

**Collectieve Arbeidsovereenkomst**

Voor de werknemers in dienst van

**Tronox Pigments (Holland) B.V.**

te

**Rotterdam**

Looptijd 1 april 2015 tot en met 31 maart 2017

Copyright

© 2015 CAO-partijen en AWVN

Niets uit deze uitgave mag verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt worden door middel van druk, fotokopie, mi­crofilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terug­zoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO alsmede van AWVN te Den Haag.

**Inhoud**

Artikel 1: Definities 5

Artikel 2: Verplichtingen werkgever 6

Artikel 3 Verplichtingen vakvereniging 9

Artikel 4: Verplichtingen werknemer 10

Artikel 5: Aanneming en ontslag 10

Artikel 6: Dienstrooster en arbeidsduur 11

Artikel 7: Functiegroepen en salarisschalen 12

Artikel 8: Toepassing van de salarisschalen 13

Artikel 9: Bijzondere beloningen 16

Artikel 10: Zon- en feestdagen 19

Artikel 11: Geoorloofd verzuim 19

Artikel 12: Vakantie 21

Artikel 13: Vakantietoeslag 23

Artikel 14: Uitkering bij arbeidsongeschiktheid: 23

Artikel 15 Afwijkende afspraken 24

Artikel 16: Vervallen 24

Artikel 17: Seniorenregeling 24

Artikel 18 Levensloopregeling 26

Artikel 19: Persoonlijk budget26

Artikel 20: Ingeleende werknemers 26

Artikel 21: Tussentijdse wijzigingen 27

Artikel 22: Contractduur en opzegging 27

Bijlage I: Functielijst (ORBA) 28

Bijlage II: Salarisschalen 29

Bijlage III: Leerplichtige werknemers 30

Bijlage IV: Vorming en opleiding jeugdige werknemers 30

Bijlage V: Vakbondswerk op het niveau van de onderneming 31

Bijlage VI: Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen en Wet Verbetering Poortwachter 33

Bijlage VII: Overeengekomen afbouwregeling bij overgang van ploegendienst naar dagdienst in hoofdlijnen ..34

Bijlage VIII: Protocolafspraken 35

|  |  |
| --- | --- |
|  | Tronox Pigments (Holland) B.V. gevestigd te Rotterdam (partij I) |

als partij ter ene zijde respectievelijk werkgeverszijde,  
  
en

 Federatie Nederlandse Vakbeweging te Amsterdam (partij II)

als partij ter andere zijde respectievelijk werknemerszijde,

verklaren hierbij met elkaar het navolgende voor de werknemers, die vallen onder de werkingssfeer van deze collectieve arbeidsovereenkomst, te zijn overeengekomen.

De werkingssfeer van deze collectieve arbeidsovereenkomst omvat alle werknemers van wie de functie is ingedeeld in salarisschaal 1 tot en met 7 en wiens functie is opgenomen in de functielijst in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

**Artikel 1: Definities**

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1.1 Werkgever Tronox Pigments (Holland) B.V.

1.2 Vakvereniging Federatie Nederlandse Vakbeweging

1.3 Werknemer De persoon (m/v) in dienst van de werkgever, van wie de functie is in­gedeeld in salarisschaal 1 tot en met 7 en opgenomen in de functielijst in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Als werknemer in de zin van dze collectieve arbiedsovereenkomst wordt niet beschouwd de stagiair en de persoon waarmee een leer/arbeidsovereenkomst is gesloten.

1.4 Maand Kalendermaand.

1.5 Week Een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin

van de eerste dienst op zondagochtend.

1.6 Dienstrooster Een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers   
 normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en   
 eventueel onderbreken.

1.7 Normale arbeidsduur Het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers   
 normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten.

1.8 Roosterwerk-periode De periode die start bij de aanvang van de eerste van meerdere aan

eengesloten diensten en eindigt bij het einde van de laatste dienst van

de aaneengesloten diensten. (Uitsluitend relevant voor 5-ploegen

dienstwerknemers.)

1.9 Roostervrije-periode De periode die start bij het einde van de laatste dienst van de aaneen-

gesloten diensten en eindigt bij de aanvang van de eerste van meerdere aaneengesloten diensten. (Uitsluitend relevant voor 5- ploegendienstwerknemers.)

1.10 Schaalsalaris Het salaris dat individueel schriftelijk bevestigd is en dat past binnen de

salarisschalen van bijlage II.

1.11 Maandinkomen Het schaalsalaris vermeerderd met een eventuele ploegendiensttoeslag

als bedoeld in artikel 9.2.1.

1.12 Salarisschaal De financiële ruimte waarbinnen het salaris voor een bepaalde functie

zich bevindt. De schaal kent twee delen te weten een jeugdschaal en

een prestatieschaal.

1.13 Jeugdschaal Het deel van de salarisschaal van toepassing op werknemers tot 22 jaar.

1.14 Prestatieschaal Het deel van de salarisschaal van toepassing op werknemers vanaf 22 jaar.

Deze schaal heeft een minimum van 80% en een maximum van 110%.

1.15 Arbeidstijdenwet Wettelijke regeling met betrekking tot toegestane arbeids- en rusttijden.

1.16 Arbeidsovereenkomst Overeenkomst tussen de werkgever en een individuele werknemer conform [Burgerlijk Wetboek, titel 7.10; Arbeidsovereenkomst (BW)](http://www.google.nl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CB4QFjAAahUKEwiQ1OCO7ZnIAhVDVRoKHTNvCAs&url=http%3A%2F%2Fwww.arbeidsrechter.nl%2Fbw&usg=AFQjCNET0qSoorZFGZ6qgCtxuy6SRoXacQ), waarmee de werknemer zich verbindt in dienst van de werkgever tegen loon gedurende hetzij voor bepaalde tijd, hetzij voor onbepaalde tijd, hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel aan werkzaamheden (karwei als bedoeld in artikel 5.2) arbeid te verrichten.

1.17 AIP Annual Incentive Plan (Bonussysteem) .

1.18 Vakantiejaar Loopt van 1 januari tot en met 31 december.

1.19 Ondernemingsraad Als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

1.20 Personeelshandboek Het geheel van andere in de onderneming geldende collectieve regelingen ten aanzien van o.m. de arbeidsvoorwaarden, Sociaal Beleid en of arbo-beleid.

1.21. Partner de echtgenoot/echtgenote of geregistreerde partner van de werknemer of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de eerste volzin is sprake, indien twee ongehuwde of niet-geregistreerde personen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en via een notariële akte blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

*Daar waar in deze CAO wordt gesproken over ‘hij’ of “zijn” wordt tevens bedoeld "zij “of “haar”.*

**Artikel 2: Verplichtingen werkgever**

**Algemeen**

2.1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.

2.2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in artikel 21.

2.3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, welke in strijd zijn met het in deze overeenkomst of het in het personeelshandboek bepaalde, dan wel bedrijfsarbeid te doen verrichten op voorwaarden, welke per jaar en in totaliteit bezien een andere waarde hebben dan de in deze overeenkomst vastgestelde voorwaarden.

2.4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst en het Personeelshandboek.

2.5. De werkgever verstrekt gedurende de looptijd van de cao een bijdrage overeenkomstig de tussen enerzijds AWVN en, anderzijds Federatie Nederlandse Vakbeweging, CNV Vakmensen en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakbonden *(“AWVN-regeling”)*.

**Informeren werknemers, Ondernemingsraad en / of Vakvereniging**

2.6. De werkgever zal, behoudens indien zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten, zodra besloten is een opdracht te geven aan een extern organisatiebureau, de Vakvereniging en de ondernemingsraad inlichten, onder mededeling van de voorgenomen opdracht aan dat bureau, en de Vakvereniging en de ondernemingsraad in de gelegenheid stellen hun visie hierover kenbaar te maken.

2.7.1. Indien de werkgever overweegt:

* een fusie aan te gaan,
* een bedrijf of een bedrijfsonderdeel te sluiten,
* de bezetting van de werknemers ingrijpend te herzien, en/of
* een reorganisatie van de onderneming door te voeren met sociale consequenties voor de werk

nemers, zal hij bij het nemen van zijn beslissing mede de sociale positie van de betrokken werknemers betrekken.

2.7.2. In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit de SER-fusiegedragsregels, voor zo ver van toepassing, respectievelijk van de Wet op de Ondernemingsraden, zal de werkgever, tenzij zwaarwichtige belangen van de onderneming zich daartegen verzetten, de ondernemingsraad en de Vakvereniging inlichten over de overwogen maatregel.

2.7.3. De werkgever zal de maatregelen waartoe besloten is en de eventueel daaruit voor de betrokken

werknemers voortvloeiende sociale gevolgen met de Vakvereniging en de ondernemingsraad bespreken.

In het kader van dit overleg zal een sociaal plan opgesteld worden, waarin aangegeven wordt met welke belangen van de betrokken werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke maatregelen getroffen dienen te worden.

2.8. De werkgever zal iedere werknemer de gelegenheid geven deze collectieve arbeidsovereenkomst in te zien en/of deze te printen vanuit het computernetwerk van de werkgever.

2.9. De werkgever zal de Vakvereniging éénmaal per jaar inlichten over voorgenomen belangrijke inves  
teringen, de economische situatie in de onderneming en het ondernemingsbeleid met betrekking tot arbo en milieu.

In het bijzonder zal de Vakvereniging tijdig voordat de aanvraag bij de overheid is ingediend, worden ingelicht over investeringsplannen, waarvan de realisering directe consequenties heeft voor de werkgelegenheid in de onderneming.

Tevens zal de werkgever éénmaal per jaar, buiten de CAO-onderhandelingen, aan de Vakvereniging schriftelijk informatie verschaffen over:

* het personeelsverloop en de vervanging daarvan,
* de verhouding tussen eigen en vreemd personeel,
* het aantal werknemers onderverdeeld in:
* salarisgroep en soort ploegendienst,
* overwerk,
* deeltijd arbeid,
* bijzondere groepen,
* vrijwillig vervroegd uitgetredenen.

2.10. De werkgever zal jaarlijks een sociaal jaarverslag opstellen, dat ten minste één maand vóór de bespreking in de ondernemingsraad, aan de leden van de ondernemingsraad en aan iedere werknemer ter beschikking zal worden gesteld. In dit verslag zullen alle onderdelen van het sociaal beleid worden behandeld. Tegelijkertijd zal dit verslag aan de Vakvereniging worden toegezonden.

