TATA STEEL

TATA

CAO uitgave 2026/2027

1 april 2026 tot en met 31 maart 2027



Sociale Eenheid IJmuiden

CAO UITGAVE 2026/2027

1 april 2026 tot en met 31 maart 2027
Sociale Eenheid IJmuiden

Collectieve Arbeidsovereenkomst
Bijlagen
Generatiepact
Werkgelegenheidspact

FNV Metaal > Tata Steel
CNV
De Unie
VHP Tata Steel

Inhoud

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Considerans 5

Hoofdstuk 1 Begripsomschrijvingen en algemene bepalingen

1.1 Definities 5
1.2 Looptijd van de overeenkomst 6
1.3 Karakter en werkingssfeer van de collectieve arbeidsovereenkomst 6

Hoofdstuk 2 Dienstverband/arbeidsovereenkomst

2.1 Duur van de arbeidsovereenkomst 6
2.2 Proeftijd 6
2.3 De aanstelling/het contract 6
2.4 Beëindiging van het dienstverband 6
2.5 Schorsing 6

Hoofdstuk 3 Verplichtingen van de werknemer

3.1 Taakvervulling 6
3.2 Geheimhouding en publicaties 7
3.3 Uitvindingen en ideeën 7
3.4 Medisch en psychologisch onderzoek 7
3.5 Verstrekken van persoonlijke gegevens 8
3.6 Voordeel van leveranties, geschenken 8
3.7 Nevenbetrekkingen 8

Hoofdstuk 4 Arbeidsduur, werktijden, overwerk

4.1 Arbeidsduur 8
4.2 Normale werktijd 8
4.3 ADV kantoorpersoneel 8
4.4 Verschoven uren 8
4.5 Overwerk 8
4.6 Consignatie 9
4.7 Dienstreis 9
4.8 Aanpassing arbeidsduur 9
4.9 Thuiswerken 9

Hoofdstuk 5 Verlof

5.1 Vakantie en loopbaanverlofdagen 9
5.2 Verlof wegens privé-omstandigheden 10
5.3 Verlof wegens feestdagen 11
5.4 Verlof wegens verricht overwerk, nachtdienst, consignatiedienst en werk op feestdagen 11

Hoofdstuk 6 Afwezigheid

6.1 Extra dagen voor ouderen 11
6.2 Deeltijd voor ouderen 11
6.3 Keuzedagen voor eigen rekening 12
6.4 Ouderschapsverlof 12
6.5 Onbetaald verlof 12

Hoofdstuk 7 Beloning

7.1 Het salaris, de vakantietoeslag en de overige beloningsbestanddelen ... 12
7.2 De salarisschalen ... 12
7.3 De vaststelling van het salaris ... 13
7.4 Vakantietoeslag ... 13
7.5 Bonusregeling ... 14
7.6 Toeslag voor werk onder bezwarende omstandigheden ... 14
7.7 Toeslag voor werk onder bezwarende omgevingsomstandigheden ... 14
7.8 Toeslag voor werk in ploegendienst ... 14
7.9 Vergoeding voor overwerk, loopuren en werk op verschoven uren ... 15
7.10 Toeslag voor werk op feestdagen ... 15
7.11 Vergoeding voor consignatiedienst ... 15
7.12 Bijzondere vergoeding voor tijdelijke waarneming in een hogere functie ... 15
7.13 Bijzondere vergoeding bij tijdelijke benoeming in een hogere functie ... 15
7.14 Bijzondere vergoeding voor incidentele werkzaamheden onder extra bezwaarlijke omstandigheden ... 15
7.15 De betaling ... 16

Hoofdstuk 8 Uitkeringsregelingen

8.1 Eindejaarsuitkering ... 16
8.2 Resultaatafhankelijke regeling ... 16
8.3 Inkomensgarantie bij arbeidsongeschiktheid ... 16
8.4 Inkomensgarantie bij reorganisatie, opdracht van de werkgever of beperkingen die voortvloeien uit de leeftijd ... 16
8.5 Inkomensgarantie bij tijdelijke opschorting of inkrimping van de werkzaamheden ... 17
8.6 Garantie-inkomen ... 17
8.7 Pensioenfonds ... 17
8.8 Wenckebachfonds ... 18
8.9 Uitkering bij overlijden ... 18
8.10 Individueel keuzebudget ... 18

Hoofdstuk 9 Verplichtingen van de werkgever

9.1 Werving en selectie ... 18
9.2 Sollicitatie ... 18
9.3 De indeling van de functies ... 18
9.4 Loopbaanbeleid en opleidingen ... 19

Hoofdstuk 10 Verhouding werkgever en vakbond(en)/bevoegd overlegorgaan

10.1 Verstrekking van gegevens ... 19
10.2 Overzichten van salarisgegevens ... 19
10.3 Het personeels- en organisatiebeleid ... 19
10.4 Kwaliteit van de arbeid, veiligheid en gezondheid ... 19
10.5 Roosters ... 20
10.6 Overwerk ... 20
10.7 Reorganisaties ... 20
10.8 Het intern vertegenwoordigend overleg (ondernemingsraad) ... 20
10.9 Bijdragen aan het werk van de vakverenigingen ... 21
10.10 Arbeidsrust, staking en uitsluiting ... 22
10.11 De aansprakelijkheid van de vakverenigingen ... 22
10.12 Commissies ... 22
10.13 Enkele specifieke afspraken ... 22
10.14 Arbeidsparticipatie ... 22
10.15 Extern Personeel ... 22
10.16 Wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden ... 23

10.17 Overige vergoedingen ... 23
10.18 Uitleg en toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst ... 23
10.19 Bekendmaking CAO ... 23

Bijlagen

A Salarisschalen voor volwassen werknemers, inclusief de Orba Groepsgrenzen ... 25
B1 Salarisschalen voor jeugdige werknemers ... 31
B2 Vervallen ... 32
B3 Salarisschalen leerlingen ... 33
C Vergaderingen van Vakverenigingen als bedoeld in artikel 10.9.1.1 ... 34

I Modellen van de roosters en berekening ploegentoeslagen ... 36
II Functies, afdelingen en rayons waarvoor een BO-toeslag is vastgesteld ... 43
III Resultaatafhankelijke regeling ... 45
IV Vervallen ... 45
V Niveaulijnen functies en ervaringsjaren in de functiegroep ... 46
VI Aanvullingsregeling bij arbeidsongeschiktheid ... 48
VII Vervallen ... 50
VII Vervallen ... 50
IX Overgangsregeling verlofrechten ... 50

Generatiepact ... 51

Werkgelegenheidspact ... 52

Afkortingenlijst

ADV = arbeidsduurverkorting
Arbo = arbeidsomstandigheden
ATR = automatische tijdregistratie
AWVN = Algemene Werkgeversvereniging Nederland
BO-toeslag = toeslag voor bezwarende omstandigheden
CAO = collectieve arbeidsovereenkomst
OT-toeslag = toeslag voor omgevingsomstandigheden
PMO = periodiek medisch onderzoek
RIE = risico-inventarisatie en -evaluatie
SV = sociale verzekeringen
TSNS = Tata Steel Nederland Services bv
TSNT = Tata Steel Nederland Technology bv
WAO = Wet op de abeidsongeschiktheidsverzekering
WGA = werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten
WIA = Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Considerans

Voor de leesbaarheid van deze cao is gekozen de termen 'hij', 'hem', 'zijn', 'werkgever' en 'werknemer' te gebruiken. Deze termen zijn niet als geslachtspecifieke termen bedoeld.

Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, te weten:
de vennootschappen:

1. Tata Steel IJmuiden BV,
2. Tata Steel Nederland Services BV,
3. Tata Steel Nederland Technology BV, alle te IJmuiden en tezamen de Sociale Eenheid IJmuiden vormend,

en de rechtspersoonlijkheid bezittende verenigingen van werknemers:

4. FNV Metaal, gevestigd te Utrecht,
5. CNV, gevestigd te Utrecht,
6. De Unie, vakbond voor industrie en dienst verlening, gevestigd te Culemborg,
7. VHP Vakvereniging voor professionals bij Tata Steel, gevestigd te Velsen,

nemen bij het sluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst het volgende in overweging:

- de werkgever is van oordeel dat de vakverenigingen als werknemersorganisaties de aangewezen wederpartij zijn. Deze organisaties genieten immers het vertrouwen van een zeer grote kring van werknemers. Bovendien zijn zij direct of via een overkoepelende organisatie betrokken bij het landelijk of bedrijfstaksgewijze overleg tussen werkgevers en werknemers. Om deze twee redenen kunnen zij als onafhankelijke gesprekspartners van de werkgever de belangen van de werknemers dienen, medeverantwoordelijkheid dragen voor de resultaten van dit overleg en waarborgen dat de resultaten worden verwezenlijkt. Partijen willen daarom in principe iedere drie maanden met elkaar overleggen;
- partijen zijn het erover eens dat de belangen van de werknemers niet uitsluitend worden beheerst door de arbeidsvoorwaarden die in de collectieve arbeidsovereenkomst of andere regelingen staan. Net zo belangrijk is het gehele beleid van de werkgever op het gebied van personeel en organisatie. Over dit personeels- en organisatiebeleid wisselen partijen daarom minstens twee keer per jaar in het Locatie Overleg IJmuiden met elkaar van gedachten. De werkgelegenheid, de kwaliteit van de arbeid en de veiligheid en gezondheid komen dan ook aan de orde;
- zowel in het belang van de werkgever als dat van de werknemers is het noodzakelijk dat de werknemers voldoende inzicht hebben in het beleid van de werkgever en in de gang van zaken in de onderneming, zodat zij zich daarover een oordeel kunnen vormen en dat via het interne overleg of hun vakvereniging kenbaar kunnen maken;
- wijzigingen van de samenstelling van de Sociale Eenheid IJmuiden en de werkingssfeer van de CAO kunnen uitsluitend tijdens het CAO-overleg besproken worden.

Hoofdstuk 1 Begripsomschrijvingen en algemene bepalingen

1.1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder partijen bij de CAO:

- partij aan de ene zijde:
  Tata Steel IJmuiden BV
  Tata Steel Nederland Services BV
  Tata Steel Nederland Technology BV
  alle te IJmuiden en tezamen de Sociale Eenheid IJmuiden vormend,

- partij aan de andere zijde:
  FNV Metaal,
  CNV,
  De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening,
  VHP Vakvereniging voor professionals bij Tata Steel.

Overige definities:

- werkgever: de partij aan de ene zijde van deze overeenkomst die met de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft gesloten, hetzij afzonderlijk, hetzij gezamenlijk,
- vakverenigingen: elk van de verenigingen van werknemers genoemd in de considerans, hetzij afzonderlijk, hetzij gezamenlijk, dan wel de rechtsopvolger van elk van de bovengenoemde verenigingen,
- werknemer: ieder persoon die krachtens een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek in dienst is van de werkgever, en werknemer is in een functie die is ingedeeld in een van de functiegroepen 8 tot en met 20,
- volwassen werknemer: de werknemer die vóór de eerste dag van de maand de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt,
- jeugdige werknemer: de werknemer die vóór de eerste dag van de maand de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt,
- leerling: de werknemer met wie een leerarbeidsovereenkomst is afgesloten,
- standplaats: de plaats waar de werknemer als regel zijn werkzaamheden verricht,
- business unit: elke resultaatverantwoordelijke organisatie van de ondernemingen die in de Considerans worden genoemd, hetzij afzonderlijk, hetzij gezamenlijk,
- salaris: het brutojaarsalaris waarop de werknemer krachtens het bepaalde in artikel 7.3 van deze CAO aanspraak heeft,
- maandsalaris: het salaris gedeeld door twaalf,
- salaris per dag: het salaris gedeeld door tweehonderdzestig,
- salaris per uur: een tweeduizendste van het salaris,
- dag: de periode van 24 uur tussen 06.00 uur op één kalenderdag en 06.00 uur daaraanvolgend;
- werkdag: iedere dag die geen feestdag is,
- feestdag: Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag en de Nationale Feestdag (27 april),
- zondag: de periode van 24 uur tussen zondag 06.00 uur en maandag 06.00 uur,
- zaterdag: de periode van 24 uur tussen zaterdag 06.00 uur en zondag 06.00 uur;
- arbeid in ploegendienst: arbeid volgens een rooster dat voorziet in regelmatig wisselende werktijden die althans gedeeltelijk zijn gelegen tussen 19.00 uur en 06.00 uur,
- geldend rooster: het rooster waarin de werknemer anders dan voor betrekkelijk korte duur is ingedeeld,
- dienst: een in een rooster voorziene werkperiode waarvan aanvang en einde overeenkomen met die van de normale dagelijkse werktijd van een werknemer volgens dat rooster,
- meeruren: het aantal uren, niet zijnde overuren, dat meer is gewerkt dan in een overeenkomst voor deeltijdarbeid is vastgelegd,
- diensttijd: de totale tijd gedurende welke de werknemer, eventueel met onderbrekingen, bij één of meer van de ondernemingen in dienst is geweest;
- functiejaar: een periode van twaalf maanden, voorafgaande aan het voor de volwassen werknemer geldende tijdstip van de jaarlijkse salarisvaststelling, waarin hij als volwassen werknemer werkzaam is geweest dan wel geacht wordt werkzaam te zijn geweest,
- partner: de wettelijke huwelijkspartner van de werknemer, de geregistreerde partner of

de partner die wordt genoemd in een notariële samenlevingsakte,
- aanverwantschap: na verbintenis door huwelijk of geregistreerd partnerschap zijn schoonouders, -zoons, -dochters, -zussen en zwagers aanverwanten. Daarmee vallen aangetrouwde dan wel geregistreerde partners van deze aanverwanten binnen de definities van artikel 5.2.4.;
- bevoegd overlegorgaan: de ondernemingsraad dan wel een door deze als terzake bevoegd aangewezen overlegorgaan;
- contributiegrondslag: de som van het salaris, vaste toeslag voor werk onder bezwarende omstandigheden volgens artikel 7.6.1, ploegentoeslag volgens artikel 7.8.1, OT (omgevingsomstandighedentoeslag) volgens artikel 7.7.1 en gegarandeerde uitkeringen volgens artikel 8.3 tot en met 8.5.

1.2 Looptijd van de overeenkomst

a. Deze collectieve arbeidsovereenkomst gaat in op 1 april 2026 en eindigt op 31 maart 2027 zonder dat daarvoor opzegging nodig is.
b. Indien vóór het einde van de collectieve arbeidsovereenkomst nog geen overeenstemming is bereikt over een nieuwe overeenkomst, overleggen partijen over mogelijke maatregelen.

1.3 Karakter en werkingssfeer van de collectieve arbeidsovereenkomst

1.3.1

De arbeidsvoorwaarden in deze CAO zijn van toepassing op iedere werknemer in dienst van werkgever. De werkgever kan echter voor bepaalde groepen werknemers afwijkende regelingen treffen indien bijzondere omstandigheden dit wenselijk maken. Daarbij gaat het om gemeenschappelijke omstandigheden, gelegen in hun persoon, hun functie of in de aard van hun dienstverband. Deze regelingen mogen niet in ongunstige zin afwijken van de CAO.
Zij mogen slechts worden vastgesteld nadat de vakverenigingen hun mening daarover hebben kunnen geven.

1.3.2

De afwijkende regelingen worden in de individuele arbeidsovereenkomst opgenomen.

Hoofdstuk 2 Dienstverband/ arbeidsovereenkomst

2.1 Duur van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt in het algemeen aangegaan voor onbepaalde tijd.

Arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd worden aangegaan:
a. met een maximum van twaalf maanden,
b. voor de looptijd van een bepaald project,
c. in individuele gevallen waarin bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven.

2.2 Proeftijd

De eerste twee maanden van het dienstverband gelden als proeftijd, als bedoeld in artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek.

2.3 De aanstelling/het contract

2.3.1

Het dienstverband wordt aangegaan met een schriftelijke arbeidsovereenkomst. Daarin staat in ieder geval:
a. de datum van indiensttreding;
b. de standplaats waar de werknemer wordt gestationeerd;
c. de functie waarin de werknemer wordt aangesteld;
d. het aanvangssalaris en de functiegroep waarin de werknemer is ingedeeld, plus het aantal functie- of ervaringsjaren dat voor hem bij aanstelling geldt;
e. de vermelding dat op het dienstverband de CAO van toepassing is, dan wel welke bepalingen niet van toepassing zijn en - eventueel - welke afspraken daarvoor in de plaats zijn gemaakt;
f. voor de werknemer werkzaam in een functie ingedeeld in functiegroepen 15 tot en met 20, de verplichting van de werknemer om de overeengekomen arbeid bij gebleken noodzaak ook elders dan op de overeengekomen standplaats te verrichten;
g. eventuele andere bepalingen die op het dienstverband van toepassing zijn.

2.3.2

De schriftelijke arbeidsovereenkomst wordt in tweevoud opgemaakt en door werkgever en werknemer ondertekend. Ieder behoudt één exemplaar. De werkgever verstrekt aan de werknemer een exemplaar van de CAO, van het pensioenreglement en van de Richtlijnen van de Stichting Wenckebachfonds.

2.4 Beëindiging van het dienstverband

2.4.1

Het dienstverband eindigt door:
a. opzegging tijdens de proeftijd door de werkgever of de werknemer;
b. opzegging na afloop van de proeftijd door de werkgever of de werknemer met inachtneming van de hierna te noemen opzeggingstermijn;
c. beëindiging met wederzijds goedvinden na afloop van de proeftijd;
d. het verstrijken van de overeengekomen termijn;
e. beëindiging op staande voet door de werkgever of de werknemer op grond van een dringende reden als bedoeld in de artikelen 7:677 en 7:678 van het Burgerlijk Wetboek;
f. ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij rechterlijke uitspraak als bedoeld in artikel 7:671b van het Burgerlijk Wetboek;
g. het overlijden van de werknemer;
h. de datum waarop het (individuele) voltijdpensioen ingaat;
i. de dag voorafgaand aan de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

2.4.2

De opzeggingstermijn bedraagt voor beide partijen een maand.
Voor de werknemer wordt deze termijn bij een ononderbroken dienstverband van acht jaren verlengd met een halve maand. Daarna voor iedere periode van vier volle jaren opnieuw met een halve maand, tot een maximum van drie maanden. Voor de werkgever wordt de opzeggingstermijn bij een ononderbroken dienstverband van vijf jaren verlengd met een halve maand. Daarna voor elke volgende periode van twee volle jaren wederom met een halve maand, tot een maximum van zes maanden. Daarbij geldt dat de jaren boven de 45-jarige leeftijd dubbel worden geteld. De opzegging gebeurt tegen de 1e van een kalendermaand.

2.4.3

Voor de vaststelling van de duur van het ononderbroken dienstverband ter bepaling van de opzeggingstermijn worden de werkgevers behorend tot de partij aan de ene zijde, geacht elkaars opvolger te zijn.

2.4.4

De werkgever vraagt bij ontslag op staande voet vooraf het oordeel van een commissie van advies, samengesteld volgens een in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld reglement.

2.5 Schorsing

Indien gedrag van de werknemer grond oplevert voor ontslag wegens een dringende reden in de zin van artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek, kan de werkgever hem gedurende ten hoogste vijf diensten schorsen. Tijdens de schorsing is hem de toegang tot het bedrijf ontzegd en heeft hij geen recht op beloning.

Hoofdstuk 3 Verplichtingen van de werknemer

3.1 Taakvervulling

3.1.1

De werknemer vervult zijn taak naar beste vermogen. Hij voert ook werkzaamheden buiten zijn taak uit, die hem binnen de grenzen van de redelijkheid worden opgedragen. Hij streeft naar een goede samenwerking met leidinggevenden, collega's en andere medewerkers.

3.1.2

De werknemer verricht zijn arbeid op de tijden die de werkgever in overeenstemming met deze CAO vaststelt. Indien hem dit in het belang van de onderneming wordt gevraagd, verricht de werknemer zijn arbeid ook buiten deze werk tijden, zo nodig ook in het weekeinde.

3.1.3

De werknemer leeft de voorschriften na die de werkgever ter uitvoering van deze CAO of in het belang van de dienst, de orde of de veiligheid publiceert.

3.1.4

3.1.4.1

De werknemer behandelt de goederen die de werkgever hem toevertrouwt, met de vereiste zorgvuldigheid en hij meldt iedere beschadiging of vermissing onmiddellijk aan de werkgever.

3.1.4.2

De werknemer kan voor beschadiging of vermissing als bedoeld in artikel 3.1.4.1 slechts aansprakelijk worden gesteld als deze te wijten is aan zijn opzet of grove schuld.

