/haar te laten verwijderen.

**ARTIKEL 21**

**Protocol Functioneringsbeoordelingen**

Dit protocol geeft aan op welke wijze het beoordelings- en functioneringsgesprek wordt gevoerd.

1. Tenminste eenmaal per jaar, en zo nodig vaker op verzoek van werkgever of werknemer, vindt een beoordelings- en functioneringsgesprek plaats tussen de werknemer en zijn direct leidinggevende. De werknemer krijgt het blanco functionering/beoordelingsformulier vooraf thuisgestuurd, zodat hij/zij weet op welke elementen hij/zij zal worden beoordeeld.
2. Het functionering/beoordelingsformulier zal nadat het gesprek met de werknemer heeft plaatsgevonden, worden ingevuld en ter accordering aan de werknemer worden voorgelegd. De gemaakt afspraken zijn bindend en zullen worden opgevolgd.
3. Indien de werknemer het niet eens is met de beoordeling die voortvloeit uit het beoordelings- en functioneringsgesprek bestaat de mogelijkheid tot beroep bij de directie. Hiertoe dient de werknemer binnen twee weken nadat het beoordelings- en functioneringsgesprek heeft plaatsgevonden schriftelijk aan te geven op welke gronden hij/zij het niet eens is met de beoordeling van zijn/haar directe leidinggevende. Vervolgens bestaat de mogelijkheid dit mondeling toe te lichten. De directie zal vervolgens binnen zes weken nadat het beroep is ontvangen een beslissing in nemen.
4. Als het ingestelde beroep ertoe leidt dat de beoordeling van de werknemer wordt gewijzigd, bepaalt de directie aan de hand van deze nieuwe beoordeling de salarisverhoging die de werknemer krijgt toegekend. De werknemer heeft met terugwerkende kracht recht op betaling hiervan.
5. Indien de werknemer onverhoopt niet (goed) functioneert zal dit lopende het jaar kenbaar worden gemaakt. Tevens zal dit schriftelijk worden vastgelegd, zodat het beoordelings- en functioneringsgesprek geen ‘verrassing’ meer mag zijn.

**Artikel 22**

**Werkgeversbijdrage en contributie werknemersorganisatie**

1. **Werkgeversbijdrage werknemersorganisatie**

De werkgever is gedurende de looptijd van deze cao een werkgeversbijdrage aan de werknemersorganisatie verschuldigd. Werkgever zal voor de vaststelling van de hoogte van de bijdrage de werknemersorganisatie de daarvoor benodigde informatie verstrekken.

1. **Contributie werknemersorganisatie**

De werknemer wordt de mogelijkheid geboden om de contributie voor de werknemersorganisatie of de contributie voor een andere vakbond te laten verrekenen met het bruto salaris, voor zover de fiscale regels dit toestaan.

Aldus overeengekomen op 19 april 2013 te Farmsum,

Refining and Trading Holland N.V., FNV Bondgenoten,

vertegenwoordigd door haar bestuurders: vertegenwoordigd door haar bestuurder:

H.J. Bos P. Zuidema

(bestuurder) (bestuurder)

H.P. Yntema

(bestuurder)

**Bijlage I**

**Functiegroepen en salarisschalen**

**Functiewaardering volgens ORBA**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Groep** | **ORBA-score** | | **Functiebenaming** |
| **van** | **tot** |
| 1 | 50 | 70 | Schoonmaakster (51) |
| 2 | 70 | 90 | - |
| 3 | 90 | 110 | Logistiek Operator (92)  Administratief Medewerker Receptie (93) |
| 4 | 110 | 130 | Medewerker Onderhoud (111)  2e Operator (111)  Operator BRP/TCC (114)  Medewerker AWZ (116)  Administratief Medewerker Finance (122)  Administratief Logistiek Medeweker (125) |
| 5 | 130 | 150 | Laborant (133)  Medewerker Onderhoud Utilities (135)  1e Operator (135) |
| 6 | 150 | 170 | Directiesecretaresse  Shift Supervisor (165) |