**Werkgelegenheid**

2.11. De werkgever zal in zijn onderneming aan werknemers van derden geen werkzaamheden opdragen, welke onder normale werkomstandigheden door eigen werknemers kunnen worden uitgevoerd. Alleen werkzaamheden, die niet onder normale werkomstandigheden door eigen werknemers kunnen worden uitgevoerd, kunnen door werknemers van een werkgever waarmee een aannemingsovereenkomst is aangegaan, worden uitgevoerd.

Onder niet normale werkomstandigheden wordt verstaan:

* nieuwbouw;
* shutdown;
* specialistische functies waarvoor geen vol emplooi is.

2.12. De werkgever zal met inachtneming van het bepaalde in de Wet Aanpassing Arbeidsduur (W.A.A.) en binnen de daartoe bestaande bedrijfsorganisatorische mogelijkheden, deeltijdarbeid positief benaderen. Wanneer het verzoek van een werknemer in deeltijd te mogen werken om redenen van zwaarwegend bedrijfsbelang niet kan worden gehonoreerd, zal de werkgever de werknemer schriftelijk en gemotiveerd van dat besluit in kennis stellen. In dat besluit zal de werkgever aangeven welke bedrijfsmatige aspecten tot afwijzingvan het verzoek hebben geleid. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer, dan zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar evenredigheid van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is bepaald..

2.13. De werkgever zal bij het vervullen van vacatures voorrang geven aan in dienst zijnde werknemers.

2.14. De werkgever zal bij de verdeling van de werkgelegenheid op evenwichtige wijze, zoveel als in haar vermogen ligt, aandacht schenken aan en rekening houden met de belangen van zwakkeren op de arbeidsmarkt.

Zie hiervoor ook bijlage VI.

2.15. De werkgever zal tijdens de looptijd van de collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot collectief ontslag (onder collectief ontslag wordt verstaan het ontslag van twee of meer werknemers als gevolg van bedrijfseconomische redenen), tenzij bijzondere omstandigheden de werkgever hiertoe noodzaken. In dat geval zal tijdig diepgaand overleg tussen de contracterende partijen plaatsvinden. In dit overleg zal tevens worden betrokken het regelen van de uit genoemde omstandigheden voortvloeiende sociale consequenties voor de desbetreffende werknemers.

1. **Blijvende inzetbaarheid**

Vanwege de voortdurende veranderingen binnen de onderneming, hechten partijen groot belang aan de inzetbaarheid van werknemers. Werken aan blijvende inzetbaarheid als gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer, ongeacht functie of leeftijd van de werknemer, staat daarin centraal. Bijzondere aandacht zal daarbij worden gegeven aan de ontwikkeling van de competenties van de werknemer. Onder competenties wordt hierbij verstaan het geheel van kennis, vaardigheden en gedrag.

1. **Bescherming van werknemers**

De werkgever draagt zorg voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en zal daarbij de belangen van de werknemer behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever geeft daartoe de nodige aanwijzingen en voorschriften, stelt zo nodig veiligheidsmiddelen ter beschikking en zorgt voor medische begeleiding.

De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid tot periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek.

De werkgever zal aandacht blijven besteden aan maatregelen die gericht zijn op verbetering van het werk en de veiligheid en gezondheid van de werknemer.

**Arbo en Milieu**

4.1.1. De werkgever zal op basis van haar beleid terzake van arbo en milieu aandacht blijven besteden aan de kwaliteit van de arbeidsplaats en een doelmatig milieubeheer en indien nodig maatregelen nemen ter verbetering.

4.1.2. De werkgever zal met inachtneming van de ARBO-wet het ARBO-beleid evalueren en zo nodig aanscherpen en plannen dienaangaande inbrengen in het overleg met de ondernemingsraad respectievelijk VGWM-commissie. E.e.a. zal ook aan de orde worden gesteld in het periodieke overleg met de Vakvereniging als bedoeld in artikel 2.9.

4.1.3. Verslaglegging dienaangaande zal in het sociaal jaarverslag voor alle werknemers ter beschikking komen en met de Ondernemingsraad en de Vakvereniging in het kader van artikel 2.10. worden besproken.

**Artikel 3: Verplichtingen Vakvereniging**

3.1. De Vakvereniging verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.

3.2. De Vakvereniging verbindt zich met al zijn ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door zijn leden te bevorderen, generlei actie te voeren of bevorderen, welke beoogt wijzigingen te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan beschreven in artikel 21 en daarbij zijn krachtige medewerking aan de werkgever te verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

3.3. De Vakvereniging verplicht zich te bevorderen, dat zijn leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze collectieve arbeidsovereenkomst..

**Artikel 4: Verplichtingen werknemer**

**Algemeen**

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

4.2. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is verklaard. De werknemer zal alle in de onderneming geldende regels naleven.

4.3. De werknemer zal alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze in redelijkheid van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen.

4.4. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbo-wet zal de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften naleven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen gebruiken en volgens de geldende controlevoorschriften meewerken aan medische begeleiding.

4.5. De werknemer is gehouden ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, c.q. geconsigneerd te zijn, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht heeft genomen. De verplichting tot consignatie geldt niet voor werknemers van 55 jaar en ouder; de verplichting tot het verrichten van overwerk geldt niet voor werknemers van 55 jaar en ouder.

4.6. Deelname aan de bedrijfsbrandweer is tot 55 jaar verplicht voor ploegendienstwerknemers die na 1 mei 1991 in vaste dienst zijn gekomen.

**Nevenfuncties en geheimhouding**

4.7. Indien een werknemer, hetzij in loondienst bij anderen, hetzij als zelfstandige nevenwerkzaamheden verricht, dan is de werknemer verplicht dit te melden aan de werkgever. Indien deze werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever het verrichten van o.m. een goede arbeidsprestatie, de veiligheid of de naleving van arbeids- en rusttijden belemmeren, heeft de werkgever het recht de werknemer het verrichten van dergelijke werkzaamheden op straffe van ontslag te verbieden.

De werknemer, die arbeidsongeschikt wordt tengevolge van een ongeval in verband met de hier bedoelde werkzaamheden, verliest elke aanspraak op buitenwettelijke uitkering c.q. aanvulling als bedoeld in artikel 14.

4.8. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem tengevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten.

De verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.

**Artikel 5: Aanneming en ontslag**

*Indiensttreding.*

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

a. hetzij voor onbepaalde tijd;  
b. hetzij voor bepaalde tijd; of

c. voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden (karwei).  
In de individuele areidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van

toepassing is. Ontbreekt deze vermelding, dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht

te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

*Beëindiging van de arbeidsovereenkomst.*

* 1. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en/of tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in *lid 5.1*, kan de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang worden opgezegd.
  2. In alle andere gevallen dan bedoeld onder lid 5.3, eindigt de arbeidsovereenkomst:  
     *a. voor onbepaalde tijd,*door schriftelijke opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:672 BW. Werkgever en werknemer nemen de in artikel 7: 672 BW bepaalde opzegtermijnen in acht, met dien verstande dat de opzegtermijn ten minste één maand zal bedragen en dat de opzegging alleen kan geschieden tegen het einde van een kalendermaand;  
        
     *b voor een bepaalde tijd van rechtswege:*I) op de kalenderdatum; of  
     II) op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden,

genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst (Karwei).  
De werkgever deelt de werknemer uiterlijk één maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt, schriftelijk mee of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt voortgezet en bij voortzetting onder welke voorwaarden deze voortzetting zal plaatsvinden. Deze aanzegtermijn geldt niet bij een arbeidsovereenkomst met een duur van minder dan zes maanden of bij een arbeidsovereenkomst die niet op een vaste kalenderdatum eindigt.

* 1. Voor de toepassing van de ketenbepaling worden uitzendperioden als één contract voor bepaalde tijd aangemerkt.
  2. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de werknemer eindigt in alle gevallen van rechtswege op de laatste dag van de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

**Artikel 6: Dienstrooster en arbeidsduur**

De werkgever draagt zorg voor de naleving van de bepalingen in de Arbeidstijdenwet.

6.0.1 De arbeidsduur van een werknemer met een voltijd dienstverband bedraagt 40 uur per week

6.0.2 De onder 6.0.1 bedoelde arbeidsduur wordt op basis van het dienstrooster, waarin de werknemer werkt, verkort

6.1.1 Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:

6.1.2 Een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat met een normale arbeidsduur van37,7 uur per week op jaarbasis.

6.1.3 Een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 1 week omvat met een normale arbeidsduur van 37,7 uur per week op jaarbasis.

6.1.4 Een volcontinurooster volgens een 5-ploegensysteem met een normale arbeidsduur van 33,6 uur per week op jaarbasis.

I Ieder jaar zal door de ondernemingsraad, in overleg met de directie, voor de zomerperiode een

vakantieschema worden opgesteld, waarbij een door de directie vast te stellen minimaal verantwoorde ploegbezetting moet worden gegarandeerd.

Het vakantieschema zal worden gebaseerd op een ononderbroken 5-ploegensysteem, waarbij voor de vaststelling artikel 12.2.4., als volgt dient te worden gelezen: in plaats van "23 aaneengesloten kalenderdagen"; "21 aaneengesloten kalenderdagen".

In het geval een fabrieksstop in de zomervakantietijd plaatsvindt, kan de 5-ploegendienst­werknemer worden verplicht zijn aaneengesloten vakantie op te nemen in hetzelfde tijdsbestek als die waarin de periode van de fabrieksstop voor de betreffende arbeidsplaats valt.

6.2 Voor werknemers in een dagdienstrooster en in een 2-ploegendienstrooster is arbeidsduurverkorting van toepassing. Bij een voltijds dienstverband geeft dit aanspraak op 15 ADV-dagen op jaarbasis.

In geval van ziekte gedurende een periode van 24 aaneengesloten kalenderdagen vervalt er 1 ADV-dag.

De vorm waarin deze arbeidsduurverkorting zal worden gegoten, behoeft de instemming van de ondernemingsraad. Voor zover deze instemming na redelijk overleg niet wordt verkregen, zal overleg met de Vakvereniging plaatsvinden. De bedrijfstijd zal over het algemeen geba­seerd worden op ten minste 8 uur dienst en 40 uur per week.

6.3.1 In dagdienst wordt gewerkt op maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 uur en 18.00 uur.

6.3.2 In 2-ploegendienst wordt op maandag tot en met vrijdag gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings een week in ochtenddienst en een week in middagdienst zijn ingedeeld.

Ochtenddienst: van 7.00 uur tot 15.00 uur

Middagdienst: van 15.00 uur tot 23.00 uur.