3.1.4.3

De werkgever heeft recht op schadevergoeding als bedoeld in artikel 3.1.4.2

- als hij de werknemer binnen zes weken nadat deze de beschadiging of vermissing heeft gemeld, schriftelijk aansprakelijk stelt;
- als hij binnen een maand na deze aansprakelijkheidsstelling schriftelijk meedeelt welk bedrag aan schadevergoeding hij van de betrokken werknemer verlangt.

Indien niet aan deze voorwaarden is voldaan, vervalt het recht op schadevergoeding.

3.2 Geheimhouding en publicaties

3.2.1

De werknemer is verplicht alle vertrouwelijke informatie geheim te houden en uitsluitend te gebruiken voor het doel waarvoor deze informatie bestemd is. Het betreft hier informatie waartoe de werknemer vanwege zijn dienstverband toegang heeft gekregen of heeft verworven, en waarvan hij weet of redelijkerwijs behoort te weten dat deze van vertrouwelijke aard is. Uitsluitend de werkgever kan hem ontheffing verlenen. Deze regel blijft ook na de beëindiging van het dienstverband van kracht.

3.2.2

Bij het einde van het dienstverband levert de werknemer alle bescheiden en informatie dragers, van welke aard dan ook, die hij in bezit heeft of onder zich houdt en die informatie bevatten zoals in artikel 3.2.1 bedoeld, bij de werkgever in.

3.2.3

Publicaties die de belangen van de onderneming raken en (mede) gericht zijn op verspreiding buiten de kring van de werknemers, behoeven vooraf goedkeuring van de werkgever. De werkgever weigert deze goedkeuring uitsluitend op gronden die het belang van de onderneming raken.

3.3 Uitvindingen en ideeën

3.3.1

Door het aangaan van zijn dienstverband draagt de werknemer alle rechten op uitvindingen en ideeën over aan de werkgever, alsmede het recht daarop bescherming aan te vragen of te verkrijgen. Hier wordt gedoeld op uitvindingen of ideeën die van belang kunnen zijn voor het ondernemingsresultaat of voor de veiligheid, zowel bij de werkgever zelf, als bij een werkgever die tot dezelfde groep van ondernemingen behoort.

3.3.2

De werknemer is verplicht, onder geheimhouding tegenover derden, de werkgever terstond in kennis te stellen van uitvindingen en ideeën als bedoeld in artikel 3.3.1.

3.3.3

Het auteursrecht op werken die de werknemer in dienstverband vervaardigt, komt toe aan de werkgever.

3.3.4

De werknemer is verplicht desgevraagd, ook na beëindiging van zijn dienstverband, alle handelingen te verrichten en stukken te ondertekenen die tot de overdracht of het vestigen van rechten als bedoeld in de artikelen 3.3.1 en 3.3.3 zijn vereist.

3.3.5

Indien de werkgever gebruik maakt van zijn recht voor een uitvinding of idee als bedoeld in artikel 3.3.1 octrooi aan te vragen of een andere vorm van bescherming te verwerven, verleent de werknemer, ook na beëindiging van zijn dienstverband, alle benodigde bijstand.

3.3.6

De werkgever vergoedt alle kosten die voor de werknemer uit de hiervoor genoemde verplichtingen voortvloeien.

3.3.7

De vergoeding voor uitvindingen en ideeën als bedoeld in artikel 3.3.1 is begrepen in de normale beloning van de werknemer. De werkgever kan hem daarnaast, als blijk van waardering, een extra beloning toekennen. De rechten van de werknemer op grond van de Rijksoctrooiwet 1995 worden hierdoor niet aangetast.

3.4 Medisch en psychologisch onderzoek

3.4.1

Medisch onderzoek op verzoek van de werkgever geschiedt op basis van vrijwilligheid, tenzij er sprake is van onderzoek in verband met:

- wettelijke verplichtingen van de werknemer of de werkgever;
- de vervulling van functies waarvoor bijzondere lichamelijke en/of psychische eisen gelden;
- een ziekte waarbij besmettingsgevaar bestaat of die een risico voor de veiligheid met zich brengt;
- de eventuele gevolgen van potentieel schadelijke factoren in het werk of de arbeidsomstandigheden.

3.4.2

De bedrijfsgezondheidsdienst roept iedere werknemer periodiek op voor een periodiek medisch onderzoek (PMO).

3.4.3

De werkgever kan de werknemer verzoeken deel te nemen aan (hernieuwd) psychologisch onderzoek. Een dergelijk onderzoek gebeurt volgens de regels van de betrokken landelijke beroepsorganisatie. De werkgever deelt de werknemer desgevraagd mee hoe de vraagstelling aan de psycholoog luidt.

De werknemer ontvangt voorafgaand aan het onderzoek schriftelijk informatie over de gang van zaken en over zijn rechten.

3.4.4

De werknemer kan in eerste consult een deskundige van de bedrijfsgezondheidsdienst raadplegen voor onderzoek naar en assistentie bij het oplossen van persoonlijke problemen op het gebied van de arbeidsomstandigheden.

3.4.5

Indien de werknemer dit wenst, krijgt een door hem aangewezen vertrouwensarts inzage in zijn medisch dossier. Van het inzagerecht zijn uitgezonderd:

- de werkaantekeningen van de arts van de Arbo-dienst;
- de brieven van andere artsen.

3.4.6

Het medisch dossier van gepensioneerde werknemers wordt vernietigd, tenzij de betrokken werknemer verzoekt dit over te dragen aan zijn huisarts.

3.4.7

De kosten voor onderzoeken zoals genoemd in artikel 3.4 zijn voor rekening van de werkgever.

3.4.8

Onder 'bedrijfsgezondheidsdienst' wordt verstaan de instelling waarmee de werkgever een contract

heeft afgesloten op grond van de Arbo-wet.

3.5 Verstrekken van persoonlijke gegevens

3.5.1
De werknemer brengt de werkgever zo spoedig mogelijk op de hoogte van:
a. (vervallen)
b. (vervallen)
c. wijziging van zijn adres;
d. wijziging van zijn nationaliteit;
e. het behalen van diploma's of het verwerven van akten of graden.

3.5.2
De gegevens die de werknemer voor administratieve doelen verstrekt, behandelt de werkgever conform de wettelijke bepalingen op het gebied van privacybescherming.

3.5.3 (vervallen)

3.6 Voordeel van leveranties, geschenken

De werknemer mag geen voordeel trekken van aannemingen of leveranties voor of door de werkgever. Evenmin mag hij van derden die met de werkgever in zakelijke relatie staan, giften of andere voordelen in geld, goederen of diensten aannemen zonder de werkgever daarvan onverwijld in kennis te stellen.

3.7 Nevenbetrekkingen

De werknemer mag slechts met toestemming van de werkgever zaken voor eigen rekening drijven of tegen een geldelijke vergoeding diensten voor derden verrichten. De werkgever weigert zijn toestemming uitsluitend op gronden aan het bedrijfsbelang ontleend. Hij kan een eenmaal verleende toestemming te allen tijde op die gronden intrekken.

Hoofdstuk 4 Arbeidsduur, werktijden, overwerk

4.1 Arbeidsduur

4.1.1
De arbeidsduur bij een volledig dienstverband bedraagt gemiddeld 40 uur per week en 8 uur per dag. Als gevolg van maatregelen ter verkorting van de arbeidsduur geldt als gemiddelde arbeidsduur:
a. voor de werknemer in de 5-ploegendienst: gemiddeld 33,6 uur per week;
b. voor de werknemer in de overige ploegendiensten: gemiddeld 36 uur per week. Voor roosters tussen 15 en 21 wachten wordt de individuele arbeidsduur voor elke wacht boven de 15 met 0,4 uur per week verminderd;
c. voor de werknemers in dagdienst: gemiddeld 36 uur per week;
d. voor de werknemers in kantoordienst: gemiddeld 37 uur per week.

4.1.2 (vervallen)

4.2 Normale werktijd

4.2.1
De werknemer verricht zijn arbeid volgens een van de roosters voor dagdienst, kantoordienst of ploegendienst die bij de werkgever gelden, of volgens een hiervan afgeleid rooster. Modellen van deze roosters zijn opgenomen in Bijlage I.

4.2.2
Voor roosters in kantoordienst geldt:
a. met inachtneming van de normale werktijd van gemiddeld 40 uur per week kunnen in overleg tussen de werknemer en diens leidinggevende variaties in de werktijd per dag, per week, per maand en per kwartaal worden toegepast;
b. per dienst wordt minimaal 6 en maximaal 10¼ uren gewerkt;
c. de begin- en eindtijden van een dienst liggen tussen 06.00 uur en 19.45 uur.

4.2.3
Voor de dagdienst en kantoordienst geldt dat op zaterdag en zondag niet wordt gewerkt. Afgezien van de diensten in het 3-ploegenrooster die op zondag om 22.00 uur aanvangen, wordt in 2- en 3-ploegendienst in het algemeen niet op zondag gewerkt.

4.2.4
Voor de dagdienst en kantoordienst gelden flexibele begin- en eindtijden tenzij in overleg vaste begin- en eindtijden zijn vastgesteld. Binnen deze flexibele begin- en eindtijden kan de werknemer met toepassing van het ATR-systeem uren sparen en ontsparen.
- Werknemers kunnen flexen tussen 40 uur in de plus en 40 uur in de min.
- Als het flexsaldo meer dan 40 uur in de plus bedraagt, wordt het meerdere per kwartaal afgetopt.
- Als het flexsaldo meer dan 40 uur in de min bedraagt, wordt dit lagere flexsaldo aan het eind van elk kwartaal verrekend met overig verlofsaldo of, indien dit ontoereikend zou zijn, met het salaris.
- Indien de werknemer, conform art. 2.1.2 Bijlage 1 bij de CAO, flexdagen opneemt, uit laat betalen, of spaart, worden deze dagen in mindering gebracht op het positieve flexsaldo.

4.2.5
Waar door personeel van andere werkgevers onder leiding of toezicht van personeel van de werkgever in zijn bedrijf arbeid wordt verricht, zal de werkgever als voorwaarde stellen dat de Arbeidstijdenwet wordt nageleefd.

4.3 ADV kantoorpersoneel

Met inachtneming van eventuele nadere afspraken geldt dat de ADV-dagen van werknemers in de vijfdaagse kantoordienst kunnen worden ingeroosterd dan wel als volgt worden benut:
a. maximaal 11,5 ADV-dagen per jaar kunnen op verzoek van de werknemer volledig worden uitbetaald. Bij uitbetaling wordt over maximaal 7,5 ADV-dagen een bonus toegekend van 33,33%,
b. minimaal 1,5 en maximaal 11,5 ADV-dagen per jaar kunnen worden opgespaard voor groot verlof of eerder vertrek direct voorafgaand aan (individuele) pensionering. Over maximaal 7,5 gespaarde dagen wordt een bonus van 33,33% toegekend.

Als groot verlof wordt een afwezigheid gedurende minstens twee maanden (40 ADV-dagen) beschouwd. Het opnemen van groot verlof geschiedt in overleg met de leidinggevende.

4.4 Verschoven uren

De werkgever kan de werknemer in de dagdienst of kantoordienst opdragen ook buiten de volgens zijn rooster vastgestelde werktijden arbeid te verrichten. Daarbij mag op één dag de duur van de normale werktijd niet worden overschreden. Zo'n opdracht kan hoogstens enkele diensten duren. Er is dan sprake van verschoven uren.

4.5 Overwerk

4.5.1
Onder overwerk wordt verstaan: arbeid buiten de volgens het rooster vastgestelde werktijden, waardoor de duur van de normale werktijd wordt overschreden. Bovendien gelden als overwerk de diensten die ten gevolge van roosterwisselingen die elkaar binnen 28 dagen opvolgen, in de periode tussen de laatste dag vóór een roosterwisseling en de dag van de daaropvolgende roosterwisseling door de werknemer méér zijn verricht dan het geval zou zijn volgens het voor hem geldende rooster. Onder aansluitend overwerk wordt verstaan: overwerk dat onmiddellijk na het einde van de normale werktijd aanvangt. Een rustpauze van hoogstens een half uur wordt hierbij niet als onderbreking beschouwd.

4.5.2
In voorkomende gevallen (bijvoorbeeld bij stilstanden, revisies, verstoringen en projecten) kan de werkgever de maximum arbeidstijd naar 12 uur per dienst (met een maximum van 60 uur per week) verhogen en inplannen; met inachtneming van de overige bepalingen van de arbeidstijdenwet. De overwerkbepalingen in paragraaf 4.5 en 7.9 blijven daarbij van toepassing.

Wanneer de werkgever een dergelijk beroep wil doen gebeurt dat in overleg met de lokale Ondernemingsraad.

4.5.3

De werkgever kan de werknemer die jonger is dan 50 jaar, verplichten tot overwerk, mits de werkgever voldoet aan de wettelijke voorschriften die hiervoor gelden. De werkgever deelt een dergelijke verplichting minimaal drie dagen van tevoren aan de werknemer mee. Dat hoeft niet als er sprake is van een bijzondere situatie waarin de voortgang van het productieproces ernstig stagneert en dit niet te voorkomen was.

4.5.4

De werknemer in 5-ploegendienst hoeft geen overwerk te verrichten op een zondag waarop hij volgens zijn rooster vrij is.

4.5.5

Indien overwerk noodzakelijk is, houdt de werkgever ernstig rekening met de levensovertuiging van de betrokken werknemer.

4.6 Consignatie

De werkgever kan de werknemer die jonger is dan 55 jaar, verplichten zich op een bij hem bekend adres beschikbaar te houden voor werk buiten zijn normale rooster. Zo'n consignatiedienst duurt echter niet langer dan één week. Als de werksituatie het toelaat, kan de werknemer vanaf 50 jaar van consignatie worden vrijgesteld.

4.7 Dienstreis

De werkgever kan de werknemer opdragen een dienstreis te maken. Voor een werknemer werkzaam in een functie ingedeeld in functiegroep 8 tot en met 14 gelden de uren waarin hij reist en/of arbeid verricht, en die buiten de volgens het rooster vastgestelde werktijden vallen, waardoor de duur van de normale werktijd wordt overschreden, als overwerk.

4.8 Aanpassing arbeidsduur

a. De werknemer die meer of minder uren (deeltijdarbeid) wil werken, kan een verzoek daartoe bij de werkgever indienen. In beginsel honoreert de werkgever een verzoek van de werknemer tot meer of minder uren werken, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet. Indien de werkgever een verzoek van de werknemer niet kan honoreren, motiveert hij dit bij het bevoegd overlegorgaan.
b. De werkgever heeft een matchingsbureau ingericht waar werknemers op vrijwillige basis een match kunnen zoeken met deeltijdverzoeken van andere werknemers.
c. Een overeenkomst voor deeltijdarbeid wordt aangegaan voor minstens 16 uren per week.
d. De werkgever bevestigt de overeengekomen aanpassing van de arbeidsduur met een mutatiebrief aan de werknemer. Het dienstverband voor onbepaalde tijd van de werknemer blijft hierbij gehandhaafd.
e. Het salaris en de andere arbeidsvoorwaarden worden vastgesteld op basis van de overeengekomen aanpassing van de arbeidsduur.
f. Het saldo meeruren per 1 april is mede basis voor de betaling van de vakantietoeslag ingevolge artikel 7.4.1 en voor de vaststelling van het jaarlijks verlofrecht.

4.9 Thuiswerken

4.9.1

Voor de werknemer kan thuiswerken praktisch en effectief zijn om de werk- en privésituatie beter op elkaar af te stemmen.

4.9.2

De mate waarin en onder welke voorwaarden thuiswerken wordt toegestaan is mede afhankelijk van de aard van het werk van de werknemer. Het is aan de werkgever om vast te stellen in welke functie, in welke mate en onder welke voorwaarden thuiswerken mogelijk is.

4.9.3 (vervallen)

4.9.4 (vervallen)

Hoofdstuk 5 Verlof

5.1 Vakantie en loopbaanverlofdagen

5.1.1

De werknemer die op 1 januari van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is, heeft in dat jaar een vakantierecht van

a. 26 dagen tot en met de 17-jarige leeftijd
b. 23 dagen vanaf de 18-jarige leeftijd

Een vakantierecht geldt met ingang van het kalenderjaar waarin de werknemer de vereiste leeftijd bereikt. Met dagen vakantierecht c.q. verlofdagen wordt bedoeld: dagen in de zin van artikel 1.1 Definities, waarop de werknemer volgens zijn rooster zou hebben moeten werken.

5.1.2

De werknemer die op 1 januari in dienst van de onderneming is, heeft voor dat kalenderjaar recht op extra vakantiedagen, en wel als volgt:

- functiegroep 15 of 16: 1 dag;
- functiegroep 17 of 18: 2 dagen;
- functiegroep 19 of 20: 3 dagen.

5.1.3

De werknemer in een ploegendienst met een rooster van 18 wachten of minder per week (het in bijlage I lid 5 opgenomen 5-ploegendienstrooster telt 21 wachten per week) heeft een extra vakantierecht van 2 dagen. Dit extra recht wordt verminderd met één twaalfde deel voor elke kalendermaand die de werknemer niet in dit ploegendienstrooster heeft gewerkt.

Voor de werknemer in een vierdaagse dagdienst (Bijlage I, artikel 1.2 en 1.3) en voor de werknemer in de vierdaagse kantoordienst (Bijlage I, artikel 2.2) wordt het vakantierecht als vermeld in artikel 5.1.1 verminderd met 2 dagen.

5.1.3.a

Artikel 5.1.1 kende tot 1 april 2011 leeftijdsdagen, zijnde extra vakantiedagen op basis van leeftijd. Deze leeftijdsdagen zijn per 1 april 2011 omgevormd tot loopbaanverlofdagen.

De nieuwe regeling ziet als er als volgt uit:

- Naast het vakantierecht als bedoeld in voorgaande artikelen, hebben werknemers tot en met 29 jaar (geboortejaar 1982 of later) en alle nieuwe werknemers die ongeacht leeftijd vanaf 1 april 2011 bij werkgever in dienst treden, recht op 3 loopbaanverlofdagen per kalenderjaar.
- Werknemers kunnen deze 3 loopbaanverlofdagen gedurende de gehele loopbaan naar behoefte en eigen keuze en afhankelijk van de wensen in een bepaalde levensfase inzetten.
- De loopbaanverlofdagen worden apart geregistreerd en zullen niet vervallen of verjaren gedurende het dienstverband en kunnen niet worden uitbetaald behoudens bij einde dienstverband. De artikelen 5.1.4 en 5.1.5 (pro rata vaststelling van vakantiedagen) gelden tevens voor de loopbaanverlofdagen.
- Daarnaast geldt een overgangsregeling zoals vermeld in bijlage IX.

5.1.4

De werknemer die niet het gehele kalenderjaar in dienst van de werkgever is, kan in dit jaar voor iedere volle kalendermaand dienstverband aanspraak maken op één twaalfde deel van zijn vakantierecht en het aantal loopbaanverlofdagen. Indien de indiensttreding of het ontslag plaatsvindt ná de eerste werkdag van de maand, worden deze geacht te zijn ingegaan op de eerste dag van de volgende maand.

Indien het dienstverband korter dan 30 kalenderdagen duurt, maakt de werknemer aanspraak op een evenredig deel van zijn vakantierecht en het aantal loopbaanverlofdagen.

5.1.5

a. Het vakantierecht en het aantal loopbaanverlofdagen van de werknemer wordt verminderd met een twaalfde deel van elke kalendermaand, waarin hij in het betrokken kalenderjaar door afwezigheid zijn werkzaamheden niet heeft verricht. Reeds genoten vakantiedagen en loopbaanverlofdagen blijven hierbij buiten beschouwing. Er vindt

geen vermindering van vakantierechten plaats als de werknemer afwezig is wegens verlof of wegens opschorting of inkrimping van de werkzaamheden.

b. Indien de werknemer afwezig is wegens volledige arbeidsongeschiktheid vindt vermindering van de bovenwettelijke vakantierechten plaats indien deze volledige arbeidsongeschiktheid langer dan een jaar voortduurt. De toegekende vakantiedagen vervallen in dat geval zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

c. Vakantiedagen die vanaf 1 januari 2023 worden toegekend aan de werknemer die de 45-jarige leeftijd nog niet heeft bereikt verjaren vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
Vakantiedagen die vanaf 1 januari 2023 worden toegekend aan de werknemer die op 1 januari 2023 de leeftijd van 45 jaar al heeft bereikt verjaren niet.
Vakantiedagen die vanaf 1 januari 2023 worden toegekend aan de werknemer die de 55-jarige leeftijd heeft bereikt verjaren niet.

