

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen

Ankerpoort N.V. te Maastricht en de volgende dochterondernemingen in Nederland te weten

Ankersmit Maalbedrijven BV te Maastricht

Jan de Poorter BV te Geertruidenberg

B.V. Winterswijksche Steen- en Kalkgroeve te Winterswijk

en de overige Sibelco bedrijven in Nederland, te weten:

Sibelco Benelux BV te Maastricht en Heerlen

Filcom BV te Wessem en Papendrecht

Eurogrit BV te Dordrecht

elk als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht

De Unie te Culemborg

elk als partij ter andere zijde

zijn overeengekomen dat de tussen hen met ingang van 1 mei 2016 tot en met 30 april 2018 de volgende CAO zal gelden.

Partijen kiezen voor de uitvoering van de overeenkomst domicilie ten kantore van de werkgever.

  

# Inhoudsopgave

[Inhoudsopgave 2](#_Toc471375433)

[Artikel 1: Definities 3](#_Toc471375434)

[Artikel 2: Algemene verplichtingen van de werkgever 5](#_Toc471375435)

[Artikel 3: Algemene verplichtingen van de vakverenigingen 9](#_Toc471375436)

[Artikel 4: Algemene verplichtingen van de werknemer 10](#_Toc471375437)

[Artikel 5: Indienstneming en ontslag 12](#_Toc471375438)

[Artikel 6: Dienstrooster en arbeidsduur 14](#_Toc471375439)

[Artikel 7: Salaris 17](#_Toc471375441)

[Artikel 8: Bijzondere beloning/verzuimuren 21](#_Toc471375442)

[Artikel 9: Zon- en feestdagen 25](#_Toc471375443)

[Artikel 10: Geoorloofd verzuim 26](#_Toc471375444)

[Artikel 11: Vakantie 28](#_Toc471375445)

[Artikel 12: Vakantietoeslag 34](#_Toc471375446)

[ARTIKEL 13: Verkoop verlof en/of Roostervrije dagen 35](#_Toc471375447)

[Artikel 14: Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval 36](#_Toc471375448)

[Artikel 15: Scholing en vorming jeugdigen 38](#_Toc471375449)

[Artikel 16: Pensioenregeling 39](#_Toc471375450)

[Artikel 17: Overige vergoedingen en Toeslagen 40](#_Toc471375451)

[Artikel 18: Uitkering bij overlijden 42](#_Toc471375452)

[Artikel 19: Eindejaarsuitkering 43](#_Toc471375453)

[Artikel 20: Nadere regelingen 44](#_Toc471375454)

[Artikel 21: Tussentijdse wijzigingen 44](#_Toc471375455)

[Artikel 22: Looptijd van de CAO 44](#_Toc471375456)

[Bijlage I: FUNCTIELIJST 45](#_Toc471375457)

[BIJLAGE II: SALARISSCHAAL 48](#_Toc471375458)

[BIJLAGE III: REGELING PARTIEEL LEERPLICHTIGEN 49](#_Toc471375459)

[BIJLAGE V PROTOCOL VERLENGING BEDRIJFSTIJD VESTIGING MAASTRICHT 51](#_Toc471375460)

[BIJLAGE VI PROTOCOLAFSPRAKEN 2016/2018 52](#_Toc471375461)

# Artikel 1: Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

a. werkgever: elk der partijen ter ene zijde;

Ankerpoort NV te Maastricht,

Ankersmit Maalbedrijven BV te Maastricht

Jan de Poorter BV te Geertruidenberg

B.V. Winterswijksche Steen- en Kalkgroeve te Winterswijk

en de overige Sibelco bedrijven in Nederland, te weten:

Sibelco Benelux BV te Maastricht en Heerlen

Filcom BV te Wessem en Papendrecht

Eurogrit BV te Dordrecht

b. vakvereniging: elk der partijen ter andere zijde:

FNV te Amsterdam

De Unie te Culemborg

c. werknemer: de werknemer/werkneemster in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeidsduur, zijn de bepalingen van deze CAO, naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing.

Een vakantiewerker/ster wordt niet beschouwd als werknemer/werk-neemster in de zin van de CAO;

d. maand: een kalendermaand;

e. week: een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;

f. dienstrooster: een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;

g. arbeidsduur: het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werkne­mers normaliter vol­gens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;

h. deeltijd: Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdswerknemer, zijn de bepalingen van deze CAO naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld;

i. schaalsalaris: het salaris als geregeld in bijlage II;

j. harmonisatie- toeslag op het maandsalaris als gevolg van harmonisatie in 2015 van

 toeslag-cao: Sibelco cao’s en regelingen in Nederland;

k. maandinkomen: het schaalsalaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen
 als bedoeld in art. 8 lid 2 onder a. en met een eventuele persoonlijke
 toeslag als bedoeld in art. 7 lid 6 on­der b;

l. Ondernemings- de Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de

raad: Ondernemingsraden;

m. 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 een persoon betreft met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat;

n. uurwaarde: 0,61% van het schaalsalaris.

#

# Artikel 2: Algemene verplichtingen van de werkgever

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

1. De werkgever staat er tegenover elk der vakvereni­gingen voor in, dat hij geen werknemers in dienst zal hebben onder voor­waar­den, welke in strijd zijn met de bepalin­gen van deze collectieve arbeidsover­eenkomst en/of de bijla­gen daarvan. Wordt de standplaats van de werknemer ge­wij­zigd dan zal zo spoedig moge­lijk in overleg met de werk­ne­mer deze wijziging worden besproken inclusief de rede­nen en de tijdsduur.

3. De werkgever zal met de werkne­mer schriftelijk een indi­vidue­le arbeids­overeen­komst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeids­overeen­komst en de geldende nadere regelingen als bedoeld in art. 18.

4. In het kader van de verplichtin­gen die voortvloeien uit respec­tievelijk de SER fusiegedragsre­gels en het onderne­mingsraadre­glement dient de werkgever die overweegt:

- een fusie aan te gaan;

- een bedrijf of bedrijfsonder­deel te sluiten en/of;

- de personeelsbezetting ingrij­pend te herzien bij het nemen van zijn beslis­sing de sociale gevolgen te be­trekken;

- invoering verkorte werkweek.

Daarbij zal de werkgever zo spoedig mogelijk de vakver­enigin­gen, de ondernemings­raad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatrege­len. Aansluitend hierop zal de werk­gever de maatregelen en de even­tueel daaruit voor de betrokken werknemers voort­vloeiende socia­le gevolgen bespreken met de vakver­enigin­gen en met de Onder­nemingsraad.

5. De werkgever zal alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een organisa­tiebureau om een onder­zoek in te stellen betreffende een belang­rijk onderdeel van de organisa­tie van de onderne­ming overleg plegen met de onderne­mingsraad over de opzet en pro­bleemstelling van het onderzoek en de vakverenigingen inlichten; een en ander tenzij zwaarwichti­ge bedrijfsbelangen zich daarte­gen verzet­ten.

De procedure met betrekking tot de uitvoering van en de wijze van informa­tie aan het personeel over het onderzoek vormen een punt van overleg in de Onderne­mings­raad.

De door de onderzoekers uitge­brachte verslagen zullen in de Onderne­mingsraad worden bespro­ken.

6. **Veiligheid, gezondheid en hygiëne in de onderneming**

1. De Ondernemingsraad zal alle aangelegenheden be­tref­fende vei­ligheid, gezondheid en hygiëne in de onder­neming in haar verga­dering aan de orde kunnen stel­len en bij de uitvoering daarvan worden be­trokken.

b. De werkgever treft in zijn on­derneming alle pas­sende maatre­gelen welke nodig zijn ter uit­voering van de wette­lijke voor­schriften ter bescherming van de daarin werkza­me personen en in het algemeen zodanige maatrege­len neemt dat de daarin werkzame personen zover beschermd zijn als redelijker­wijze gevorderd kan worden.

 c. Inzake de in sub b bedoelde maatregelen kunnen door de Onder­ne­mings­raad aanbeve­lingen worden gedaan.

7. **Sociaal beleid**

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

Bij de gegevens kunnen onder andere mede worden betrok­ken:

- de personeelsbezetting en de mutaties daarin;

- programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en pro­motie;

- aanstelling, ontslag en de mate van verzuim;

- beoordelings- en tariefsystemen en overwerk.

Het sociaal jaarverslag wordt ten min­ste 14 dagen voor de bespre­king in de Onderne­mingsraad ter visie van het personeel gelegd dan wel op aanvraag van een personeels­lid ter beschik­king gesteld.

8. **Bedrijvenwerk**

 a. Met inachtneming en erkenning van de eigen functie en taak van de Ondernemingsraad krijgen de vakverenigin­gen bin­nen de grenzen van de mogelijkheden in de onderne­ming en als regel buiten werk­tijd de gelegen­heid om hun leden regel­matig te informeren en te raad­plegen omtrent de bedrijfs­aange­legenhe­den, indien daardoor de goede gang van zaken niet wordt ver­stoord.

 b. 1. De vakvereniging zal de onderne­ming schriftelijk medede­len wel­ke vakver­eni­gingsleden uit het perso­neel een functie bekleden binnen het bonds­werk in dat be­drijf.

 2. Vergaderingen van de vakvereni­ging kunnen aangekon­digd worden via de communi­catiemedia in dat bedrijf (publica­tieborden, per­soneelsorgaan, bedrijfs­radio e.d.).

 3. Als regel zal buiten werktijd vergaderd worden.

Wanneer bepaalde groepen of per­sonen van het perso­neel deze vergade­ringen niet kunnen bezoe­ken door afwijkende werk­tijden (zoals ploegen­werkers) zullen deze vrijaf met behoud van loon kunnen genieten voor het bezoe­ken van deze vergadering, mits daartoe tijdig een aanvraag is ingediend en voor zover de be­drijfsomstandigheden zich hier­tegen niet verzetten.

 4. De onderneming zal voor vergade­ringen der vakvereni­ging over bedrijfs­aan-gelegenheden een lo­kaliteit ter beschik­king stel­len.

 5. Bezoldigde functionarissen van de v.v. kunnen alleen in drin­gende geval­len in werktijd een gesprek voeren over bedrijfsaan­gelegenheden met de voorzit­ter van de be­drijfsledengroep indien dit noodzake­lijk is.

 6. Een lid van het bestuur van de bedrijfsledengroep kan in werk­tijd contact opnemen met de le­den van de vakvereni­ging welke in de Ondernemingsraad zitting hebben.

 7. Een lid van het bestuur van de bedrijfsledengroep kan in urgen­te gevallen gebruik maken van de telefoon. Tevens kan hij, indien praktisch moge­lijk, telefo­nisch be­reikt worden.

 8. De bestuursleden van de be­drijfsledengroep kunnen in een door de directie aan te wijzen bedrijfsruimte overleg plegen met de individuele leden van de vakvereniging.

 9. Aan het districtskantoor der vakvereniging zullen af­schrif­ten van algeme­ne mededelingen aan het personeel worden toege­zon­den.

 10. Het bestuur van de bedrijfsle­den­groep kan gebruik maken van vermenig­vul­di­gingsapparatuur in het bedrijf ten behoeve van com­municatie met zijn leden.

1. Het bestuur van de bedrijfsle­dengroep kan schrifte­lijke informatie over bedrijfsaangelegenheden verspreiden of laten verspreiden na goedkeuring van de directie onder het personeel van de onderne­ming c.q. leden der vakvereniging.

 c. De werkgever draagt er zorg voor dat een bestuurslid van de be­drijfs­ledengroep niet wegens zijn werkzaamheden in het kader van het vakbonds­werk in de onderneming wordt benadeeld in zijn positie in de onder­neming, zoals ten aanzien van beloning of promotie.

De werkgever kan de dienstbe­trekking van een werknemer die een functie bekleedt als be­stuurslid van de bedrijfs­leden­groep, niet doen beëindigen dan indien de beëindi­ging ook zou zijn geschied wanneer hij genoemde functie niet zou hebben be­kleed. Alvorens tot uitvoering van een dergelijk besluit over te gaan zal de werkgever eerst met de districtbestuurder van de betreffende vakorganisatie overleg plegen.

 d. De bezoldigde bestuurder van de vakbond kan zich in zijn ge­sprekken laten vergezellen door 1 lid. Het betreffende lid kan de besprekingen als toehoorder bijwonen en is verplicht het vertrouwelijke karakter van de mede­delin­gen, die als zodanig worden gedaan, te respecteren en de verstrekte gegevens uitslui­tend te gebrui­ken voor het doel waarvoor zij zijn verstrekt.

 e. De werkgever zal aan de gezamen­lijke vakverenigingen een rede­lijk aantal werkuren voor boven aangegeven activitei­ten beschik­baar stellen.

Daarbij zal als regel een maximum van 40 werkuren per jaar per
100 werknemers niet overschre­den worden.

9. **Ingeleende arbeidskrachten**

 a. De werkgever draagt in zijn on­derneming zonder voor­af­gaand overleg met de Onderne­mingsraad aan inge­leende arbeidskrachten geen werkzaamhe­den op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht; een en ander voor zo­ver die werkzaam­heden niet van een dergelij­ke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werk­ne­mersbe­stand onder norma­le werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoor­lijke en effi­ciënte be­drijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.

 Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt in dit ver­band verstaan de natuur­lijke persoon, die anders dan ter uitvoering van respec­tievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemings­overeen­komst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.

 b. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende ar­beids­krachten waarvoor op grond van het gestelde onder a. voorafgaand overleg met de Ondernemings­raad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere infor­matie wor­den verstrekt aan de Onderne­mingsraad.

 Hierbij zal de werkgever de On­dernemingsraad inlich­ten over:

- naam en adres van de uit­lener(s);

- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;

- het aantal ingeleende arbeidskrachten;

- de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeids­krachten.