( ) = ORBA-score

**Salarisgebouw vanaf 01-01-2013**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Groep** | **ORBA-score** | | **Maandsalaris** | | **Jaarinkomen**¹ | |
| **van** | **tot** | **minimum** | **maximum** | **minimum** | **maximum** |
| 1 | 50 | 70 | € 1.740 | € 1.951 | € 22.550 | € 25.285 |
| 2 | 70 | 90 | € 1.811 | € 2.193 | € 23.471 | € 28.421 |
| 3 | 90 | 110 | € 1.980 | € 2.447 | € 25.661 | € 31.713 |
| 4 | 110 | 130 | € 2.208 | € 2.675 | € 28.616 | € 34.668 |
| 5 | 130 | 150 | € 2.404 | € 2.956 | € 31.156 | € 38.310 |
| 6 | 150 | 170 | € 2.688 | € 3.411 | € 34.836 | € 44.207 |

¹ Jaarfactor 12,96 (jaarinkomens zijn incl. vakantietoeslag van 8%)

**Salarisgroei**

|  |  |
| --- | --- |
| **Beoordeling** | **Verhoging (als % van het salaris)** |
| Ver onder de norm (onvoldoende) | 0,6% |
| Onder de norm (matig) | 1,2% |
| Conform de norm (voldoende/goed) | 1,8% |
| Boven de norm (uitmuntend) | 2,4% |

**Bijlage II**

**Laboratoriumroosters**

**Roostermodel 1a (toeslag 22,4%)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **1** | | | | | | | **2** | | | | | | | **3** | | | | | | | **4** | | | | | | |
|  | **ma** | **di** | **wo** | **do** | **vr** | **za** | **zo** | **ma** | **di** | **wo** | **do** | **vr** | **za** | **zo** | **ma** | **di** | **wo** | **do** | **vr** | **za** | **zo** | **ma** | **di** | **wo** | **do** | **vr** | **za** | **zo** |
| **A** | M8 | M8 | M8 | M8 | M8 |  |  | O8 | O8 | O8 | O8 | O8 |  |  | M8 | M8 | M8 |  | O8 | G8 | G8 | O8 | O8 |  | M8 | M8 |  |  |
| **B** | O8 | O8 | O8 | O8 | O8 |  |  | M8 | M8 | M8 |  | O8 | G8 | G8 | O8 | O8 |  | M8 | M8 |  |  | M8 | M8 | M8 | M8 | M8 |  |  |
| **C** | M8 | M8 | M8 |  | O8 | G8 | G8 | O8 | O8 |  | M8 | M8 |  |  | M8 | M8 | M8 | M8 | M8 |  |  | O8 | O8 | O8 | O8 | O8 |  |  |
| **D** | O8 | O8 |  | M8 | M8 |  |  | M8 | M8 | M8 | M8 | M8 |  |  | O8 | O8 | O8 | O8 | O8 |  |  | M8 | M8 | M8 |  | O8 | G8 | G8 |

**Roostermodel 1b (toeslag 22,4%)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **1** | | | | | | | **2** | | | | | | | **3** | | | | | | | **4** | | | | | | |
|  | **ma** | **di** | **wo** | **do** | **vr** | **za** | **zo** | **ma** | **di** | **wo** | **do** | **vr** | **za** | **zo** | **ma** | **di** | **wo** | **do** | **vr** | **za** | **zo** | **ma** | **di** | **wo** | **do** | **vr** | **za** | **zo** |
| **A** | M8 | M8 | M8 | M8 | M8 |  | G8 | O8 | O8 |  | O8 | O8 |  |  | M8 | M8 | M8 |  | O8 | G8 |  | O8 | O8 | O8 | M8 | M8 |  |  |
| **B** | O8 | O8 |  | O8 | O8 |  |  | M8 | M8 | M8 |  | O8 | G8 |  | O8 | O8 | O8 | M8 | M8 |  |  | M8 | M8 | M8 | M8 | M8 |  | G8 |
| **C** | M8 | M8 | M8 |  | O8 | G8 |  | O8 | O8 | O8 | M8 | M8 |  |  | M8 | M8 | M8 | M8 | M8 |  | G8 | O8 | O8 |  | O8 | O8 |  |  |
| **D** | O8 | O8 | O8 | M8 | M8 |  |  | M8 | M8 | M8 | M8 | M8 |  | G8 | O8 | O8 |  | O8 | O8 |  |  | M8 | M8 | M8 |  | O8 | G8 |  |