5.1.6
Het totaal aan vakantierechten en loopbaanverlofdagen wordt afgerond op een halve dag.

5.1.7
Indien hij over voldoende vakantierecht beschikt, kan de werknemer in de periode van omstreeks 1 mei tot omstreeks 1 oktober een aaneengesloten vakantie van tenminste 21 etmalen opnemen. Op verzoek van de werknemer kan dat ook buiten de genoemde data. De werkgever stelt in overleg met de werknemer het tijdstip van aanvang en einde van de aaneengesloten vakantie vast. Na overleg met het bevoegd overlegorgaan kan de werkgever op grond van bedrijfsomstandigheden dit tijdstip collectief vaststellen voor een afdeling of groep.

5.1.8
De werknemer kan vakantiedagen die niet in de aaneengesloten vakantie worden opgenomen, als snipperdagen opnemen. De werkgever keurt het tijdstip waarop een snipperdag wordt opgenomen, vooraf goed en zal zich bij een verlofaanvraag vanwege geloofsovertuiging maximaal inspannen deze in te willigen. De werkgever deelt de beslissing minstens drie keer 24 uur vóór de aangevraagde snipperdag aan de werknemer mee. De werkgever kan goedkeuring weigeren indien naar zijn oordeel de belangen van de dienst zich tegen toekenning verzetten. Hij kan de verleende toekenning slechts op grond van dringende bedrijfsomstandigheden herroepen.

5.1.9
De werknemer met een totaal vakantierecht van 15 dagen of meer heeft, met inbegrip van de diensten die in de aaneengesloten vakantie vallen, recht op minstens twee vakantiedagen op zaterdag en twee op zondag.

5.1.10
De werkgever kan bepalen dat de werknemer in dagdienst, kantoordienst of 2-ploegendienst in een kalenderjaar één vakantiedag opneemt op een datum die de werkgever vaststelt. Deze datum wordt tenminste drie maanden tevoren bekend gemaakt.

5.1.11
De werknemer die op één of meer voor hem vastgestelde vakantiedagen arbeidsongeschikt is of aanspraak kan maken op verlof wegens privé-omstandigheden, behoudt zijn recht op deze vakantiedagen, mits hij van zijn arbeidsongeschiktheid op de voorgeschreven wijze heeft kennisgegeven.

5.1.12
De werknemer kan het bovenwettelijke verlof dat hem op basis van artikel 5.1.1 tot en met 5.1.3 werd toegekend onder aftrek van het wettelijk minimum vakantierecht laten uitbetalen. In dat geval vervalt voor dat jaar zijn eventuele recht op basis van artikel 6.1.1.
Voor zover van toepassing houdt de werkgever op de uitbetaling van deze dagen de verschuldigde loonbelasting en premies in.

5.1.13
Werknemers kunnen hun bovenwettelijk vakantierecht, inclusief saldo van voorgaande jaren binnen de door werkgever beschikbaar gestelde ruimte gebruiken voor het aanschaffen van een fiets.

5.1.14
Bij beëindiging van het dienstverband brengt de werkgever te veel genoten vakantiedagen en loopbaanverlofdagen in rekening, tenzij:

a. de dienstbetrekking wordt beëindigd door de werkgever, anders dan op grond van een dringende reden;
b. de dienstbetrekking eindigt wegens een voor de werknemer dringende reden.

5.1.15
Direct voorafgaande aan de datum van zijn pensioen kan de werknemer in overleg met zijn leidinggevende zijn gespaarde verlofrechten spreiden over een langere periode van afwezigheid dan het aantal verlofdagen. Het salaris wordt dan dienovereenkomstig aangepast. De opbouw van pensioenrechten blijft geschieden op basis van 100% contributiegrondslag.

5.1.16
De werkgever zal het openstaande verlofsaldo van een (volledige of gedeeltelijke) arbeidsongeschikte werknemer bij einde dienstverband op dezelfde grondslag uitbetalen als de uitbetaling van verlof bij einde dienstverband van een arbeidsgeschikte werknemer.

5.1.17
De werknemer kan in overleg met zijn leidinggevende direct voorafgaand aan de datum van zijn pensioen tot maximaal 100 weken gespaard verlofrecht opnemen. In geval werknemer deelneemt aan het Generatiepact bedraagt de opname van gespaard verlofrecht direct voorafgaand aan het pensioen maximaal 50 weken.

5.2 Verlof wegens privé-omstandigheden

5.2.1
Voor werknemer gelden de desbetreffende bepalingen van de onderstaande wettelijke verlofregelingen:

- zwangerschaps- en bevallingsverlof,
- adoptie- en pleegzorgverlof,
- calamiteitenverlof,
- kraam- en partnerverlof,
- kort- en langdurend zorgverlof
- ouderschapsverlof,

voor zover niet reeds verlof is verleend op grond van artikel 5.2.3.

5.2.2
Wanneer de werknemer kortdurend zorgverlof van maximaal 10 dagen opneemt als bedoeld in de Wet arbeid en zorg, betaalt de werkgever 70% van de contributiegrondslag door. Dat wil zeggen dat de werkgever 7/10 deel van het aantal opgenomen verlofdagen vergoedt in de vorm van extra verlofdagen. Indien de werknemer buiten zijn 20 wettelijke vakantiedagen geen verlofmogelijkheden meer heeft om te gebruiken voor het resterende 3/10 deel, vergoedt de werkgever dit deel eveneens in de vorm van extra verlofdagen.

5.2.3
Voor zover verzuim binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, verleent de werkgever aan de werknemer in de volgende gevallen verlof, telkens voor ten hoogste de vermelde duur:

a. ter gelegenheid van zijn huwelijk of de wettelijke registratie van zijn geregistreerd partnerschap: 2 dagen;
b. na de bevalling van de partner: 5 dagen;
c. bij adoptie van een kind: 2 dagen;
d. bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van een van zijn ouders of grootouders of van zijn voogd: 1 dag;
e. bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van een broer, zuster, kind of kleinkind: 1 dag;
f. bij het 25-, 40-, 50-jarig huwelijksfeest of de viering van de wettelijke registratie van zijn partnerschap (en vervolgens elke vijf jaren) van hemzelf, zijn ouders, voogd, grootouders

of kind: 1 dag;
g. bij het 25-, 40-, 50-jarig dienstjubileum bij de werkgever (zoals bedoeld in artikel 1.1 van deze CAO) van hemzelf, de partner, een van zijn ouders, voogd, broer, zuster of kind: 1 dag;
h. bij overlijden van de partner of een van de ouders of kinderen: van de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart;
i. bij het overlijden of voor het bijwonen van de uitvaart van een van zijn grootouders, van zijn voogd, van een broer, zuster of kleinkind of hun geregistreerde partner: 1 dag;
j. bij zijn verhuizing: 1 dag;
k. bij het afleggen van een examen, tenzij de hiervoor genoten opleiding in geen enkel verband staat met de functie die men bekleedt: de duur van het examen (minimaal 1/2 dag);
l. bij uitoefening van het kiesrecht: 2 uur.

5.2.4
Voor de toepassing van artikel 5.2.3 worden gelijkgesteld:
a. ouders met schoon-, stief- of pleegouders;
b. kinderen met schoonzoons, schoondochters, pleeg- of stiefkinderen;
c. broers of zusters met zwagers, schoonzusters, pleeg- of stiefbroers en -zusters;
d. grootouders met de grootouders van de partner.

Met voogd wordt hier niet bedoeld toeziend voogd.

5.2.5
De werknemer die in een van de gevallen genoemd in artikel 5.2.3 het verlof niet heeft genoten, heeft geen recht op dit verlof op een ander tijdstip.

5.2.6
In het Handboek Arbeidsregelingen zijn uitgangspunten en bepalingen ten aanzien van het omgaan met rouw, mantelzorg en gendertransitie vastgelegd.

5.3 Verlof wegens feestdagen

5.3.1
Op feestdagen heeft de werknemer verlof, met dien verstande dat werknemers in 5-ploegendienst tijdens de feestdagen doorwerken. Gedurende de feestwachten wordt in de 5-ploegendienst gewerkt met een minimale bezetting.

5.3.2
De bezetting tijdens eerste en tweede Kerstdag voor de werknemers in de 5-ploegendienst die werkzaam zijn bij de werkeenheden WBW, KBW, CPR en TSP zal in eerste instantie op basis van vrijwilligheid worden ingevuld. Indien dit niet mogelijk is, zal de werkgever werknemers verplichten op deze feestwachten door te werken.

De bezetting voor de feestwachten op Oud en Nieuw voor de werknemers in de 5-ploegendienst die werkzaam zijn voor de werkeenheden WBW, KBW, CPR en TSP kan uitsluitend op basis van vrijwilligheid worden ingevuld.

5.3.3
In ploegendienst wordt het verlof wegens feestdagen verleend voor de dienst vallende in de periode van 22.00 uur op de kalenderdag voorafgaand aan de feestdag, tot 06.00 uur op de kalenderdag volgend op de feestdag. Echter, iedere werknemer heeft recht op maximaal 8 uren feestdagverlof voor één feestdag.
De werknemer in 3- en 5-ploegendienst krijgt verlof wegens Nieuwjaarsdag voor de dienst vallende tussen 14.00 uur op 31 december en 22.00 uur op Nieuwjaarsdag. Ook hier geldt dat iedere werknemer niet meer dan 8 uren feestdagverlof kan genieten.

5.4 Verlof wegens verricht overwerk, nachtdienst, consignatiedienst en werk op feestdagen

5.4.1
Indien de werknemer kiest voor bijzondere verlofuren wegens verricht overwerk of werk op feestdagen, krijgt hij zoveel verlofuren toegekend als het overwerk respectievelijk het werk op feestdagen heeft geduurd, met inachtneming van het bepaalde in artikel 7.9.2. De werkgever bepaalt in overleg met de werknemer wanneer hij deze verlofuren kan opnemen.

5.4.2
Voor de werknemer werkzaam in dagdienst, kantoordienst of in de ochtenddienst van een ploegenrooster die nachtarbeid heeft verricht en het werk na middernacht heeft beëindigd, geldt het volgende. Indien hij de volgende dag volgens zijn rooster moet werken, krijgt hij ter verzekering van voldoende nachtrust zoveel compensatie-uren toegekend, dat hij deze normale dienst niet eerder hoeft te beginnen dan acht uren nadat de nachtarbeid is geëindigd, waarbij de eindtijd van deze normale dienst wordt gehandhaafd.

5.4.3
De werknemer die voor consignatiedienst geen vergoeding in geld ontvangt, heeft voor elke volle week consignatie aanspraak op zes bijzondere verlofuren als bedoeld in artikel 5.4.1.

Hoofdstuk 6 Afwezigheid

6.1 Extra dagen voor ouderen

6.1.1
De werknemer kan het 1ste en 2e jaar voorafgaand aan zijn AOW-leeftijd maximaal 10 dagen per kalenderjaar extra afwezig zijn, mits hij alle verlof heeft opgenomen waar hij dat kalenderjaar volgens Hoofdstuk 5 van deze cao recht op heeft, plus zijn vrij besteedbare roostervrije diensten. De werknemer kan het 3e, 4e en het 5e jaar voorafgaand aan zijn AOW-leeftijd maximaal 5 dagen per kalenderjaar extra afwezig zijn, mits hij alle verlof heeft opgenomen waar hij dat kalenderjaar volgens Hoofdstuk 5 van deze cao recht op heeft, plus zijn vrij besteedbare roostervrije diensten. Deze extra dagen kunnen niet in een volgend kalenderjaar worden opgenomen.

6.1.2
De oudere werknemer heeft over de extra dagen die hij opneemt als bedoeld in artikel 6.1.1, recht op een beloning van 85% van het bedrag dat hem krachtens artikel 7.1 en artikel 8.3 tot en met 8.6 toekomt.

6.1.3
Het recht op afwezigheid zoals omschreven in artikel 6.1.1 kan niet worden vervangen door een uitbetaling in geld.

6.1.4
De werknemer die slechts een gedeelte van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is, kan naar rato extra dagen opnemen. Het aantal dagen wordt afgerond op een halve dag.

6.1.5
De werkgever keurt vooraf het tijdstip goed waarop de werknemer een dag als bedoeld in artikel 6.1.1 opneemt. De werkgever deelt zijn beslissing minstens drie keer 24 uur voor de aangevraagde dag aan de werknemer mee.

6.2 Deeltijd voor ouderen

6.2.1
De werknemer kan gedurende twee jaar voorafgaand aan de datum waarop zijn voltijdpensioen ingaat, in deeltijd werken:
- in het voorlaatste jaar van deze twee jaren in deeltijd van 90%;
- in het laatste jaar in deeltijd van 80%.

In beide gevallen blijft de werkgever 100% van het inkomen betalen.
Bij lagere deeltijdpercentages blijft de werkgever dezelfde 10% respectievelijk 20% bijdragen.

6.2.2
Voor werknemers in 5-ploegendienst geldt in het voorlaatste jaar voorafgaand aan de datum waarop het voltijdpensioen ingaat 88,9% (in plaats van 90%) en in het laatste jaar voorafgaand

aan deze datum 77,8% (in plaats van 80%). Het ploegentoeslagpercentage blijft ongewijzigd. Bij lagere deeltijdpercentages blijft de werkgever dezelfde 11,1%, respectievelijk 22,2% bijdragen.

6.2.3

De pensioenopbouw blijft gehandhaafd op 100% van de contributiegrondslag. De gemiddelde arbeidsduur per week gedurende de drie jaren voorafgaand aan de in artikel 6.2.1 genoemde periode van twee jaar, is bepalend voor het vaststellen van het 100%-niveau.

6.2.4

De deeltijdregeling ouderen kan in de periode van de 60-jarige tot de AOW-gerechtigde leeftijd worden gebruikt. Werkgever en werknemer bespreken uiterlijk vier jaar voor de verwachte datum van voltijdpensionering van de werknemer de invulling van de laatste fase van de loopbaan. Daarbij wordt aandacht besteed aan de wijze waarop de overgang naar voltijdpensionering kan worden gemaakt en hoe roostering, beschikbaar verlof en de deeltijd regeling ouderen daarbij kunnen worden ingezet. Afspraken hierover worden vastgelegd in een pensioenplan.

6.2.5

In individuele gevallen kunnen de afdeling en de werknemer op grond van wederzijds belang, binnen de periode van twee jaar een andere verdeling van het werken in deeltijd afspreken. Deze andere verdeling kan echter niet leiden tot het opsparen van deze deeltijddagen als vorm van extra verlof voor eerder vertrek.

6.3 Keuzedagen voor eigen rekening

De werknemer kan in een kalenderjaar maximaal twee dagen afwezig zijn zonder beloning. De werkgever keurt vooraf het tijdstip goed waarop de werknemer een dag wil opnemen, en deelt de beslissing minstens drie keer 24 uur vóór de aangevraagde dag mee.

6.4 Ouderschapsverlof

6.4.1

De werknemer kan gebruikmaken van het wettelijk ouderschapsverlof. Werknemers die zijn bevallen, of hun partner indien deze ook bij de werkgever in dienst is, kunnen daarnaast aansluitend op dit bevallingsverlof gedurende maximaal een jaar afwezig zijn zonder beloning.

6.4.2

De werknemer kan de inkomstenderving die ontstaat door het onbetaald ouderschapsverlof, compenseren door gespaard verlof op te nemen. Als er geen verlofmogelijkheden meer zijn, kan de werknemer als het ware een voorschot nemen en nog op te bouwen verlofrechten opnemen tot maximaal 20 verlofdagen.

6.5 Onbetaald verlof

De werknemer kan een periode van (gedeeltelijk) onbetaald verlof opnemen. Daarvoor gelden de volgende uitgangspunten:

a. Het verlof kan zowel in vol- als in deeltijd worden opgenomen.
b. In beginsel honoreert de werkgever het tijdstip en periode die de werknemer verlangt; deze worden vastgesteld in overleg met de leidinggevende. Werknemers die reeds in deeltijd werken, en (fulltime) werknemers die hun verlof in deeltijd willen opnemen, hebben net als iedere andere werknemer het recht hun verlof volledig op te nemen overeenkomstig verzochte periode en tijdstip.
c. De werknemer dient een verlof van minder dan 3 maanden 3 maanden van tevoren aan te melden. De werkgever kan het verlof 3 maanden uitstellen indien het bedrijfsbelang dit vereist.
d. De werknemer dient een verlof langer dan 3 maanden 6 maanden van tevoren aan te melden. De werkgever kan het verlof met maximaal 6 maanden uitstellen indien het bedrijfsbelang dit vereist.
e. De werkgever erkent het onvoorwaardelijk recht om het verlof op te nemen voorafgaand aan het pensioen, indien de werknemer dit minimaal een jaar van tevoren aanvraagt.
f. De werkgever zet de werkgeversbijdrage voor pensioenopbouw voort gedurende:
   - de gehele periode van ouderschapsverlof;
   - de duur van de opleiding als de werknemer onbetaald verlof opneemt voor het volgen van een beroepsopleiding die relevant kan zijn voor de loopbaan bij de werkgever;
   - een periode van maximaal 6 maanden bij onbetaald zorgverlof;
   - eenmaal per 5 jaar een periode van maximaal 3 maanden in overige gevallen van onbetaald verlof, voor zover in de CAO niet anders is bepaald.
g. De periode van onbetaald verlof wordt meegeteld als diensttijd.
h. Na afloop van het onbetaald verlof probeert de werkgever de betrokkene in de eigen functie terug te plaatsen. Indien dit niet mogelijk is, probeert hij hem in een passende functie te herplaatsen. In individuele gevallen kunnen hierover specifieke afspraken gemaakt worden.

Hoofdstuk 7 Beloning

7.1 Het salaris, de vakantietoeslag en de overige beloningsbestanddelen

7.1.1

De beloning van de werknemer bestaat uit:

a. het salaris;
b. de vakantietoeslag; en voorts, voor zover de werknemer daarop recht heeft:
c. een bonus conform de bepaling van artikel 7.5;
d. een toeslag voor werk onder bezwarende omstandigheden (BO-toeslag);
e. een toeslag voor werk onder bezwarende omgevingsomstandigheden (OT);
f. een toeslag voor werk in ploegendienst;
g. een vergoeding voor overwerk, loopuren en werk op verschoven uren;
h. een toeslag voor werken op feestdagen;
i. een consignatievergoeding;
j. en bijzondere vergoeding voor tijdelijke waarneming van een hogere functie;
k. een bijzondere vergoeding bij tijdelijke benoeming in een hogere functie;
l. een bijzondere vergoeding voor incidentele werkzaamheden onder extra bezwaarlijke omstandigheden;
m. een toeslag in verband met de invoering van functiewaarderingssysteem Orba.

7.1.2

Met het oog op de salarisberekening wordt het salaris per maand gesteld op één twaalfde, het salaris per dag op één tweehonderdzestigste en het salaris per uur op één tweeduizendste van het salarisbedrag per jaar.

7.1.3

De werknemer heeft geen recht op beloning over de periode waarin hij tijdens de voor hem geldende werktijd afwezig is, behalve in het geval van verlof. Evenmin heeft de werknemer recht op beloning over de periode waarin hij in verband met een tijdelijke opschorting of inkrimping van de werkzaamheden niet heeft kunnen werken. Dit geldt tenzij artikel 8.4 of 8.5 van toepassing is.

7.2 De salarisschalen

7.2.1

De werknemer wordt door de werkgever aangesteld op een generieke functie die is ingedeeld in een bepaalde functiegroep volgens de ORBA-systematiek. De werknemer doorloopt de tredes in de salarisschaal behorend bij diens functie als opgenomen in Bijlage V, conform het opleidings- en beloningsbeleid van de werkgever.

7.2.2
De salarisschalen voor jeugdige werknemers zijn vermeld in Bijlage B1. De bedragen die gelden voor de leerlingen, zijn opgenomen in Bijlage B3.

7.3 De vaststelling van het salaris

7.3.1
Het salaris, uitgedrukt in een bedrag per jaar, stelt de werkgever jaarlijks op 1 april vast op basis van de salarisschaal behorende bij de functie van de werknemer.

7.3.2
Een werknemer ontvangt minstens het beginsalaris van de salarisschaal van de functiegroep behorende bij diens functie. De werkgever kan bij de aanstelling de ervaring waarover de werknemer beschikt, laten meetellen. Bij de aanstelling wordt dan overeengekomen dat de werknemer wordt geacht bij een andere werkgever reeds één of meer relevante functiejaren te hebben vervuld. Bij het bevorderen van een werknemer naar een functie in een hogere functiegroep vindt inschaling zodanig plaats dat het nieuwe salaris ten minste gelijk is aan dat van vóór de bevordering.

7.3.3
De jeugdige werknemer krijgt het salaris dat wordt genoemd in de salarisschaal voor jeugdigen van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld. De salarisbedragen worden toegekend op basis van de leeftijd die de werknemer vóór de eerste dag van een maand bereikt.