10. **Werkgelegenheid**

 a. De werkgever zal de vakvereni­gingen minimaal jaarlijks infor­meren over de ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegen­heid.

 b. De werkgever zal tijdens de duur van deze collectieve arbeids­overeenkomst niet overgaan tot collectief ontslag van werkne­mers, die op het moment van af­sluiting ervan in dienst zijn resp. tijdens de duur ervan wor­den aangeno­men, tenzij bijzonde­re omstan­digheden hiertoe nood­zaken. In dat geval zal zij hiertoe niet besluiten dan na diep­gaand en indrin­gend overleg met de vakverenigingen en de betrok­ken Onderne­mingsraad.

 c. Rekening houdend met de taak en de positie van de Onder­nemings­raad als mede rekening houdend met de uitgangspun­ten van een normale bedrijfs­voering zal:

1. de werkgever bij het ont­staan van vacatures binnen de onderne­ming, de werkne­mers in die onderneming eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te solli­ci­teren, alvorens wordt overge­gaan tot een wer­vings­procedure buiten de onderneming;
2. de werkgever teneinde de inzichtelijkheid van de arbeids­markt te bevorderen alle daarvoor relevante vacatures (volledige, deel­tijd- en vacatures voor tijdelijke werk­zaamheden) melden aan het desbe­tref­fende UWV werkbedrijf c.q. afmelden;
3. de werkgever als onderdeel van het totale sociale be­leid in de onderneming spe­ciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werk­nemers uit de zoge­naam­de zwakke groeperingen op de ar­beidsmarkt;
4. de werkgever een verzoek van de werknemer om in deeltijd te gaan werken in beginsel positief tegemoet treden, in die zin dat wordt nagegaan of er mogelijkheden zijn dan wel op termijn kunnen zijn om aan het verzoek tegemoet te komen. Indien de werkgever geen mogelijkheid ziet het verzoek van de werknemer in te willigen dan zal de werkgever dit beargumenteerd aan de werknemer meedelen.

11. **Regeling werkgeversbijdrage**

De officiële AWVN werkgeversbijdrage vervalt maar wordt qua bijdragebedrag wel gevolgd voor werknemers vallend onder de CAO voor de looptijd van de CAO. FNV en De Unie sturen separaat een rekening naar Ankerpoort met verdeling 70% FNV en 30% De Unie.

12. **Participatie Wet/Wajong**

 Werkgever zal zich maximaal inspannen om gedurende de cao-looptijd, 1 wajonger of werknemer vallende onder de participatiewet, aan te nemen in Maastricht en 1 in Geertruidenberg. Hiertoe zal met diverse instanties overleg worden gevoerd. In het periodiek overleg in het najaar van 2017 zullen de resultaten worden teruggekoppeld waarbij het streven is dat er dan 2 wajongers of andere werknemers vallende onder de doelgroep aan de slag zijn bij Sibelco.

13. **Ziekteverzuimbeleid**

Het door de werkgever te voeren be­leid met betrekking tot preventie van arbeids­ongeschiktheid en begeleiding van ar­beidsongeschikte werknemers is gericht op het analyse­ren, opsporen en wegnemen van oorzaken van arbeids­onge­schiktheid.

# Artikel 3: Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeids­overeenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.

2. De vakverenigingen verbinden zich gedurende de duur van deze overeen­komst generlei actie te zullen voeren of te zullen steu­nen die ten doel heeft op andere wijze dan omschreven in artikel 17, wijzigingen te brengen in de in deze overeen­komst geregelde arbeidsvoorwaarden.

Zij verbinden zich dergelijke acties met de hun ten dienste staande middelen tegen te gaan.

3. De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele ar­beidsover­eenkomst tekenen op de grondslag van deze collec­tieve arbeidsovereenkomst en het gel­dende bedrijfsreglement.

# Artikel 4: Algemene verplichtingen van de werknemer

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

2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werk­zaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwij­zingen en voor­schriften in acht te nemen.

3. De werknemer is gehouden, voor wat zijn dienst- en schafttijd betreft, de bepalin­gen van de op de daarvoor bestemde plaat­sen in het bedrijf van de werkge­ver aanwe­zige ar­beidslijst in acht te nemen.

4. De werknemer is gehouden ook buiten de op de arbeidslijst aangegeven uren arbeid te ver­richten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeids­overeenkomst in acht neemt.

Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht overwerk te verrich­ten, voor zover dit het aantal van 5 uren per week overschrijdt. Tevens moeten deze uren aansluiten aan hun reguliere werktijd.

Werknemers van 55 jaar en ouder, die niet in ploegendienstrooster werkzaam zijn, kunnen niet verplicht worden in een nachtdienst te gaan werken.

Werknemers van 60 jaar en ouder, die niet in ploegendienstrooster werkzaam zijn, kunnen niet verplicht worden in een ploegendienstrooster te gaan werken.

5. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijk­heid in het be­drijf van de werkgever en gehou­den tot naleving van de desbe­tref­fende aanwijzingen en voor­schriften door of namens de werkgever gegeven.

Dit geldt eveneens ingeval van vervoer van en naar de onderne­ming in door of voor rekening van de werkgever beschikbaar gestelde vervoermid­delen.

6. De werknemer is gebonden zich te gedragen naar de in het bedrijf van de werkgever geldende nadere regelingen als bedoeld in arti­kel18.

7. De werknemer zal niet, hetzij gedurende de dienst­betrek­king, hetzij na beëindi­ging daarvan, op eni­gerlei wijze aan derden, direct of indirect en in welke vorm ook, enige mededeling doen aangaande de onderneming of van de daarin werkzame personen en de relaties van de onderne­ming, een en ander voor zover hem daaromtrent geheimhou­ding is opge­legd, of voor zover hij redelij­kerwijze kan aannemen dat de werkgever bij geheimhou­ding be­lang heeft.

Dit laatste zal in ieder geval als vast­staand worden aangeno­men, indien aan een werknemer ter zake van zijn mededelingen een belo­ning is gegeven of over­eenge­komen.

Bij overtreding van de geheim­houdings­plicht is de werknemer ver­plicht tot schadevergoeding, onver­min­derd de straf op schen­ding van gehei­men gesteld.

8. De werknemer is niet toegestaan generlei werkzaamheden in loondienst te verrichten tenzij de werkgever hem vooraf schriftelijk toestemming heeft verleend. Indien de werkzaamheden vóór 1 mei 2012 een aanvang hebben genomen, is deze schriftelijke toestemming niet nodig en wordt toestemming geacht aanwezig te zijn.

Overtreding van dit voorschrift kan ont­slag ten gevol­ge hebben.

De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt zonder behoud van salaris te schorsen, over­eenkomstig de be­palingen in de nadere regelingen als bedoeld in artikel 18, en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan.

De werknemer die arbeidsonge­schikt wordt in verband met het verrichten van arbeid voor der­den, verliest elke aanspraak op de in artikel 13 gere­gelde aan­vullingen op de wettelijke uit­keringen in geval van arbeidson­geschikt­heid.

9. De werknemer is verplicht elke door hem tijdens zijn dienstbe­trekking gedane uitvinding op het gebied van de werkzaamheid der onderneming onverwijld aan de werkgever mede te delen.

10. De werknemer is gehouden zich periodiek volgens de ter zake geldende voorschrif­ten te laten keuren door een door de werkge­ver aan te wijzen arts.

11. De werknemer, die voornemens is een verbintenis, als genoemd in boek 7 titel 10 artikel 670 BW, je­gens de overheid aan te gaan, behoeft de schriftelij­ke toe­stem­ming daartoe van de werkge­ver.

De werknemer, die reeds vóór de indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de eerste alinea heeft aange­gaan, is desgevraagd verplicht daarvan binnen 4 weken na deze datum aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.

12. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereen­komst te tekenen, waarbij deze collec­tieve arbeidsover­eenkomst en de nadere regelingen als bedoeld in artikel 18 van toepassing worden verklaard.

# Artikel 5: Indienstneming en ontslag

1. Bij het aangaan van dienst­betrekking gelden weder­zijds de proeftijden, als bedoeld in boek 7 titel 10 artikel 652 BW, tenzij schriftelijk een kortere regeling wordt overeengekomen:

 a. 0 maanden indien de duur van de arbeidsovereenkomst korter dan 6 maanden is.

 b. 1 maand indien de duur van de arbeidsovereenkomst tussen 6 maanden en 2 jaar is.

 c. 2 maanden indien de duur van de arbeidsovereenkomst langer dan 2 maanden (incl. onbepaalde tijd) is.

De werkgever verstrekt aan de werknemer een schriftelijke be­vestiging van de aanstelling; hierin wordt in ieder geval ver­meld:

a. datum van ingang van het dienstverband;

b. de functie;

c. de functiegroep;

d. het toegekend aantal func­tiejaren;

e. schaalsalaris.

2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbe­trek­king aange­gaan:

a. hetzij voor onbepaalde tijd;

b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;

c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamhe­den;

d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tij­delijke aard.

In de individuele arbeidsover­eenkomst wordt vermeld welke dienstbetrek­king van toepassing is.

Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrek­king geacht voor onbe­paalde tijd te zijn aange­gaan.

3. Een dienstbe­trekking aangegaan als bedoeld in lid 2 sub b, c, of d eindigt van rechtswege. Echter in de volgende gevallen zal een dienstverband voor bepaalde tijd als bedoeld in lid 2 worden omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd.

1. Wanneer voor bepaalde tijd aangegane overeenkomsten elkaar met tussenpozen van niet langer dan zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen.

2. Wanneer meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane overeenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden.

Vanaf het moment dat aan één van deze criteria is voldaan geldt het laatste dienstverband als aangegaan voor onbepaalde tijd en gelden derhalve de bepalingen inzake opzeggingsvereiste.

4. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een drin­gende reden in de zin van de boek 7 titel 10 artikelen 678 BW en 679 BW en behoudens tijdens of bij het beëindigen van de proef­tijd als bedoeld in lid 1, in welke ge­vallen de dienstbetrekking we­derzijds onmiddellijk kan worden beëin­digd, neemt de dienstbetrekking een einde:

Dienstverband voor de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst neemt een einde:

1. Door opzegging door de werkgever met een opzegtermijn bij een dienstverband van:

- korter dan 5 jaar: 1 maand

- van 5 tot 10 jaar: 2 maanden

- van 10 tot 15 jaar: 3 maanden

- 15 jaar of langer: 4 maanden

Voor opzegging van het dienstverband met een werknemer ingedeeld in functiegroep 6 en hoger wordt een opzegtermijn van minimaal 2 maanden in acht genomen.

In het geval opzegging plaats vindt op grond van een ontslagvergunning wordt de opzegtermijn met één maand bekort met dien verstande dat de opzegtermijn nooit minder dan één maand zal zijn.

Voor werknemers die op 1 januari 1999 in dienst waren en toen 45 jaar of ouder zijn, geldt het volgende:

De opzegtermijn bedraagt voor ieder vol dienstjaar één week met een maximum van
13 weken. Voor elk vol dienstjaar na de 45e verjaardag wordt de opzegtermijn met één week verlengd met een maximum van 13 weken.

2. Door opzegging door de werknemer ingedeeld in functiegroepen 1 tot en met 5 bedraagt de opzegtermijn bij een dienstverband van:

- korter dan 5 jaar: 1 maand

- langer dan 5 jaar: 2 maanden

Voor werknemers ingedeeld in functiegroepen 6 of hoger geldt een opzegtermijn van 2 maanden. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de kalendermaand.

5. De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer ein­digt van rechtswege op de laat­ste dag van de maand, waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat hiertoe enige opzeg­ging is vereist.

# Artikel 6: Dienstrooster en arbeidsduur

#  Dienstrooster en arbeidsduur

**a. Dienstrooster en arbeidsduur**

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:

 a. Een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week.

 b. Een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneen­gesloten weken omvat en een normale ar­beids­duur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.

 c. Een 3-ploe­gendienst­rooster dat een periode van 3 aaneen­gesloten we­ken omvat en een normale ar­beids­duur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.

 d. Alleen voor de vestiging in Maastricht:
Een verlengd 3 ploegenrooster (waardoor de bedrijfstijd in de productie op 133 uur per week uitkomt) dat een periode van maximaal 15 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur heeft van gemiddeld 40 uur per week.

1. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse ar­beidsduur van een half uur of minder wor­den geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.

3. a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 uur en 18.00 uur.

 b. In 2-ploegendienst wordt norma­liter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers periodiek van dienst wisselen.

 c. In 3-ploegen wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt en in de nacht van vrij­dag op zaterdag, waarbij de werknemers beurte­lings in een ochtend-, mid­dag- of nachtdienst zijn ingedeeld.

 d. In een variant op het 3-ploegen (3 ploegenvariant nr. 1) bij Jan de Poorter B.V. wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- of dagdienst zijn ingedeeld.

e. In het verlengde 3 ploegenrooster, in Maastricht (dat voor 15 weken wordt vastgesteld) wordt op de eerste 5 dagen van de week plus de zaterdag tot 19.00 uur gewerkt. Het rooster wordt in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld, conform lid 5.a.

4. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstroos­ter waarin hij zijn werkzaamheden verricht.

Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week, vol­gend op die waarin de overplaat­sing plaats­vindt.

5. a. Over algemene dienstroosterwij­zigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkge­ver overleg plegen met de onderne- mingsraad en de betrok­ken werknemers, onvermin­derd de be­voegdheid van de vak­verenigingen daarover met de werkgever overleg te plegen.

 b. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever hierover overleg plegen met de onderne­mingsraad en de betreffende vakverenigin­gen.

6. Voor partieel leerplichtigen geldt hetgeen is bepaald in bij­lage III.

7. Als de vooravond van Kerstmis en oudejaarsavond op een werkdag valt, zullen de werkzaamheden uiterlijk te 18.00 uur worden beëin­digd, waarna de werknemer vrijaf heeft met behoud van in­komen.