**Roostermodel 1c (toeslag 22,4%)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **1** | | | | | | | **2** | | | | | | | **3** | | | | | | | **4** | | | | | | |
|  | **ma** | **di** | **wo** | **do** | **vr** | **za** | **zo** | **ma** | **di** | **wo** | **do** | **vr** | **za** | **zo** | **ma** | **di** | **wo** | **do** | **vr** | **za** | **zo** | **ma** | **di** | **wo** | **do** | **vr** | **Za** | **zo** |
| **A** | O8 | O8 | O8 | O8 | O8 |  |  | M8 | M8 | M8 | M8 | M8 |  | O8 | O8 | O8 |  |  | O8 | O8 |  | M8 | M8 | M8 | M8 | M8 |  |  |
| **B** | M8 | M8 | M8 | M8 | M8 |  | 08 | O8 | O8 |  |  | O8 | O8 |  | M8 | M8 | M8 | M8 | M8 |  |  | O8 | O8 | O8 | O8 | O8 |  |  |
| **C** | O8 | O8 |  |  | O8 | O8 |  | M8 | M8 | M8 | M8 | M8 |  |  | O8 | O8 | O8 | O8 | O8 |  |  | M8 | M8 | M8 | M8 | M8 |  | O8 |
| **D** | M8 | M8 | M8 | M8 | M8 |  |  | O8 | O8 | O8 | O8 | O8 |  |  | M8 | M8 | M8 | M8 | M8 |  | O8 | O8 | O8 |  |  | O8 | O8 |  |

**Roostermodel 2a (toeslag 23,0%)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **1** | | | | | | | **2** | | | | | | | **3** | | | | | | | **4** | | | | | | |
|  | **ma** | **di** | **wo** | **do** | **vr** | **za** | **zo** | **ma** | **di** | **wo** | **do** | **vr** | **za** | **zo** | **ma** | **di** | **wo** | **do** | **vr** | **za** | **zo** | **ma** | **di** | **wo** | **do** | **vr** | **za** | **zo** |
| **A** | O10 | O10 | M8 |  | O10 |  |  |  | O10 | O10 | M8 |  | G10 | G10 | M8 |  | O10 | O10 | M8 |  |  | O10 | M8 |  | O10 | O10 |  |  |
| **B** |  | O10 | O10 | M8 |  | G10 | G10 | M8 |  | O10 | O10 | M8 |  |  | O10 | M8 |  | O10 | O10 |  |  | O10 | O10 | M8 |  | O10 |  |  |
| **C** | M8 |  | O10 | O10 | M8 |  |  | O10 | M8 |  | O10 | O10 |  |  | O10 | O10 | M8 |  | O10 |  |  |  | O10 | O10 | M8 |  | G10 | G10 |
| **D** | O10 | M8 |  | O10 | O10 |  |  | O10 | O10 | M8 |  | O10 |  |  |  | O10 | O10 | M8 |  | G10 | G10 | M8 |  | O10 | O10 | M8 |  |  |