7.3.4a
Indien de werknemer volgens de geldende beoordelingssystematiek naar het oordeel van de werkgever zijn taak op normale wijze (Beoordeling: "Goed") of een eerste maal op een minder dan normale wijze (Beoordeling: "Verbetering nodig", "Redelijk" of "Onvoldoende") verricht, ontvangt de werknemer, mits er voldoende ruimte in de salarisschaal is, een verhoging afhankelijk van de huidige positie in de salarisschaal. Een werknemer ingeschaald tot trede 8 ontvangt een verhoging van twee tredes. Een werknemer ingeschaald vanaf trede 8 ontvangt een verhoging van één trede.

7.3.4b
Indien de werknemer volgens de geldende beoordelingssystematiek naar het oordeel van de werkgever in enig jaar zijn taak op beter dan normale wijze (Beoordeling: "Uitstekend" of "Zeer goed") verricht, dan ontvangt de werknemer, mits er voldoende ruimte in de salarisschaal is, een verhoging volgens 7.3.4a en is voor hem de bonusregeling van artikel 7.5 van toepassing.

7.3.4c
Indien de werknemer volgens de geldende beoordelingssystematiek naar oordeel van de werkgever in enig jaar zijn taak op zeer goede wijze (Beoordeling: "Voortreffelijk") verricht, ontvangt de werknemer een verhoging volgens 7.3.4a, één extra structurele periodiek en is voor hem de bonusregeling van artikel 7.5 van toepassing. In geval er binnen de geldende functieschaal geen ruimte voor toekenning van de extra structurele periodiek resteert wordt het bedrag behorend bij de periodiek als eenmalige uitkering aan werknemer uitbetaald.

7.3.5
Indien de werknemer volgens de geldende beoordelingssystematiek naar het oordeel van de werkgever in twee opeenvolgende jaren zijn taak op een minder dan normale wijze (Beoordeling: "Verbetering nodig", "Redelijk" of "Onvoldoende") verricht, wordt aan hem over dat jaar geen verhoging toegekend. Het salaris kan nooit meer dan twee periodieken lager zijn dan het salaris dat hij bij een normale taakvervulling zou ontvangen.

7.3.6
De werkgever licht desgewenst zijn oordeel over de taakvervulling van de werknemer toe. Indien de werknemer het niet eens is met zijn beoordeling en hiertegen bezwaar wil maken, zal werknemer hierover eerst in overleg treden met zijn direct leidinggevende. Indien dit overleg niet tot een oplossing leidt en werknemer tekent niet voor de beoordeling kan een gesprek met de eerst hoger leidinggevende worden aangevraagd. Indien ook dit niet tot een vergelijk leidt kan de werknemer, conform de Klachtenregeling Sociale Eenheid IJmuiden, een schriftelijk gemotiveerd bezwaar indienen bij de Klachtencommissie. De Klachtencommissie zal vervolgens een zwaarwegend advies aan de beslissingsbevoegde Director geven.

7.3.7
De werkgever kent de werknemer geen verhoging toe, wanneer hij in de desbetreffende periode minder dan drie maanden heeft gewerkt. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid in een periode overeenkomend met een functiejaar negen maanden of langer verhinderd was zijn werkzaamheden te verrichten, maar in diezelfde periode zijn werkzaamheden heeft hervat, krijgt alsnog een verhoging conform artikel 7.3.4.a toegekend. Dit laatste gebeurt niet indien de werkzaamheden gedurende drie maanden na de datum van de hervatting opnieuw zijn onderbroken.

7.3.8
De werknemer die op de datum waarop voor zijn functiegroep het salaris wordt vastgesteld, minstens zes maanden in dienst is als volwassen werknemer, krijgt een verhoging toegekend.

7.3.9
Indien de werknemer vanwege zijn gesteldheid de werkzaamheden die bij zijn functie behoren, slechts in verminderde mate kan verrichten, kan de werkgever zijn salaris dienovereenkomstig verlagen. Daarbij blijft dat wat in artikel 8.3 is bepaald over inkomensgaranties onverkort geldig.

7.3.10 (vervallen)

7.3.11
Het salarissysteem met de daarbij gehanteerde salarissen is gebaseerd op een volledig dienstverband. Voor deeltijdwerkers wordt het salaris vastgesteld naar evenredigheid van het overeengekomen aantal uren.

7.4 Vakantietoeslag

7.4.1
De werknemer die gedurende twaalf maanden voorafgaand aan 1 juni onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, heeft recht op een vakantietoeslag van 8%. Deze wordt berekend over het jaarsalaris dat per 1 april voor hem geldt en over in de periode van 1 april van voorgaand jaar tot en met 31 maart van het lopende jaar aan hem uitbetaald overwerk, vermeerderd met de BO-toeslag, de ploegentoeslag, de OT en de op jaarbasis berekende eventuele uitkering op grond van artikel 8.3. Voor deeltijdwerkers komt daarbij het saldo meeruren.

7.4.2
Wanneer het dienstverband voorafgaand aan 1 juni minder dan twaalf maanden achtereen heeft geduurd, wordt de vakantietoeslag voor een evenredig deel uitgekeerd.

7.4.3
De werknemer die uit dienst treedt, ontvangt bij de laatste betaling een vakantietoeslag evenredig aan het aantal maanden dat de dienstbetrekking sedert de daaraan voorafgaande 1e juni heeft geduurd.

7.4.4 (vervallen)

7.4.5
De vakantietoeslag wordt verminderd met een twaalfde voor elke kalendermaand die de werknemer niet heeft gewerkt gedurende de twaalf maanden voorafgaand aan 1 juni. Deze vermindering wordt niet toegepast wanneer de afwezigheid het gevolg was van arbeidsongeschiktheid of verlof.

7.4.6
Voor de vakantietoeslag van de volwassen werknemer wordt als minimum uitgegaan van het salarisbedrag per 1 april van de salarisschaal voor volwassen werknemers van functiegroep 10, trede 9. Dit minimum wordt naar evenredigheid vastgesteld:

a. bij een dienstverband van minder dan twaalf maanden naar aantal;

b. bij een dienstverband in deeltijd naar arbeidsduur;
c. voor de jeugdige werknemer op basis van de verhouding tussen het salaris van een jeugdige werknemer in functiegroep 8 en het salaris van een volwassen werknemer in functiegroep 8.

7.4.7
De vakantietoeslag maakt met ingang van 1 juni 2024 deel uit van het individueel keuzebudget zoals omschreven in artikel 8.10.

7.5 Bonusregeling
Een werknemer werkzaam in een functie ingedeeld in functiegroep 8 tot en met 20 die volgens de geldende beoordelingssystematiek naar oordeel van de werkgever in enig jaar zijn taak op een betere dan normale wijze vervult (Beoordeling: "Uitstekend", "Voortreffelijk" of "Zeer goed"), kan over dat jaar een bonus krijgen. Deze bonus komt overeen:
- Voor de functiegroepen 8 tot en met 10: met een bedrag gelijk aan één periodiek van functiegroep 10;
- Voor de functiegroepen 11 tot en met 20: met een bedrag gelijk aan één periodiek behorende bij de salarisschaal van de functie van de werknemer.

7.6 Toeslag voor werk onder bezwarende omstandigheden
7.6.1
De werknemer die is aangesteld in een van functies genoemd in Bijlage II, heeft gedurende elke volle dienst waarin hij werkzaam is in een van de genoemde afdelingen en rayons, recht op een toeslag voor werk onder bezwarende omstandigheden (BO-toeslag).

7.6.2
De BO-toeslag bedraagt, afhankelijk van de categorie-indeling van de afdeling of het rayon:
a. categorie 2 € 249 per jaar;
b. categorie 3 € 498 per jaar.

7.7 Toeslag voor werk onder bezwarende omgevingsomstandigheden
7.7.1
Voor het toekennen van de omgevingsomstandigheidentoeslag (OT) deelt de werkgever na overleg met het bevoegd overlegorgaan de afdelingen of onderdelen daarvan in OT-categorieën in.

7.7.2
De werknemer, werkzaam in een functie ingedeeld in functiegroepen 8 tot en met 17, heeft recht op de volgende jaarlijkse toeslag als zijn afdeling of onderdeel is ingedeeld in OT-categorie:
I: nihil
II: € 271
III: € 584
IV: € 900
V: € 1.345

7.8 Toeslag voor werk in ploegendienst
7.8.1
De werknemer, werkzaam in een functie ingedeeld in functiegroepen 8 tot en met 20, ontvangt indien hij in ploegendienst werkt een toeslag op zijn salaris vermeerderd met de BO-toeslag.
Deze ploegentoeslag bedraagt:
a. 15% bij 2-ploegendienst 10 wachten A;
b. 15,5% bij 2-ploegendienst 10 wachten B;
c. 23,5% bij 3-ploegendienst 16 wachten A;
d. 24,5% bij 3-ploegendienst 16 wachten B;
e. 20,5% bij 3-ploegendienst 15 wachten A;
f. 24% bij 3-ploegendienst 15 wachten B;
g. 29% bij 5-ploegendienst.

7.8.2
Bij de vaststelling van de hoogte van de ploegentoeslag wordt voor de volwassen werknemer, de jeugdige werknemer en voor de leerling uitgegaan van ten minste het salarisbedrag van de salarisschaal voor volwassen werknemers van functiegroep 8, trede 6.

7.8.3
Behalve bij de 5-ploegendienst wordt het percentage ploegentoeslag bepaald door:
a. de diensten die in een bepaalde periode volgens het rooster zijn gewerkt, te waarderen volgens de regels in artikel 7.8.4;
b. de uitkomst vervolgens te verminderen met de werktijd die voor de desbetreffende ploegendienst geldt. Daardoor resteert het totaal aan gewaardeerde inconveniënten over deze periode;
c. het totaal aan gewaardeerde inconveniënten uit te drukken in een percentage van de werktijd die voor de desbetreffende ploegendienst over dezelfde periode geldt.

7.8.4
Voor de waardering van de werktijd in ploegendienst gelden de volgende waarderingsfactoren:
a. 1,04 voor de dienst waarvan de werktijd geheel of grotendeels is gelegen tussen 06.00 en 14.00 uur (ochtenddienst);
b. 1,16 voor de dienst waarvan de werktijd geheel of grotendeels is gelegen tussen 14.00 en 22.00 uur (middagdienst);
c. 1,20 voor de dienst waarvan de werktijd geheel of grotendeels is gelegen tussen 22.00 en 06.00 uur (nachtdienst).
Als de werktijd van de dienst voor de helft is gelegen tussen 06.00 en 14.00 uur, respectievelijk 14.00 en 22.00 uur, respectievelijk 22.00 en 06.00 uur, dan geldt voor die dienst de hoogste van de twee waarderingsfactoren. Echter, op twee achtereenvolgende diensten wordt nimmer dezelfde waarderingsfactor toegepast.
d. De onder a, b en c genoemde waarderingsfactoren worden verhoogd met een waarderingsfactor van 0,57 voor de werktijd gelegen tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur.
e. (vervallen)

7.8.5
Het percentage dat volgens de regels in de artikelen 7.8.3 en 7.8.4 is bepaald, wordt voor iedere reeks in een jaar van vijf of zes achtereenvolgende
- ochtenddiensten, verhoogd met 0,04%,
- middagdiensten, verhoogd met 0,16% en
- nachtdiensten, verhoogd met 0,20%.

7.8.6
De berekening wordt afgerond op een half procent. De berekening van de percentages staat bij de desbetreffende ploegendienstroosters in Bijlage I.

7.8.7
Voor deeltijdwerkers in een 5-ploegendienstrooster wordt de ploegendiensttoeslag van 29% over het deeltijdsalaris gehandhaafd indien de deeltijd evenredig over de volledige cyclus van het rooster is verdeeld.

7.8.7.a
Tot het moment waarop partijen overeenstemming bereiken over het toepassen en invoeren van een flexibele ploegendiensttoeslag wordt de ploegendiensttoeslag voor deeltijdwerkers die in een niet-evenredig 5-ploegendienstrooster werkzaam zijn berekend op basis van de rekensystematiek die bij de proeven met zelfroosteren wordt toegepast. De ploegendiensttoeslag is daarbij gemaximeerd op 29%.

7.8.8
Indien de werknemer als gevolg van roosterwisseling op één dag in twee verschillende roosters heeft gewerkt, wordt hij geacht die dag uitsluitend volgens het eerste rooster te hebben gewerkt.

7.8.9
Over verlofdagen ontvangt de werknemer de ploegentoeslag behorende bij het voor hem geldende rooster. Echter, als hij onmiddellijk voorafgaand aan het verlof reeds gedurende dertig kalenderdagen onafgebroken is ingedeeld geweest in een ander rooster, is dat rooster bepalend voor de ploegentoeslag over de verlofdagen.

7.8.10
De leerling die tijdens zijn stage werkzaam is in een ploegendienstrooster, ontvangt over zijn beloning het toeslagpercentage dat bij het daadwerkelijk gelopen rooster behoort. Hij krijgt

ook de toeslag voor bezwarende omstandigheden (BO-toeslag) en de omgevingsomstandighedentoeslag (OT-toeslag) die bij de desbetreffende afdeling van toepassing zijn. Artikel 7.8.2 is hierbij van toepassing.

7.9 Vergoeding voor overwerk, loopuren en werk op verschoven uren

7.9.1
Een werknemer werkzaam in een functie ingedeeld in functiegroep 8 tot en met 17, ontvangt voor uitdrukkelijk opgedragen overwerk een vergoeding, tenzij er sprake is van aansluitend overwerk dat niet langer duurt dan een half uur. Voor de werknemer die in deeltijd werkt geldt dat arbeidsuren boven het overeengekomen aantal deeltijduren, maar onder de voor het rooster geldende normale werktijd worden aangemerkt als meerwerk-uren, tenzij deze uren vallen in een periode als genoemd in artikel 7.9.4.b. in welk geval de uren als overwerk worden aangemerkt.

7.9.2
De vergoeding bestaat uit het salaris en de BO-toeslag over de tijd waarin het overwerk is verricht, en uit een overwerktoeslag.
Niet-aansluitend overwerk wordt geacht ten minste één uur te hebben geduurd.

7.9.3
7.9.3.1
De werknemer ontvangt naar keuze bijzondere verlofuren of betaling van het salaris vermeerderd met de BO-toeslag en overwerktoeslag per uur. Indien de werknemer geen keuze maakt ontvangt hij bijzondere verlofuren. Deze keuze kan één keer per maand worden gewijzigd.
7.9.3.2
Werknemer kan uit een positief saldo bijzondere verlofuren jaarlijks maximaal 300 uren laten uitbetalen.

7.9.4
De overwerktoeslag bedraagt:
a. voor elk uur 50% van het salaris per uur vermeerderd met de BO-toeslag;
b. voor overwerk gedurende het weekeinde, voor zover niet samenvallend met een feestdag:
   - 100% gedurende de periode van zaterdag 06.00 uur tot zondag 02.00 uur;
   - 150% gedurende de periode van zondag 02.00 uur tot maandag 02.00 uur;
   - 100% gedurende de periode van maandag 02.00 uur tot maandag 06.00 uur.

7.9.5
Een vergoeding van eenmaal het salaris per uur vermeerderd met de BO-toeslag wordt, als zijnde een loopuur, toegekend wanneer de werknemer, werkzaam in een functie ingedeeld in functiegroepen 8 tot en met 14, ongeacht of deze in voltijd of deeltijd werkt:
a. op één dag nogmaals naar zijn werk moet komen;
b. voor het verrichten van overwerk of meerwerk moet opkomen na 22.00 uur en vóór 06.00 uur;
c. in ploegendienst met het werk niet later begint dan acht uren nadat het werk op de vorige dag is geëindigd of:
d. in het kader van consignatiedienst op een roostervrije dag naar zijn werk moet komen.

Blijkt dat de werknemer na te zijn opgekomen naar huis kan terugkeren zonder dat hij het overwerk of meerwerk heeft hoeven te verrichten, dan wordt de vergoeding waarop hij in totaal aanspraak heeft, aangevuld tot driemaal het salaris per uur vermeerderd met de BO-toeslag.

7.9.6
De werknemer die in opdracht van de werkgever deelneemt aan het zogeheten 6-ploegenoverleg/regeltakenoverleg, krijgt, wanneer hij hiervoor extra naar het bedrijf moet komen, ter compensatie van de reistijd een half uur extra werktijd toegekend.

7.9.7
De werknemer, werkzaam in een functie ingedeeld in functiegroepen 8 tot en met 14, ontvangt voor werk gedurende de verschoven uren gelegen buiten de periode van één uur vóór tot één uur na zijn normale werktijd, per uur een extra betaling van 25% van zijn salaris per uur, inclusief de BO-toeslag.

7.10 Toeslag voor werk op feestdagen

7.10.1
De werknemer, werkzaam in een functie ingedeeld in functiegroepen 8 tot en met 20, ontvangt voor werk in de periode van 02.00 uur op een feestdag tot 02.00 uur op de daaropvolgende kalenderdag, en de periode van 22.00 uur op Oudejaarsavond tot 02.00 uur op Nieuwjaarsdag, een toeslag van 200% van zijn salaris per uur vermeerderd met de BO-toeslag bovenop de overige beloning. Voor de werknemer in de 3- en 5-ploegendienst geldt deze toeslag voor werk in de periode van 14.00 uur op Oudejaarsdag tot 18.00 uur op Nieuwjaarsdag. De werknemer die wordt opgeroepen om op een feestdag te werken, krijgt de feestdagtoeslag over de hele dienst.

7.10.2
De toeslag voor werk op feestdagen kan op verzoek van de werknemer worden toegekend in de vorm van bijzondere verlofuren als bedoeld in artikel 5.4.1.

7.11 Vergoeding voor consignatiedienst

7.11.1
De werknemer, werkzaam in een functie ingedeeld in functiegroepen 8 tot en met 20, ontvangt een vergoeding voor het verrichten van een consignatiedienst. De vergoeding bestaat uit een percentage van het maandsalaris behorende bij salarisschaal 14, trede 18 van:
a. 6% voor een consignatiedienst die zich uitstrekt over een volle week;
b. 2% voor een consignatiedienst op een zondag of een feestdag;
c. 1,5% voor een consignatiedienst op een zaterdag;
d. 0,5% voor een consignatiedienst op een andere dag.

7.11.2
Bij een volle week consignatie kan de werknemer kiezen voor toekenning van zes bijzondere verlofuren als bedoeld in artikel 5.4.1 in plaats van de vergoeding in geld.

7.12 Bijzondere vergoeding voor tijdelijke waarneming in een hogere functie

7.12.1
De werknemer, werkzaam in een functie ingedeeld in functiegroepen 8 tot en met 12, die tijdelijk een functie waarneemt die minstens twee functiegroepen hoger is ingedeeld en waarbij hij de essentiële taken van die hogere functie vervult, ontvangt een bijzondere vergoeding.

7.12.2
Het recht op de bijzondere vergoeding geldt voor iedere volle dienst waarin de hogere functie wordt waargenomen.

7.12.3
De vergoeding is gelijk aan de helft van het verschil tussen de salarissen met trede 15 van de twee betrokken functiegroepen.

7.13 Bijzondere vergoeding bij tijdelijke benoeming in een hogere functie

De werknemer, werkzaam in een functie ingedeeld in functiegroepen 8 tot en met 13, die in verband met een calamiteit, bijzonder dringende omstandigheden of langdurige ziekte van een andere werknemer tijdelijk wordt benoemd in een hogere functie, ontvangt hiervoor de beloning die hij ontvangen zou hebben als hij definitief in een hogere functie zou zijn benoemd.

7.14 Bijzondere vergoeding voor incidentele werkzaamheden onder extra bezwaarlijke omstandigheden

De werkgever kan voor het verrichten van incidenteel voorkomende werkzaamheden bijzondere vergoedingen toekennen volgens door hem vastgestelde en bekendgemaakte normen.

7.15 De betaling

7.15.1
De betaling van het salaris, de toeslag voor werk in ploegendienst, de toeslag voor werk onder bezwarende omstandigheden (BO), de toeslag voor werk onder bezwarende omgevingsomstandigheden (OT) en de ORBA-toeslag gebeurt aan het einde van de kalendermaand waarop de betaling betrekking heeft.

7.15.2
De vakantietoeslag en bonus worden jaarlijks eind mei betaald.

7.15.3
De betaling van de overige beloningsbestanddelen over een kalendermaand, gebeurt aan het einde van de daaropvolgende maand.