**b. Roostervrije dagen**

Voor werknemers in dienst getreden bij werkgever op of na 1 mei 2015 geldt de volgende regeling:

De werknemer werkzaam in de dagdienst, 2- of 3-ploegendienst of in een verlengd drie ploegenrooster ontvangt 112 uur arbeidsduurverkorting per kalenderjaar, waarmee de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt verkort.

Ter effectuering wijst de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad op jaarbasis 14 roostervrije dagen aan, gelijkmatig gespreid over de maanden van het jaar en de dagen van de week

*ANKERPOORT NV*

 De werknemer werkzaam in de dag­dienst, 2- of 3-ploegen­dienst of in een verlengd drie ploegenrooster ont­vangt 112 uur arbeidsduurver­korting per kalenderjaar, waarmee de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt verkort.

Ter effectuering wijst de werk­gever in overleg met de Onderne­mingsraad op jaarbasis 14 roos­tervrije dagen aan, gelijkmatig gespreid over de maanden van het jaar en de dagen van de week.

*FILCOM BV en EUROGRIT BV*

De werknemer werkzaam in de dagdienst ontvangt een arbeidsduurverkorting per kalenderjaar waarmee de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt verkort, conform onderstaande staffel.

* 2015: 8 dagen of diensten
* 2016: 10 dagen of diensten
* 2017: 12 dagen of diensten
* 2018 en verder: 14 dagen of diensten

De werknemer werkzaam in 3-ploegendienst ontvangt een arbeidsduurverkorting per kalenderjaar, waarmee de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt verkort, conform onderstaande staffel.

* 2015: 12 dagen of diensten
* 2016: 12 dagen of diensten
* 2017: 12 dagen of diensten
* 2018 en verder: 14 dagen of diensten

*SIBELCO BENELUX BV*

In dienst op 1 mei 2015 en geboren na 1960:

De werknemer werkzaam in de dag­dienst, 2- of 3-ploegen­dienst
of in een verlengd drie ploegenrooster ont­vangt 112 uur arbeidsduurver­korting per
kalenderjaar, waarmee de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt verkort.

 In dienst op 1 mei 2015 en geboren in of vóór 1960:

 De werknemer werkzaam in de dag­dienst, 2- of 3-ploegen­dienst of in een verlengd drie ploegenrooster ont­vangt:

* + en een compensatie in de vorm van een persoonlijke toeslag ter grootte van 2,5 uur per week tegen het geldende uurloon
	en
	+ roostervrijedagen conform onderstaande staffel
	58 jarige 13 dagen of diensten

 59 jarige 20 ‘ ‘ ‘ ‘ ,

 60 jarige 26 ‘ ‘ ‘ ‘ ,

 61 jarige 33 ‘ ‘ ‘ ‘ ,

 62 jarige 39 ‘ ‘ ‘ ‘ ,

1. jarige 52 ‘ ‘ ‘ ‘ .

Deze roostervrije dagen worden verkregen onder de voorwaarde:

* Verloren gegane roostervrije dagen door ziekte zijn niet compensabel;
* De roostervrije dagen zullen per kwartaal, in overleg met betrokkene en verspreid over het jaar worden ingeroosterd;
* Voor het bepalen van de pensioengrondslag na het 58ste levensjaar wordt uitgegaan van een fictief inkomen, zijnde het inkomen dat verkregen zou worden zonder deze roostervrije dagen en geldt tot de pensioengerechtigde leeftijd;

 De niet gewerkte roostervrijedagen worden voor 80% doorbetaald.

Aanvullend geldt voor alle werknemers in dienst van werkgever dat:

1. Ter effectuering wijst de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad per bedrijfsonderdeel op jaarbasis het maximum aan roostervrije dagen voor dat jaar aan, gelijkmatig gespreid over de maanden van het jaar en de dagen van de week.

2. Van het eenmaal vastgestelde jaarsche­ma kan niet worden afge­weken.

1. Een eenmaal vastgesteld RVD ver­valt wanneer een werknemer door arbeidsongeschiktheid of anders­zins niet in staat is geweest die dag te genieten.
2. Per bedrijfsonderdeel kan in overleg met vakbonden afge­weken worden van het
 inroosteren van de roostervrije dagen.

# Artikel 7: Salaris

Met ingang van 1 mei 2016 en 1 mei 2017 worden de schaalsalarissen telkens met 1,75% verhoogd.

Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen**.**

**1**.a. De functies van de werknemers zijn op basis van werkclas­sifi­catie inge­deeld in functiegroe­pen (zie ook protocolafspraak over invoering ORBA/ functiewaardering).

De indeling is per onderneming vermeld in bijlage I van deze over­een­komst.

 b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die gebaseerd is op functiejaren.

De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze over­eenkomst.

 c. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de wijziging van de functiegroep waarin zijn functie is inge­deeld, de schaalsalaris waarin hijzelf is inge­deeld, zijn schaalsalaris en eventueel van het aan­tal func­tieja­ren waarop zijn schaalsalaris is geba­seerd.

**2**.a. Werknemers werkzaam voor de bedrijfsonderdelen Sibelco Benelux BV, Eurogrit BV en Filcom BV zijn per 1 mei 2015 tevens op basis van werkclas­sifi­catie inge­deeld in functiegroe­pen conform de ORBA functiewaarderingssystematiek.

b. Het salaris wordt per 1-1-2016 ingeschaald op het naast hogere functiejaar van die schaal of indien van toepassing op het einde van die schaal.

c. Een negatief verschil wordt met een harmonisatietoeslag-CAO 100% gecompenseerd.

d. Een positief verschil leidt tot een salarisstijging per 1-1-2016.

e. De harmonisatietoeslag-CAO van artikel 7 lid 2 sub c is waardevast en zal in de toekomst niet naar boven worden aangepast.

**3**.a. Werknemers die nog niet vakvolwassen zijn kunnen worden ingedeeld in een van de zogenaamde aanloopschalen (aanloopschaal of schaal met 0 functiejaren), afhankelijk van de mate van vakvolwassenheid. Werknemers kunnen maximaal 2 jaren verblijven in deze aanloopschalen en uitsluitend bij niet vakvolwassen functioneren.

 b. Herzieningen vinden eenmaal per jaar plaats op 1 januari, totdat het maximum van
 deze schaal is be­reikt.

 c. De werknemers, die na 1 juli van enig jaar in dienst zijn getreden, hebben geen recht op een periodieke verho­ging van het schaalsalaris per eerstvol­gende 1 janu­ari.

**4.** Indien een werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daar­van niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaren te belonen, zullen hem - in over­eenstem­ming met die ervaring - functiejaren worden toegekend.

**5. Salaris voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt**

Voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt, die aantoonbaar niet in staat zijn om hun loonwaarde te verdienen, is een aparte schaal van toepassing (zie bijlage II). De schaal loopt van 100% van het wettelijk minimumloon tot maximaal 120% van het wettelijk minimumloon in 4 treden.

Werknemers uit deze groep die wel in staat zijn om hun loonwaarde te verdienen, vallen in de normale salarisschalen.

**6. Tijdelijke waarneming**

 a. Werknemers die tijdelijk een functie volledig waar­nemen welke hoger ingedeeld is dan hun eigen func­tie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salaris­schaal welke met hun eigen functie over­een­komt.

 b. Indien de tijdelijke waarne­ming ten minste 5 achter­eenvol­gende diensten heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een uitke­ring. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aan­tal volledig waargenomen dien­sten op grondslag van het ver­schilbedrag bij 0 functieja­ren tussen de twee betrok­ken
scha­len.

 c. Deze uitkering wordt niet toege­kend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds reke­ning is gehou­den.

**6.1 Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie (promo­tie)**

1. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger inge­deelde functie worden in de overeenkomende ho­gere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsge­von­den.

 b. Bij indeling in een hogere sala­risschaal van een werkne­mer die onder de functie­jarenschaal valt, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsa­larissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaal­salaris in overeenstemming te brengen met het daarna eerstko­mende bedrag in de hogere salaris­schaal.

 c. Ingeval van een bevordering op of na 1 juli, kan bij wijze van uitzonde­ring de toekenning van de functiejaarverhoging één jaar later plaatsvinden dan per de eerst­volgende 1 januari.

**6.2 Indeling in een hoger ingedeelde functie n.a.v. uitslag functieonderzoek**

 a. Werknemers, van wie de functie naar aanleiding van de uitslag van een functie-onderzoek in een hogere functiegroep wordt ingedeeld, worden vanaf de datum waarop de uitslag gaat gelden in de overeenko­mende ho­gere salarisschaal inge­deeld.

 b. Bij indeling in een hogere sala­risschaal van een werkne­mer die onder de functie­jarenschaal valt, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris zoveel als nodig is om het nieuwe schaal­salaris in overeenstemming te brengen met het daarna eerstko­mende bedrag in de hogere salaris­schaal.

**7**. **Plaatsing in een lager ingedeel­de functie**

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

 1. Werknemers, die door eigen toe­doen wegens onbe­kwaam­heid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager inge­deelde functie, worden in de overeenko­men­de la­gere sala­risschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lage­re functie is geschied.

 2. Bij indeling in een lagere sala­risschaal om in lid 1 vermelde redenen van een werknemer die onder de functie­jarenschaal valt, bedraagt de verla­ging van het schaalsa­laris het verschil tussen de schaalsala­rissen bij 0 functiejaren van de twee betrok­ken salaris­schalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeen­stemming te brengen met het daarna eerstkomende lagere be­drag in de lagere sala­ris­schaal.

 **b**. **Als gevolg van bedrijfsomstan­digheden of medische redenen**

 1. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandighe­den in een lager inge­deelde functie worden ge­plaatst, worden met ingang van de eerstkomen­de maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salaris­schaal inge­deeld.

 2. Bij indeling in een lagere sala­risschaal om in lid 1 vermelde redenen van een werknemer die onder de functie­jarenschaal valt, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt.

 Indien het toekennen van functiejaren niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt géén deel uit van het maandsalaris.

 Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejarenschaal, wordt de toeslag evenveel verminderd als het schaalsalaris stijgt.

Ter gelegenheid van de algemene verhogingen vindt voorts afbouw plaats van de persoonlijk toe­slag ten bedrage van jaarlijks 1% van het schaalsa­laris bij 0 functiejaren.

Na het bereiken van de 60-jarige leeftijd wordt de per­soonlijke toeslag of het eventuele restant ervan niet meer afgebouwd.

 3. Indien de werknemer op grond van medische redenen in een lager ingedeelde functie wordt overge­plaatst, is - reke­ning houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten - de afbouwregeling als genoemd in artikel 7 lid 7 onder b2, op overeenkomstige wijze van toe­passing.

**8**. **Uitvoeringsbepalingen**

 a. Werknemers die bij hun indienst­treding of bij plaat­sing in een hogere functie nog niet over de kundig­heden en ervaring beschik­ken welke voor de vervul­ling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salaris­schaal worden ingedeeld dan met hun functie overeen­komt. De duur van deze periode zal ten hoogste 3 maan­den bedragen, met dien verstande dat indien de werkgever zulks noodzakelijk oordeelt, deze ter­mijn met ten hoogste 3 maanden kan worden verlengd.

 b. Het schaalsalaris van hen die door gebreken niet meer hun oor­spron­kelijke functie kunnen ver­vullen, alsmede het schaalsala­ris van voor de vervulling van hun functie minder validen dient de loonwaarde via het systeem van functiewaardering te worden vastgesteld waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkerin­gen krachtens de sociale verze­keringswetgeving.

**9**. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedu­ren­de welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschikt­heid, afwezig­heid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zon­der behoud van salaris, onvrij­willige werkloosheid, onbetaald verzuim of wegens indienst­treding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenre­dig deel verminderd, onvermin­derd zijn eventueel recht op uitke­ring van de sociale verzekeringswetten en hetgeen vermeld in artikel 13 van de CAO.

**10**. De vastgestelde salarissen wor­den uiterlijk op de laatste dag van elke maand ter beschikking gesteld.

**11.** **Beroepsprocedure functieclassi­ficatie**

 Bij de toepassing van de methode voor functieonderzoek en -waardering, bestaat voor werknemers de mogelijkheid bezwaar te maken tegen het onderzoeksresultaat zoals dit schriftelijk door de werkgever kenbaar is gemaakt. Voorafgaande aan de bezwaar- en beroepsprocedure is er een **overlegfase**, waarin de werknemer met de afdelingsleiding in overleg treedt omdat:

 1. hij zich niet (meer) kan vinden in de in de functieomschrijving vastgelegde functie-inhoud en/of

 2. de vastgestelde functiegroepindeling

 Bij dit overleg tussen werknemer en afdelingsleiding zijn eveneens aanwezig: een lid van de Ondernemingsraad (niet zijnde een op betreffende locatie werkzaam OR-lid), de Country Manager en de HR Manager.

 Indien de overlegfase niet leidt tot een bevredigende oplossing kan de werknemer via P&O bezwaar aantekenen volgens de procedure bezwaar en beroep.

 De procedure kent na afronding van de overlegfase een tweetal opeenvolgende stappen, te weten:

1. de bezwaarfase
2. de externe beroepsfase.

 **Gronden voor bezwaar en beroep**

 Er zijn twee gronden voor het maken van bezwaar en eventueel beroep:

 1. De in de functieomschrijving vastgelegde functie-inhoud komt naar de mening van de werknemer niet of niet meer overeen met de feitelijke werkzaamheden

 2. De werknemer is het niet of niet meer eens met de vastgestelde functiegroepindeling.

 Voor de externe beroepsfase kan uitsluitend als grond worden aangevoerd het feit dat de werknemer het niet eens is met de voor zijn functie vastgestelde functiegroepindeling.