6.3.3 In 5-ploegendienst wordt op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtenddienst, middagdienst en nachtdienst zijn ingedeeld, afgewisseld door roostervrije dagen.

* ochtenddienst: van 7.00 uur tot 15.00 uur;
* middagdienst van 15.00 uur tot 23.00 uur;
* Nachtdienst: van 23.00 uur tot 7.00 uur.

6.4 Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster, waarbinnen hij zijn werkzaamheden verricht.

Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week waarin de overplaatsing plaatsvond.

6.5.1 Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers, onverminderd de be­voegdheid van de Vakvereniging daarover met de werkgever overleg te plegen.

6.5.2 Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever de vakvereniging daarvan tijdig in kennis stellen.

6.5.3 Indien de bedrijfsomstandigheden daartoe aanleiding geven, zoals o.m. bij een stop, dan kan de werkgever tussentijds de individuele werktijden aanpassen dan wel voor bepaalde groepen werknemers voor bepaalde tijd afwijkende dienstroosters vaststellen.

**Artikel 7: Functiegroepen en salarisschalen**

7.1.1 De functies van de werknemers worden ingedeeld in functiegroepen; de indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst. Deze indeling zal zo nodig worden herzien, waarbij gebruik wordt gemaakt van ORBA.

7.1.2 Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, die een schaal omvat, gebaseerd op leeftijd, en een schaal, gebaseerd op prestaties. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst. Voor leerplichtige werknemers geldt het bepaalde in bijlage III.

7.2.1 Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken, die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst.

7.2.2 Werknemers, die beloond worden volgens de prestatie-schaal en die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd totdat zij wel over de vereiste kundigheden en ervaring beschikken, doch niet langer dan gedurende 12 maanden, in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.

7.2.3 Werknemers, die voor langere tijd een functie waarnemen welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt.

7.3.1 Werknemers, die permanent worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.

7.3.2 Werknemers worden in onderstaande situaties in een lager ingedeelde functie geplaatst, waarbij zij in de overeenkomende lagere salarisschaal worden ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied:

Wegens ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken van de werknemer. Indien werknemer na 104 weken arbeidsongeschiktheid in dienst blijft, wordt het salaris aangepast conform de daadwerkelijke loonwaarde.

Op eigen initiatief van werknemer.

7.3.3 Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven gedurende de lopende maand en de 2 daarop volgende maanden in hun salarisschaal ingedeeld. Daarna worden zij in de met de lager ingedeelde functie overeengekomen salarisschaal ingedeeld.

7.3.4 Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep, waarin zijn functie is ingedeeld, plus zijn salarisschaal.

**Artikel 8: Toepassing van de salarisschalen**

**8.1 Moment van collectieve aanpassing van het schaalsalaris: CAO-verhoging**

8.1.1 De schaalsalarissen van de werknemers, die nog niet het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt, worden éénmaal per jaar en wel met ingang van 1 april, of zoals overeenge­komen tijdens de CAO-onderhandelingen, opnieuw vastgesteld mits de indiensttreding van de werknemer heeft plaatsgevonden vóór 1 april. Voor werknemers, die de minimum leeftijd van de salarisschaal nog niet hebben overschreden, geschiedt de salarisvaststelling bovendien per 1 oktober.

8.1.2 Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 7.3.1., 7.3.2. of 7.3.3. , evenals ten aanzien van werknemers, die op grond van het in artikel 7.2.2 bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.

8.1.3 Indien in enig jaar de prijscompensatie hoger is dan de CAO-verhoging dan zal alsnog de CAO-verhoging worden toegekend.

**8.2 Bepaling van de van toepassing zijnde schaal**

8.2.1 Werknemers, die jonger zijn dan 22 jaar, ontvangen het schaalsalaris uit de jeugdschaal dat met hun leeftijd op 1 april overeenkomt.

8.2.2 Werknemers, die ouder zijn dan 22 jaar, ontvangen een schaalsalaris dat ligt tussen het mini‑um en het maximum van de voor hen van toepassing zijnde prestatieschaal (zie bijlage II).

**8.3 Moment van individuele aanpassing van het schaalsalaris: individuele meritverhoging**

De individuele schaalsalarisaanpassingen zijn gekoppeld aan de uitkomst van de jaarlijkse beoordeling en aan de positie van het salaris binnen de schaal en vinden plaats tegelijk met de CAO-verhogingen, tenzij anders is overeengekomen tijdens de CAO-onderhandelingen, mits de indiensttreding van de werknemer heeft plaatsgevonden vòòr 1 oktober van het jaar daaraan voorafgaand.

8.3.1 Hierbij zijn voor de beoordeling de volgende uitkomsten mogelijk: Below Expectation (BX), Meets Expectation (MX), Above Expectation (AX) en Excellent (EX).

8.3.2 Voor de positie in de schaal zijn er vier mogelijkheden:   
 ≥80% tot ≤ 100%;  
 >100% tot ≤ 105%;  
 >105% tot ≤ 110%:  
 >110% .

In onderstaande tabel zijn de salarisverhogingen van alle mogelijke situaties weergegeven.



De werknemer die ten gevolge van zijn arbeidsongeschiktheid in een kalenderjaar onbeoordeelbaar is en indien en voor zover hij het maximum van de voor hem geldende prestatieschaal nog niet heeft bereikt, ontvangt een merit indien het beschikbare meritbudget toereikend is. De werknemer die om andere redenen dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid in een kalenderjaar onbeoordeelbaar is, kan geen rechten ontlenen aan art. 8 lid 3. Een en ander dusdanig dat de onbeoordeelbare werknemer dan geen recht heeft op aanpassing van zijn salaris. Werknemers zijn in beginsel beoordeelbaar (en ontvangen een beoordelingsscore), indien zij gedurende het beoordelingsjaar in meer dan drie maanden functioneren in de functie zoals is besproken met de werknemer.

8.4 Vanaf de tweede opeenvolgende eindejaarsbeoordeling BX zal de werknemer geen CAO verhoging conform artikel 8.1 alsook geen merit verhoging conform artikel 8.3 ontvangen.

8.5 De merit verhoging wordt jaarlijks vastgesteld door het hoofdkantoor van het bedrijf.

**8.6 Plaatsing in een hogere schaal**

8.6.1 Bij promotie naar een hogere schaal wordt een salarisverhoging van 4% toegekend. Indien het schaalsalaris daarmee onder de 80% van de nieuwe schaal komt zal het schaalsalaris worden verhoogd tot 80% van die schaal.8.6.2 Indien de promotie samenvalt met de salarisaanpassing per 1 april dan wordt over het oude  
salaris de 4% van de promotieverhoging opgeteld bij het percentage op basis van de beoordeling.

**8.7 Plaatsing in een lagere schaal**

8.7.1 Bij plaatsing in een lagere schaal om redenen als bedoeld in artikel 7.3.2., wordt het voor hem geldende schaalsalaris met ingang van de indeling in de lagere schaal verlaagd met 4%.

8.7.2 Bij plaatsing in een lagere schaal als gevolg van redenen zoals bedoeld in artikel 7.3.3., wordt het oorspronkelijke salarisbedrag gehandhaafd. Dit oorspronkelijke schaalsalaris wordt opnieuw als percentage van de lagere schaal berekend. Bij toekomstige schaalsalarisaanpassingen wordt vervolgens uitgegaan van het percentage in de nieuwe, lagere schaal.

8.8 Plaatsing in 5-ploegendienst of dagdienst

8.8.1 De 5-ploegendienstwerknemer die tijdelijk in dagdienst een functie zal vervullen, krijgt:

Een schriftelijke bevestiging met daarin de functie, periode (maximaal 2 jaar), compensatie en tevens de uiterlijke datum van terugkeer in de oude of dan beoogde functie;

De ploegendiensttoeslag zal worden gehandhaafd;

De werkuren van de dagdienst zullen worden aangehouden, gebaseerd op een 40- urige

Extra compensatiedagen kunnen worden bijgekocht tot maximaal 15 dagen per jaar.

8.8.2 Voor de 5-ploegendienstwerknemers die definitief in dagdienst gaan werken of ploegendienst­werknemers die in een ploeg gaan werken met een lagere toeslag, wordt een afbouwregeling van de ploegentoeslag van kracht (zie bijlage VII). De toeslag zal niet langer in het basissalaris worden ingebouwd.

Het ADV-recht herleeft omgekeerd evenredig aan het afbouwpercentage. In de periode dat de ploegentoeslag 100% wordt doorbetaald is er geen ADV-recht. In de periode dat 66% wordt doorbetaald is het ADV-recht gebaseerd op 5 ADV-dagen. In de periode dat 33% wordt doorbetaald is dit gebaseerd op 10 ADV-dagen. Op het moment dat de afbouwregeling stopt is het gebaseerd op 15 ADV-dagen.

De werknemer krijgt een schriftelijke bevestiging van de nieuwe functie, het nieuwe salaris en de nieuwe salarisschaal.

8.8.3 Werknemers van 55 jaar en ouder die minstens 10 jaar onafgebroken in ploegendienst van Tronox werkzaam zijn geweest en die anders dan door eigen toedoen definitief worden overgeplaatst naar dagdienst of een ploegendienst met een rooster dat met een lagere toeslag wordt beloond, ontvangen het laatst betaalde percentage ploegentoeslag, verminderd met de eventuele lagere toeslag, als bevroren ploegentoeslag. Per datum van ingang van de dagdienstrooster ontstaat direct aanspraak op 15 ADV-dagen. Hiervoor zal het schaalsalaris met 4,7% worden verlaagd.

De werknemer krijgt een schriftelijke bevestiging van de nieuwe functie, het nieuwe salaris en de nieuwe salarisschaal.

In het geval dat een werknemer ten gevolge van een medisch arbeidsdeskundige beoordeling naar dagdienst of naar een ploegendienst met een rooster dat met een lagere toeslag wordt beloond, wordt overgeplaatst, dan wordt de hoogte van de hiervoor bedoelde bevroren ploegentoeslag als volgt bepaald: het verschil tussen het oorspronkelijke inkomen minus de som van de nieuw bepaalde loonwaarde, de (eventuele) nieuwe ploegentoeslag en een eventuele arbeidsongeschiktheidsuitkering. Deze bevroren ploegentoeslag is bedoeld als extra aanvullende uitkering zodat de werknemer zijn oorspronkelijke inkomen in geld behoudt. De bevroren ploegentoeslag moet worden gezien als sociaal loon, waarvoor door de werknemer geen tegenprestatie hoeft te worden geleverd. De werknemer maakt in deze situatie aanspraak op 15 ADV-dagen, zonder dat daarvoor het schaalsalaris wordt verlaagd.