7.15.4
Bij de betaling vindt inhouding plaats van:

a. de loonbelasting en andere wettelijk verplichte inhoudingen, plus
   - 50% van de premie voor de uitkering in verband met werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA-premie) volgens de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA);
   - de premie om het fictieve WAO-hiaatpensioen te bekostigen (zie artikel 5.4 van de Aanvullingsregeling bij arbeidsongeschiktheid in Bijlage VI);
   - de premie voor de deelname aan de cao Private Aanvulling WW en WGA-sector Industrie en Techniek
b. de werknemersbijdragen aan het pensioen fonds Hoogovens en het Wenckebachfonds;
c. de premies voor deelneming aan verzekeringen die de werkgever collectief heeft afgesloten voor de werknemers;
d. de huur of vergoeding voor het gebruik van een woning die aan de werknemer ter beschikking is gesteld door de werkgever, hetzij rechtstreeks, hetzij via zijn tussenkomst;
e. de bedragen die de werknemer verschuldigd is wegens goederen of diensten die de werkgever heeft verstrekt;
f. eventuele andere bedragen tot de inhouding waartoe de werkgever gemachtigd is, hetzij op grond van een bijzondere overeenkomst met de werknemer, hetzij op grond van het gebruik.

7.15.5
De betaling geschiedt door overschrijving op een door de werknemer aangewezen bankrekening in Nederland.

Hoofdstuk 8 Uitkeringsregelingen

8.1 Eindejaarsuitkering

Jaarlijks in december ontvangt de werknemer een uitkering van 2% over zijn inkomen in het desbetreffende jaar. Voor zover nodig wordt dat geschat. Onder inkomen wordt verstaan:

a. de beloning genoemd in artikel 7.1 met uitzondering van de vakantietoeslag,
b. en voorts uitkeringen op grond van artikel 8.3 tot en met 8.6,

De werknemer die niet het gehele jaar in dienst van de werkgever is geweest, ontvangt de eindejaarsuitkering over het genoemde inkomen in het desbetreffende jaar.

8.1.1
De eindejaarsuitkering maakt met ingang van 1 juni 2024 deel uit van het individueel keuzebudget zoals omschreven in artikel 8.10.

8.2 Resultaatafhankelijke regeling

8.2.1
De werknemer heeft recht op een resultaatafhankelijke uitkering. De voorwaarden van de regeling zijn opgenomen als Bijlage III.

8.2.2
De leerling ontvangt een resultaatafhankelijke uitkering over het totaal van het inkomen gedurende zes maanden voorafgaand aan het moment van in dienst treden na afronding van de opleiding. De uitkering wordt op basis van de berekeningssystematiek in bijlage III en over de maanden waarin de leerling een leerlingensalaris heeft ontvangen vastgesteld.

8.2.3
Een leerling in de Havens ontvangt over het voorlaatste en laatste opleidingsjaar een resultaatafhankelijke uitkering. De uitkering wordt op basis van de berekeningssystematiek in bijlage III vastgesteld.

8.3 Inkomensgarantie bij arbeidsongeschiktheid

8.3.1
Uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid vinden plaats volgens de voorwaarden van de Aanvullingsregeling bij arbeidsongeschiktheid (Bijlage VI).

8.3.2
Tijdens het eerste ziektejaar van de werknemer bedraagt de uitkering 100% van de contributiegrondslag.

8.3.3
Tijdens het tweede ziektejaar wordt het inkomen aangevuld tot minimaal 90% van de contributiegrondslag met inachtneming van de Aanvullingsregeling bij arbeidsongeschiktheid (zie Bijlage VI). Voorwaarde is dat zowel de werknemer als de werkgever hun verplichtingen en inspanningen voor reïntegratie intensiveren, conform de bepalingen van artikel artikel 7.3 van de Aanvullingsregeling bij arbeidsongeschiktheid. (Bijlage VI; zie ook artikel 10.4.7).

8.3.4
De aanvullende uitkering wordt na afloop van het tweede ziektejaar in ieder geval voortgezet voor de maximale duur van de loongerelateerde WGA-uitkering. In die periode wordt het inkomen aangevuld tot minstens 80% van de contributiegrondslag.

8.3.5
De werknemer die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt over het totale van de werkgever te ontvangen inkomen, een resultaatafhankelijke uitkering zoals genoemd in Bijlage III.

8.3.6
De voorwaarde voor de toepassing van artikel 8.3.4 en artikel 8.3.5 is dat de werknemer optimaal meewerkt aan concrete reïntegratieactiviteiten zoals vermeld in artikel artikel 7.3 van de Aanvullingsregeling bij arbeidsongeschiktheid (Bijlage VI).

8.4 Inkomensgarantie bij reorganisatie, opdracht van de werkgever of beperkingen die voortvloeien uit de leeftijd

8.4.1
De werkgever garandeert een uitkering ter compensatie van inkomstenderving aan de werknemer die door:

a. reorganisatie, of
b. opdracht van de werkgever op grond van omstandigheden waarop de werknemer geen wezenlijke invloed heeft kunnen uitoefenen, of
c. beperkingen voortvloeiend uit zijn leeftijd, voor zover het een werknemer van 56 jaar of ouder betreft, zijn normale arbeid naar het oordeel van de werkgever niet kan verrichten.

Het gaat daarbij om de volgende situaties:

a. de werknemer verricht in het geheel geen arbeid;
b. hij verricht de werkzaamheden die tot zijn functie behoren, in verminderde mate;
c. hij wordt aangesteld in een andere functie;
d. hij wordt overgeplaatst naar een ander rooster, een andere afdeling of onderdeel daarvan of een ander rayon;
e. zijn functie wordt ingedeeld in een andere functiegroep.

8.4.2
Deze gegarandeerde uitkering bedraagt:

a. Als het garantiesalaris vermeerderd met BO-toeslag zoals omschreven in artikel 8.6.1

onder a. meer bedraagt dan of gelijk is aan het eventueel verdiende salaris vermeerderd met BO-toeslag,
- ten aanzien van het salaris vermeerderd met BO-toeslag: het verschil tussen het garantiesalaris vermeerderd met BO-toeslag zoals omschreven in artikel 8.6.1. onder a en het eventueel verdiende salaris vermeerderd met BO-toeslag;
- ten aanzien van de ploegentoeslag en OT: het verschil tussen de som van de garantieploegentoeslag en garantie-OT zoals omschreven in artikel 8.6.1 onder b. en de som van de eventueel verdiende ploegentoeslag en OT.

b. Als het garantiesalaris vermeerderd met BO-toeslag zoals omschreven in artikel 8.6.1 onder a. minder bedraagt dan het verdiende salaris vermeerderd met BO-toeslag, het verschil tussen de som van het garantiesalaris vermeerderd met BO-toeslag, de garantieploegentoeslag en garantie-OT zoals omschreven in artikel 8.6.1 en de som van het verdiende salaris vermeerderd met BO-toeslag, de eventueel verdiende ploegentoeslag en OT.
c. De onder 8.4.2.a. of 8.4.2.b. vastgestelde gegarandeerde uitkeringen worden verminderd met:
   - de gebruikelijke, wettelijk verschuldigde inhoudingen;
   - de eventuele op grond van de sociale-verzekeringswetten of overeenkomstige regelingen aan de werknemer toekomende uitkeringen.
d. De gegarandeerde uitkering eindigt bij het einde van het dienstverband.

8.4.3

De garantie geldt niet:
a. indien de werknemer passende werkzaamheden, waar nodig afgestemd op zijn eventuele gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, weigert te aanvaarden;
b. in geval van schorsing als bedoeld in artikel 2.5;
c. indien de werknemer om disciplinaire redenen wordt aangesteld in een andere functie of wordt overgeplaatst naar een ander rooster;
d. bij tijdelijke opschorting of inkrimping van de werkzaamheden als bedoeld in artikel 8.5;
e. indien de werknemer weigert de uitkeringen die hem op grond van socialeverzekeringswetten of overeenkomstige regelingen toekomen, via de werkgever te laten uitbetalen.

8.4.4

Voor een werknemer die al aanspraak heeft op een gegarandeerde uitkering op grond van artikel 8.5 (tijdelijke opschorting of inkrimping van de werkzaamheden), en die te maken krijgt met een gebeurtenis zoals in artikel 8.4.1 wordt beschreven, geldt het volgende. Als inkomensbestanddelen vóór het ontstaan van de inkomstenderving worden beschouwd het salaris, de BO-toeslag, ploegentoeslag en OT waarop de al aangevangen uitkering was gebaseerd. De uitkeringstermijnen worden geacht te zijn begonnen op het tijdstip waarop de aanspraak op de uitkering op grond van artikel 8.5 is ontstaan.

8.5 Inkomensgarantie bij tijdelijke opschorting of inkrimping van de werkzaamheden

8.5.1

Indien de werknemer door een tijdelijke opschorting of inkrimping van de werkzaamheden zoals bedoeld in artikel 7.1.3 geen of slechts gedeeltelijk zijn werkzaamheden kan verrichten, geeft de werkgever hem een uitkering ter compensatie van de inkomstenderving.
Dit gebeurt niet wanneer de tijdelijke opschorting of inkrimping van de werkzaamheden het gevolg is van een staking, die overeenkomstig de artikelen 7:627 en 7:628 van het Burgerlijk Wetboek leidt tot opheffing van de verplichting tot betaling van de beloning.

8.5.2

Deze uitkering is gedurende de eerste zes maanden na het ontstaan van de inkomstenderving gelijk aan 100% van het verschil tussen het garantie-inkomen onmiddellijk vóór het ontstaan van de inkomstenderving, en de uitkeringen waarop de werknemer aanspraak heeft op grond van de Werkloosheidswet (WW).
Beide bedragen worden verminderd met de gebruikelijke, wettelijk verschuldigde inhoudingen.
Na deze eerste zes maanden wordt de aanvullende uitkering gesteld op het verschil tussen 75% van het garantie-inkomen onmiddellijk vóór het ontstaan van de inkomstenderving en de WW-uitkeringen. De uitkering eindigt bij het einde van het dienstverband.

8.6 Garantie-inkomen

8.6.1

a. Het garantiesalaris inclusief BO-toeslag wordt als volgt berekend:
   - uitgangspunt is het salaris inclusief BO-toeslag dat onmiddellijk vóór het ontstaan van de inkomstenderving gold;
   - voor de werknemer die onmiddellijk vóór het ontstaan van de inkomstenderving nog niet het maximum van diens oorspronkelijke salarisschaal heeft bereikt, wordt dit salaris ieder jaar regulier verhoogd tot maximaal trede 18 van de salarisschaal, mits er voldoende ruimte in de salarisschaal is. Werknemers die reeds op trede 18 zijn ingeschaald hebben de mogelijkheid één trede verder te groeien, mits er in de salarisschaal voldoende ruimte is. Daarbij wordt het oordeel van de werkgever over de taakvervulling van de werknemer meegewogen.

b. Ook voor de garantie van de som van de ploegentoeslag en OT is het tijdstip onmiddellijk vóór het ontstaan van de inkomstenderving het uitgangspunt. Uitgegaan wordt van de bedragen die op dat moment golden voor het rooster van de werknemer, respectievelijk voor de OT-categorie die voor de werknemer van toepassing was. De som van deze garantiebedragen wordt uitgedrukt in een percentage van het garantiesalaris vermeerderd met BO-toeslag als bedoeld in artikel 8.6.1.a. Dit percentage wordt vanaf het tijdstip van het ontstaan van de inkomstenderving, gedurende achttien maanden, en vervolgens tot het begin van het eerstvolgende kalenderhalfjaar volledig gegarandeerd. Op laatstgenoemd moment en vervolgens na iedere twaalf maanden wordt dit percentage met 1/8 deel verminderd. Deze vermindering bedraagt minstens 1% van het garantiesalaris vermeerderd met BO-toeslag.

Deze vermindering vindt niet plaats:
- bij het bereiken van de 56-jarige leeftijd;
- indien de inkomstenderving een gevolg is van reorganisatie en de nieuwe functie wordt vervuld in hetzelfde rooster als de functie onmiddellijk vóór het ontstaan van de inkomstenderving. In de gevallen waarin de inkomstenderving voortvloeit uit reorganisatie of opdracht van de werkgever, en de werknemer onmiddellijk vóór het ontstaan van de inkomstenderving korter dan drie maanden was ingedeeld in een ploegendienstrooster en/of in OT-categorie II of hoger, wordt met de ploegentoeslag en/of OT slechts rekening gehouden gedurende de lopende en de volgende maand.

8.6.2

Bij wijziging van de bedragen in de salaris schalen die als basis zijn gebruikt voor het garantiesalaris, wordt het bedrag van het garantiesalaris inclusief BO-toeslag dienovereenkomstig herzien. Dat gebeurt ook als voor de werknemer artikel 7.3.7 van toepassing is.

8.7 Pensioenfonds

8.7.1

De werknemer is deelnemer aan de Pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds Hoogovens met ingang van de eerste dag van de maand waarin hij 18 jaar wordt. De rechten

en verplichtingen van de deelnemers worden bepaald door de regels van die Stichting. De werkgever en vakverenigingen gaan over de inhoud van de Pensioenregeling. De werknemer die overlijdt terwijl hij op grond van zijn leeftijd nog geen deelnemer is, wordt geacht deelnemer te zijn geweest, in zoverre dit tot het vaststellen van een weduwe- en/of wezenpensioen zal leiden.

8.7.2

Deelname aan de Pensioenregeling is een arbeidsvoorwaarde, waarbij de werknemersbijdrage 30% van de vastgestelde pensioenpremie bedraagt. De werkgever houdt deze werknemersbijdrage maandelijks in op het bruto salaris van de werknemer.

8.7.3

De werknemer met een (aankomende) functie in een bestuurs- en/of controlerend orgaan van Stichting Pensioenfonds Hoogovens krijgt de hiervoor noodzakelijke faciliteiten in tijd aangeboden.

8.8 Wenckebachfonds

De werknemer is als deelnemer aangesloten bij de Stichting Wenckebachfonds Hoogovens.

8.9 Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de werknemer vult de werkgever de wettelijke overlijdensuitkeringen aan de nagelaten betrekkingen aan tot een bedrag van vier maanden inkomen. Dit bedrag wordt uitgekeerd:

a. aan de partner met wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde;
b. bij afwezigheid van de onder a. bedoelde persoon: aan zijn minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen;
c. bij afwezigheid van de onder a. en b. bedoelde personen: aan degenen met wie de werknemer in gezinsverband samenleefde en voor wie hij grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag.

8.10 Individueel keuzebudget

8.10.1

Met ingang van 1 juni 2024 bouwt de werknemer maandelijks een individueel keuzebudget op.

8.10.2

De opbouw vind plaats door maandelijks ééntwaalfde deel van de cao-componenten vakantietoeslag (zie artikel 7.4) en eindejaarsuitkering (zie artikel 8.1) aan het individuele budget van de werknemer toe te voegen.

8.10.3

Het indvidueel keuzebudget kan in een door de werknemer te bepalen maand worden besteed. Indien de werknemer geen individuele keuze maakt worden de cao-componenten op de daarvoor in artikel 7.4 en 8.1 genoemde uitkeringsmomenten uitgekeerd.

8.10.4

Werkgever berekent in de maand mei van ieder jaar de vakantietoeslag volgens de methode zoals beschreven in artikel 7.4 CAO (de 'peildatummethode'). Omdat met deze methode de totale jaarlijkse vakantietoeslag voor werknemer hoger kan uitvallen dan volgens de opbouwmethode voor toevoeging aan het individueel keuzebudget zal werkgever bij een hogere uitkomst het verschil aan het individuele keuzebudget van werknemer toevoegen. Werkgever past de peildatummethode ook toe bij het opstellen van de eindafrekening wanneer werknemer uit dienst treedt.

Hoofdstuk 9 Verplichtingen van de werkgever

9.1 Werving en selectie

In vacatures wordt bij voorkeur voorzien door de benoeming van werknemers. Vacatures worden in de regel bekendgemaakt door middel van een interne advertentie, tenzij in de vacature wordt voorzien vanuit de eigen afdeling of via het Career Development Centre dan wel Management Development.

9.1.2 (vervallen)

9.1.3 (vervallen)

9.1.4

Bij zijn aannamebeleid streeft de werkgever naar een evenwichtige opbouw van het personeelsbestand.

9.2 Sollicitatie

De werkgever behandelt een sollicitatie vertrouwelijk zolang de sollicitant niet heeft ingestemd met een verdergaande selectieprocedure. Daarna zorgt de werkgever ervoor dat inlichtingen over de sollicitatie aan derden binnen de onderneming slechts worden gegeven voor zover dit noodzakelijk is om een goed oordeel over de geschiktheid van de sollicitant voor de functie te verkrijgen. Bij een sollicitatie wordt een medisch onderzoek uitsluitend verlangd op basis van wettelijke gronden.

9.3 De indeling van de functies

9.3.1

De werkgever heeft de functies die werknemers uitoefenen, ingedeeld in dertien functiegroepen, genummerd 8 tot en met 20. De indeling geschiedt doorgaans aan de hand van een functiebeschrijving. De functies zijn ingedeeld volgens de ORBA-systematiek en staan vermeld in het generieke functiehuis. De bij deze functieindeling behorende groepsgrenzen zijn opgenomen in Bijlage A (salarisschalen volwassen werknemers, functiegroepen 8 tot en met 20). Een bevoegd overlegorgaan mag zijn mening over deze functiebeschrijving geven. Voor de functies in de functiegroepen 15 tot en met 20 dient het bevoegd overlegorgaan te bestaan uit werknemers in deze functiegroepen.

9.3.2

Functies van overeenkomstig niveau worden ingedeeld in dezelfde functiegroep. De vaststelling van het functieniveau geschiedt door onderlinge vergelijking van functies.
Bij deze vergelijking wordt gebruikgemaakt van de bij de werkgever gebruikelijke - dan wel in overleg met de vakverenigingen van toepassing te verklaren - systemen van functiebeschrijving en waardering voor de functiegroepen 8 tot en met 14, respectievelijk 15 tot en met 20.

9.3.3 (vervallen)

9.3.4

De werkgever verstrekt de vakverenigingen een opgave van de functies en hun indeling in functiegroepen. Vervolgens geeft hij ieder kwartaal de wijzigingen hierin en de indeling van nieuwe functies door.

9.3.5.

De werknemer kan bezwaar maken tegen de voor hem vastgestelde generieke eindfunctie vanwege de inhoud of het niveau van het feitelijk opgedragen werk. Na afronding van de bezwaarprocedure kan werknemer in beroep gaan tegen uitsluitend en alleen het niveau waarop hij is ingedeeld. Hiervoor geldt een bezwaar- en beroepsprocedure. In deze procedure, die is overeengekomen met de vakverenigingen, is vastgelegd op welke wijze de werknemer bezwaar kan maken respectievelijk in beroep kan gaan.

Het bezwaar respectievelijk het beroep kan de volgende fasen doorlopen:

a. Overlegfase: in deze fase maakt de werknemer gemotiveerd bezwaar bij zijn directe leidinggevende. Indien dit niet tot tevredenheid leidt dan kan fase b. worden gevolgd.
b. Interne bezwaarfase: in deze fase dient de werknemer zijn bezwaar in bij de interne bezwaarcommissie die het bezwaar beoordeelt. Leidt ook dit niet tot tevredenheid dan kan hij extern beroep instellen, fase c.
c. Externe beroepsfase: in deze fase doet de werknemer een beroep op een externe deskundige van de vakvereniging waarbij hij is aangesloten, dan wel, via de directie, op een AWVN-deskundige (AWVN = Algemene Werkgeversvereniging Nederland).

9.4 Loopbaanbeleid en opleidingen

9.4.1
De werkgever streeft ernaar de werknemer een plaats in zijn organisatie te geven die past bij diens kennis, ervaring en vaardigheden.

9.4.2
Wanneer de werkgever de werknemer in een andere functie of op een andere werkplek plaatst, houdt hij met de belangen van de werknemer rekening.

9.4.3
De werknemer is zelf verantwoordelijk voor het verkrijgen en op peil houden van de algemene en beroepsgerichte kennis die voor de functie en zijn verdere loopbaan vereist zijn.

9.4.4
Wanneer de werkgever de werknemer opdraagt specifieke, op de functie gerichte kennis en vaardigheden te verwerven, verschaft hij hem hiertoe conform de bij werkgever geldende regeling studiefaciliteiten op zijn kosten de gelegenheid.

9.4.5
Periodiek minimaal eenmaal per twee jaar en in elk geval bij de beoordelingsgesprekken wordt de behoefte aan opleidingen geïnventariseerd; de wensen van de werknemer worden hierin betrokken. Op grond van deze inventarisatie wordt per afdeling een opleidingsplan opgesteld.

9.4.6
De werkgever besteedt speciale aandacht aan het vergroten van de plaatsingsmogelijkheden van niet-toereikend opgeleide werknemers. Dit gebeurt als volgt:

a. via individuele loopbaanscans wordt de behoefte aan en de noodzaak van om-, her- en bijscholing en het opstellen en uitvoeren van scholingsprogramma's geïnventariseerd;
b. jaarlijks worden voldoende opleidingstrajecten aangeboden die met name gericht zijn op het verwerven van niet-technische vaardigheden.