 **1. De bezwaarfase**

De werknemer kan de bezwaarfase in gaan als hij zich niet kan vinden in het resultaat uit de overlegfase. Hij dient dit binnen 10 dagen na in kennisstelling van het resultaat van de overlegfase schriftelijk kenbaar te maken aan P&O. Op initiatief van P&O wordt de behandeling van het bezwaar door de externe functiewaarderings- deskundige uitgevoerd, binnen 2 maanden nadat werknemer zijn bezwaar kenbaar heeft gemaakt. De deskundige rapporteert de werkgever schriftelijk over de uitkomsten van dit onderzoek. De werkgever neemt vervolgens de beslissing over de implementatie van het resultaat. De werknemer wordt hiervan schriftelijk in kennis gesteld.

 **2. De externe beroepsfase**

 Indien de werknemer zich niet kan verenigen met het resultaat uit de bezwaarfase staat het werknemer vrij om, bij bezwaar tegen de vastgestelde functiegroepindeling, extern in beroep te gaan. De werknemer start de behandeling van het extern beroep (binnen 10 dagen na in kennisstelling van het resultaat van de bezwaarfase) door het aan te melden bij zijn vakvereniging. Tevens stelt hij de werkgever hiervan in kennis. Indien de werknemer niet is aangesloten bij een vakvereniging, meldt hij het beroep aan bij zijn werkgever. Behandeling van het externe beroep vindt plaats binnen 2 maanden nadat werknemer het externe beroep heeft ingediend. Voor de behandeling vormen de systeemdeskundigen (namens de werkgever en namens de betrokken vakvereniging) een ad hoc Commissie Extern Beroep.

 De Commissie Extern Beroep hoort de werknemer en de afdelingsleiding in een zitting. De leden van deze commissie komen tot een unanieme en bindende uitspraak over de indeling van de functie en rapporteren het oordeel aan resp. de werkgever en de bestuurder.

 De werkgever en/of de bestuurder van de vakvereniging dragen zorg voor het schriftelijk in kennis stellen van de werknemer van het resultaat uit dit onderzoek.

 Indien de werknemer niet is aangesloten bij een vakvereniging wordt de externe beroepsbehandeling uitgevoerd door een niet direct bij het functieonderzoek betrokken systeemdeskundige van de door de werkgever ingeschakelde adviesorganisatie.

# Artikel 8: Bijzondere beloning/verzuimuren

**1. Algemeen**

De schaalsalarissen bepaald op grond van artikel 7 worden ge­acht een normale beloning te zijn voor een normale functie­vervulling in dagdienst geduren­de een kalender­maand.

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

**2. Toeslag voor het werken in ploe­gen**.

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

 a. Deze toeslag bedraagt per maand

2-ploegendienst 15% van het schaalsalaris

3-ploegendienst 20% van het schaalsalaris

3-ploegendienst

variant nr. 1 10% van het schaalsalaris

De ploegentoeslag voor het rooster dat een cyclus kent van 2x ochtend-, 1x middag- en 1 x dagdienst bedraagt: 11,5%.

 De verlengde 3 ploegendienst

in Maastricht 25% van het schaalsalaris

 In geval er bij het rooster sprake is van zogenaamde compensatie uren, dan worden

 deze betaald met een overwerkvergoeding van 75%.

 b. Indien een werknemer niet gedu­rende een hele maand arbeid in ploegen­dienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a. genoemde toeslag gekort voor elke volle­dige dienst gedu­rende welke hij geen arbeid in ploegen­dienst heeft verricht.

 c. Werknemers in dagdienst die in een maand 10 of min­der diensten in ploegen­dienst invallen, wor­den in die maand beloond volgens het in lid 4 onder e. van dit artikel bepaalde.

Werknemers die in een maand 11 of meer diensten in ploe­gen­dienst invallen, ontvangen over die maand de in lid 2 onder a van dit artikel bedoelde toeslag.

 d. De werknemer die anders dan door eigen toedoen of op eigen ver­zoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, behoudt, afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploe­gentoe­slag op het moment van overplaatsing gedurende de volgende periode:

 1. Indien hij korter dan 3 maanden heeft gewerkt geldt het bepaalde in lid 2b van dit artikel.

 2. Indien hij langer dan 3 maanden doch korter dan 6 maanden in ploegen­dienst heeft gewerkt:

 100% gedurende de lopende maand;

 3. Indien hij langer dan 6 maanden doch korter dan 3 jaar in ploe­gendienst heeft gewerkt:

 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;

 4. Indien hij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:

 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand

 80% gedurende 2 maanden

 60% gedurende 2 maanden

 40% gedurende 1 maand

 20% gedurende 1 maand

 5. Indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:

 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand

 80% gedurende 4 maanden

 60% gedurende 4 maanden

 40% gedurende 3 maanden

 20% gedurende 3 maanden

 6. Indien hij langer dan 10 jaar in ploegendienst heeft gewerkt en bovendien 60 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing:

 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand

 80% gedurende 6 maanden

 60% gedurende 6 maanden

 40% gedurende 6 maanden

 20% gedurende 6 maanden

 7. Voor de werknemers die langer dan 10 jaar onafgebroken in een ploegendienstrooster werkzaam zijn geweest en bovendien 57 jaar of ouder zijn en die op grond van medische indicaties worden terugge­plaatst naar een lager belonende ploegendienst of naar de dagdienst, zullen de financiële consequenties door de directie en vakverenigingen op redelijke gronden bekeken worden.

**3. Vergoeding van consignatie en extra opkomst.**

 a. Alle werknemers die in opdracht van de werkgever

geconsigneerd zijn, ontvangen een vergoeding per geconsigneerd *uur* als volgt:

**M*aastricht en Winterswijk*:**

* 0,08% van hun schaalsalaris van maandag 06.00 uur tot zaterdag 06.00 u
* 0,16% van hun schaalsalaris op zaterdagen 06.00 uur tot maandag 06.00 u
* 0,38% van hun schaalsalaris op feestdagen van 00.00 uur tot 24.00 u

***Geertruidenberg***

* 0,08% van hun schaalsalaris van zondag 22.00 uur tot vrijdag 22.00 u
* 0,16% van hun schaalsalaris van vrijdag 22.00 uur tot zondag 22.00 u
* 0,38% van hun schaalsalaris op feestdagen van 00.00 uur tot 24.00 u

 b. Werknemers die in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moeten maken ontvangen per extra opkomst een vergoeding. Deze bedraagt:

1,22% van het schaalsalaris van maandag tot en met vrijdag (reisuur à 200% van bruto uurloon).

1,83% van het schaalsalaris op zaterdag, zon- en feestdagen (reisuur à 300% van bruto uurloon).

**4.**  **Beloning van afwijkingen van het dienstrooster.**

 1. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid wordt ver­richt op uren buiten het voor de desbe­treffende werknemer vastgestelde dienstrooster worden deze uren gecompenseerd in vrije tijd zonder toeslag, voor zover de weke­lijkse arbeidsduur van 40 uur niet wordt overschreden.

 2. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op uren buiten het voor de desbetreffende werknemer vastgestelde dienstrooster en daarmee de wekelijkse arbeidsduur van 40 uur wordt overschreden, geldt de volgende regeling:

 a. De onder 2. bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd welke binnen 2 maanden na de desbetreffende overschrijding moet worden opgenomen.

 b. Het inkomen voor de hier bedoelde overschrijdingen bedraagt, inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen de volgende percentages van het schaalsalaris:

 1) 0,92% uren op maandag tot zaterdag 12.00 u (overuur à 150% van bruto uurloon + Harmonisatietoeslag cao)

 2) 1,22% uren op zaterdag na 12.00 u en zondagen (overuur à 200% van bruto uurloon + harmonisatietoeslag cao)

 3) 2,44% uren op feestdagen (overuur à 400% van bruto uurloon + harmonisatietoeslag cao).

Het verrichten van arbeid op aan de eigen dienst vooraf­gaande of aanslui­tende en deze dienst over­schrijdende uren wordt uit­sluitend beloond volgend de per­centages bedoeld onder de punten 1, 2 en 3 van dit lid b.

Opgenomen compenserende vrije tijd als bedoeld onder a. wordt op de hiervoor genoemde beloning in minde­ring gebracht en wel: per uur 0,61% (uur à 100% van bruto uurloon+ Harmonisatietoeslag cao ).

Bij overwerk op zaterdag en zondag door werknemers die in ploegen­dienst werken worden de bovengenoemde percen­tages betaald over het schaalsalaris vermeerderd met de voor de werkne­mer van toepassing zijnde ploegen­toeslag.

 c. Per maand worden de ingevolge deze collectieve ar­beids­overeen­komst toege­kende percentages getotali­seerd.

 d. De beloning van arbeid op feest­dagen, welke de nor­male arbeids­duur volgens dienstrooster niet over­schrijdt, is geregeld in artikel 9.

 e. Indien in opdracht van de werk­gever arbeid wordt verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 lid 3, c.q. buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, 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 op maandag tot zater­dag 12.00 uur 0,31% (uur à 50% van bruto uurloon +
 Harmonisatietoeslag cao )

 - op zaterdag na 12.00 uur en op zondag 0,61% en (uur à 100% van bruto uurloon +
 Harmonisatietoeslag cao )

 - op feestdagen 1,83% van het schaal­salaris (uur à 300% van bruto uurloon +
 Harmonisatietoeslag cao)

 f. Werkne­mers in ploe­gen­dienst die overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst, ontvan­gen daarvoor, in afwij­king van het onder e. van dit lid bepaal­de, per overgang een eenmalige toeslag van 1% van het schaal­sa­laris, indien de rust tussen 2 wachten meer dan 8 uur bedraagt c.q. 1,5% van het schaalsalaris, indien de rust tussen 2 wachten 8 uur bedraagt. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw be­taald, indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 7 diensten in de af­wij­kende ploeg of dienst heeft gewerkt.

 g. De werknemer, die in opdracht van de werkgever aansluitend aan de normale dagtaak overwerk moet verrichten voor een tijdsduur van 2 uur of langer ontvangt een vergoeding voor noodzakelijke schafttijd van 0,61% van het schaalsalaris.

**5. Verzuimuren**

 a. Onverminderd het in lid 4 onder a. en b. bepaalde, be­hoeft de werknemer in dagdienst voor wie de norma­le arbeidsduur wordt overschreden op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de dagdienst en voor wie bedoelde overschrijding vóór 04.00 uur 's ochtends is begon­nen, niet eerder met zijn norma­le arbeid te beginnen dan nadat hij binnen hetzelfde etmaal zo­veel uren heeft verzuimd als het aantal hier bedoelde overschrij­dingsuren heeft bedragen met een maximum van 8 uren.

Deze verzui­mu­ren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dagdienst vol­gend op de hier bedoelde overschrijding.

Niet of niet-tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat de werk­gever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

**6. Jubileumuitkering**

a. Voor werknemers in dienst getreden bij werkgever op of na 1 mei 2015 geldt de volgende regeling:

* Bij 12,5 dienstjaren 0,5 maandinkomen bruto;
* Bij 25 dienstjaren 1 maandinkomen netto;
* Bij 40 dienstjaren 2 maandinkomens waarvan 1 maandinkomen netto en 1 bruto.

b. *Filcom BV en EUROGRIT BV*

Voor werknemers in dienst getreden vóór 1 mei 2015 geldt voor de komende 5 jaar (2015-2020):

* Bij 12,5 dienstjaren 1 maandinkomen bruto;
* Bij 25 dienstjaren 1,5 maandinkomen waarvan 1 maandinkomen netto en 0,5 bruto;
* Bij 40 dienstjaren 2 maandinkomens waarvan 1 maandinkomen netto en 1 bruto.

c. *SIBELCO BENELUX BV*

Voor werknemers in dienst getreden vóór 1 mei 2015 geldt voor de komende 5 jaar (2015-2020):

* Bij 12,5 dienstjaren 0,25 maandinkomen bruto;
* Bij 25 dienstjaren 1 maandinkomen bruto;
* Bij 40 dienstjaren 2 maandinkomens waarvan 1 maandinkomen netto en 1 bruto.
1. Vanaf 2021 komen artikel 8 lid 6b en c te vervallen en is artikel 8 lid 6a op alle
 werknemers van toepassing.

# Artikel 9: Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze CAO verstaan:

nieuwjaarsdag, de beide paasda­gen, Hemel­vaartsdag, de beide pinkster­dagen, de beide kerstda­gen, de door de overheid aange­wezen dag ter viering van Koningsdag, en de dag ter viering van de Nationale Bevrij­ding in de lustrumjaren.

2. Voor de toepassing van dit arti­kel en de andere artikelen van deze over­eenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneenge­sloten uren te omvatten.

3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt.

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

# Artikel 10: Geoorloofd verzuim

Met uitsluiting van het anders en overigens in boek 7 titel 10 artikel 629 BW be­paalde geldt het volgende:

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 13 bepaalde van toepassing.