**Roostermodel 2b (toeslag 23,0%)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **1** | | | | | | | **2** | | | | | | | **3** | | | | | | | **4** | | | | | | |
|  | **ma** | **di** | **wo** | **do** | **vr** | **za** | **zo** | **ma** | **di** | **wo** | **do** | **vr** | **za** | **zo** | **ma** | **di** | **wo** | **do** | **vr** | **za** | **zo** | **ma** | **di** | **wo** | **do** | **vr** | **za** | **zo** |
| **A** | O10 | O10 | M8 |  | O10 | O10 |  |  | O10 | O10 | M8 |  |  |  | M8 |  | O10 | O10 | M8 |  | G10 | O10 | M8 |  | O10 | O10 |  |  |
| **B** |  | O10 | O10 | M8 |  |  |  | M8 |  | O10 | O10 | M8 |  | G10 | O10 | M8 |  | O10 | O10 |  |  | O10 | O10 | M8 |  | O10 | G10 |  |
| **C** | M8 |  | O10 | O10 | M8 |  | G10 | O10 | M8 |  | O10 | O10 |  |  | O10 | O10 | M8 |  | O10 | G10 |  |  | O10 | O10 | M8 |  |  |  |
| **D** | O10 | M8 |  | O10 | O10 |  |  | O10 | O10 | M8 |  | O10 | G10 |  |  | O10 | O10 | M8 |  |  |  | M8 |  | O10 | O10 | M8 |  | G10 |

**Roostermodel 3 (toeslag 19,9%)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **1** | | | | | | | **2** | | | | | | | **3** | | | | | | | **4** | | | | | | |
|  | **ma** | **di** | **wo** | **do** | **vr** | **za** | **zo** | **ma** | **di** | **wo** | **do** | **vr** | **za** | **zo** | **ma** | **di** | **wo** | **do** | **vr** | **za** | **zo** | **ma** | **di** | **wo** | **do** | **vr** | **za** | **zo** |
| **A** | O8 | O8 | O8 | O8 | O8 |  |  | M8 | M8 | M8 | M8 |  | O8 | O8 |  | O8 | O8 | O8 | O8 |  |  | O8 | M8 | M8 | M8 | M8 |  |  |
| **B** | M8 | M8 | M8 | M8 |  | O8 | O8 |  | O8 | O8 | O8 | O8 |  |  | O8 | M8 | M8 | M8 | M8 |  |  | O8 | O8 | O8 | O8 | O8 |  |  |
| **C** |  | O8 | O8 | O8 | O8 |  |  | O8 | M8 | M8 | M8 | M8 |  |  | O8 | O8 | O8 | O8 | O8 |  |  | M8 | M8 | M8 | M8 |  | O8 | O8 |
| **D** | O8 | M8 | M8 | M8 | M8 |  |  | O8 | O8 | O8 | O8 | O8 |  |  | M8 | M8 | M8 | M8 |  | O8 | O8 |  | O8 | O8 | O8 | O8 |  |  |

**Roostermodel 4a (toeslag 21,8%)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **1** | | | | | | | **2** | | | | | | | **3** | | | | | | | **4** | | | | | | |
|  | **ma** | **di** | **wo** | **do** | **vr** | **za** | **zo** | **ma** | **di** | **wo** | **do** | **vr** | **za** | **zo** | **ma** | **di** | **wo** | **do** | **vr** | **za** | **zo** | **ma** | **di** | **wo** | **do** | **vr** | **za** | **zo** |
| **A** | O8,5 | 08,5 | 08,5 | 08,5 | O8,5 |  |  | M8,5 | M8,5 | M8,5 | M8,5 | M8,5 |  |  | O8,5 | O8,5 | O8,5 |  |  | O8 | O8 | M8 | M8,5 | M8,5 | M8,5 |  |  |  |
| **B** | M8,5 | M8,5 | M8,5 | M8,5 | M8,5 |  |  | O8,5 | O8,5 | O8,5 |  |  | O8 | O8 | M8 | M8,5 | M8,5 | M8,5 |  |  |  | O8,5 | O8,5 | O8,5 | O8,5 | O8,5 |  |  |
| **C** | O8,5 | O8,5 | O8,5 |  |  | O8 | O8 | M8 | M8,5 | M8,5 | M8,5 |  |  |  | O8,5 | O8,5 | O8,5 | O8,5 | O8,5 |  |  | M8,5 | M8,5 | M8,5 | M8,5 | M8,5 |  |  |
| **D** | M8 | M8,5 | M8,5 | M8,5 |  |  |  | O8,5 | O8,5 | O8,5 | O8,5 | O8,5 |  |  | M8,5 | M8,5 | M8,5 | M8,5 | M8,5 |  |  | O8,5 | O8,5 | O8,5 |  |  | O8 | O8 |