9.4.7
Werkgever stelt voor het volgen van een opleiding waar zowel werknemer als werkgever belang bij hebben faciliteiten beschikbaar conform de bij werkgever geldende regeling studiefacilteiten.

Hoofdstuk 10 Verhouding werkgever en vakbond(en)/bevoegd overlegorgaan

10.1 Verstrekking van gegevens

10.1.1
De werkgever en de vakverenigingen verstrekken elkaar desgevraagd gegevens die voor de controle van de naleving van deze collectieve arbeidsovereenkomst nodig zijn.

10.1.2
De werkgever en de vakverenigingen gebruiken de gegevens die zij krachtens deze overeenkomst van elkaar ontvangen, uitsluitend voor het doel waarvoor deze zijn verstrekt. Tegenover derden worden zij geheimgehouden.

10.1.3 (vervallen)

10.1.4 (vervallen)

10.2 Overzichten van salarisgegevens

10.2.1
De werkgever verstrekt na toekenning van de periodieke verhogingen aan de vakverenigingen een overzicht met de volgende gegevens:

A. Van werknemers die het hoogste salaris in de salarisschaal hebben bereikt, per functiegroep:
   a. het totaal aantal werknemers;
   b. het totale salarisbedrag;
   c. het aantal werknemers aan wie op grond van het in artikel 7.5 bepaalde een bonus is toegekend;
   d. het totale bedrag van het aan de in c genoemde werknemers toegekende bonussen;
   e. het aantal werknemers dat wegens een minder dan normale taakvervulling een salaris ontvangt dat lager is dan het bedrag van de schaal;
   f. het totale bedrag waarmee het salaris van de in e. genoemde werknemers bij het salaris volgens de schaal is achtergebleven.
B. Van de overige volwassen werknemers: overeenkomstige gegevens als onder A genoemd.
C. Van de jeugdige werknemers:
   a. het totaal aantal werknemers;
   b. het totale salarisbedrag.

10.2.2
Een keer per kwartaal rapporteert de werkgever aan het bevoegd overlegorgaan over dienstverbanden voor bepaalde tijd.

10.3 Het personeels- en organisatiebeleid

10.3.1
De werkgever stelt de vakverenigingen in de gelegenheid kennis te nemen van de uitgangspunten van zijn beleid op het gebied van personeel en organisatie, en van de wijze waarop dit van jaar tot jaar wordt gerealiseerd. Dat doet hij door jaarlijks een verslag over de inhoud en de eventuele herziening van dit beleid op te stellen en dat in een overleg met de vakverenigingen te bespreken. Dit gebeurt nadat de leden van de vakverenigingen van dit verslag kennis hebben kunnen nemen.

10.3.2
Bij dit overleg besteden partijen aandacht aan het algemene beleid, en in het bijzonder aan ontwikkelingen in de economische situatie, innovatie, investeringen, technologie en automatisering en de daarmee samenhangende werkgelegenheid. Zij proberen na te gaan welke invloed dit alles heeft op zaken als hoeveelheid arbeidsplaatsen, taakinhoud, aanstelling, opleiding, loopbaanontwikkeling, (her)plaatsing van kwetsbare groepen werknemers, werkoverleg, vertegenwoordigend overleg en dergelijke. Ten slotte bespreken zij de betekenis daarvan voor het welzijn van de werknemers. Hiervoor stelt de werkgever, met inbreng van het vertegenwoordigend overleg, personeels- en opleidingsplannen op.

10.3.3
Zodra besloten is een opdracht te geven aan een organisatiebureau, stelt de werkgever - tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten - de vakverenigingen en de ondernemingsraad in de gelegenheid hun visie hierop kenbaar te maken.

10.4 Kwaliteit van de arbeid, veiligheid en gezondheid

10.4.1
De werkgever zorgt met alle geëigende middelen voor de verbetering van de kwaliteit van de arbeid, en voor de veiligheid en gezondheid van de mensen die in zijn bedrijf werkzaam zijn. Partijen bespreken twee keer per jaar de voortgang en resultaten van de verbeteringsprojecten en veiligheidsplannen. Deze maken deel uit van de jaarplannen van de werkeenheden/service-eenheden en behelzen prioriteiten en maatregelen voor het veiligheids- en gezondheidsbeleid. De hulpmiddelen bij het benoemen van arbeidsrisico's zijn risico-inventarisaties en -evaluaties (RIE), periodieke medische onderzoeken (PMO), werknemerstevredenheidsonderzoeken (MTO), de instroomgegevens per werkeenheid/service-eenheid in de WIA en de WAO, en eventueel te organiseren werknemersonderzoeken.
Iedere werkeenheid c.q. business unit zal met het intern overleg jaarlijks 3 met voorrang aan te pakken problemen in de arbeidsomstandigheden aanwijzen en een plan van aanpak opstellen gericht op het wegnemen van deze problemen. Dit mede tegen de achtergrond van een zo laag mogelijke instroom in de WIA. Tata Steel zal jaarlijks met de vakverenigingen in het Technisch Overleg de voortgang van de opgestelde plannen van aanpak bespreken.

10.4.2
De vakverenigingen dragen naar beste vermogen bij aan de verbetering van de kwaliteit van de

arbeid, veiligheid en gezondheid in het bedrijf. Dat doen zij onder meer door hun leden te stimuleren mee te werken aan de desbetreffende maatregelen van de werkgever, en initiatieven te ontplooien voor de verdere verbetering van de kwaliteit van de arbeid, veiligheid en gezondheid.

10.4.3

Twee keer per jaar bespreken partijen het milieubeleid van de werkgever. Aan de orde komt onder meer:

- een overzicht van de rapportering aan de centrale ondernemingsraad;
- de inhoud van de passages over milieu in de jaarplaninstructie;
- het milieuborgingssysteem en milieu-audits;
- suggesties voor onderwerpen voor het maatschappelijk jaarverslag.

Voorts bespreekt de werkgever het maatschappelijk jaarverslag met de vakverenigingen.

10.4.4

Het beleid van de werkgever is erop gericht dat werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt verklaard worden, een volwaardige plaats in de onderneming houden/verkrijgen. Waar nodig en mogelijk wordt de werkplek aangepast aan de mogelijkheden en restcapaciteit van de betrokken werknemer. Als dat niet mogelijk is, wordt elders binnen de Sociale Eenheid IJmuiden een passende werkplek voor de betrokken werknemer gezocht.

De begeleiding en wederinpassing in het arbeidsproces van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers gebeurt onder verantwoordelijkheid van de business unit. Deze schakelt hierbij de betrokken interne overlegorganen in.

Met gebruikmaking van de ondersteuning van de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundigen wordt gestreefd naar het weer inpassen van de werknemer in een volwaardige, aan zijn mogelijk heden aangepaste functie in de eigen afdeling of het bedrijfsonderdeel. De business unit waaruit de betrokken werknemer komt, staat garant voor de te maken kosten.

De voortgang en eventuele (individuele) knelpunten worden in het Technisch Overleg met de vakverenigingen besproken.

De vakverenigingen toetsen op locatieniveau het algemene beleid en de toepassing daarvan. Er zijn individuele situaties denkbaar waarvoor geen oplossing te vinden is. In dat geval vindt overleg plaats met het betrokken management en de vakbondsbestuurder. Mocht ook dit niet tot een oplossing leiden, dan vindt overleg plaats met de directeur HR.

10.4.5

Werknemers die vallen onder de inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA-gerechtigden) en die revalideren, krijgen tijdens hun revalidatie een plaats binnen de onderneming.

10.4.6

De restverdiencapaciteit van de arbeidsongeschikte werknemer wordt zo volledig mogelijk benut.

10.4.7

In artikel 8.3 staat beschreven in welke mate de werkgever het inkomen van langdurig zieke werknemers aanvult. Als voorwaarde voor de aanvulling tijdens het tweede ziektejaar die in artikel 8.3.3 is genoemd, geldt dat werkgever en werknemer hun reïntegratieverplichtingen en -inspanningen intensiveren, onder meer door de inrichting van een gezondheidscentrum. Dit centrum rekent zich tot taak:

- een gezonde leefstijl te stimuleren;
- intensivering van de verzuimpreventie, zoals het trainen van leidinggevenden in het oppikken van bepaalde signalen bij beoordelings- en functioneringsgesprekken, adviezen te geven naar aanleiding van een periodiek medisch onderzoek (PMO), het hanteren van een loopbaancheck en het geven van vitaliteitstrainingen.

Andere inspanningen zijn:

- versterking van loopbaanbemiddeling;
- optimale medewerking door de werknemer aan concrete reïntegratieactiviteiten, zoals gedeeltelijke hervatting van het eigen werk, aanvaarding van (tijdelijk) aangepast werk, dan wel eventuele bij- of omscholing;
- de reïntegratieactiviteiten dienen, mede op grond van de wet Poortwachter, zo snel mogelijk na het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid aan te vangen.

10.4.8

De werkgever werkt aan een leeftijdsbewust personeelsbeleid zodat de werknemers in alle leeftijdsgroepen op een gezonde en zinvolle wijze hun functie kunnen blijven vervullen. Dit wordt in het Technisch Overleg besproken.

10.5 Roosters

10.5.1

De vaststelling en invoering van een niet eerder toegepast ploegendienstrooster geschiedt in overleg tussen partijen.

10.5.2

De invoering van een dagdienst- of kantoordienstrooster of de invoering van een reeds bestaand ploegendienstrooster geschiedt in overleg met de ondernemingsraad. Als de ondernemingsraad zich van instemming onthoudt, kan de werkgever instemming vragen conform artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden.

10.6 Overwerk

10.6.1

In alle gevallen waarin de werkgever overwerk heeft opgedragen, stelt hij het bevoegd overlegorgaan hiervan op hoogte. Dit gebeurt zo mogelijk vóór de aanvang van dit overwerk.

10.6.2

De werkgever verstrekt periodiek aan het bevoegde overlegorgaan een overzicht van het overwerk dat door de werknemers verricht is. Eveneens verstrekt de werkgever de vakverenigingen periodiek overzichten van de uren overwerk per afdeling.

10.6.3

Structureel overwerk, zijnde meer dan 20 uur per maand over een periode langer dan drie maanden, wordt door werkgever en werknemer tijdens regulier werkoverleg besproken.

10.7 Reorganisaties

10.7.1

Wanneer de werkgever aan de ondernemingsraad advies vraagt over een voorgenomen reorganisatie, ontvangen de vakverenigingen deze adviesaanvraag en de bijbehorende gegevens gelijktijdig ter kennisneming. De werkgever bericht de vakverenigingen als er bij een reorganisatie een begeleidingscommissie wordt ingesteld.

10.7.2

Partijen ontwikkelen een lijst met criteria voor de beslissing bij welke reorganisaties en soortgelijke omstandigheden een sociaal plan vereist is, en welke groepen, belangen en voorzieningen daarin aan de orde moeten komen. Het opstellen van het sociaal plan gebeurt in overleg tussen de werkgever en de vakverenigingen.

10.7.3

De werkgever streeft bij een reorganisatie als bedoeld in artikel 10.7.1 naar een zo groot mogelijke continuïteit van de arbeidsverhouding met zijn werknemers.

10.8 Het intern vertegenwoordigend overleg (ondernemingsraad)

De werkgever is van mening dat het werk van het intern vertegenwoordigend overleg onmisbaar is voor het goed functioneren van de onderneming nu en in de toekomst.

De werkgever stimuleert de werknemers expliciet daaraan deel te nemen. Opdat de interne overlegorganen hun vertegenwoordigende functie goed kunnen vervullen:

- zorgt de werkgever ervoor dat deze overlegorganen steeds zo tijdig en volledig als het belang van de onderneming toestaat, worden ingelicht over het beleid en de gang van zaken. Dat geldt in het bijzonder voor

maatregelen die de belangen van de werknemers aanmerkelijk kunnen beïnvloeden;
- ziet hij erop toe dat de leden van deze overlegorganen door het vervullen van deze taak niet in hun belangen worden geschaad;
- bevordert hij zoveel mogelijk dat de leden van deze overlegorganen de meningen en gevoelens van de werknemers naar voren kunnen brengen;
- staat de leden van de interne overlegorganen desgewenst toe vooroverleg te plegen met de vakverenigingen. Desgevraagd stelt de werkgever hiervoor ruimte ter beschikking. Aan de leden van de ondernemingsraad is dit overleg tijdens werktijd toegestaan.

10.9 Bijdragen aan het werk van de vakverenigingen

10.9.1

10.9.1.1

Op schriftelijk verzoek van een vakvereniging verleent de werkgever werknemers die lid zijn van die vakvereniging, vrijaf om als officieel afgevaardigde deel te nemen aan de vergaderingen genoemd in Bijlage C bij deze CAO.

10.9.1.2

Indien de dienst zich daartegen niet verzet, verleent de werkgever vrijaf aan werknemers die lid zijn van een vakvereniging, voor het volgen van cursussen die de betrokken vakverenigingen (laten) organiseren. Daaronder vallen ook cursussen in EU-verband en cursussen die een vakcentrale organiseert. Dit vrijaf bedraagt voor de leden bedoeld in artikel 10.9.5.2 maximaal drie kalenderweken per jaar; voor de overige leden maximaal twee kalenderweken per jaar.
De betrokken bezoldigd bestuurder dient het verzoek om vrijaf schriftelijk in.

10.9.1.3

Vrijaf zoals beschreven in de artikelen 10.9.1.1 en 10.9.1.2 is voor de betaling gelijk aan verlof in de zin van artikel 5.1.

10.9.2

10.9.2.1

De werkgever keert de vakverenigingen jaarlijks een bedrag uit als bijdrage in de kosten van hun activiteiten.

10.9.2.2

De bijdrage bedraagt voor ieder vol kalenderjaar 40% van de respectievelijke vakbondscontributies. De werkgever stelt de hoogte van de bijdrage voor een kalenderjaar vast nadat de vakverenigingen hun contributie voor dat jaar schriftelijk en ondertekend aan de werkgever bekend hebben gemaakt. De betaling van de bijdrage geschiedt zo spoedig mogelijk daarna.

10.9.3

Werknemers die lid zijn van een van de binnen de Sociale Eenheid IJmuiden opererende vakvereniging, komen in aanmerking voor een fiscaal gunstige vakbondscontributieregeling. De werkgever houdt jaarlijks de verschuldigde vakbondscontributie in op de eindejaarsuitkering (artikel 8.1) en keert de vakbondscontributie weer netto uit.

10.9.4

Indien het voor een behoorlijke communicatie tussen de werknemers en de vakverenigingen nodig is, verleent de werkgever aan de vakverenigingen desgevraagd de volgende faciliteiten:
- hij verschaft hen de bedrijfsgegevens die zij voor hun werk nodig hebben;
- staat toe dat de publicatieborden en intranet via een link worden gebruikt voor het doen van mededelingen;
- staat toe dat in dringende gevallen de functionarissen van de vakverenigingen op het bedrijfsterrein contact hebben met individuele werknemers.

Voorwaarde bij dit alles is dat het belang van de werkgever of dat van individuele personen hierdoor niet wordt geschaad.

10.9.5

10.9.5.1

De werkgever verschaft de vakverenigingen faciliteiten voor hun werk, zoals dat voor hun leden bij de onderneming of bij een bedrijfsafdeling is georganiseerd. Voorwaarden zijn dat hierdoor de voortgang van de werkzaamheden niet wordt geschaad en dat het interne overleg niet wordt doorkruist.

10.9.5.2

De vakverenigingen delen de werkgever schriftelijk mee welke leden uit het personeel per 1 januari een functie bekleden in het bedrijvenwerk. Zij berichten de werkgever maandelijks over wijzigingen in deze opgave van bedrijvenwerkers.

10.9.5.3

Op het bedrijvenwerk zijn de volgende regels van toepassing:
- vrijaf voor bedrijvenwerk wordt aangevraagd en toegekend conform de regels voor snipperverlof als vermeld in artikel 5.1.8;
- de bedrijvenwerker registreert de verzuimde werkuren van hemzelf en van de leden met wie hij individueel contact heeft voor het bedrijvenwerk, op de wijze die de werkgever heeft vastgesteld;
- de gezamenlijke vakverenigingen mogen maximaal elfduizend werkuren per jaar voor het bedrijvenwerk verzuimen.

Het bovenstaande geldt ook voor leden van bedrijfsoverlegorganen wanneer zij werkzaam zijn in het kader van het bedrijvenwerk.

10.9.5.4

Voor het bedrijvenwerk gelden verder de volgende faciliteiten.

a. Een bedrijvenwerker kan indien nodig in werktijd overleggen met een lid van een vakvereniging, inclusief een lid dat zitting heeft in een bedrijfsoverlegorgaan.
b. Bezoldigde functionarissen van vakverenigingen kunnen indien nodig in werktijd een gesprek voeren met een bedrijvenwerker.
c. Vergaderingen van bedrijvenwerkers vinden buiten werktijd plaats. Werknemers van wie het dienstrooster verhindert dat zij de vergadering bijwonen, krijgen er zo nodig vrijaf voor.
d. Een verzoek om vergaderruimte moet tijdig bij de daartoe aangewezen bedrijfsfunctionaris worden ingediend. Deze bepaalt de ruimte en het gebruik daarvan.
e. Indien nodig voor een behoorlijke communicatie tussen bedrijvenwerkers en overige leden kunnen de publicatieborden op de afdelingen worden gebruikt voor het doen van mededelingen.

10.9.6

10.9.6.1

De werkgever zorgt ervoor dat de bedrijvenwerker niet op grond van zijn werkzaamheden in het kader van het bedrijvenwerk in zijn belangen wordt geschaad.

10.9.6.2

De werkgever kan de dienstbetrekking van een werknemer die een functie in het bedrijvenwerk vervult of korter dan twee jaar geleden heeft vervuld, slechts beëindigen wanneer de beëindiging ook zou hebben plaatsgevonden wanneer de werknemer die functie niet zou hebben vervuld.

10.9.7

Wanneer een lid van een vakvereniging deelneemt aan een overlegorgaan van de werkgever c.q. paritair samengestelde werkgroep of commissie wordt dat als werken beschouwd.

10.9.8

10.9.8.1

In artikel 3.2 is vastgelegd hoe de werknemer dient om te gaan met vertrouwelijke bedrijfsinformatie. Wanneer nu een werknemer dergelijke informatie verstrekt aan zijn vakvereniging, beschouwt de werkgever deze vakvereniging niet als onbevoegd in de zin van artikel 3.2.
De werkgever handelt tegenover de betrokken werknemer dienovereenkomstig. Voorwaarde is wel dat deze gegevensverstrekking behoort tot de normale communicatie in het kader van een doelmatige belangenbehartiging tussen een werknemersorganisatie en zijn leden.

10.9.8.2
De vakverenigingen houden de gegevens tegenover onbevoegden geheim, op dezelfde wijze als de werknemer dat doet.

10.10 Arbeidsrust, staking en uitsluiting

10.10.1
De vakverenigingen proberen een ongestoorde voortgang van het bedrijf te bevorderen en verstoringen van de arbeidsrust tegen te gaan, voor zover dit redelijkerwijs van hen kan worden verwacht.

10.10.2
In geval van staking of beperking van werkzaamheden door werknemers dragen de vakverenigingen ertoe bij dat de werkzaamheden die noodzakelijk zijn voor het behoud van materieel en installaties, voortgang vinden. Ook hier geldt: voor zover mogelijk en voor zover dit redelijkerwijs van hen kan worden verwacht.

10.10.3
De werkgever kan zich niet beroepen op artikel 10.10.2 als hij

- een besluit neemt zoals genoemd in artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden tegen het advies van de ondernemingsraad in of zonder deze de gelegenheid te geven daarover advies uit te brengen,
- en de vakverenigingen hiertegen ernstige bezwaren hebben op grond van de belangen van de werknemers.

De rechtmatigheid van het handelen van vakverenigingen kan dan uitsluitend worden getoetst aan algemene rechtsnormen.

10.10.4
De werkgever past uitsluiting als tegenmaatregel bij staking slechts toe nadat overleg met de vakverenigingen over andere middelen tot herstel van de arbeidsrust heeft plaatsgevonden. De vakverenigingen worden vooraf van een voorgenomen uitsluiting in kennis gesteld.

10.10.5
De werkgever geeft werknemers die lid zijn van een vakvereniging, een aanvullende uitkering overeenkomstig artikel 8.6.2 als er sprake is van tijdelijke opschorting of inkrimping van de werkzaamheden door een staking waaraan zij niet deelnemen. Dit geldt uitsluitend voor leden van een vakvereniging die zijn verplichtingen ingevolge artikel 10.10.1 en 10.10.2 nakomt.