8.8.4 Dagdienstwerknemers die tijdelijk in 5-ploegendienst een functie zullen vervullen krijgen een

schriftelijke bevestiging met daarin de functie, periode (maximaal 2 jaar), compensatie en tevens de datum van terugkeer in de oude of dan beoogde functie.

Als compensatie zal per 3 maanden een extra schaalsalaris worden betaald in plaats van de ploegentoeslag. Voor perioden anders dan een kwartaal zal een proportioneel deel van het extra schaalsalaris worden uitgekeerd. De werknemer zal gedurende de periode waarover hij deze extra vergoeding ontvangt, werken in het 5-ploegendienstrooster, te weten gemiddeld 33,6 uur per week. Over het extra schaalsalaris zal geen pensioenpremie worden betaald en geen pensioen worden opgebouwd. Voor de duur van de tijdelijke 5-ploegendienst zal aan de werknemer geen ADV dagen toegekend worden. Bij beëindiging van de 5-ploegendienst zal de extra vergoeding per direct vervallen.

8.8.5 Aan dagdienstwerknemers die definitief in ploegendienst gaan werken, wordt de van toepassing zijnde ploegentoeslag op reguliere wijze uitgekeerd naast het schaalsalaris. Het recht op ADV-dagen vervalt vanaf dat moment.

8.9 Voor alle uren gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, ongeoorloofd verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.

8.10 De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

**Artikel 9: Bijzondere beloningen**

**9.1.1 Algemeen**

De schaalsalarissen zoals bedoeld in artikelen 7 en 8, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functie vervulling gedurende een volledige kalendermaand op basis van een voltijd overeenkomst.

Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het schaalsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend, indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.

**9.2 Toeslag voor het werken in ploegen**

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

9.2.1 Deze toeslag bedraagt per maand voor de:

* 5-ploegendienst: 29,5% van het schaalsalaris.
* 2-ploegendienst: 10% van het schaalsalaris.

9.2.2 Indien een werknemer niet gedurende een hele maand aanspraak op ploegentoeslag heeft,wordt een evenredig deel van de in artikel 9.2.1. genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.

9.2.3 Werknemers uit de dagdienst, die gedurende 10 of minder diensten in ploegendienst moeten invallen, worden op uurbasis beloond conform de percentages in artikel 9.5.

Indien sprake is van invallen in ploegendienst gedurende 11 of meer diensten, dan is artikel 8.8.4 van toepassing.

**9.3 Vergoeding voor consignatie**

Werknemers, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor een vergoeding.

9.3.1 Deze vergoeding bedraagt per dag:

* op maandag tot en met vrijdag 1,00% van het schaalsalaris;
* op zaterdag 2,00% van het schaalsalaris;
* op zon- en feestdagen 2,50% van het schaalsalaris.

Voor de consignatietoeslag geldt het werken op een collectief vastgestelde vrije dag (niet zijnde een feestdag) als een doordeweekse dag.9.3.2 Indien de werknemer ziek is ontvangt hij over de ziektedagen geen consignatievergoeding.

9.3.3 De werkgever zal trachten de vervanging voor zieke geconsigneerde werknemers op vrijwillige basis op te lossen. Indien dit niet mogelijk blijkt te zijn zal zij een regeling toepassen waarmee de te vervangen diensten gelijkelijk verdeeld worden.

**9.4 Beloning van overwerk**

Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht, waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, gelden de volgende regelingen.

9.4.1 Voor de ploegendienst zal de werkgever zoveel personeel in dienst hebben als onder normale

omstandigheden nodig is voor vervanging bij ziekte, vakantie en andere vrije dagen van de werknemers. De werkgever zal enkel overwerk doen plaatsvinden in uitzonderlijke situaties en na uitdrukkelijke goedkeuring van de werkgever of diens gemachtigde.

Indien de werkgever of diens gemachtigde het verrichten van overwerk moet verplichten zal zij trachten dit op vrijwillige basis op te lossen. Indien dit niet mogelijk blijkt te zijn zal zij een regeling toepassen waarmee het overwerk gelijkelijk verdeeld wordt. In deze regeling zal voorzien zijn dat een werknemer maximaal 5 dagen van 8 uur op jaarbasis kan worden verplicht tot overwerk. Deze verplichte overuren worden op dezelfde wijze vergoed als vrijwillige overwerkuren.

Indien er zich een situatie voordoet dat alle werknemers in een betreffende functie al 5 verplichte overwerkdagen hebben vervuld en tevens is er een situatie van zwaarwegend bedrijfsbelang, dan is het de werkgever toegestaan de werknemer tot meer dan 5 overwerkdagen te verplichten.

Onderstaande percentages zijn gebaseerd op het feit dat de waarde van een normaal basisuur (excl. vakantietoeslag) gelijk is aan 0,58% van het schaalsalaris.

9.4.2 Het inkomen voor de hier bedoelde overschrijdingen bedraagt, incl. het doorbetaalde salaris  
over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen, de volgende percentages van het schaalsalaris. Deze percentages zijn per overwerkuur en inclusief vakantietoeslag.

a. Dagdienstwerknemers en 2-ploegendienstwerknemers:

Overuren op maandag tot en met vrijdagmiddag:

(met vrijdagmiddag wordt hier bedoeld de uren

aansluitend aan de reguliere werkdag) 0,94%

Overuren op vrijdagavond, zaterdag en zondag: (met vrijdagavond wordt bedoeld de uren waarvoor na afloop van de reguliere werkdag moet worden

teruggekeerd naar de fabriek) 1,25%

Alle uren op feestdagen: 1,88%  
b. 5-ploegendienstwerknemers:

Overuren: 1,35%

Overuren op feestdagen: 1.88%

9.4.3

a. Overwerkvergoedingen voor dagdienstwerknemers worden pas uitbetaald indien er minimaal 60 minuten is overgewerkt.

b. Overwerkvergoedingen voor 2-ploegen en 5-ploegendienstwerknemers worden pas uitbetaald indien er minimaal 30 minuten is overgewerkt.

9.4.4 Overschrijdingen van de arbeidsduur kunnen, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, worden gecompenseerd in vrije tijd (inhaaluren), welke binnen 1 maand na de desbetreffende overschrijding moet worden opgenomen. Deze periode kan worden verlengd met nogmaals 1 maand, waarbij de voorwaarde betreffende de bedrijfsomstandigheden niet meer zal gelden. Het niet opgenomen inhaalurensaldo boven het aantal van 40

uur op 31 december, wordt in het eerste kwartaal van het volgende jaar aan de werknemer uitbetaald.

9.4.5 Opgenomen compenserende vrije tijd (inhaaluren) als bedoeld in artikel 9.4.4. wordt op de in  
artikel 9.4.2. genoemde beloning in mindering gebracht en wel met 0,58% voor ieder uur.

**9.5 Beloning van verschoven uren**

Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6.3.1., 6.3.2. en 6.3.3 , zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het schaalsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur:

Voor dagdienstwerknemers en 2-ploegendienstwerknemers: 0,31% van het schaalsalaris

Voor 5-ploegendienst werknemers: 0.72% van het schaalsalaris

**9.6 Vergoeding voor wisseling van ploeg**

Werknemers in ploegendienst, die overgeplaatst worden naar een andere ploeg, ontvangen daarvoor, in afwijking van het hiervoor bepaalde, per overgang een éénmalige toeslag van 1,74% van het schaalsalaris. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 7 diensten in de afwijkende ploeg heeft gewerkt.

**9.7 Slaapuren**

9.7.1 De werknemer in dagdienst, die overwerk moet verrichten in de avonden c.q. nachten vanaf zondag tot en met donderdag, ontvangt voor de overuren die vallen tussen 22.00 uur en 6.00 uur naast en boven de beloning als geregeld in artikel 9.4 c.q. 9.5, even zovele slaapuren (uren verzuim met behoud van salaris) op de direct daarop volgende werkdag.

9.7.2 Als het overwerk van een werknemer in een dagdienst begint op of na 05.00 uur 's ochtends,ontstaat geen recht op slaapuren.

9.7.3 Het tijdstip, waarop het opnemen van de slaapuren begint, ligt tussen het begintijdstip en het eindtijdstip van de normale dienst onmiddellijk aansluitend op het overwerk.

9.7.4 Indien de slaapuren niet worden opgenomen terstond na afloop van het overwerk, hetzij dat betrokkene deze uren niet wil opnemen, worden ze in het geheel niet toegekend.

**9.8 Extra opkomst vergoeding**

Werknemers, die in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra reis van huis naar de fabriek moeten maken, ontvangen daarvoor per opkomst een vergoeding.

9.8.1 Deze vergoeding bedraagt voor dagdienstwerknemers en 2-ploegendienstwerknemers:

op maandag tot en met vrijdagmiddag 1,00%) van het schaalsalaris

op vrijdagavond, zaterdag, zondag en feestdagen 2,00%) van het schaalsalaris

Voor de definities van vrijdagmiddag en vrijdagavond zie artikel 9.4.2.a.

9.8.2 Deze vergoeding bedraagt voor 5-ploegendienstwerknemers:  
in de roosterwerk-periode 1,00% ) van het schaalsalaris  
in de roostervrije-periode 2,00% ) van het schaalsalaris

**9.9 Eindejaarsuitkering**

9.9.1 Aan de werknemer die op 1 januari een volledig jaar in dienst van de werkgever is geweest, wordt een eindejaarsuitkering toegekend ten bedrage van 8,33% van 12 maal het maandin komen over de maand december.

9.9.2 De werknemer die op 1 januari nog geen volledig jaar in dienst van de werkgever is (geweest),  
ontvangt een evenredig deel van de eindejaarsuitkering.

De volgende berekeningsnorm is hierbij van toepassing:

* Bij indiensttreding vóór de 1 6e van een kalendermaand wordt de gehele maand in de berekening betrokken.
* Bij indiensttreding op of na de 1 6e van een kalendermaand wordt de betreffende maand niet in de berekening betrokken.
* Bij uitdiensttreding vóór de 1 6e van een kalendermaand wordt de betreffende maand niet in de berekening betrokken.
* Bij uitdiensttreding op of na de 1 6e van een kalendermaand wordt de gehele maand in de berekening betrokken.

9.9.3 Een werknemer die tijdens de wettelijke proeftijd uit dienst treedt, komt niet in aanmerking voor een eindejaarsuitkering.