2. In de volgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid noodzake­lijkerwijs niet heeft kunnen verrich­ten, wordt de werknemer over de hieronder voor de res­pectie­velijk bij elke dezer ge­vallen bepaalde termijnen van verlof het maandinkomen doorbe­taald, mits hij zo mogelijk ten min­ste één dag tevoren en desgevraagd onder overlegging van bewijsstuk­ken aan de werkgever of diens gemachtigde van het verzuim ken­nis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtig­heid in het desbetref­fende geval bijwoont.

 a. Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begra­fenis van de echt­genote / echtgenoot, van één zijner ouders, schoonouders, kinderen of van een tot het gezin behorend pleeg­kind of inwonend stiefkind van de werkne­mer;

 b. Gedurende één dag of dienst op de dag van de begra­fenis van grootou­ders, grootouders der echtgenote/ echtgenoot, klein­kinderen, pleegkinde­ren, broers, zusters, schoon­kinderen, zwagers en schoon­zus­ters;

 c. Gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werkne­mer zelf en gedurende twee dagen of dien­sten bij zijn huwelijk te weten de dag van het huwelijk en de daarop­volgende dag;

 d. Gedurende één dag of dienst bij huwelijk van één zijner kinde­ren, pleeg­kin­deren, stiefkinde­ren, kleinkinderen, broers, zus­ters, ouders en schoon­ou­­ders, zwagers en schoonzus­ters;

 e. Gedurende één dag of dienst bij 25-, 40- 50 en 60-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders of schoonou­ders;

 f. Gedurende 2 dagen of diensten bij bevalling van de echtge­note;

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

 h. Gedurende één dag of dienst bij het 12½-, 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;

1. Gedurende één dag of dienst bij de Grote Professie van kinderen, pleegkin­deren, stiefkinde­ren, broers en zusters van de werkne­mer en gedurende één dag of dienst bij Priesterwijding van een zoon, pleeg­zoon,­ stiefzoon en broer van de werknemer;

 j. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2,5 uren voor het noodzakelijk 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;

 k. De werkgever zal voor zover de bedrijfsomstandighe­den dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de vakvereni­ging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van sala­ris toekennen in de na­volgende gevallen:

 a. het als officieel afgevaar­digde deelnemen aan bij­een­komsten van bondscon­gres, bondsraad, districts­vergaderingen, bedrijfscon­feren­ties of andere daar­mee vergelijkbare in de statu­ten van de vakver­eni­ging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkge­ver te stellen lijst;

 b. het deelnemen aan een door de vakvereniging geor­gani­seerde vormings- en scholingsbijeenkomst.

Het verzoek om vrijaf voor een der onder lid 2 a en b van dit artikel bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

 l. Gedurende 2 dagen bij ver­huizing op verzoek van de werkgever.

Gedurende één dag op ver­zoek van de werknemer.

 m. De werknemer van 60 jaar en ouder zal in de gelegen­heid worden gesteld met behoud van salaris deel te nemen aan cursussen en bijeenkom­sten ter voorbe­rei­ding op zijn aanstaande pensione­ring. Het aantal da­gen dat hiervoor maximaal beschik­baar wordt gesteld be­draagt 5 en zal slechts eenmalig gegeven worden.

 n. Met echtgeno(o)t(e) wordt gelijkgesteld de partner met wie de werknemer samen­leeft op éénzelfde adres en als zodanig blijkens het bevolkingsregis­ter staat ingeschreven.

1. De uitoefening van actief kiesrecht.
2. Werkgever zal de Wet Arbeid en Zorg onverkort toepassen.

3. Het bepaalde in boek 7 titel 10 artikel 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zo­verre, dat de werkgever niet gehouden is salaris door te be­talen bij schorsing van de werknemer door de werkgever in de geval­len en onder de voorwaarden als gere­geld in de nadere regelingen als bedoeld in artikel 18;

# Artikel 11: Vakantie

**1. Vakantiejaar**

 a. Het vakantiejaar loopt gelijk met het kalenderjaar. De werkgever draagt er zorg voor dat bij opname van vakantie-uren altijd de uren van het saldo worden afgeschreven die als eerste komen te vervallen of te verjaren.

**2. Duur der vakantie**

 *I. Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst met Ankerpoort NV geldt:*

 I.a. De werknemer verwerft per vakan­tiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 25 dagen of diensten.

 Voor partieel leerplichti­gen geldt hetgeen in bijla­ge III is be­paald.

I.b. De werknemer, die bij de aanvang van het vakantie­jaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft be­reikt, heeft per vakantiejaar recht op 3 extra dagen met be­ houd van sala­ris.

I.c. In afwijking van de in lid 2.I.a van dit artikel ge­noemde vakantierechten per vakantiejaar heb­ben de werknemers die onderstaande leeftijd hebben bereikt recht op vakantie met behoud van sala­ris.

Voor werknemers die voor 1 augustus 2014 in dienst zijn getreden is de volgende staffel van wettelijke en bovenwettelijke dagen van kracht

 45-jarigen 26 dagen of diensten, waarvan 20 wettelijk en 6 bovenwettelijk 50-jarigen 27 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 7 bovenwettelijk 55-jarigen 28 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 8 bovenwettelijk

 58-jarigen 31 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 11 bovenwettelijk

59-jarigen 33 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 13 bovenwettelijk

60-jarigen 37 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 17 bovenwettelijk

61-jarigen 43 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 23 bovenwettelijk

Voor werknemers die in dienst treden op of na 1 augustus 2014 geldt de volgende staffel:

50-jarigen 26 dagen of diensten, waarvan 20 wettelijk en 6 bovenwettelijk

53-jarigen 27 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 7 bovenwettelijk

55-jarigen 28 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 8 bovenwettelijk

57-jarigen 29 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 9 bovenwettelijk

59-jarigen 30 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 10 bovenwettelijk

61-jarigen 33 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 13 bovenwettelijk

62-jarigen 34 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 14 bovenwettelijk

64-jarigen 35 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 15 bovenwettelijk

65-jarigen 36 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 16 bovenwettelijk

66-jarigen 37 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 17 bovenwettelijk

67-jarigen 39 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 19 bovenwettelijk

 Bepalend voor de leeftijd is die welke in het vakantiejaar wordt bereikt.

 Heeft de werknemer op grond van bovenstaande staffel recht op meer dan
31 vakantiedagen, dan worden de overige dagen, na overleg met de mede-werker, vast ingeroosterd. Bij ziekte op de ingeroosterde dag vervalt deze dag niet.

 I.d. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.

*II. Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst met Filcom BV of Eurogrit
 BV geldt:*

 II.a. De werknemer, in dienst vóór 1 mei 2015, verwerft per vakan­tiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 24 dagen of diensten. De werknemer, in dienst op of na 1 mei 2015, verwerft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 25 dagen of diensten.

 Voor partieel leerplichti­gen geldt hetgeen in bijla­ge III is be­paald.

II.b. De werknemer, die bij de aanvang van het vakantie­jaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft be­reikt, heeft per vakantiejaar recht op 3 extra dagen met be­ houd van sala­ris.

 II.c. In afwijking van de in lid 2.II.a van dit artikel genoemde vakantierecht per vakantiejaar, hebben de werknemers tot en met 2020, die onderstaande leeftijd hebben bereikt, recht op vakantie met behoud van salaris. Voor werknemers die vóór 1 mei 2015 in dienst zijn getreden is de volgende staffel van wettelijke en boven wettelijke dagen van kracht:

50-jarigen 27 dagen of diensten, waarvan 20 wettelijk en 7 bovenwettelijk

 55-jarigen 28 dagen of diensten, waarvan 20 wettelijk en 8 bovenwettelijk

 60-jarigen 29 dagen of diensten, waarvan 20 wettelijk en 9 bovenwettelijk

Voor werknemers die in dienst treden op of na 1 mei 2015 geldt de volgende staffel:

50-jarigen 26 dagen of diensten, waarvan 20 wettelijk en 6 bovenwettelijk

53-jarigen 27 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 7 bovenwettelijk

55-jarigen 28 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 8 bovenwettelijk

57-jarigen 29 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 9 bovenwettelijk

59-jarigen 30 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 10 bovenwettelijk

61-jarigen 33 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 13 bovenwettelijk

62-jarigen 34 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 14 bovenwettelijk

64-jarigen 35 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 15 bovenwettelijk

65-jarigen 36 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 16 bovenwettelijk

66-jarigen 37 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 17 bovenwettelijk

67-jarigen 39 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 19 bovenwettelijk

 II.d. Na 2020, of zoveel eerder dan het aantal vakantiedagen conform artikel 11 lid 2.II.a,b en c, meer is dan het aantal vakantiedagen conform de vóór 1 mei 2015 (lees voor harmonisatie) geldende Filcom/Eurogrit arbeidsvoorwaardenregeling, verwerft de werknemer, in dienst vóór 1 mei 2015, een vakantie met behoud van salaris conform artikel 11 lid 2.II.a,b en c.

 II.e. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.

 *III. Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst met Sibelco Benelux BV geldt:*

 III.a. De werknemer verwerft per vakan­tiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 25 dagen of diensten.

 Voor partieel leerplichti­gen geldt hetgeen in bijla­ge III is be­paald.

III.b. De werknemer, die bij de aanvang van het vakantie­jaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft be­reikt, heeft per vakantiejaar recht op 3 extra dagen met be­ houd van sala­ris.

 III.c. De werknemer in dienst vóór 1 mei 2015 met geboortejaar 1959 of eerder, ontvangt na:

 5 dienstjaren: 1 dag

 10 dienstjaren: 2 dagen

 15 dienstjaren: 3 dagen

 20 dienstjaren: 4 dagen
25 dienstjaren: 5 dagen

 In aanvulling op de in lid 2.III.a van dit artikel genoemde vakantierecht per vakantiejaar, hebben de werknemers, met geboortejaar 1960 of later en op 1 mei 2015 met 5 of meer dienstjaren, tot en met 2020, die onderstaande leeftijd hebben bereikt, recht op vakantie met behoud van salaris, na:

 5 dienstjaren: 1 dag

 10 dienstjaren: 2 dagen

 15 dienstjaren: 3 dagen

 20 dienstjaren: 4 dagen

 25 dienstjaren: 5 dagen

Voor werknemers die in dienst treden op of na 1 mei 2015 geldt de volgende staffel:

50-jarigen 26 dagen of diensten, waarvan 20 wettelijk en 6 bovenwettelijk

53-jarigen 27 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 7 bovenwettelijk

55-jarigen 28 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 8 bovenwettelijk

57-jarigen 29 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 9 bovenwettelijk

59-jarigen 30 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 10 bovenwettelijk

61-jarigen 33 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 13 bovenwettelijk

62-jarigen 34 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 14 bovenwettelijk

64-jarigen 35 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 15 bovenwettelijk

65-jarigen 36 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 16 bovenwettelijk

66-jarigen 37 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 17 bovenwettelijk

67-jarigen 39 ‘ ‘ ‘ ‘ , waarvan 20 wettelijk en 19 bovenwettelijk

 III.d. Na 2020, of zoveel eerder dan het aantal vakantiedagen conform artikel 11 lid 2.III.a,b en c, meer is dan het aantal vakantiedagen conform de vóór 1 mei 2015 (lees voor harmonisatie) geldende Sibelco Benelux BV arbeidsvoorwaardenregeling, verwerft de werknemer, in dienst vóór 1 mei 2015, een vakantie met behoud van salaris conform artikel 11 lid 2.III.a,b en c.

 III.e. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.

**3. Berekening aantal vakantiedagen**

Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die vóór of op de 15e 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 15e 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.

**4. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten**

De werknemer dient bij aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft en deze wil opnemen tij­dens het dienstver­band, opdat de werkgever weet op hoeveel ver­lofdagen zonder behoud van sala­ris de werknemer aan­spraak kan maken.

**5. Aaneengesloten vakantie**

 a. Van de in lid 2 sub a genoemde vakantie zullen als regel 15 dagen of diensten aaneengesloten worden verleend.

 b. Het tijdstip van de aaneengeslo­ten vakantie wordt door de werk­gever vastgesteld na overleg met de werknemer.

Als regel zal zij in de periode van mei tot en met sep­tember worden genoten.

 c. Indien de werkgever echter het bedrijf of een ge­deelte van het bedrijf stopzet teneinde gedu­rende die stopzet­ting aan alle of een deel der werknemers de aaneensloten vakantiedagen te geven, moeten de betrok­ken werk­nemers gedurende het daarvoor door de werkgever met instem­ming van de onderne­mingsraad aangewe­zen tijdvak met vakantie gaan.

 d. Ingeval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verwor­ven, dat deze teza­men met de eventue­le verlofda­gen zonder behoud van salaris als bedoeld in lid 4 van dit artikel voldoen­de zijn voor de sub b bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepa­len dat de betrokken werknemer:

1. in een andere afdeling van de onderneming dan waar­toe hij be­hoort, werkzaamheden moet verrichten en/of

 2. zoveel snipperdagen reser­veert als nodig zijn voor de aaneengeslo­ten vakantie als bedoeld sub b en/of

3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in na­tu­ra genoten rechten op vakantie reserveert en/of

4. te veel genoten vakantieda­gen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende ka­lenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden be­loond.

 e. Indien de aaneengesloten vakan­tiedagen samenvallen met een vaste snipper­dag als bedoeld in lid 6 van dit arti­kel, of met een feestdag als bedoeld in ar­tikel 9, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig wor­den ver­lengd, tenzij de werkge­ver of de ondernemingsraad er de voorkeur aan geeft een overeen­komend aantal snipperdagen te doen opnemen.

**6. Snipperdagen**

 a. De werkgever kan met in­stemming van de Ondernemings­raad 3 dagen als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het kalenderjaar geschiedt.

 b. De werknemer kan de overblijven­de snipperdagen opne­men op het tijdstip dat door hem wordt ge­wenst, ten­zij de eisen van het bedrijf zich hierte­gen naar het oordeel van de werkgever verzet­ten.

**7. Niet opgenomen vakantie**

Indien vakantierechten niet vóór 31 maart direct volgend op het vakantie­jaar waarin zij zijn verworven door de werknemer zijn opgenomen, is de werkgever ge­rechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genie­ten. Werknemer heeft de mogelijkheid maximaal 10 vakantiedagen van de niet opgenomen vakantierechten mee te nemen naar het nieuwe vakantiejaar, volgend op het vakantiejaar waarin ze zijn verworven. Deze zijn dus vrij opneembaar. Alle resterende niet opgenomen vakantiedagen kunnen door werkgever worden ingepland.