10.11 De aansprakelijkheid van de vakverenigingen

De vakverenigingen zijn aansprakelijk voor de gedragingen van hun leden die inbreuk plegen op de bepalingen van de CAO. Dit geldt niet indien deze gedragingen gebeuren buiten voorkennis, toedoen of in strijd met besluiten van de vakverenigingen, en deze tegen de betrokken leden geëigende maatregelen hebben genomen.

10.12 Commissies

Partijen kunnen commissies en werkgroepen instellen, waarvan de taak en samenstelling worden vastgelegd in onderling overleg, met dien verstande dat elk van de partijen aan werknemers zijde minstens één zetel kan bezetten.

10.13 Enkele specifieke afspraken

10.13.1
10.13.1.1
Partijen streven voor de pensioenen waarvoor in 1972 geen welvaartsvastheid is ingevoerd, alsnog waardevastheid na.
10.13.1.2
Partijen garanderen bij de komende CAO-onderhandelingen bij voorrang de ruimte voor de verbetering van arbeidsvoorwaarden te gebruiken voor de financiering van de stijging van pensioenkosten voor zover deze kosten niet meer gefinancierd kunnen worden uit de middelen van het Pensioenfonds. Deze stijging vloeit voort uit de verbeterde pensioenregeling in de zin van artikel 10.13.1.1 , en uit aanpassingen op grond van de Hoogovens-CAO 1972.

10.13.2
10.13.2.1 Sociale gevolgen van de technische en economische ontwikkelingen
De werkgever is bereid op verzoek deel te nemen aan studies en gesprekken op ander dan alleen werkgeversniveau, over maatregelen om het functioneren van de arbeidsmarkt te verbeteren. Partijen achten vooral dat deel van de arbeidsmarkt van belang, waaruit de werknemers van de onderneming worden geworven. De werkgever stelt hiervoor zijn kennis over invloeden op arbeidsmarktprocessen ter beschikking. Indien deze studies en gesprekken leiden tot een algemene regeling voor het opvangen van de sociale gevolgen van de technische en economische ontwikkelingen, gaat de werkgever na welke bestaande eigen regelingen daarin een plaats kunnen krijgen.
10.13.2.2 Loopbaanscan
Werknemer kan op eigen initiatief bij het Career Development Center gebruik maken van het door werkgever aangeboden instrument Werkscan.

10.14 Arbeidsparticipatie

10.14.1
De werkgever en de vakbonden vinden het van belang om bij te dragen aan arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking en afstand tot de arbeidsmarkt. Werkgever heeft hiervoor het project Participatiebanen opgestart waarbij werkgever werkzoekenden uit de doelgroep een arbeidsplaats aanbiedt. Werkgever zal het project Participatiebanen voortzetten.
De doelgroep bestaat uit:

- werkzoekenden die onder de Participatiewet vallen en niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.
- Wajongers met arbeidsvermogen.
- Werkzoekenden met een WSW-indicatieof WIW- of ID-baan.

Werkgever zal de werknemers uit de doelgroep in eerste instantie een tijdelijk contract aanbieden.

10.14.2
Een werknemer uit de doelgroep die in het kader van het project Participatiebanen bij werkgever in dienst treedt ontvangt een beloning minimaal gelijk aan het voor deze werknemer geldende wettelijk minimumloon. De artikelen uit hoofdstuk 7 (beloning) en de artikelen 8.1 tot en met 8.7 en artikel 8.9 en 8.10 uit hoofdstuk 8 (uitkeringsregelingen) van deze cao zijn voor deze werknemer uitgesloten. Deze werknemers ontvangen wel de eenmalige uitkeringen zoals vermeld in artikel 10.16.1 en netto onkostenvergoedingen, zoals reiskosten en de vergoeding van artikel 10.17.3 van deze CAO.

10.15 Extern Personeel

De werkgever en de vakbonden vinden het belangrijk dat bedrijven die ten behoeve van de werkgever werkzaamheden verrichten zich ten opzichte van hun eigen personeel als goed werkgever in de zin van de wet (artikel 7:611 BW) gedragen. Dit impliceert naleving van de wetgeving zoals de Wet op de CAO. Daarom hebben partijen in het kader van "Gewoon goed werk" het volgende afgesproken.
De werkgever hecht aan haar principe dat alleen zaken gedaan wordt met bonafide bedrijven. Daarom is het belangrijk dat er voldoende zicht is op de voor Tata Steel werkende (onder)aannemers. Hiertoe worden (onder)aannemers vooraf door de werkgever goedgekeurd en is onderuitbesteding beperkt tot één niveau, tenzij sprake is van multidisciplinaire werkzaamheden waarvoor verschillende specialismen vereist zijn.
De werkgever controleert (onder)aannemers vooraf door een uitgebreide screening te houden. Onderdeel daarvan zal ook zijn de naleving van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (WMM) en aan de Arbeidstijdenwet (ATW).

Verder bepaalt werkgever in haar huidige inkoopvoorwaarden dat bedrijven zich moeten houden aan veiligheids- en milieuvoorschriften en dat bedrijven niet in strijd handelen met de Tata Steel Responsible Procurement Policy. Deze

Policy kent een aantal principes op het gebied van gezondheid & veiligheid en het milieu die bedrijven verplicht op een eerlijke en open manier zaken te doen en een goed werkgever te zijn richting de eigen werknemers.
Mochten er signalen zijn dat bedrijven zich niet aan deze veiligheids- en milieuvoorschriften en de Tata Steel Responsible Procurement Policy houden dan zal de werkgever het betrokken bedrijf hierop aanspreken en zal de werkgever dit melden aan de vakverenigingen. Indien er geen verbetering optreedt kan dit leiden tot contractsverlies.

De werkgever vindt het onwenselijk dat er binnen de organisatie langdurig uitzendkrachten worden ingezet op vast werk tenzij sprake is van piekdrukte of vervanging in verband met ziekte. Om dit te bewaken zal werkgever de langdurige inzet van uitzendkrachten monitoren. Daar waar uitzendkrachten (in de zin van de ABU en/of NBBU CAO) langer dan 12 maanden op vast werk (stoelenplan) worden ingezet zal door Tata Steel een vacature worden gesteld, tenzij op deze arbeidsplaatsen boventallige dan wel aankomend boventallige werknemers kunnen worden herplaatst. Dit in goed overleg met de vakbonden. De werkgever zal periodiek tijdens het Technisch Overleg aan vakbonden rapporteren op welke plekken binnen Tata Steel uitzendkrachten worden ingeleend en wat de duur hiervan is. De werkgever zal slechts gebruik maken van SNA/NEN 4400 gecertificeerde uitzendbureaus en uitzendkrachten vanaf de eerste werkdag binnen Tata Steel de inlenersbeloning conform de definitie in de (ABU) CAO voor Uitzendkrachten toepassen.

10.16 Wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden

10.16.1

In april 2025 ontvangen werknemers een eenmalige uitkering van € 350 netto.

- In januari 2026 ontvangen werknemers een eenmalige uitkering van € 350 netto.
- Indien half januari 2026 wordt vastgesteld dat de voor het boekjaar van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2026 door Tata Steel Nederland gestelde EBITDA-doelstelling wordt behaald ontvangen werknemers in maart 2026 een voorwaardelijke eenmalige uitkering van € 300 netto. Indien het behalen van voornoemde EBITDA-doelstelling op een later moment wordt vastgesteld volgt uitkering in juli 2026.
- De in dit artikel benoemde eenmalige uitkeringen gelden allen bij een voltijds dienstverband. Bij een een deeltijddienstverband worden zij pro rata berekend en uitgekeerd.
- Per 1 mei 2026 worden de de salarissen en salarisschalen voor functiegroepen 8 tot en met 20 (inclusief jeugdige werknemers en leerlingen) verhoogd met 3%.
- Per 1 januari 2027 worden de de salarissen en salarisschalen voor functiegroepen 8 tot en met 20 (inclusief jeugdige werknemers en leerlingen) verhoogd met 2%.

10.16.2

De verhogingen van de salarissen en salarisschalen zoals vermeld in Bijlage A, de eenmalige uitkeringen zoals vermeld in artikel 10.16.1 en de tegemoetkoming in de ziektekosten, zoals vermeld in artikel 10.17.1, gelden ook voor de beloning van leerlingen. De overige arbeidsvoorwaarden die voor leerlingen gelden, staan vermeld in de desbetreffende leerarbeidsovereenkomst.

10.16.3 (vervallen)

10.16.4 (vervallen)

10.16.5 (vervallen)

10.17 Overige vergoedingen

10.17.1

Per 1 april 2022 bedraagt de tegemoetkoming in de premie voor de ziektekostenverzekering € 25 bruto per maand.

10.17.2

De werkgever kent, als blijk van waardering, € 50 bruto per jaar toe aan de bedrijfshulpverleners.

10.17.3

In het kader van de door de overheid ingevoerde fiscale werkkostenregeling, ontvangen werknemers een onkostenvergoeding van € 25 netto per maand. Deze bepaling geldt ook voor de leerlingen.

10.17.4

Werkgever kent de leerling die zijn opleiding met goed gevolg afrondt een diplomabonus van € 200,- bruto toe.

10.18 Uitleg en toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst

De uitleg van de collectieve arbeidsovereenkomst berust bij partijen. De toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst berust bij de werkgever. In het Technisch Overleg krijgen de vakverenigingen de gelegenheid hun zienswijze over de uitleg en de wijze van toepassing kenbaar te maken.

10.19 Bekendmaking CAO

De werkgever stelt aan de vakverenigingen en OR-leden gedrukte CAO-boekjes beschikbaar. Naast de gedrukte versie ontvangen de vakverenigingen een digitale versie. De werkgever draagt tevens zorg dat de digitale versie goed bereikbaar en zichtbaar is op de HR-portal.

BIJLAGEN

Bijlage A

Orba Groepsgrenzen voor de in deze bijlage vermelde functiegroepen

Functiegroep	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
ondergrens	61,5	76,5	92	108	124,5	141,5	159	177	195,5	214,5	234	263,5	303
bovengrens	76	91,5	107,5	124	141	158,5	176,5	195	214	233,5	263	302,5	362

Salarisschalen voor volwassen werknemers in de functiegroepen 8 t/m 20 (Jaarsalaris)

Per 1 oktober 2024

Functiegroep	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Tredes													
0	34192	34882	35264	35922	37351	38298	40535	44680	46797	50321	50758	58865	70711
1	34757	35531	36019	36767	38302	39356	41741	45944	48383	52075	52926	61246	73281
2	35322	36180	36774	37612	39253	40414	42947	47208	49969	53829	55094	63627	75851
3	35887	36829	37529	38457	40204	41472	44153	48472	51555	55583	57262	66008	78421
4	36452	37478	38284	39302	41155	42530	45359	49736	53141	57337	59430	68389	80991
5	37017	38127	39039	40147	42106	43588	46565	51000	54727	59091	61598	70770	83561
6	37582	38776	39794	40992	43057	44646	47771	52264	56313	60845	63766	73151	86131
7	38147	39425	40549	41837	44008	45704	48977	53528	57899	62599	65934	75532	88701
8	38712	40074	41304	42682	44959	46762	50183	54792	59485	64353	68102	77913	91271
9	39277	40723	42059	43527	45910	47820	51389	56056	61071	66107	70270	80294	93841
10	39842	41372	42814	44372	46861	48878	52595	57320	62657	67861	72438	82675	96411
11	40407	42021	43569	45217	47812	49936	53801	58584	64243	69615	74606	85056	98981
12	40972	42670	44324	46062	48763	50994	55007	59848	65829	71369	76774	87437	101551
13	41537	43319	45079	46907	49714	52052	56213	61112	67415	73123	78942	89818	104121
14		43968	45834	47752	50665	53110	57419	62376	69001	74877	81110	92199	106691
15		44617	46589	48597	51616	54168	58625	63640	70587	76631	83278	94580	109261
16			47344	49442	52567	55226	59831	64904	72173	78385	85446	96961	111831
17				50287	53518	56284	61037	66168	73759	80139	87614	99342	114401
18						57342	62243	67432	75345	81893	89782	101723	116971
19								68696	76931	83647	91950	104104	119541
20										85401	94118	106485	122111
21										87155	96286	108866	124681
22										88909	98454	111247	127251
23												113628	129821
24												116009	132391
Periodiek	565	649	755	845	951	1058	1206	1264	1586	1754	2168	2381	2570

Salarisschalen voor volwassen werknemers in de functiegroepen 8 t/m 20 (Maandsalaris)

Per 1 oktober 2024

Functiegroep	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Tredes													
0	2849,33	2906,83	2938,67	2993,50	3112,58	3191,50	3377,92	3723,33	3899,75	4193,42	4229,83	4905,42	5892,58
1	2896,42	2960,92	3001,58	3063,92	3191,83	3279,67	3478,42	3828,67	4031,92	4339,58	4410,50	5103,83	6106,75
2	2943,50	3015,00	3064,50	3134,33	3271,08	3367,83	3578,92	3934,00	4164,08	4485,75	4591,17	5302,25	6320,92
3	2990,58	3069,08	3127,42	3204,75	3350,33	3456,00	3679,42	4039,33	4296,25	4631,92	4771,83	5500,67	6535,08
4	3037,67	3123,17	3190,33	3275,17	3429,58	3544,17	3779,92	4144,67	4428,42	4778,08	4952,50	5699,08	6749,25
5	3084,75	3177,25	3253,25	3345,58	3508,83	3632,33	3880,42	4250,00	4560,58	4924,25	5133,17	5897,50	6963,42
6	3131,83	3231,33	3316,17	3416,00	3588,08	3720,50	3980,92	4355,33	4692,75	5070,42	5313,83	6095,92	7177,58
7	3178,92	3285,42	3379,08	3486,42	3667,33	3808,67	4081,42	4460,67	4824,92	5216,58	5494,50	6294,33	7391,75
8	3226,00	3339,50	3442,00	3556,83	3746,58	3896,83	4181,92	4566,00	4957,08	5362,75	5675,17	6492,75	7605,92
9	3273,08	3393,58	3504,92	3627,25	3825,83	3985,00	4282,42	4671,33	5089,25	5508,92	5855,83	6691,17	7820,08
10	3320,17	3447,67	3567,83	3697,67	3905,08	4073,17	4382,92	4776,67	5221,42	5655,08	6036,50	6889,58	8034,25
11	3367,25	3501,75	3630,75	3768,08	3984,33	4161,33	4483,42	4882,00	5353,58	5801,25	6217,17	7088,00	8248,42
12	3414,33	3555,83	3693,67	3838,50	4063,58	4249,50	4583,92	4987,33	5485,75	5947,42	6397,83	7286,42	8462,58
13	3461,42	3609,92	3756,58	3908,92	4142,83	4337,67	4684,42	5092,67	5617,92	6093,58	6578,50	7484,83	8676,75
14		3664,00	3819,50	3979,33	4222,08	4425,83	4784,92	5198,00	5750,08	6239,75	6759,17	7683,25	8890,92
15		3718,08	3882,42	4049,75	4301,33	4514,00	4885,42	5303,33	5882,25	6385,92	6939,83	7881,67	9105,08
16			3945,33	4120,17	4380,58	4602,17	4985,92	5408,67	6014,42	6532,08	7120,50	8080,08	9319,25
17				4190,58	4459,83	4690,33	5086,42	5514,00	6146,58	6678,25	7301,17	8278,50	9533,42
18						4778,50	5186,92	5619,33	6278,75	6824,42	7481,83	8476,92	9747,58
19								5724,67	6410,92	6970,58	7662,50	8675,33	9961,75
20										7116,75	7843,17	8873,75	10175,92
21										7262,92	8023,83	9072,17	10390,08
22										7409,08	8204,50	9270,58	10604,25
23												9469,00	10818,42
24												9667,42	11032,58

Salarisschalen voor volwassen werknemers in de functiegroepen 8 t/m 20 (Jaarsalaris)

Per 1 mei 2026 inclusief de algemene salarisherziening van 3,00%

Functiegroep	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Tredes													
0	35218	35929	36322	37000	38472	39447	41752	46021	48201	51831	52281	60631	72833
1	35800	36598	37100	37871	39452	40537	42995	47323	49835	53638	54515	63084	75481
2	36382	37267	37878	38742	40432	41627	44238	48625	51469	55445	56749	65537	78129
3	36964	37936	38656	39613	41412	42717	45481	49927	53103	57252	58983	67990	80777
4	37546	38605	39434	40484	42392	43807	46724	51229	54737	59059	61217	70443	83425
5	38128	39274	40212	41355	43372	44897	47967	52531	56371	60866	63451	72896	86073
6	38710	39943	40990	42226	44352	45987	49210	53833	58005	62673	65685	75349	88721
7	39292	40612	41768	43097	45332	47077	50453	55135	59639	64480	67919	77802	91369
8	39874	41281	42546	43968	46312	48167	51696	56437	61273	66287	70153	80255	94017
9	40456	41950	43324	44839	47292	49257	52939	57739	62907	68094	72387	82708	96665
10	41038	42619	44102	45710	48272	50347	54182	59041	64541	69901	74621	85161	99313
11	41620	43288	44880	46581	49252	51437	55425	60343	66175	71708	76855	87614	101961
12	42202	43957	45658	47452	50232	52527	56668	61645	67809	73515	79089	90067	104609
13	42784	44626	46436	48323	51212	53617	57911	62947	69443	75322	81323	92520	107257
14		45295	47214	49194	52192	54707	59154	64249	71077	77129	83557	94973	109905
15		45964	47992	50065	53172	55797	60397	65551	72711	78936	85791	97426	112553
16			48770	50936	54152	56887	61640	66853	74345	80743	88025	99879	115201
17				51807	55132	57977	62883	68155	75979	82550	90259	102332	117849
18						59067	64126	69457	77613	84357	92493	104785	120497
19								70759	79247	86164	94727	107238	123145
20										87971	96961	109691	125793
21										89778	99195	112144	128441
22										91585	101429	114597	131089
23												117050	133737
24												119503	136385
Periodiek	582	669	778	871	980	1090	1243	1302	1634	1807	2234	2453	2648

Salarisschalen voor volwassen werknemers in de functiegroepen 8 t/m 20 (Maandsalaris)

Per 1 mei 2026 inclusief de algemene salarisherziening van 3,00%

Functiegroep	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Tredes													
0	2934,83	2994,08	3026,83	3083,33	3206,00	3287,25	3479,33	3835,08	4016,75	4319,25	4356,75	5052,58	6069,42
1	2983,33	3049,83	3091,67	3155,92	3287,67	3378,08	3582,92	3943,58	4152,92	4469,83	4542,92	5257,00	6290,08
2	3031,83	3105,58	3156,50	3228,50	3369,33	3468,92	3686,50	4052,08	4289,08	4620,42	4729,08	5461,42	6510,75
3	3080,33	3161,33	3221,33	3301,08	3451,00	3559,75	3790,08	4160,58	4425,25	4771,00	4915,25	5665,83	6731,42
4	3128,83	3217,08	3286,17	3373,67	3532,67	3650,58	3893,67	4269,08	4561,42	4921,58	5101,42	5870,25	6952,08
5	3177,33	3272,83	3351,00	3446,25	3614,33	3741,42	3997,25	4377,58	4697,58	5072,17	5287,58	6074,67	7172,75
6	3225,83	3328,58	3415,83	3518,83	3696,00	3832,25	4100,83	4486,08	4833,75	5222,75	5473,75	6279,08	7393,42
7	3274,33	3384,33	3480,67	3591,42	3777,67	3923,08	4204,42	4594,58	4969,92	5373,33	5659,92	6483,50	7614,08
8	3322,83	3440,08	3545,50	3664,00	3859,33	4013,92	4308,00	4703,08	5106,08	5523,92	5846,08	6687,92	7834,75
9	3371,33	3495,83	3610,33	3736,58	3941,00	4104,75	4411,58	4811,58	5242,25	5674,50	6032,25	6892,33	8055,42
10	3419,83	3551,58	3675,17	3809,17	4022,67	4195,58	4515,17	4920,08	5378,42	5825,08	6218,42	7096,75	8276,08
11	3468,33	3607,33	3740,00	3881,75	4104,33	4286,42	4618,75	5028,58	5514,58	5975,67	6404,58	7301,17	8496,75
12	3516,83	3663,08	3804,83	3954,33	4186,00	4377,25	4722,33	5137,08	5650,75	6126,25	6590,75	7505,58	8717,42
13	3565,33	3718,83	3869,67	4026,92	4267,67	4468,08	4825,92	5245,58	5786,92	6276,83	6776,92	7710,00	8938,08
14		3774,58	3934,50	4099,50	4349,33	4558,92	4929,50	5354,08	5923,08	6427,42	6963,08	7914,42	9158,75
15		3830,33	3999,33	4172,08	4431,00	4649,75	5033,08	5462,58	6059,25	6578,00	7149,25	8118,83	9379,42
16			4064,17	4244,67	4512,67	4740,58	5136,67	5571,08	6195,42	6728,58	7335,42	8323,25	9600,08
17				4317,25	4594,33	4831,42	5240,25	5679,58	6331,58	6879,17	7521,58	8527,67	9820,75
18						4922,25	5343,83	5788,08	6467,75	7029,75	7707,75	8732,08	10041,42
19								5896,58	6603,92	7180,33	7893,92	8936,50	10262,08
20										7330,92	8080,08	9140,92	10482,75
21										7481,50	8266,25	9345,33	10703,42
22										7632,08	8452,42	9549,75	10924,08
23												9754,17	11144,75
24												9958,58	11365,42