9.9.4 De werknemer die een gedeelte van het desbetreffende kalenderjaar parttime heeft gewerkt, ontvangt een uitkering naar rato van het voltijd/deeltijd dienstverband.

**9.10 Bonusregeling**

9.10.1. Afhankelijk van de bedrijfsresultaten wordt door de Amerikaanse moedermaatschappij van jaar tot jaar besloten of een bonus zal worden uitbetaald. Details worden in het eerste kwartaal bekend gemaakt en zullen in een aparte mededeling aan alle werknemers worden gecommuni­ceerd.

**Artikel 10: Zon- en feestdagen**

10.1 Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, Koningsdag of, indien deze dag op zondag valt, de weekdag welke aangewezen wordt ter viering van Koningsdag, de beide Pinksterdagen, Hemelvaartsdag, de beide Paasdagen, de beide Kerstdagen en voorts de lustrumjaren (2015, 2020, etc.) van de nationale Bevrijdingsdag te weten 5 mei.

10.2 Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten. Het tijdstip c.q. de tijdstippen, waarop deze periode voor de verschillende diensten aanvangt, wordt door de werkgever na overleg met de ondernemingsraad vastgesteld, met dien verstande dat deze periode niet eerder dan om 18.00 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag en niet later dan om 07.00 uur op de feestdag zelf zal aanvangen.

10.3 Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in 5-ploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster.

10.4 Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet behoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.

10.5. De werknemer in 5-ploegendienst, die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moet verrichten, heeft recht op een compensatiedag. De compensatiedag zal niet worden uitgekeerd.

**Artikel 11: Geoorloofd verzuim**

* 1. Binnen de onderneming van werkgever geldt het bepaalde in de Wet arbeid en zorg en artikel 7:628 BW.
  2. Aanvullend geldt dat in de navolgende niet-voorzienbare gevallen de werknemer betaald verlof kan opnemen mits de werknemer zo mogelijk ten minste één dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het salaris plaats.
  3. Ingeval de werknemer in de nachtdienst het tijdstip van een bepaalde familiegebeurtenis niet zelf kan bepalen, kan deze werknemer de nacht(en) vóór of direct volgend op de gebeurtenis verzuimen. Eén en ander dient tevoren overlegd te worden met de Manager Human Resources.

1. van de dag van overlijden tot en met de dag der begrafenis bij overlijden en begrafenis van de partner of een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer;

b. gedurende twee dagen of diensten bij overlijden of begrafenis van een van zijn ouders of niet onder sublid a. genoemde kinderen;

c. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders van de partner, kleinkinderen, pleegkinderen, broers, zusters, schoonouders, zwagers en schoonzusters;

d gedurende twee dagen of diensten bij het huwelijk respectievelijk voltrekken van een geregistreerd partnerschap van de werknemer;

e gedurende één dag of dienst bij huwelijk respectievelijk voltrekken van een geregistreerd partnerschap van één van zijn kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;

f. gedurende één dag of dienst bij het 25- en 40- jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer;

g. gedurende 1 dag bij verhuizing van de werknemer. Uitsluitend indien de werknemer in aanmerking komt voor de binnen de onderneming van werkgever vigerende verhuiskostenvergoeding, dan geldt in afwijking van de vorige zin een geoorloofd verzuim gedurende twee dagen, bij verhuizing van de werknemer.

h. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien de werknemer ten gevolge van vervulling van een buiten zijn schuld of krachtens de Wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen;

i. gedurende één dag of dienst bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;

j. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 1/2 uur voor het noodzakelijke bezoek aan dokter c.q. 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 salaris plaats;

11.3 a. Indien een werknemer als officieel afgevaardigde voor een statutaire landelijke vergadering van de Vakvereniging is aangewezen, zal de werkgever hem op verzoek van het hoofdbestuur van de vakvereniging, verzuim met behoud van salaris toekennen, indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid naar zijn oordeel toelaten. Als regel zal dit verzuim niet meer zijn dan 3 dagen per jaar.

b. Indien een werknemer voor het bijwonen van door de Vakvereniging georganiseerde vormings- en scholingsbijeenkomst wenst te verzuimen, zal de werkgever, indien de bedrijfsomstandigheden dat verzuim naar zijn oordeel toelaten, op een daartoe strekkend verzoek van het hoofdbestuur van die vakvereniging, overwegen en ter zake met de vakvereniging overleggen of en in hoeverre verzuim kan worden toegekend.

Indien verzuim wordt toegekend, zal het normale maandinkomen over de toegekende dagen worden doorbetaald. Als regel wordt aan een werknemer ten hoogste éénmaal per jaar verzuim met behoud van salaris als hier bedoeld toegekend.

Op vormings- en scholingsbijeenkomsten, die dienen ter opleiding van vakverenigingsfunctio­narissen is het hier bepaalde niet van toepassing.

11.4 De werkgever zal aan niet-leerplichtige werknemers tot en met 18 jaar, indien en voor zover zij deelnemen aan vakonderwijs dan wel aan cursussen van erkende vormingsinstituten, maximaal 1 dag per week vrijaf geven met behoud van salaris. Voor verdere afspraken zie bijlage IV.

11.5 In afwijking van het bepaalde in artikel 7: 628 BW geldt dat de werkgever o.m. niet is gehouden het inkomen door te betalen in het geval van schorsing van de werknemer door de werkgever zoals geregeld in het Personeelshandboek.

11.6 In de gevallen zoals bedoeld onder lid 11.2 tot en met 11.4, waarin het salaris wordt doorbetaald, wordt daaronder verstaan het maandinkomen tenzij partijen een afwijkende regeling zijn overeengekomen.

**Artikel 12: Vakantie**

**12.1 Vakantiejaar**

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

**12.2 Duur der vakantie**

12.2.1 De werknemer verwerft over een volledig kalenderjaar een wettelijk recht op vakantie van 20 dagen respectievelijk diensten,

Daarenboven verwerft de werknemer over een volledig kalenderjaar bovenwettelijke vakantiedagen c.q. diensten, te weten:

|  |  |
| --- | --- |
| **leeftijd** | **dagen op jaarbasis** |
| jonger dan 18 en niet-leerplichtig | 7 |
| vanaf 18 tot 45 | 5 |
| vanaf 45 tot 50 | 6 |
| vanaf 50 tot 55 | 7 |
| vanaf 55 tot 60 | 8 |
| vanaf 60 | 10 |

Voor leerplichtige werknemers geldt het bepaalde in bijlage III van deze overeenkomst.

12.2.2. De peildatum voor de vaststelling van de in artikel 12.2.1. bedoelde leeftijden is steeds de eerste dag van het lopende vakantiejaar.

12.2.3. De werknemer, die volgens dienstrooster op zaterdag en op zondag moet werken, kan in zijn vakantie niet meer dan 3 zaterdagen en 3 zondagen opnemen. De werknemer, die volgens dienstrooster in de nacht van zondag op maandag moet werken, kan in zijn vakantie niet meer dan 3 maal de nacht van zondag op maandag opnemen.

12.2.4. De aaneengesloten vakantie kan worden opgenomen binnen een tijdvak van 23 aaneengesloten kalenderdagen. De resterende vakantiedagen worden verspreid opgenomen..

12.2.5 De werknemer, die na 1 januari van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is getreden,

heeft recht op een evenredig deel van de hem toekomende vakantie voor elke maand in het va­kantiejaar, dat hij in dienst van de werkgever werkzaam is. Hetzelfde geldt voor de werknemer, die voor het einde van het vakantiejaar uit de dienst van de werkgever treedt.

De berekening van een maand dienstverband geschiedt volgens het bepaalde in artikel 12.3.

**12.3. Berekening aantal vakantiedagen**

Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer, die vóór of op de 1 5e van enige maand in dienst treedt, c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden, c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer, die ná de 1 5e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

**12.4. Tijdstip der vakantie**

12.4.1 De aaneengesloten vakantiedagen worden gegeven op het door de werkgever na overleg met de werknemer vast te stellen tijdstip.

12.4.2. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een roostervrije feestdag, als bedoeld in artikel 10, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de werknemer de voorkeur eraan geeft een overeenkomend aantal vakantieda­gen toe te kennen c.q. op te nemen.

12.4.3. Vaste vakantiedagen tot een maximum van drie, worden in het begin van elk jaar door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld. Het tijdstip van de overige vakantiedagen wordt door de werkgever vastgesteld overeenkomstig de wens van de werkne­mer, tenzij de bedrijfsomstandigheden of andere gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

12.4.4. Van de in artikel 12.4.3. bedoelde overblijvende vakantiedagen kunnen per kalenderjaar maximaal twee vakantiedagen worden opgenomen in hele uren.

**12.5 Niet opgenomen vakantie**

Indien vakantiedagen niet vóór 1 oktober direct volgende op het vakantiejaar waarin deze zijn verworven door de werknemer zijn opgenomen, dan is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal opnemen.

**12.6. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden**

12.6.1 Indien over een tijdvak geen loon is verschuldigd, wordt over dit tijdvak geen recht op vakantie opgebouwd, tenzij een van de situaties zoals genoemd in artikel 7:635 BW zich voordoet, te weten:

1. volledige arbeidsongeschiktheid;
2. zwangerschap- en bevallingsverlof;

c. andere redenen genoemd in artikel 7:635 BW.

In de onder a. en b. bedoelde gevallen wordt slechts:

1. wettelijke vakantierechten verworven over de in de wet vastgestelde periode waarin geen arbeid wordt verricht; en
2. bovenwettelijke vakantierechten verworven over de laatste zes maanden van het tijd vak waarin geen arbeid wordt verricht.

12.6.1 De niet-leerplichtige werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd, welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de Wet in de gelegenheid moet stellen.

**12.7 Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde dagen waarop geen arbeid wordt verricht**

12.7.1 Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen, genoemd in

artikel 11.2. gelden niet als vakantiedagen

12.7.2 Indien één der in artikel 12.7.1. genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vast

gestelde vakantiedag, dan zal deze dag waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedag worden aangemerkt, indien de werknemer niet vóór de aanvang van die vastgestelde vakantiedag aan de werkgever heeft meegedeeld, dat die verhindering zich zou voordoen. Met betrekking tot arbeidsongeschiktheid zal het in de vorige zin gestelde niet gelden, indien de bedrijfsarts de arbeidsongeschiktheid erkent.

Indien het in de gevallen zoals genoemd in artikel 12.7.1., niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantiedag geschieden.