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

 a. De werknemer verwerft geen va­kantierechten over de tijd gedu­rende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamhe­den geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.

 b. Het onder a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaam­heden niet heeft verricht wegens:

 1. ziekte of ongeval, tenzij veroor­zaakt door opzet van de werknemer

 2. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;

 3. het genieten van verlof gebaseerd­ op in een vorige dienst­betrekking verworven doch niet opgenomen ver­lof;

 4. het met toestemming van de werkgever deelne­men aan een door de vakver­eni­ging van de werk­nemer georgani­seerde bijeenkomst;

 5. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;

 6. zwangerschap of bevalling.

 In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over maximaal de bij de Wet geregelde periode waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectieve oorzaken tezamen geteld wordt.

 Met ingang van 1 januari 2012 vindt zowel tijdens volledige, als tijdens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, volledige opbouw van de wettelijke vakantierechten plaats. Bij volledige arbeidsongeschiktheid worden bovenwettelijke vakantierechten alleen verworven over de laatste zes maanden van de arbeidsongeschiktheid.
Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de bovenwettelijke vakantierechten verworven naar rato van werken.

 c. Indien een onder­breking der werk­zaamhe­den als be­doeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan één vakan­tiejaar valt wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de peri­ode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

 d. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 3 bepaalde van overeen­komstige toepas­sing.

 e. De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sub-lid ge­noemde gevallen vervallen, in­dien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvo­rens de arbeid is hervat.

 f. De werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leef­tijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, 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.

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

 a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft ver­richt om een der redenen, genoemd in lid 8 sub b onder 1 en sub f alsmede in ar­tikel 10 lid 2 sub a, b , c, g en h gelden niet als vakantiedagen.

 b. Indien één der sub a. genoemde­ verhinderingen echter eerst in­treedt tijdens een vastgestel­de vakantie of snipperdag, zullen de dagen, waarop die ver­hinde­ring zich voordoet, wel als va­kantiedagen worden geteld indien de werknemer niet vóór de aan­vang van die vastgestelde vakan­tie of snipper­dag aan de werk­gever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen.

Indien het in de gevallen van artikel 10 lid 2 sub a, b, c, g en h niet mogelijk is de medede­ling voor­af te doen kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschie­den.

Het vereiste van vooraf­gaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werkne­mer, deze ziekte krachtens voorschriften van de werkgever en de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegings­vrijheid was beperkt dat de be­doeling van de vakan­tie in genen dele tot haar recht kon komen.

 c. Indien ingevolge het sub b 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.

**10. Vakantie bij ontslag**

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

 b. Indien de werknemer de hem toe­komende vakantie niet heeft op­genomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenre­dig sala­risbedrag worden uitbe­taald, zon­der dat hierbij het bepaalde van lid 11 in acht behoeft te worden geno­men.

 c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.

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

**11. Verval- en verjaringstermijn**

De verjaringstermijn van zowel wettelijke als bovenwettelijke dagen is 5 jaar. Opbouw van bovenwettelijke dagen tijdens ziekte zal worden beperkt tot het laatste half jaar van ziekte.

**12. Vervangende schadevergoeding**

Rechten op het genieten van va­kantiedagen kunnen behou­dens in het lid 10 sub b bedoelde geval nimmer worden vervangen door een schadever­goeding in geld.

**13. Uitvoeringsbepalingen**

De werkgever kan met instemming van de Ondernemingsraad bepalen, dat de werknemer behoudens in geval van niet toerekenbare nakoming de aanvraag voor vakantie- of snipperdagen een bepaalde termijn voor de beoogde datum moet indienen.

# Artikel 12: Vakantietoeslag

1. Aan de werknemer die op 1 juli ten minste 12 maanden onafgebro­ken in dienst van de werkgever is, wordt een vakantietoeslag uitgekeerd ter grootte van 8% van zijn roosterinkomen op jaarbasis met inachtneming van een minimum van € 1981,00 bruto in 2016 en van € 2016,00 bruto in 2017 per vol vakantiejaar dienst­ver­band voor functievolwassenen werkne­mers.­ Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd met de geldende cao verhoging van dat jaar.

Het roosterinkomen op jaarbasis bedraagt 12 maal het maandinko­men + eventuele harmonisatietoeslag dat in de voorafgaande 12 maanden door de werknemer is verdiend.

2. Aan de werknemer die op 1 juli geen volledig jaar in dienst is, wordt de vakan­tietoeslag naar evenredigheid over volle maanden dienstverband uitge­keerd.

3. De werknemer, waarmee het dienstverband wordt beëin­digd, ont­vangt een vakantie­toeslag even­redig het aantal maanden dienst­verband sedert de voorafgaande 1 juli.

4. In afwijking van het bepaalde in de voorgaande leden, zal door de werkge­ver aan de werknemer die aanspraak maakt op een vakantie­toeslag krachtens de Wet op de Arbeidsonge­schiktheidsverzeke­ring, een zodanige aanvulling op die vakantietoeslag worden be­taald, dat de werknemer in to­taal een vakan­tietoeslag ont­vangt, welke overeenkomt met hetgeen waarop hij volgens de leden 1, 2 en 3 van dit artikel aanspraak zou hebben gemaakt, indien hij niet ar­beidsonge­schikt zou zijn geweest.

5. De vakantietoeslag wordt uitge­keerd in de maand mei.

# ARTIKEL 13: Verkoop verlof en/of Roostervrije dagen

1. Werknemer kan vanaf 2016 verlof, inclusief leeftijds- en anciënniteitsdagen, en/of roostervrijedagen verkopen onder de voorwaarden:

	* + - Dat de dagen die verkocht worden verkregen zijn in het lopende kalenderjaar
			- Dat het resterend aantal op te nemen dagen na verkoop minimaal 25 dagen is van het totaal aantal dagen verkregen in het lopende jaar
			- Het verkoop van dagen in overleg met leidinggevende heeft plaatsgevonden
2. De waarde van de te verkopen dagen wordt berekend op basis van het salaris, harmonisatietoeslag en ploegentoeslag
3. Het verkoop van dagen kan in de maanden januari en juli van enig kalenderjaar plaatsvinden. Werknemer dient dit, in de maand voorafgaand (december en juni), schriftelijk kenbaar te maken bij de salarisadministratie. Uitbetaling van de verkochte dagen geschiedt binnen 2 maanden na aanvraag.
4. In uitzonderlijke zwaarwegende of budgettaire bedrijfsbelangen, kan werkgever het verkopen van dagen voor een periode beperken of in het geheel niet toestaan. In zo’n geval zal werkgever vooraf in overleg treden met vakbonden.

# Artikel 14: Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de voorschriften van de werkgever alsmede de wettelijke bepalingen inzake arbeidsongeschiktheid voor zover hierna niet uitdrukkelijk anders is bepaald.­­­

2a. In geval van arbeidsongeschikt­heid zal aan de werk­nemer - behoudens over de eerste twee dagen die als wachtdagen gelden - de volgende uitkering worden verstrekt:

1. Gedurende het eerste ziektejaar wordt het inkomen tot 100% netto doorbetaald.
2. Gedurende het tweede ziektejaar wordt 70% van het laatstverdiende loon doorbetaald. Indien de werknemer voldoende reïntegratie inspanningen verricht, wordt een toeslag van 30% betaald, met dien verstande dat zijn netto inkomen niet meer bedraagt dan 100%.
3. De werknemer die in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de IVA en de werknemer die als gevolg van een arbeidsongeval arbeidsongeschikt is geworden, ontvangt gedurende het tweede ziektejaar een toeslag van 30%, met dien verstande dat zijn netto inkomen niet meer bedraagt dan 100%.
4. Werknemers, die om medische redenen minder uren moeten gaan werken, en voor minder dan 35% in het kader van de WIA zijn afgekeurd en derhalve een inkomensverlies hebben, ontvangen mits in dienst van werkgever na het tweede jaar de volgende aanvulling:

 - 3e ziektejaar 85% van het loonverlies;

 - 4e ziektejaar 75% van het loonverlies;

 - 5e ziektejaar 60% van het loonverlies;

 - 6e ziektejaar 50% van het loonverlies.

1. Werknemers die in het kader van de WIA worden afgekeurd voor een percentage tussen 35% en 80% ontvangen gedurende het 3e tot en met het 7e ziektejaar een aanvulling van 5% van hun inkomen op de eerste ziektedag.
2. Op werknemers die hun werkzaamheden moeten aanpassen vanwege medische beperkingen en daardoor
\* niet langer werkzaam zijn in een ploeg, of
\* werkzaamheden verrichten met een lagere ploegentoeslag, of
\* werkzaamheden verrichten in een lager betaalde functie
zijn de bepalingen van artikel 7 lid 6 onder b van toepassing.
3. In het geval een werknemer gedeeltelijk is afgekeurd zal werkgever zich maximaal inspannen om de werknemer intern dan wel extern te (her)plaatsen. Mochten al deze inspanningen niet succesvol zijn, zal, alvorens tot beëindiging van het dienstverband wordt overgegaan, de te volgen procedure, plan van aanpak, etc. met vakbonden worden besproken.
Bij aanbieding van werkzaamheden bij Ankerpoort zal er naar worden gestreefd dat de werknemer een salaris kan verdienen dat tenminste 50% van de restverdiencapaciteit bedraagt.

Indien de werknemer een zogenaamde “second opinion” aanvraagt in het kader van de wet verbetering poortwachter dan zal werkgever gedurende een periode van 2 maanden het inkomen van werknemer doorbetalen onder voorwaarde dat:

* de periode waarover de bestaande relatie wordt gehandhaafd maximaal twee maanden bedraagt na aanvraag van de second opinion;
* de aanvraag om een second opinion gedaan wordt binnen een week (vijf werkdagen) nadat de uitspraak waartegen de werknemer bezwaar maakt, is gedaan;
* mocht blijken dat de behandelingsduur door oorzaken die niet aan de werknemer zijn toe te rekenen langer duurt dan twee maanden dan treden werkgever en werknemer in overleg over de alsdan ontstane situatie;
* de aanvraag voor een second opinion wordt gedaan binnen 104 weken na de eerste ziektedag.

 In afwijking van het onder 2.a 1 genoemde zal, indien het gedrag of de handelwijze
 van de werknemer daartoe aanleiding geeft, na overleg met de Arbo-dienst, bij de
 ziekmelding de regeling van wachtdagen worden toegepast. Deze regeling houdt in,
 dat over twee dagen loonbetaling slechts plaats vindt ter hoogte van het voor de
 werknemer geldende minimumloon. Het gevoerde beleid in deze is jaarlijks
 onderwerp van overleg met de Ondernemingsraad.

1. Onder netto-inkomen als bedoeld in lid 2 van dit artikel wordt verstaan het gederfde roosterin­komen dat de werkne­mer zou heb­ben ontvangen indien hij ar­beids­geschikt zou zijn geweest onder aftrek van de sociale ver­zekerings­pre­mies welke normali­ter inge­houden worden.

4. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoel­de aan­vullende uitke­rin­gen te weigeren resp. in te trek­ken ten aanzien van de werkne­mers die:

a. geweigerd hebben gebruik te ma­ken van voorhanden zijnde vei­ligheids-midde­len;

 b. misbruik maken van deze voorzie­ning;

 c. de controlevoorschriften over­treden, mits door werkgever is voldaan aan het­geen gesteld in artikel 2 lid 7 onder b en d.

5. Aan de werknemer, met wie het dienstverband na twee jaar volledige arbeidson-geschiktheid wordt verbroken en die op dat moment 58 jaar of ouder is en ten minste 20 dienstjaren heeft bij de werkge­ver alsmede aan de werknemer die op dat moment
7 jaar of minder verwijderd is van de geldende AOW-leeftijd, wordt een aanvulling op de arbeidsongeschiktheidsuitke­ring verstrekt tot 80 % van het laatstgenoten bruto maandsalaris tot aan het bereiken van de leeftijd welke 1½ jaar van de AOW leeftijd is verwijderd.

6. Het bepaalde in lid 2 is niet van kracht indien en voor zover de werkne­mer ter zake van zijn arbeidsonge­schikt­heid jegens één of meer derden een vorde­ring tot schadevergoe­ding wegens salaris­derving kan doen gelden.

Indien en voor zover de werknemer zijn recht op schade­vergoeding als in de vorige alinea bedoeld ten belope van het bedrag der in lid 2 van dit artikel geregel­de bo­ven­wettelijke uitkeringen aan de werkgever over­draagt, zal de werkgever echter aan de werknemer voorschotten uitkeren tot het beloop van de aanvul­lende uitkeringen, welke de werknemer overeenkomstig het bepaalde in dit artikel van hem zou hebben ontvangen als hij geen vorde­ring tot schadevergoe­ding jegens der­den had gehad.

De op deze wijze door de werknemer genoten voor­schotten, zullen worden verre­kend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoe­ding ontvangt.

7. De wettelijke WGA premie zal met ingang van 1 januari 2006 voor 50% voor rekening
 van de werkgever komen.

8. In het bedrijf van de werkgever bestaat een collectieve ongevallenverzekering, waarvan de polisvoor­waarden ter inzage liggen.

# Artikel 15: Scholing en vorming jeugdigen

**A. Vorming**

Niet-leerplichtige werknemers, tot en met de leeftijd van 18 jaar, worden in de gelegenheid gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van twee halve dagen of één dag per week met behoud van salaris deel te nemen aan cursus­sen van erkende vormingsinstitu­ten.

Deelnemende werknemers, die tij­dens enig cursusjaar de 19-jari­ge leeftijd bereiken, kunnen het betreffende cur­susjaar voltooi­en.

Indien voor het deelnemen aan een cursus reiskosten moeten worden gemaakt zal de werkgever daarvoor een rede­lijke tegemoet­koming geven.