**Roostermodel 4b (toeslag 21,8%)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **1** | | | | | | | **2** | | | | | | | **3** | | | | | | | **4** | | | | | | |
|  | **ma** | **di** | **wo** | **do** | **vr** | **za** | **zo** | **ma** | **di** | **wo** | **do** | **vr** | **za** | **zo** | **ma** | **di** | **wo** | **do** | **vr** | **za** | **zo** | **ma** | **di** | **wo** | **do** | **vr** | **za** | **zo** |
| **A** | O8,5 | O8,5 | O8,5 | O8,5 | O8,5 |  |  | M8,5 | M8,5 | M8,5 | M8,5 | M8,5 |  |  | O8,5 | O8,5 | O8,5 |  |  | G8 | G8 | M8 | M8,5 | M8,5 | M8,5 |  |  |  |
| **B** | M8,5 | M8,5 | M8,5 | M8,5 | M8,5 |  |  | O8,5 | O8,5 | O8,5 |  |  | G8 | G8 | M8 | M8,5 | M8,5 | M8,5 |  |  |  | O8,5 | O8,5 | O8,5 | O8,5 | O8,5 |  |  |
| **C** | O8,5 | O8,5 | O8,5 |  |  | G8 | G8 | M8 | M8,5 | M8,5 | M8,5 |  |  |  | O8,5 | O8,5 | O8,5 | O8,5 | O8,5 |  |  | M8,5 | M8,5 | M8,5 | M8,5 | M8,5 |  |  |
| **D** | M8 | M8,5 | M8,5 | M8,5 |  |  |  | O8,5 | O8,5 | O8,5 | O8,5 | O8,5 |  |  | M8,5 | M8,5 | M8,5 | M8,5 | M8,5 |  |  | O8,5 | O8,5 | O8,5 |  |  | G8 | G8 |

**Legenda**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Afk.** | **Omschrijving** | **Begin** | **Einde** | **Arbeidsduur** |
| O8 | Ochtenddienst | 07:00 uur | 15:00 uur | 8,00 uur |
| O8,5 | Ochtenddienst | 07:00 uur | 15:30 uur | 8,50 uur |
| O10 | Ochtenddienst | 07:00 uur | 17:00 uur | 10,00 uur |
| M8 | Middagdienst | 15:00 uur | 23:00 uur | 8,00 uur |
| M8,5 | Middagdienst | 15:00 uur | 23:30 uur | 8,50 uur |
| G8 | Glijdende werktijd | In overleg te bepalen | | 8,00 uur |
| G10 | Glijdende werktijd | In overleg te bepalen | | 10,00 uur |

**Bijlage 3**

**Protocolafspraken**

* + 1. **Loonsverhoging**

De vrijwillige koppeling van de loonsverhoging bij North Refinery aan de cao voor het Brandstoffenbedrijf wordt met ingang van 1 januari 2012 beëindigd. Dit om duidelijkheid te kunnen geven aan het personeel, nu cao-partijen in de brandstoffenbranche nog steeds niet tot overeenstemming zijn gekomen over een nieuwe cao.

In plaats daarvan worden de salarissen en salarisschalen met terugwerkende kracht tot

1 januari 2012 met 1,6% verhoogd. Per 1 januari 2013 worden de salarissen en de salarisschalen met nog eens 1,8% verhoogd, waarmee de totale loonstijging 3,42% bedraagt.

* + 1. **Terugkomuren**

De terugkomuren als bedoeld in artikel 6 lid 1d cao die in 2012 niet zijn ingeroosterd, zullen niet alsnog in 2013 worden ingeroosterd, maar komen te vervallen. Dit is ook voor 2013 van toepassing.

* + 1. **Studiekostenregeling/vergoeding**

De directie zal in gedurende de looptijd van de cao artikel 18 heroverwegen en met een voorstel komen.