12.7.3 Indien gevolge het in artikel 12.7.2. bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vast­stellen, waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

**12.8 Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten**

De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever een verklaring te overleggen, waaruit blijkt hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven, doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel vakantiedagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

**12.9 Vakantie bij ontslag**

12.9.1 Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid wor­den gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen met dien verstande, dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.

12.9.2 Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een bedrag worden uitbetaald, dat berekend wordt naar evenredigheid. Te veel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.

12.9.3 De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris, welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

12.9.4 Bij beëindiging van het dienstverband tengevolge van langdurige arbeidsongeschiktheid zullen het vakantiesaldo op de ingangsdatum van de arbeidsongeschiktheid en de dagen welke worden opgebouwd gedurende het laatste arbeidsongeschiktheidsjaar worden verrekend.

**12.10 Uitvoeringsbepalingen**

De werkgever kan bepalen dat de werknemer, behoudens ingeval van overmacht, de aan­vraag voor de vakantie een bepaalde termijn vóór de gewenste datum moet indienen.

**Artikel 13: Vakantietoeslag**13.1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 mei tot en met 30 april van het daaropvolgende jaar.

13.2. Aan de werknemer, die op 1 mei een volledig vakantietoeslagjaar in dienst van de werkgever is geweest, wordt een vakantietoeslag gegeven ten bedrage van 8% van 1 2x het maandinkomen over de maand april van het lopende kalenderjaar.

13.3 De werknemer die dan nog geen volledig vakantietoeslagjaar in dienst van de werkgever is, ont­vangt een evenredig deel van de vakantietoeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer wiens dienstbetrekking in de loop van enig vakantietoeslagjaar eindigt. Het bepaalde in dit artikel wordt uitgevoerd met inachtneming van de desbetreffende wettelijke voorschriften.

13.4. In de vakantietoeslag is begrepen de eventuele vakantie-uitkering krachtens de sociale verzekeringswetten.

**Artikel 14: Uitkering bij arbeidsongeschiktheid:**

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de be-

dongen arbeid te verrichtten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet

(zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet Arbeid en Zorg en de Wet op werk en inkomen

naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

**14.1 Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**

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

**14.2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**

Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode zoals genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 90% van het bruto maandinkomen.

**14.3. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**

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

**14.4. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode zoals genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 80% van het bruto maandinkomen.

**14.5. Aanvulling bij voldoen aan verplichtingen Wet Verbetering Poortwachter**

Indien werknemer voldoet aan de verplichtingen die aan hem worden gesteld in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter zal zowel de hierboven onder 14.1 en 14.3 genoemde wettelijke doorbetaling alsmede de onder 14.2 en 14.4 genoemde aanvulling worden aangevuld tot 100% van het bruto maandinkomen gedurende maximaal 104 weken.

**14.6. Passende arbeid**

14.6.1. Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot

passende arbeid wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten passende arbeid binnen het bedrijf van de werkgever aan te bieden, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, werkervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid, zowel voor een interne als een externe functie, schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passende arbeid van de werkgever laten bijstaan door een medewerker van de ARBO-dienst, dan wel door een eigen vertrouwenspersoon van de werknemer.

14.6.2. Indien de werknemer een aanbod tot passende arbeid heeft geweigerd en de UWV zou

aansluitend tot een oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht de aanvulling zoals bepaald in artikel 14.1, dan wel 14.2, danwel 14.3 verstrekken.

**14.7. Misbruik of schuld**

Ingeval van misbruik dan wel indien arbeidsongeschiktheid te wijten is aan eigen schuld van de betrokken werknemer of de desbetreffende voorschriften niet stipt zijn nageleefd, verbeurt de werknemer eveneens iedere aanspraak op de in dit artikel bedoelde uitkering c.q. aanvulling.

**14.8. Vordering van schadevergoeding jegens derden (Regres)**

Indien de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daar­toe benodigde informatie verstrekken. Indien de werknemer dit weigert, heeft hij geen recht op de in artikel 14 leden 1 tot en met 3 genoemde uitkeringen en of aanvullingen.

**Artikel 15:Afwijkende afspraken**

Werkgever en werknemer kunnen via een reële ruilwaarde afwijken van cao-bepalingen, 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 minimum rechten.

**Artikel 16: Vervallen**

**Artikel 17: Seniorenregeling**

De werkgever hecht er aan om oudere werknemers meer vrije dagen te geven zodat zij in staat worden gesteld om gedurende het kalenderjaar minder dagen te werken. Op deze wijze beoogt de werkgever oudere werknemers te behouden voor het arbeidsproces.

In dat kader zijn de onderstaande regelingen in het bedrijf van de werkgever van kracht.

**17.1. Extra vrije dagen met 100% inkomensbehoud**

17.1.1. Aan de werknemers van 55 jaar en ouder worden extra vrije dagen c.q. diensten toegekend conform onderstaande tabel.

|  |  |
| --- | --- |
| **leeftijd** | **Extra dagen** |
| 55, 56, 57 | 1 |
| 58, 59 | 2 |
| 60, 61 | 3 |
| 62 | 4 |
|  |  |
| 63 | 5 |
| 64 | 6 |

17.1.2. Peildatum voor de vaststelling van de in de tabel bedoelde leeftijden is steeds de eerste dag  
van het lopende kalenderjaar.

17.1.3 Partijen zijn overeengekomen dat de seniorendagen als bedoeld in dit artikel 17 lid1-1 hangende de uitkomst van studie naar Duurzame Inzetbaarheid, voor maximaal de looptijd van deze cao voor werknemers van 65 jaar en ouder dusdanig wordt toegepast opdat het niveau aan dagen op 64 jaar onverkort gehandhaafd blijft. Bij de expiratie van de cao vervalt deze toezegging en daarom dat uiterlijk vanaf 1 april 2017 aan deze toezegging geen rechten kunnen worden ontleend.

**17.2. Extra vrije dagen met 85% inkomensbehoud**

17.2.1. Op jaarbasis is het opnemen van extra vrije dagen c.q. diensten met behoud van 85% van het op dagbasis berekende maandinkomen toegestaan volgens de onderstaande tabel.

|  |  |
| --- | --- |
| Maximum extra dagen op jaarbasis | |
| 61 | 4 |
| 62 | 8 |
| 63 | 12 |
| 64 | 16 |
|  |  |

17.2.2. Het aantal dagen wordt steeds aan het begin van het kalenderjaar bepaald. In de berekening van het aantal 85%-dagen worden de volgende gegevens meegenomen: de daadwerkelijke leeftijd van de werknemer op 1 januari van dat jaar, de te bereiken leeftijd in dat jaar en de eerste dag van het eerstvolgende kwartaal na de verjaardag van de werknemer.

17.2.3. Het opnemen van zulke extra vrije tijd geschiedt op basis van vrijwilligheid, en zal niet toege‑  
staan zijn in de periode van 15 juni tot en met 15 augustus.

17.2.4. Tevens is het niet toegestaan om 85%-dagen op te nemen voordat alle in dat kalenderjaar  
toegekende vakantiedagen (zie artikel 12.2), 100% dagen (zie artikel 17.1) en ADV-dagen (zie artikel 6.2) zijn opgenomen. Op deze wijze wordt geborgd dat de werknemer daadwerkelijk meer vrije dagen in dat kalenderjaar opneemt.

17.2.5. Het tegoed van 85% dagen dat niet is opgenomen op 31 december vervalt, zonder dat daar‑  
voor een geldelijke vergoeding wordt betaald.

17.2.6. Het opnemen van extra vrije tijd als hier bedoeld zal geen invloed hebben op de jaarlijkse  
uitkeringen, waarin begrepen de vakantietoeslag, evenmin op de ploegentoeslag en de pensioengrondslag

**17.3. Extra vrije dagen kopen**

Het is werknemers van 55 jaar en ouder toegestaan maximaal 3 dagen per jaar te kopen tegen een vergoeding per dag van 0,38% van het jaarsalaris. Deze dagen dient men vóór 1 ja­nuari van het betreffende jaar op te geven.

**Artikel 18: Levensloopregeling**

**18.1. Levensloopregeling**

Indien de werknemer voldoet aan de wettelijke overgangsregeling zoals deze geldt vanaf 1 januari 2013, kan hij sparen voor (onbetaald) verlof zoals bedoeld in de levensloopregeling: de levensloopregeling biedt de werknemer de mogelijkheid om te sparen voor (onbe­taald)verlof dat hij op een later, in overleg met werkgever te bepalen tijdstip kan opnemen. De voorwaarden betreffende het sparen in de levensloopregeling zijn neergelegd in het re­glement levensloopregeling

Deze regeling is uitsluitend mogelijk indien de werknemer voldoet aan de voorwaarden van de overgangsregeling en tot het wettelijk fiscaal maximum.

**Artikel 19: Persoonlijk budget:**

19.1 De werknemer verwerft gedurende een volledig kalenderjaar een Persoonlijk Budget ter groot te van € 800,00 bruto; met ingang van 2016 (en derhalve dat de eerste betaling in januari 2017 plaatsvindt) wordt dit bedrag verhoogd tot € 1.000,00 bruto. Dit bedrag wordt in beginsel door werkgever betaalbaar gesteld bij de loonbetaling van de maand januari volgend op het betreffende kalenderjaar op voorwaarde dat de medewerker nog in dienst is. Voor werknemers die later in het betreffende kalenderjaar in dienst zijn getreden, wordt het budget proportioneel uitgekeerd.

19.2. Uitsluitend voor de werknemer werkzaam op basis van een deeltijd arbeidsovereenkomst en in dienst voor 1 april 2012, zal de eerste 400,00 bruto niet naar evenredigheid met zijn arbeidsduur worden verrekend.

**Artikel 20: Ingeleende werknemers**

De in deze CAO vermelde arbeidsvoorwaarden zijn voor zover deze betrekking hebben op de salarië­ring van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten die aan reguliere werknemers gelijke of ge­lijkwaardige functies vervullen. Voor ploegentoeslagen, overwerkpercentages en percentages op feestdagen zal de werkgever de hieronder vermelde percentages hanteren. Alle overige arbeidsvoor­waarden worden door, en op basis van de CAO van, het uitzendbureau toegekend.

|  |  |
| --- | --- |
| **Uitzend-dagdienstwerknemer** | |
| Basis-uurloon | 100% |
| Overwerk door-de-week (na 8 uur) | 150% |
| Overwerk weekend, incl. vrijdagavond terugkomen (alle uren) | 200% |
| Overwerk op feestdagen (alle uren) | 300% |
| **Uitzend-2-ploegendienstwerknemer** | |
| Basis-uurloon | 100% |
| Ploegentoeslag 2-ploegen (alleen over dienstroosteruren (max. 8 uur)) | 10% |
| Overwerk door-de-week (na 8 uur) | 150% |
| Overwerk weekend, incl. vrijdagavond terugkomen (alle uren) | 200% |
| Overwerk op feestdagen (alle uren) | 300% |
| **Uitzend-5-ploegendienstwerknemer** | |
| Basis-uurloon | 100% |
| Ploegentoeslag 5-ploegen per 1-1-2009 | 29,5% |
| Werken op een ingeroosterde feestdag per 1-1-2009 | 229,5% |
| Overwerk | 200% |
| Overwerk op een feestdag | 300% |

**Artikel 21: Tussentijdse wijzigingen**

21.1. Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.