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

**B. Vakopleiding**

Werknemers tot en met de leef­tijd van 20 jaar, die aan de daarvoor te stellen eisen vol­doen, worden in de gelegen­heid gesteld met behoud van salaris, hetzij een opleiding te volgen binnen het kader van het leer­lingstel­sel, hetzij met toestem­ming van de werkgever een vakop­leiding te volgen die niet onder het leerlingstelsel valt, ge­ri­cht op een binnen de onderne­ming te vervullen functie.

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

Wanneer gedurende drie avonden per week onder­wijs wordt gevolgd zal worden nagegaan of het rede­lijk is de betrok­kenen binnen de onderne­ming één ochtend of mid­dag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding ver­bon­den huiswerk te maken.

Indien van een werknemer regel­matig blijkt dat hij boven­staan­de facilitei­ten niet aanwendt voor het volgen van onderwijs respectieve­lijk het maken van huiswerk verbon­den aan de vor­ming en vakoplei­ding, zulks ter beoorde­ling van de werkgever in overleg met de cursuslei­ding kan de werkgever de genoemde facili­teiten intrekken.

Cumulatie van A en B vindt niet plaats.

# Artikel 16: Pensioenregeling

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling waarvan de voorwaarden zijn vastgelegd in de bijbehorende reglementen.
2. De opbouw van pensioenaanspraken zal voor de werknemer die ge­bruik maakt van het wettelijk recht op ouderschaps­verlof wor­den voortgezet overeenkom­stig de regle­mentaire bepalingen als ware er geen sprake van ouder­schaps­ver­lof. Tijdens de periode van ouderschapsverlof blijft de werk­nemer de reglementaire bij­dragen in de kosten van de pen­sioenrege­ling verschuldigd als ware er geen sprake van ouder­schapsverlof.
3. Van de werknemer die in deeltijd werkt en meer uren werkt dan contractueel is overeengekomen, kan de pensioengrondslag worden aangepast op basis van het werkelijk verdiende maandinkomen.

# Artikel 17: Overige vergoedingen en Toeslagen

**A. Reiskosten woon-werkverkeer**

Werknemers in dienst getreden op of na 1 mei 2015 komen voor deze regeling in aanmerking, met uitzondering van werknemers aan wie een bedrijfsauto ter beschikking is gesteld danwel zij die met het openbaarvervoer reizen. Voor genoemde werknemers geldt de volgende staffel:

Bij een woon-werkafstand van 0 tot 10 km € 0,- per maand;

Bij een woon-werkafstand van 10 - 15 km € 70,85, - netto per maand;

Bij een woon-werkafstand van 15 - 20 km € 99,19 - per maand;

1. Bij een woon-werkafstand van 20 km en meer € 141,70 netto - per maand;
2. Bij minder dan 5 reisdagen per week worden de bedragen naar rato aangepast.

2. Werknemers die een gehele kalendermaand arbeidsongeschikt zijn ontvangen voor deze maand geen reiskosten woon-werkverkeer.

*ANKERPOORT NV*

3. Werknemer in dienst van Ankerpoort NV komen voor deze regeling in aanmerking conform de staffel in artikel 17 lid 1, met uitzondering van werknemers aan wie een bedrijfsauto ter beschikking is gesteld dan wel zij die met het openbaarvervoer reizen.

FILCOM BV EN EUROGRIT BV

4. Werknemers in dienst van Filcom BV en Eurogrit BV vóór 1 mei 2015, komen voor deze regeling in aanmerking, met uitzondering van werknemers aan wie een bedrijfsauto ter beschikking is gesteld danwel zij die met het openbaarvervoer reizen. Voor genoemde werknemers geldt de volgende staffel:

a. Bij een woon-werkafstand van 0 tot 4 km € 0,- per maand;

b. Bij een woon-werkafstand van 5 - 10 km € 42, - netto per maand;

c. Bij een woon-werkafstand van 11 - 15 km € 78,- per maand;

d. Bij een woon-werkafstand van 16 - 20 km € 114,- netto - per maand;

e. Bij een woon-werkafstand van 21 - 30 km € 150,- netto - per maand;

f. Bij een woon-werkafstand van 30 km en meer € 186,- netto - per maand;

g. Bij minder dan 5 reisdagen per week worden de bedragen naar rato aangepast.

SIBELCO BENELUX BV

1. Werknemers in dienst van Sibelco Benelux BV vóór 1 mei 2015, komen voor deze regeling in aanmerking, met uitzondering van werknemers aan wie een bedrijfsauto ter beschikking is gesteld danwel zij die met het openbaarvervoer reizen. Zij ontvangen
€ 0,19 netto per km woon-werkverkeer.
2. Werknemer die tijdens het dienstverband verhuist naar een adres op grotere afstand van het bedrijfsonderdeel ontvangt voor de daardoor grotere afstand geen vergoeding.

**B. Carnavals- en Kerstpremie**

Werknemers in dienst getreden bij Sibelco Benelux BV vóór 1 mei 2015 ontvangen € 15,- bruto per maand in de vorm van een persoonlijke toeslag ter compensatie van de initiële carnavals- en kerstpremie die per 1 mei 2015 is komen te vervallen.

**C. Compensatie zorgverzekering**

FILCOM BV EN EUROGRIT BV

Werknemer vóór 1 mei 2015 in dienst getreden van Filcom BV of Eurogrit BV ontvangt maandelijks een bedrag van € 20,- bruto per maand in de vorm van een persoonlijke toeslag ter compensatie van de tegemoetkoming in de zorgverzekering welke per 1 mei 2015 komt te vervallen.

Deze persoonlijke toeslag wordt niet geïndexeerd.

SIBELCO BENELUX BV

Voor de werknemer die vóór 1 mei 2015 in dienst is getreden van Sibelco Benelux BV en huidige deelnemer is aan het VGZ-MIX pakket, komen de kosten voor dit pakket voor rekening van werkgever, met dien verstande dat het bedrag maximaal € 138,- per jaar mag bedragen.

# Artikel 18: Uitkering bij overlijden

1. Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdens-uitkering worden verstrekt.

2. Deze uitkering is gelijk aan het bedrag van het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering dat de werknemer zou hebben ontvangen over het resterende deel van de kalendermaand waarin het overlijden plaatsvond plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.

Op dit bedrag wordt in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van Sociale Verzekeringswetgeving wetgeving.

3. De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien door toedoen van de werknemer geen aanspraak meer bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in lid 2 of door toepassing van artikel 7:629, lid 3 BW geen recht op loon als bedoeld in artikel 7:629 BW.

4. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:

a. De langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;

b. Indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

# Artikel 19: Eindejaarsuitkering

1. Iedere werknemer die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst van de gever is en gedurende het gehele kalenderjaar in dienst van de werkgever blijft, heeft recht op een eindejaarsuitkering die 8,33% van 12 x het maandinkomen +
 harmonisatietoelag bedraagt.

2. Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt heeft hij slechts aanspraak op een gedeelte van de uitkering naar rato van het aantal dagen dat hij gedurende het kalenderjaar in dienst van de werkgever is geweest.

3. Indien met een werknemer die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is, het dienstverband wordt verbroken voor het einde van het kalenderjaar, anders dan op grond van een dringende reden als genoemd in boek 7 titel 10 artikel 678 BW, heeft de werknemer slechts aanspraak op een gedeelte van de uitkering naar rato van het aantal dagen dat hij gedurende het kalenderjaar in dienst van de werkgever is geweest.

4. Met ingang van 1 juli 2003 is de eindejaarsuitkering pensioengevend.

5. Overeengekomen is dat de fiscale uitruil van de eindejaarsuitkering met de vergoeding woon-werkverkeer mogelijk is, voor zover fiscaal toegestaan.

6. De eindejaarsuitkering wordt uitgekeerd in de maand november.

# Artikel 20: Nadere regelingen

De werkgever kan in overleg met de Ondernemingsraad nadere regelingen ten aanzien van de arbeid binnen de onderneming vastleggen.

# Artikel 21: Tussentijdse wijzigingen

1. Ingeval van belangrijke wijzi­gingen van sociaalecono­mische aard in Nederland, zijn partijen bevoegd tij­dens de duur van deze overeen­komst wijzigingen aan de orde te stellen, voor zover deze verband houden met de salarisbe­palingen.

2. Indien over de voorgestelde wij­zigingen geen over­eenstem­ming wordt bereikt, is de
 partij, welke de wijzigingen heeft voor­gesteld, bevoegd deze overeen­komst met een
 termijn van één maand op te zeggen.

# Artikel 22: Looptijd van de CAO

Deze CAO treedt in werking op 1 mei 2016 en eindigt van rechtswege op 30 april 2018.

# Bijlage I: FUNCTIELIJST

**Groep Functie Functiecode**

A 0-40 punten ORBA

B 40-60 punten ORBA

C 60-80 punten ORBA

 Medewerker productie/verlading (Wi) 04.12

 Operator A (A) 07.02
 Operator A (We) 08.10

Operator verpakking/logistiek (D) 09.01

Laadschopmachinist (H) 10.01

D 80-100 punten ORBA

 Bedieningsman 2 plg (G) 02.15

 Allrounder (M) 03.12

 Fieldoperator (M) 03.13

 Fieldoperator (Wi) 04.11

 Verlader (M) 03.14

 Telefoniste/receptioniste (M) 01.12

 Operator (P) 06.01

Operator B (A) 07.03

Operator B (We) 08.01

Operator grit (D) 09.02

Senior operator verpakking/logistiek (D) 09.08

Operator (H) 10.02

E 100-120 punten ORBA

 Ass. Operator (Wi) 04.08

 Operator Maalbedrijf (G) 02.14

 Ass. TD (Wi) 04.09

 Ass. Laboratorium (Wi) 04.10

 Ass. Administratie (G) 02.13

 Ass. Administratie (Wi) 04.07

 Allround operator (P) 06.02

Medewerker invoicing (P) 06.07

Allround operator (A) 07.04

Administratief medewerker weegbrug (A) 07.06

Operator C (We) 08.02

Meewerkend voorman grit (D) 09.03

Allround operator (H) 10.03

**Groep Functie Functiecode**

F 120-140 punten ORBA
 Ass. meewerkend voorman 2-ploegendienst (G) 02.18

Operator en medewerker ICT helpdesk (We) 08.09

 Meewerkend voorman 2-ploegendienst (G) 02.16

 Operator (Wi) 04.04

 Operator Centrale Bediening (M) 03.07

 Storingsmonteur (G) 02.12

 Monteur WTD (Wi) 04.06

 Monteur WTD (G) 02.11

 Storingsmonteur WTD (M) 03.10

 Technisch administratief medewerker (M) 03.08

 Ass. administratie / medewerker expeditie (Wi) 04.13
 Jr. allround administratief medewerker (Wi) 04.14

 Medewerker expeditie (Wi) 04.03

 Assistant salarisadministrateur (M) 01.02

 Allround administratief medewerker (M) 01.01

 Medewerker crediteurenadministratie (M) 01.13

 Plant secretaresse (M) 03.11

 Monteur (P) 06.04

 Site admin/laborant (P) 06.05

 Monteur (A) 07.01

 Monteur (We) 08.04

 Site admin/laborant (We) 08.07

 Supervisor maintenance (D) 09.06

 Monteur (H) 10.04

G 140-160 punten ORBA

 Voorman productie (Wi) 04.02

 Meewerkend voorman maalbedrijf (G) 02.09

 Monteur ETD (Wi) 04.05

 Monteur ETD (G) 02.10

 Monteur ETD (M) 03.06

 Analist (G) 02.08

 Analist (M) 03.05

 Laborant (G) 02.06

 Archivaris 01.14
 Medewerker Administratie (M) 01.17
 Management Assistent (M) 01.19

Medewerker Bedrijfsadministratie (G) 02.02

 Medewerker Bedrijfsbureau (G) 02.03

 P&O assistent (M) 01.05

Operational services (P) 06.06

Medewerker customer services (P) 06.08

Production supervisor (A) 07.05

 Production supervisor (P) 06.03

Production supervisor (We) 08.05

Operational services (We) 08.06

Medewerker customer services (We) 08.08

Site admin/expeditie (D) 09.04

Elektricien (H) 10.05

Allround Technisch Specialist (D) 09.07

**Groep Functie Functiecode**

H 160-185 punten ORBA

 Ploegbaas (M) 03.03

 Voorman TD (M) 03.04

 Voorman TD (G) 02.17

 Werkvoorbereider (G) 02.07

 Expediënt (G) 02.01

 Allround administratief medewerker (M) 03.02

 Allround administratief medewerker expeditie (M) 03.01

 Productieplanner (G) 02.05

 Sales Service HT (M) 01.07
 Sales Service Agro (M) 01.09

Sales Service Agro & Bouw 01.15

 Manager Bedrijfsadministratie 02.19

 System administrator (M) 01.04

 Salarisadministrateur (M) 01.06

 Supervisor Productie (G) 02.20

 Medewerker P&O 02.04

 Sales Service SSME (M) 01.11

 Debiteurenadministrateur (M) 01.03

 1e Medewerker administratie (M) 01.10

 Financieel administratief medewerker (M) 01.08
 Credit Controller (M) 01.18
 Minerals Sourcing Assistant (M) 01.16

 Medewerker customer services export (P) 06.09

 Assistent site manager (D) 09.05

**Verklaring afkortingen:**

**(**M) = vestiging Maastricht Op de Bos

(G) = vestiging Geertruidenberg (Ankerpoort)

(Wi) = vestiging Winterswijk (Ankerpoort)

(H) = vestiging Heerlen (Benelux)

(P) = vestiging Papendrecht (Filcom/Eurogrit)

(D) = vestiging Dordrecht (Eurogrit)

(We) = vestiging Wessem (Filcom)

(A) = vestiging Ankerkade Maastricht (Benelux)

# BIJLAGE II: SALARISSCHAAL

als bedoeld in artikel 7 lid 1 sub b van de CAO:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Salarisschaal per 1 mei 2016 (incl. 1,75 % verhoging)** |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Functiegroep** |  | **1** | **A** | **B** | **C** | **D** | **E** | **F** | **G** | **H** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Aanloopschaal \*** |  | 1299 | 1799 | 1848 | 1909 | 1984 | 2133 | 2228 | 2433 | 2617 |
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| **0 Functiejaren\*** |  | 1528 | 1917 | 1955 | 2019 | 2097 | 2197 | 2296 | 2508 | 2799 |
| **1 Functiejaar** |  | 1701 | 1955 | 1997 | 2066 | 2148 | 2258 | 2362 | 2584 | 2888 |
| **2 Functiejaren** |  | 1746 | 1995 | 2040 | 2112 | 2205 | 2321 | 2428 | 2659 | 2976 |
| **3 Functiejaren** |  | 1793 | 2033 | 2083 | 2160 | 2257 | 2385 | 2494 | 2738 | 3063 |
| **4 Functiejaren** |  | 1839 | 2072 | 2125 | 2207 | 2312 | 2449 | 2561 | 2812 | 3155 |
| **5 Functiejaren** |  | 1887 |   | 2165 | 2255 | 2364 | 2511 | 2629 | 2888 | 3243 |
| **6 Functiejaren** |  |   |   |   | 2300 | 2417 | 2573 | 2695 | 2966 | 3332 |
| **7 Functiejaren** |  |   |   |   |   |   |   | 2761 | 3041 | 3423 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **\* Aanloopschaal en 0 functiejaren (aanloopschalen):** deze aanloopschalen zijn uitsluitend van toepassing als de betreffende werknemer nog niet vakvolwassen is. Werknemers kunnen in totaal maximaal 2 jaren verblijven in deze aanloopschalen en uitsluitend bij niet vakvolwassen functioneren. Jaarlijks wordt beoordeeld of er sprake is van vakvolwassenheid. |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Salarisschaal per 1 mei 2017 (incl. 1,75 % verhoging)** |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Functiegroep** |  | **1** | **A** | **B** | **C** | **D** | **E** | **F** | **G** | **H** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Aanloopschaal\*** |  | 1322 | 1830 | 1881 | 1942 | 2019 | 2170 | 2266 | 2476 | 2663 |
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| **0 Functiejaren\*** |  | 1555 | 1951 | 1989 | 2054 | 2134 | 2236 | 2336 | 2551 | 2848 |
| **1 Functiejaar** |  | 1731 | 1989 | 2032 | 2102 | 2186 | 2298 | 2403 | 2629 | 2939 |
| **2 Functiejaren** |  | 1777 | 2030 | 2076 | 2149 | 2244 | 2362 | 2470 | 2706 | 3028 |
| **3 Functiejaren** |  | 1825 | 2068 | 2120 | 2197 | 2297 | 2427 | 2537 | 2786 | 3117 |
| **4 Functiejaren** |  | 1871 | 2109 | 2162 | 2246 | 2353 | 2492 | 2606 | 2862 | 3210 |
| **5 Functiejaren** |  | 1920 |   | 2203 | 2295 | 2406 | 2555 | 2675 | 2939 | 3300 |
| **6 Functiejaren** |  |   |   |   | 2340 | 2459 | 2618 | 2742 | 3018 | 3390 |
| **7 Functiejaren** |  |   |   |   |   |   |   | 2809 | 3094 | 3483 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **\* Aanloopschaal en 0 functiejaren (aanloopschalen):** deze aanloopschalen zijn uitsluitend van toepassing als de betreffende werknemer nog niet vakvolwassen is. Werknemers kunnen in totaal maximaal 2 jaren verblijven in deze aanloopschalen en uitsluitend bij niet vakvolwassen functioneren. Jaarlijks wordt beoordeeld of er sprake is van vakvolwassenheid. |

**WML-schalen als bedoeld in artikel 7 lid 5 van de cao:**

Trede 0: 100% van het wettelijk minimumloon

Trede 1: 106,5% van het wettelijk minimumloon

Trede 2 : 113% van het wettelijk minimumloon

Trede 3: 120% van het wettelijk minimumloon

# BIJLAGE III: REGELING PARTIEEL LEERPLICHTIGEN

a. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de collectieve arbeids-overeenkomst vastgestel­de normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren waarop hij aan de verplich­tingen van de leerplicht voldoet.

b. Over de tijd, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris ver­schuldigd en geldt dat het in de collectieve arbeidsovereenkomst vastge­stelde sala­ris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.

c. Het aantal in de collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde basisvakantiedagen zal met inachtneming van de relatie, die bestaat tot de normale werktijd van betrok­kene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.

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

e. In geval een werknemer toch op een van de in d. bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag).

Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienst­rooster geldende arbeids­tijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

Het werken op een zogenaamde schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in c.

**BIJLAGE IV:** JAARURENNORM

1. Arbeidsvoorwaardelijke aspecten jaarurennorm (geldig voor Ankersmit Maalbedrijven Maastricht). Deze regeling kan slechts worden ingevoerd nadat de OR hiermee heeft ingestemd.

2. Plusuren die gewerkt worden van maandag t/m vrijdag, worden vergoed à 100% van het uurloon. Plusuren die gewerkt worden op zaterdag, zondag en feestdagen worden vergoed conform de cao bepalingen.

3. De verrekening van plus- en minuren vindt als volgt plaats:

 \* bij vrijwillige uitdiensttreding worden de plus- en minuren verrekend; het eventuele saldo wordt verrekend met de financiële eindafrekening.

 \* bij reorganisatie worden minuren kwijtgescholden voor werknemers die binnen de reorganisatie vallen; het saldo van plus- en minuren wordt op 0 gesteld.

 \* voor werknemers die dicht tegen hun pensioendatum aan zitten en die binnen een reorganisatie vallen, kunnen minuren gecompenseerd worden door later met pensioen te gaan en plusuren worden ingezet om eerder met pensioen te gaan.

4. Minuren zijn uren in het kader van de jaarurennorm die minder worden gewerkt om de wekelijkse arbeidsduur van 40 uur te verlagen. Plusuren zijn uren om de minuren te compenseren.

# BIJLAGE V PROTOCOL VERLENGING BEDRIJFSTIJD VESTIGING MAASTRICHT

*Uitgangspunten uitbreiding bedrijfstijd productie vestiging Maastricht naar 133 uur per week*

*(verlengd 3 ploegenrooster)*

1. Het verlengd 3 ploegenrooster is van toepassing voor de operators van de vestiging Maastricht. Er wordt naar gestreefd zoveel mogelijk operators te betrekken bij het

 verlengd 3 ploegenrooster.

2. Het rooster voor uitbreiding naar 133 productie uren per week, wordt tezamen

 met een vertegenwoordiger van het AWVN, een vertegenwoordiger van de FNV,

 de productieleiding en een afvaardiging van de betreffende werknemers uitgewerkt.

3. Betreffend rooster wordt toegepast indien noodzakelijk en kent een cyclus van
15 aaneengesloten weken.

4. Betreffende werknemers werken maximaal 13 zaterdagen per 12 maanden.

5. Betreffende werknemers ontvangen van de productieleiding mededeling van het verlengd 3 ploegenrooster waarin zij hun werkzaamheden verrichten, 28 dagen voor aanvang van iedere 15 weken periode.

6. Rekening houdend met de regels dient op iedere dienst van het verlengd
3 ploegenrooster een BHV’er aanwezig te zijn.

7. Voor het uitvoeren van bepaalde elektrotechnische handelingen zal per dienst van het verlengd 3 ploegenrooster een VOP’er aanwezig zijn. Artikel 4 is eveneens voor de VOP’ers van toepassing. In de gevallen waarin de werkzaamheden een tweede VOP’er vereisen, dan kan de consignatiedienst (ETD, MTD of ploegbaas) opgeroepen worden.

8. Per dienst van het verlengd 3 ploegenrooster wordt een reserve operator aangewezen die op basis van consignatie oproepbaar is om tijdens betreffende dienst in te vallen. De reserve operator is alleen oproepbaar in noodsituaties waarin een werknemer bijvoorbeeld door ziekte, plotseling uitvalt.

9. Het opnemen van verlof en/of vakanties dient gepland te worden conform de gangbare verlofregeling. Werknemers kunnen onderling ruilen mits dit wordt gemeld aan de productieleiding en voldoet aan de Arbeidstijdenwet.

# BIJLAGE VI PROTOCOLAFSPRAKEN 2016/2018

***Met betrekking tot de CAO periode 1 mei 2016 t/m 30 april 2018***

1. Looptijd

24 maanden, dat wil zeggen van 1 mei 2016 tot en met 30 april 2018.

2. Salaris

Met ingang van 1 mei 2016 en 1 mei 2017 worden de schaalsalarissen en individuele salarissen met 1,75% verhoogd. De uitbetaling met terugwerkende kracht in 2016 geldt eveneens voor de uitzendkrachten als zij per 1 mei 2016 al bij een van de bedrijven vallend onder deze CAO, werkten.

3. Flexibiliteit/ inzet uitzendkrachten

De werkgever hecht groot belang aan de mogelijkheid werknemers flexibel in te kunnen zetten. Dit kan zijn in de vorm van het aangaan van tijdelijke contracten, of het inzetten van uitzendkrachten. Vanaf dag 1 zullen uitzendkrachten worden verloond volgens de schalen uit de Sibelco CAO waarbij de atv dagen zullen worden verdisconteerd in het loon. Ook zullen toeslagen zoals ploegentoeslag en toeslag voor overwerk conform de CAO worden uitbetaald en zullen uitzendkrachten de gebruikelijke onkostenvergoedingen ontvangen alsmede de in de CAO afgesproken loonsverhogingen en periodieken . Uitzendkrachten ontvangen ook relevante scholing om hun functie naar behoren te kunnen uitoefenen en deze uren worden betaald mits de scholing intern bij Sibelco plaatsvindt.

4. Aanpassen salarisschalen

Partijen zijn akkoord met het afschaffen van de leeftijdsschalen. De hoogste trede in de bestaande leeftijdsschalen per functiegroep wordt een voorzet/aanloopschaal. Deze aanloopschaal is uitsluitend van toepassing als de betreffende werknemer nog niet vakvolwassen is. Werknemers kunnen maximaal 2 jaren verblijven in de functieschaal met 0 functiejaren en uitsluitend bij niet vakvolwassen functioneren. Jaarlijks wordt beoordeeld of er sprake is van vakvolwassenheid.

Er wordt een WML schaal in de CAO opgenomen t.b.v. werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt die loopt van 100% WML tot max. 120% WML met 4 treden. Deze schalen zijn uitsluitend van toepassing op werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt die aantoonbaar niet in staat zijn om hun loonwaarde te verdienen. Werknemers uit deze groep die wel in staat zijn om hun loonwaarde te verdienen, vallen in de normale loonschalen.

5. CAO-boekje

 Op verzoek zal aan de werknemer een CAO-boekje worden uitgereikt.

6. Mantelzorg

Hieraan zal extra aandacht worden besteed. Ieder geval zal individueel worden bezien en werkgever streeft in het kader van goed werkgeverschap naar maatwerkoplossingen.

7. Participatie Wet / Wajong

Werkgever zal zich maximaal inspannen om gedurende de cao-looptijd, 1 wajonger of werknemer vallende onder de participatie wet, aan te nemen in Maastricht en 1 in Geertruidenberg. Hiertoe zal met diverse instanties overleg worden gevoerd. In het periodiek overleg in het najaar van 2017 zullen de resultaten worden teruggekoppeld waarbij het streven is dat er dan 2 wajongers of andere werknemers vallende onder de doelgroep aan de slag zijn bij Sibelco.

8. WGA premie

Gedurende de looptijd van de CAO ziet werkgever af van de doorberekening van de WGA premie op werknemer.

9. Werkgevers bijdrage regeling

Gedurende de looptijd van de CAO zal deze worden voortgezet (70%- 30% afspraak).

10. 3e WW jaar

CAO-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt. Na de reactie van de minister van SZW op het SER-advies ‘Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW’ en na een eventueel StvdA-advies hierover, zullen CAO-partijen, met inachtneming van deze adviezen en de StvdA-aanbevelingen van 24 december 2013 en 11 juli 2014, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW-uitkering worden gehandhaafd. Deze afspraken moeten conform de brief van de StvdA van 17 april 2015 worden gezien in de context van de realisatie van een landelijke uitvoering. Zo nodig wordt de CAO opengebroken.

11. Duurzame Inzetbaarheid

Voor de komende jaren blijft het beleid van werkgever erop gericht werknemers vitaal en goed opgeleid naar de eindstreep te begeleiden, wetende dat deze horizon steeds weer naar achteren schuift. Derhalve zal in de jaarlijkse gesprekken dit een belangrijk gespreksonderwerp zijn en blijven. Vóór 1 januari 2017 zullen in alle afdelingen beoordelings- en functioneringsgesprekken worden gevoerd. Bovendien zal in september 2017 een plan van aanpak over duurzame inzetbaarheid met vakbonden worden besproken. Uiteraard zullen hier ook de uitkomsten van de themabijeenkomsten met de werknemers worden meegenomen. Aandachtspunten zullen onder meer ook zijn de onderwerpen EVC, loopbaanscan, financiële foto alsmede employability en vitaliteit.

12. Stageplaatsen

Het huidige beleid m.b.t. plaatsing van stagiaires en aantal stageplaatsen (ca. 15 op jaarbasis) zal worden voortgezet.

13. Week van de vakbond

Werkgever zal bonden faciliteren bij het organiseren van bijeenkomsten in het kader van de Week van de vakbond. In het kader van de week van de vakbond zullen bonden allereerst themabijeenkomsten organiseren rondom het thema Duurzame inzetbaarheid.