21.2. Ingeval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag een advies van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd dat partijen zal binden.

21.3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

**Artikel 22: Contractduur en opzegging**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2015 en eindigt van rechtswege op 31 maart 2017, derhalve zonder dat enige opzegtermijn is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ten respectieve woonplaatsen. Partij genoemd onder 1

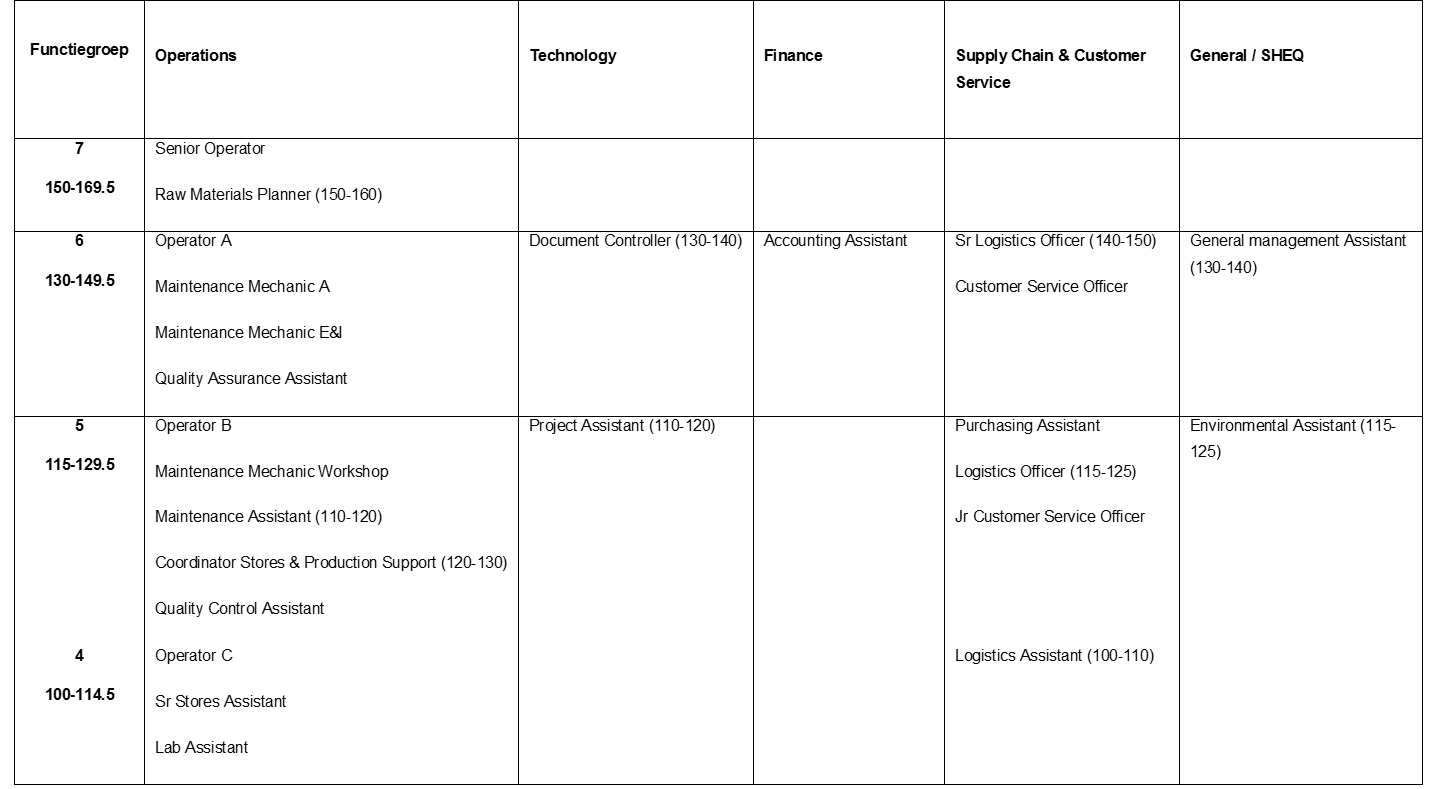


Tronox Pigments (Holland) B.V.) te Rotterdam

Directie

Partij genoemd onder II,  
  
  
  
Federatie Nederlandse Vakbeweging te Amsterdam   
  
Bestuurder

**Bijlage I: Functielijst (ORBA)**



**Bijlage II: Salarisschalen**

**A Jeugdschaal**

Voor de berekening van de jeugdsalarissen tot 22 jaar wordt gebruik gemaakt van de 100% bedragen die vermeld staan bij iedere functiegroep in de tabel onder B dan wel C.

Voor iedere leeftijd wordt een percentage van het 100% salaris betaald conform de percentages in deze tabel.

|  |  |
| --- | --- |
| **Leeftijd** | **Percentage** |
| 16 | 40% |
| 16,5 | 44% |
| 17 | 48% |
| 17,5 | 52% |
| 18 | 56% |
| 18,5 | 60% |
| 19 | 64% |
| 19,5 | 68% |
| 20 | 72% |
| 20,5 | 74% |
| 21 | 76% |
| 21,5 | 78% |

**B Prestatieschaal vanaf 22 jaar per 1 april 2015 (inclusief verhoging met 1.5%)**

  
**C Prestatieschaal vanaf 22 jaar per 1 april 2016 (inclusief verhoging met 1.5%)**

  
*Noot:  
De feitelijke salarissen worden verhoogd in lijn met de geldende systematiek en conform artikel 8.3.3.*

**Bijlage III: Leerplichtige werknemers**

Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de CAO vastgestelde normale arbeidsduur wordt verminderd in evenredigheid met het aantal dagen, waarop hij aan de leerplicht onderworpen is.

Over de tijd, waarop de werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd. Het schaalsalaris wordt in evenredigheid met de voor hem geldende arbeidstijd berekend.

Het aantal in de CAO bepaalde basis-vakantiedagen (25) zal voor hem, met inachtneming van de verhouding welke bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, naar evenredigheid worden verminderd. Voorts heeft de betrokken werknemer per vakantiejaar aanspraak op 5 extra dagen vakantie.

Bij de berekening van de vakantieduur worden halve dagen vakantie naar boven afgerond.

Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of die van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.

Ingeval een werknemer vrijwillig arbeid verricht op dagen, waarop hij wegens vakantie e.d. van de onderwijsinstelling, deze instelling niet behoeft te bezoeken, dan zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende roostersalaris ontvangen.

**Bijlage IV: Vorming en opleiding jeugdige werknemers**

1. **Vorming van jeugdige werknemers**

1.1. Niet-leerplichtige werknemers tot en met de leeftijd van 18 jaar zullen in de gelegenheid worden  
gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 2 x 1/2 dag of 1 dag per week met behoud van salaris deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten.

1.2. Jeugdige werknemers, die tegen het einde van de cursus de 1 9-jarige leeftijd reeds hebben be­reikt, is het geoorloofd de betreffende cursus te voltooien. Indien voor het volgen van de cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven.

1.3. Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de jeugdige werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

1. **Vakopleiding van jeugdige werknemers** (**leerlingenstelsel)**

2.1. Jeugdige werknemers, die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen, hebben recht op het volgen van een opleiding - met behoud van salaris - binnen het kader van het leerlingenstelsel.

2.2. Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, zullen de betreffende jeugdige  
werknemers in de gelegenheid worden gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand.

2.3. Teneinde een redelijke tegemoetkoming te geven ten opzichte van jeugdige werknemers, die  
dagonderwijs volgen, verdient het aanbeveling, wanneer gedurende 3 avonden per week onderwijs moet worden gevolgd, in overleg met de cursusleider na te gaan of het redelijk is de berokkene binnen de onderneming - al dan niet met hulp - één ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.

2.4. Bovenbedoelde faciliteiten zijn bedoeld voor de minderjarigen, derhalve tot en met de leeftijd  
van 17 jaar.

3. **Vakopleiding van jeugdige werknemers (niet-leerlingenstelsel)**

3.1. De faciliteiten als bedoeld onder punt 2 zullen analoog worden toegepast op jeugdige werknemers, die met instemming van hun werkgever een vakopleiding - die niet onder het leerlingenstelsel valt - volgen, gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie.

**Bijlage V: Vakbondswerk op het niveau van de onderneming**

1. **Vergaderruimte**

1.1. De werkgever stelt ruimte ter beschikking ten behoeve van de vergaderingen van het bestuur

van de bedrijfsledengroep (BLG).

Het aantal deelnemers wordt door de voorzitter van de BLG aan de Manager Human Resources of diens vervanger meegedeeld en zal niet meer bedragen dan ± 6.

Voorts zal deze ruimte bestemd worden voor een spreekuur t.b.v. individuele contacten van het bestuur met de leden.

1.2. In de regel zullen genoemde activiteiten buiten werktijd plaatsvinden, echter in uitzonderingsge­vallen kunnen deze activiteiten en het gebruik van een ruimte hiertoe binnen werktijd plaatsvinden.

Omtrent één en ander overlegt de voorzitter van de BLG met de Manager Human Resources of diens plaatsvervanger.

1. **Publicaties**

2.1. Convocaties voor vergaderingen, bestuursmutaties en aankondigingen voor een spreekuur,

alsmede korte feitelijke mededelingen van huishoudelijke aard, kunnen op de officiële publica­tieborden worden gepubliceerd.

2.2. Een exemplaar van hetgeen gepubliceerd wordt dient ter kennisname aan de afdeling Human

Resources te worden afgegeven. Deze afdeling draagt zorg voor het ophangen op de in punt 2.1. genoemde borden.

2.3. Het bedrijfsbulletin dient bij de portier te worden neergelegd, vanwaar het aan het einde van de  
dienst meegenomen kan worden.

Daarenboven zal het toegestaan zijn dat tijdens officiële pauzes deze lectuur wordt verspreid.

1. **Communicatie**

3.1. Het bestuur van de BLG mag gebruik maken van de reproduceerapparatuur van de werkgever, doch uitsluitend voor het vermenigvuldigen van stukken, die op de publicatieborden mogen wor­den opgehangen, alsmede brieven van het district aan het bestuur van de BLG.

3.2 De secretaris maakt de kopieën, echter nadat de afdeling Human Resources in kennis is gesteld van het aantal te maken kopieën. (Het aantal kopieën zal niet groter zijn dan ± 10 per keer).

3.3. De voorzitter en eventueel de secretaris van het bestuur van de BLG worden in de gelegenheid

gesteld telefonisch contact met de districtsbestuurder te hebben.

1. **Vakbondbestuurder**

De vakbondsbestuurder krijgt, na tijdige melding vooraf aan de Manager Human Resources, de gelegenheid een bestuurslid te spreken.

1. **Verslagen en mededelingen**

5.1. Verslagen van de O.R., die op de publicatieborden komen, zullen aan de voorzitter van het be‑  
stuur van de BLG worden toegezonden, evenals mededelingen van het bedrijf, die voor de werknemers zijn bestemd.

5.2. Aan het bestuur van de BLG zal een kopie verstrekt worden van de lijst van in- en uitdiensttre‑  
dingen, welke gemaakt wordt ten behoeve van publicaties in het personeelsblad.

1. **Beschikbare tijd**

6.1. Het vrijaf geven aan bestuursleden van de BLG, op dat moment werkzaam in ploegendienst, zal,voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakorganisaties over bedrijfsaangelegenheden kunnen plaatsvinden.

6.2. Indien in uitzonderingsgevallen bijeenkomsten van de vakorganisaties over bedrijfsaangelegen-

heden binnen werktijd moeten plaatsvinden, dan zullen bestuursleden van de BLG, die op dat moment in dagdienst en in ploegendienst werken, daarvoor in aanmerking komen, echter uitslui­tend voor zover dit op dat moment in verband met de personeelsbezetting van de desbetreffen‑

de afdeling mogelijk is. Eén en ander dient in overleg met de leidinggevende en de Manager Human Resources respectievelijk met diens plaatsvervanger te worden overeengekomen.

6.3. Ten behoeve van het onder 1.1. genoemde spreekuur van het bestuur kan, indien het werk dit

toelaat, naar het oordeel van de leidinggevende, tijd ter beschikking worden gesteld i.v.m. con­

tacten met vakbondsleden binnen de onderneming.

6.4. Alle tijd die aan het vakbondswerk zal worden besteed, dient volgens de bij de werkgever gel

dende regels te worden geregistreerd en maandelijks aan de afdeling Human Resources te worden gemeld.

1. **Bescherming van bestuursleden van de BLG**

De werkgever zal ervoor zorgdragen, dat de positie bij de onderneming van de bestuursleden van de BLG 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.

1. **Verantwoordelijkheid**

De communicatie van bestuursleden onderling en met leden behoort tot de verantwoordelijkhe­den van het bestuur.

1. **Algemeen**

9.1. De werkgever gaat ervan uit dat het vakbondswerk binnen de onderneming geen inbreuk zal  
maken op het functioneren van de bestaande overlegstructuren.

9.2. Daar het verlenen van vorenstaande faciliteiten normale verhoudingen veronderstelt, en indien  
het onder punt 1 van dit artikel bepaalde uitgangspunt wordt overtreden, kunnen deze faciliteiten geheel of gedeeltelijk worden ingetrokken bij het ontstaan van conflicten of dreigende conflicten.

1. **Verrekening vakbondscontributie**

Werkgever zal, voor zover en voor zolang dit is toegestaan medewerking verlenen om de vakbondscontributie fiscaal te faciliteren.

**Bijlage VI: Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen en Wet Verbetering Poortwachter**

Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)

Met inachtneming van het bepaalde in de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) zal de werkgever bij de aanstelling en de tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten en niet arbeidsgehandicapten. De werkgever zal er naar streven arbeidsgehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen. De werkgever zal in goed overleg met de ondernemingsraad nadere invulling geven aan de uitvoering van de WIA.

Het ligt in de bedoeling, dat in de loop van de contractsperiode van deze CAO een verdere uitwerking wordt gegeven aan de volgende aandachtspunten:

* bij optredende lichamelijke problemen zal voor zover mogelijk worden getracht de desbetreffende werknemer in zijn huidige functie te handhaven;
* de werknemer die door de wettelijke bevoegde instanties minder dan 15% arbeidsongeschikt verklaard is, blijft in zijn/haar functie als volledig arbeidsgeschikte werknemer gehandhaafd;
* de bestaande feitelijke situatie met betrekking tot in dienst zijnde werknemers, voor zover deze val­len onder de doelstelling van de WIA.
* de inschakeling van de bedrijfsarts bij verzuimproblemen om de integratie te bespoedigen;
* de melding van mogelijk geschikte vacatures bij de instanties die betrokken zijn bij de lopende herplaatsingsgevallen;
* het gedurende een bepaalde tijdsperiode beschikbaar houden van de eigen functie van de arbeidsongeschikte werknemer, dan wel van vacante lichtere functies;
* mogelijkheden voor gehandicapte werknemers om in een lichtere functie dan wel in deeltijd te kunnen werken;
* de wijze waarop bij werving en selectie ook rekening wordt gehouden met de inschakeling van gehandicapte werknemers;
* scholing van gehandicapte werknemers.

Wet Verbetering Poortwachter

De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over het moment van ziekmelden, plan van aanpak, reintegratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

**Bijlage VII: Overeengekomen afbouwregeling bij overgang van ploegendienst naar dagdienst in hoofdlijnen.**

Schema 1: overgang naar dagdienst anders dan door eigen toedoen

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Periode onafgebroken in ploegendienst bij werkgever gewerkt** | **Aantal maanden per percentage (%)** | | | **Afbouwperiode in maanden** |
|  | 100 | 66 | 33 |  |
| Korter dan 6 maanden | - | - | - | 0 |
| 6 maanden tot 2 jaar | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 2 jaar tot 5 jaar | 3 | 3 | 3 | 9 |
| 5 jaar tot 10 jaar | 6 | 3 | 3 | 12 |
| 10 jaar tot 20 jaar | 9 | 6 | 3 | 18 |
| Meer dan 20 jaar | 18 | 12 | 6 | 36 |
| **Recht op ADV-dagen per jaar** | **0** | **5** | **10** | **Na afbouw: 15** |

Schema 2: overgang naar dagdienst door eigen toedoen

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Periode onafgebroken in ploegendienst bij werkgever gewerkt** | **Aantal maanden per percentage (%)** | | | **Afbouwperiode in maanden** |
|  | 100 | 66 | 33 |  |
| Korter dan 2 jaar | - | - | - | 0 |
| 2 jaar tot 5 jaar | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 5 jaar tot 10 jaar | 3 | 3 | 3 | 9 |
| 10 jaar tot 20 jaar | 6 | 3 | 3 | 12 |
| Meer dan 20 jaar | 12 | 6 | 6 | 24 |
| **Recht op ADV-dagen per jaar** | **0** | **5** | **10** | **Na afbouw: 15** |

**Bijlage VIII: Protocolafspraken**

1. **Studie duurzame inzetbaarheid:**Partijen zijn overeengekomen om gedurende de looptijd van de cao te onderzoeken, hoe binnen de onderneming verder invulling kan worden gegeven aan duurzame inzetbaarheid gericht op vitaal door kunnen werken tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. De intentie bij duurzame inzetbaarheid is om te komen tot een evenwicht tussen belangen van werknemers en de belangen van de onderneming. In dit perspectief gelden als aandachtpunten:
   1. Het vergroten van de vitaliteit c.q. blijvende inzetbaarheid van de werknemers, met daarbij aandacht voor de specifieke omstandigheden zoals werken in volcontinudienst, dagdienst en werken met bezwarende werkomstandigheden. Voorts o.m. vergroten van individuele zeggenschap van werknemers over de voor hen geldende arbeidsvoorwaarden, inrichten van eigen loopbaan in relatie tot levensfase en daarbij ondersteunende arbeidsvoorwaarden.
   2. Het bevorderen van een vitale arbeidsparticipatie voor (oudere) werknemers. Tevens zal hierbij rekening wordt gehouden met aspecten voortvloeiend uit de wet gelijke behandeling van leeftijd en arbeid.
   3. Er zal aandacht worden besteed aan het bevorderen van de eigen verantwoordelijkheid en eigen initiatief van werknemers, om met behulp van faciliteiten en ondersteuning van de werkgever vitaal te blijven functioneren binnen de onderneming. Het verder uitwerken van het opleidingsbeleid, o.m. gericht op ontwikkeling en bevorderen van employability van werknemers.

De onderwerpen gericht op vergroten van vitaliteit en employability zullen verder met de ondernemingsraad worden besproken, waarbij de voortgang aan de vakbond zal worden gerapporteerd. De onderwerpen welke direct gevolgen hebben voor in de cao vastgelegde arbeidsvoorwaarden, zoals de leeftijd onderscheidende bepalingen zullen via een paritaire studie tussen partijen worden besproken.  
  
Werkgever zal de vakbond in 2016 informeren over de besteding 2015 van € 100.000, zoals bedoeld voor duurzame inzetbaarheid. Bij het volgend cao-overleg zal over de besteding in 2016 informatie worden verstrekt.

1. **Wajong jongere / participatiewet:**Werkgever heeft vakbonden geïnformeerd over zijn inspanningen om aan een Wajong Jongere en andere doelgroepen zoals bedoeld in de participatiewet, een werkervaringsplaats aan te bieden. Werkgever zal zich blijven inspannen om te kunnen voldoen aan de participatiewet en zal vakbonden over de voortgang blijven informeren. Indien en voor zover dit bij plaatsing uitkomst biedt, is werkgever bereid voor deze doelgroep een separate salarisschaal te maken van 100% tot maximaal 120% van het wettelijke minimumloon.
2. **Herziening WW:**Partijen zullen overleggen over de reparatie van de duur en de opbouw van de WW en WGA conform de afspraken die hierover in het sociaal akkoord van april 2013 zijn gemaakt. Deze afspraken in het sociaal akkoord moeten conform de brief van de StvdA van 17 april 2015 worden gezien in de context van de realisatie van een landelijke uitvoering.
3. **“Knipkaart”**Werkgever zal in beide fabrieken met betrokken werknemers een evaluatie doen naar de Personeelsregeling “knipkaartsysteem”.