Salarisschalen voor volwassen werknemers in de functiegroepen 8 t/m 20 (Jaarsalaris)

Per 1 januari 2027 inclusief de algemene salarisherziening van 2,00%

Functiegroep	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Tredes													
0	35923	36648	37049	37740	39242	40236	42588	46942	49166	52868	53327	61844	74290
1	36517	37331	37843	38629	40242	41348	43856	48271	50833	54712	55606	64347	76991
2	37111	38014	38637	39518	41242	42460	45124	49600	52500	56556	57885	66850	79692
3	37705	38697	39431	40407	42242	43572	46392	50929	54167	58400	60164	69353	82393
4	38299	39380	40225	41296	43242	44684	47660	52258	55834	60244	62443	71856	85094
5	38893	40063	41019	42185	44242	45796	48928	53587	57501	62088	64722	74359	87795
6	39487	40746	41813	43074	45242	46908	50196	54916	59168	63932	67001	76862	90496
7	40081	41429	42607	43963	46242	48020	51464	56245	60835	65776	69280	79365	93197
8	40675	42112	43401	44852	47242	49132	52732	57574	62502	67620	71559	81868	95898
9	41269	42795	44195	45741	48242	50244	54000	58903	64169	69464	73838	84371	98599
10	41863	43478	44989	46630	49242	51356	55268	60232	65836	71308	76117	86874	101300
11	42457	44161	45783	47519	50242	52468	56536	61561	67503	73152	78396	89377	104001
12	43051	44844	46577	48408	51242	53580	57804	62890	69170	74996	80675	91880	106702
13	43645	45527	47371	49297	52242	54692	59072	64219	70837	76840	82954	94383	109403
14		46210	48165	50186	53242	55804	60340	65548	72504	78684	85233	96886	112104
15		46893	48959	51075	54242	56916	61608	66877	74171	80528	87512	99389	114805
16			49753	51964	55242	58028	62876	68206	75838	82372	89791	101892	117506
17				52853	56242	59140	64144	69535	77505	84216	92070	104395	120207
18						60252	65412	70864	79172	86060	94349	106898	122908
19								72193	80839	87904	96628	109401	125609
20										89748	98907	111904	128310
21										91592	101186	114407	131011
22										93436	103465	116910	133712
23												119413	136413
24												121916	139114
Periodiek	594	683	794	889	1000	1112	1268	1329	1667	1844	2279	2503	2701

Salarisschalen voor volwassen werknemers in de functiegroepen 8 t/m 20 (Maandsalaris)

Per 1 januari 2027 inclusief de algemene salarisherziening van 2,00%

Functiegroep	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Tredes													
0	2993,58	3054,00	3087,42	3145,00	3270,17	3353,00	3549,00	3911,83	4097,17	4405,67	4443,92	5153,67	6190,83
1	3043,08	3110,92	3153,58	3219,08	3353,50	3445,67	3654,67	4022,58	4236,08	4559,33	4633,83	5362,25	6415,92
2	3092,58	3167,83	3219,75	3293,17	3436,83	3538,33	3760,33	4133,33	4375,00	4713,00	4823,75	5570,83	6641,00
3	3142,08	3224,75	3285,92	3367,25	3520,17	3631,00	3866,00	4244,08	4513,92	4866,67	5013,67	5779,42	6866,08
4	3191,58	3281,67	3352,08	3441,33	3603,50	3723,67	3971,67	4354,83	4652,83	5020,33	5203,58	5988,00	7091,17
5	3241,08	3338,58	3418,25	3515,42	3686,83	3816,33	4077,33	4465,58	4791,75	5174,00	5393,50	6196,58	7316,25
6	3290,58	3395,50	3484,42	3589,50	3770,17	3909,00	4183,00	4576,33	4930,67	5327,67	5583,42	6405,17	7541,33
7	3340,08	3452,42	3550,58	3663,58	3853,50	4001,67	4288,67	4687,08	5069,58	5481,33	5773,33	6613,75	7766,42
8	3389,58	3509,33	3616,75	3737,67	3936,83	4094,33	4394,33	4797,83	5208,50	5635,00	5963,25	6822,33	7991,50
9	3439,08	3566,25	3682,92	3811,75	4020,17	4187,00	4500,00	4908,58	5347,42	5788,67	6153,17	7030,92	8216,58
10	3488,58	3623,17	3749,08	3885,83	4103,50	4279,67	4605,67	5019,33	5486,33	5942,33	6343,08	7239,50	8441,67
11	3538,08	3680,08	3815,25	3959,92	4186,83	4372,33	4711,33	5130,08	5625,25	6096,00	6533,00	7448,08	8666,75
12	3587,58	3737,00	3881,42	4034,00	4270,17	4465,00	4817,00	5240,83	5764,17	6249,67	6722,92	7656,67	8891,83
13	3637,08	3793,92	3947,58	4108,08	4353,50	4557,67	4922,67	5351,58	5903,08	6403,33	6912,83	7865,25	9116,92
14		3850,83	4013,75	4182,17	4436,83	4650,33	5028,33	5462,33	6042,00	6557,00	7102,75	8073,83	9342,00
15		3907,75	4079,92	4256,25	4520,17	4743,00	5134,00	5573,08	6180,92	6710,67	7292,67	8282,42	9567,08
16			4146,08	4330,33	4603,50	4835,67	5239,67	5683,83	6319,83	6864,33	7482,58	8491,00	9792,17
17				4404,42	4686,83	4928,33	5345,33	5794,58	6458,75	7018,00	7672,50	8699,58	10017,25
18						5021,00	5451,00	5905,33	6597,67	7171,67	7862,42	8908,17	10242,33
19								6016,08	6736,58	7325,33	8052,33	9116,75	10467,42
20										7479,00	8242,25	9325,33	10692,50
21										7632,67	8432,17	9533,92	10917,58
22										7786,33	8622,08	9742,50	11142,67
23												9951,08	11367,75
24												10159,67	11592,83

Bijlage B1

Salarisschalen voor jeugdige werknemers (Jaarsalaris)

Per 1 oktober 2024

Functiegroep	8	9	10	11
Leeftijd in jaren				
16	21823	21823	21823	21823
17	23933	23933	23933	23933
Minimum schaalbedrag betreffende functiegroep volwassen werknemers	34192	34882	35264	35922

Salarisschalen voor jeugdige werknemers (Maandsalaris)

Per 1 oktober 2024

Functiegroep	8	9	10	11
Leeftijd in jaren				
16	1818,58	1818,58	1818,58	1818,58
17	1994,42	1994,42	1994,42	1994,42
Minimum schaalbedrag betreffende functiegroep volwassen werknemers	2849,33	2906,83	2938,67	2993,50

Salarisschalen voor jeugdige werknemers (Jaarsalaris)

Per 1 mei 2026 inclusief de algemene salarisherziening van 3,00%

Functiegroep	8	9	10	11
Leeftijd in jaren				
16	22478	22478	22478	22478
17	24651	24651	24651	24651
Minimum schaalbedrag betreffende functiegroep volwassen werknemers	35218	35929	36322	37000

Salarisschalen voor jeugdige werknemers (Maandsalaris)

Per 1 mei 2026 inclusief de algemene salarisherziening van 3,00%

Functiegroep	8	9	10	11
Leeftijd in jaren				
16	1873,17	1873,17	1873,17	1873,17
17	2054,25	2054,25	2054,25	2054,25
Minimum schaalbedrag betreffende functiegroep volwassen werknemers	2934,83	2994,08	3026,83	3083,33

Salarisschalen voor jeugdige werknemers (Jaarsalaris)

Per 1 januari 2027 inclusief de algemene salarisherziening van 2,00%

Functiegroep	8	9	10	11
Leeftijd in jaren				
16	22928	22928	22928	22928
17	25145	25145	25145	25145
Minimum schaalbedrag betreffende functiegroep volwassen werknemers	35923	36648	37049	37740

Salarisschalen voor jeugdige werknemers (Maandsalaris)

Per 1 januari 2027 inclusief de algemene salarisherziening van 2,00%

Functiegroep	8	9	10	11
Leeftijd in jaren				
16	1910,67	1910,67	1910,67	1910,67
17	2095,42	2095,42	2095,42	2095,42
Minimum schaalbedrag betreffende functiegroep volwassen werknemers	2993,58	3054,00	3087,42	3145,00

Bijlage B2 (vervallen)

Bijlage B3

Salarisschalen voor leerlingen (Jaarsalaris)

Per 1 oktober 2024

Leeftijd in jaren	Salarisschaal leerlingen
15	12488
16	13533
17	14697
18	16090
19	17718
20	21361
21 en ouder	28759

Salarisschalen voor leerlingen (Maandsalaris)

Per 1 oktober 2024

Leeftijd in jaren	Salarisschaal leerlingen
15	1040,67
16	1127,75
17	1224,75
18	1340,83
19	1476,50
20	1780,08
21 en ouder	2396,58

Salarisschalen voor leerlingen (Jaarsalaris)

Per 1 mei 2026 inclusief de algemene salarisherziening van 3,00%

Leeftijd in jaren	Salarisschaal leerlingen
15	12863
16	13939
17	15138
18	16573
19	18250
20	22002
21 en ouder	30715

Salarisschalen voor leerlingen (Maandsalaris)

Per 1 mei 2026 inclusief de algemene salarisherziening van 3,00%

Leeftijd in jaren	Salarisschaal leerlingen
15	1071,92
16	1161,58
17	1261,50
18	1381,08
19	1520,83
20	1833,50
21 en ouder	2559,58

Salarisschalen voor leerlingen (Jaarsalaris)

Per 1 januari 2027 inclusief de algemene salarisherziening van 2,00%

Leeftijd in jaren	Salarisschaal leerlingen
15	13121
16	14218
17	15441
18	16905
19	18615
20	22443
21 en ouder	31330

Salarisschalen voor leerlingen (Maandsalaris)

Per 1 januari 2027 inclusief de algemene salarisherziening van 2,00%

Leeftijd in jaren	Salarisschaal leerlingen
15	1093,42
16	1184,83
17	1286,75
18	1408,75
19	1551,25
20	1870,25
21 en ouder	2610,83

Bijlage C

Vergaderingen van Vakverenigingen als bedoeld in artikel 10.9.1.1

2021-2023	
FNV Metaal	Bondscongres FNV Ledenparlement FNV Sectorraad FNV Metaal Bedrijfsgroepconferentie FNV Metaal
CNV	Congres CNV Ledenraad CNV Sectorraad Industrie
De Unie	Congres de Unie Bestuursraad De Unie Sectorraad Industrie & Handel
VHP Vakvereniging voor professionals bij Tata Steel	Ledenvergadering VCP Platform Industrie en Techniek van VCP

Bijlage I

Modellen van de roosters bedoeld in artikel 4.2.1 en de berekening van de ploegentoeslagen bedoeld in artikel 7.8.1 tot en met 7.8.7.

1 Dagdienst

1.1 Vijfdaagse dagdienst

1.1.1 Rooster

zo	1	-
ma	2	D
di	3	D
wo	4	D
do	5	D
vr	6	D
za	7	-

1.1.2 Werktijd

- de aanvangstijd wordt vastgesteld door de bedrijfsleiding in overleg met de werknemer, waarbij behalve met de bedrijfsactiviteiten, ook rekening zal worden gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, waaronder het combineren van werk en privé;
- de aanvangstijd varieert tussen 06.00 en 09.00 uur;
- indien de bedrijfsleiding het noodzakelijk acht om binnen de flexibele aanvangs- en eindtijden voor delen van de organisatie structureel vaste aanvangs- en eindtijden in te voeren, gebeurt dit in overleg met de ondernemingsraad;
- incidentele noodzakelijke aanpassing van de aanvangstijden gebeurt in overleg met de werknemer maar minimaal een week van tevoren;
- de normale dagelijkse werktijd bedraagt 8 uur, inclusief een lunchpauze van een half uur;
- per dienst wordt minimaal 6 en maximaal 9 uur per dag gewerkt, inclusief een lunch pauze van een half uur en exclusief overwerk; de arbeidsduur per 13 weken bedraagt hierbij gemiddeld 36 uur per week;
- in overleg tussen de werknemer en zijn leidinggevende zijn variaties per dag, per week, per maand en per kwartaal mogelijk;
- waar mogelijk is het ATR-systeem van toepassing;
- het aantal ADV-dagen voor het rooster bedraagt 10,0.

1.2 Vierdaagse dagdienst

1.2.1 Werktijd

- de aanvangstijd voor de Vierdaagse dagdienst A en Vierdaagse dagdienst B wordt vastgesteld door de bedrijfsleiding in overleg met de werknemer, waarbij behalve met de bedrijfsactiviteiten, ook rekening wordt gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, waaronder het combineren van werk en privé;
- de aanvangstijd varieert tussen 06.00 en 09.00 uur;
- indien de bedrijfsleiding het noodzakelijk acht om binnen de flexibele aanvangs- en eindtijden voor delen van de organisatie structureel vaste aanvangs- en eindtijden in te voeren, gebeurt dit in overleg met de ondernemingsraad;
- incidentele noodzakelijke aanpassing van de aanvangstijden gebeurt in overleg met de werknemer maar minimaal een week van tevoren;
- de normale dagelijkse werktijd bedraagt 9 uur exclusief de lunchpauze;
- per dienst wordt minimaal 7 uur en maximaal 10 uur per dag gewerkt, exclusief de lunchpauze van een half uur en exclusief overwerk; de arbeidsduur bedraagt per 13 weken gemiddeld 36 uur per week;
- in overleg tussen de werknemer en zijn leidinggevende kunnen variaties per dag, per week, per maand en per kwartaal worden toegepast;
- waar mogelijk is het ATR-systeem van toepassing.

1.2.2 4x9 Rooster met een cyclus van twee weken

Week 1		
zo	1	
ma	2	D
di	3	D
wo	4	D
do	5	D
vr	6	-
za	7	

Week 2		
zo	8	
ma	9	-
di	10	D
wo	11	D
do	12	D
vr	13	D
za	14	

Week 1		
zo	15	
ma	16	D
di	17	D
wo	18	D
do	19	D
vr	20	-
za	21	

Week 2		
zo	22	
ma	23	-
di	24	D
wo	25	D
do	26	D
vr	27	D
za	28	

1.3 Vierdaagse dagdienst B

1.3.1 4x9 Rooster met een cyclus van vijf weken

Week 1		
zo	1	
ma	2	D
di	3	D
wo	4	D
do	5	D
vr	6	-
za	7	

Week 2		
zo	8	
ma	9	-
di	10	D
wo	11	D
do	12	D
vr	13	D
za	14	

Week 3		
zo	15	
ma	16	D
di	17	-
wo	18	D
do	19	D
vr	20	D
za	21	

Week 4		
zo	22	
ma	23	D
di	24	D
wo	25	-
do	26	D
vr	27	D
za	28	

Week 5		
zo	29	
ma	30	D
di	31	D
wo	32	D
do	33	-
vr	34	D
za	35	

Week 1		
zo	36	
ma	37	D
di	38	D
wo	39	D
do	40	D
vr	41	-
za	42	

2 Kantoordienst

2.1 Vijfdaagse kantoordienst

2.1.1 Model

zo	1	-
ma	2	K
di	3	K
wo	4	K
do	5	K
vr	6	K
za	7	-

- begin werktijd: 07.00 - 09.00 uur
- einde werktijd: 15.30 - 18.30 uur

2.1.2 Werktijd

Voor het vijfdaagse kantoordienstrooster geldt:
- per dienst wordt minimaal 6 en maximaal 9 uren gewerkt;
- de gemiddelde werktijd bedraagt 37 uur;
- de normale dagelijkse werktijd bedraagt 7 uur en 45 minuten, exclusief een lunchpauze van een half uur, met toepassing van het ATR-systeem waarbinnen sparen en ontsparen mogelijk is. Ook een langere werkdag is mogelijk;
- het aantal ADV-dagen voor het personeel van de kantoordienst bedraagt 11,5;
- de werknemer kan in overleg met de leidinggevende ten laste van het ATR-saldo hele of halve flexdagen per jaar opnemen. Het aantal hele dagen is daarbij op maximaal 10 per jaar vastgesteld. De dagen kunnen op verzoek van de werknemer ook worden uitbetaald dan wel gespaard (prepensioen/groot verlof). De Werknemer kan in overleg met de leidinggevende ten laste van het ATR-saldo halve flexdagen opnemen uit het positieve saldo;
- bij het opnemen van een flexdag wordt 7 uur en 45 minuten afgeboekt van het ATR-saldo; bij het opnemen van een vrije dag ten laste van het saldo overuren inhalen wordt eveneens 7 uur en 45 minuten van laatstgenoemd saldo afgeboekt;
- de stamtijd van het ATR-systeem ligt tussen 09.00 en 15.30 uur. De werknemer kan in overleg met de leidinggevende binnen de stamtijd ontsparen;
- de werktijd tot 9 uur per dag is flextijd; er kan dus per dag maximaal 1 uur en 1 kwartier worden gespaard. Werktijd boven de 9 uur per dag vervalt, tenzij sprake is van opgedragen overwerk. Indien de werknemer in opdracht van de leidinggevende langer dan 9 uur per dag werkt, is de werktijd tot 8,5 uur per dag flextijd en de werktijd na 8,5 uur overwerk;
- voor deeltijdwerkers die één of meer hele dagen per week minder werken, gelden dezelfde bepalingen als voor een fulltime werknemer, echter naar rato van het aantal dagen dat men per week werkt;
- werknemers die op 31 december werkzaam zijn in de 4-daagse kantoordienst, kunnen de in het afgelopen jaar opgebouwde ADV-dagen (uit de periode van het werken in de 5-daagse kantoordienst) laten uitbetalen met bonus. Voor hen geldt hetzelfde maximum aantal dagen met bonus als voor werknemers in de 5-daagse kantoordienst.

2.2 Vierdaagse kantoordienst

Voor alle modellen geldt:
- de afdeling dient met een adequate bezetting gedurende vijf dagen per week van 09.00 tot 15.30 uur bereikbaar te zijn;
- de leiding van de afdeling beslist over de invulling van een vierdaags rooster. De ondernemingsraad toetst die beslissing;
- de aanvangstijd varieert tussen 06.00 en 09.00 uur;
- indien de bedrijfsleiding besluit binnen de flexibele aanvangs- en eindtijden voor delen van de organisatie structureel vaste aanvangs- en eindtijden in te voeren, gebeurt dit in overleg met de ondernemingsraad;
- de gemiddelde werktijd bedraagt 37 uur;
- de normale dagelijkse werktijd bedraagt voor de werknemer 9 uur en 15 minuten exclusief een lunchpauze van een half uur;
- per dienst wordt minimaal 7 uur en 15 minuten en maximaal 10 uur en 15 minuten per dag gewerkt, exclusief de lunchpauze van een half uur en exclusief overwerk;
- de werknemer kan zijn voorkeur voor de roostervrije dagen opgeven;
- de leiding stelt na overleg met de werknemer op kwartaalbasis een planning van de roostervrije dagen op. Indien de werkzaamheden dat noodzakelijk maken, stelt de leiding een wisseling van roostervrije dagen vast. Dat gebeurt na overleg met de werknemer en minimaal één week van tevoren;
- het vakantierecht van de werknemer op basis van artikel 5.1 wordt met twee dagen verminderd;
- de spaar- en betalingsregeling van ADV-dagen met bonus (artikel 4.3) is niet van toepassing op de 4-daagse kantoordienst. Het rooster waarop men op peildatum 31 december is ingedeeld, is bepalend voor de toepassing van de ADV-bonusregeling;
- werknemers die op 31 december werkzaam zijn in de 4-daagse kantoordienst kunnen de in het afgelopen jaar opgebouwde ADV-dagen (uit de periode van het werken in de 5-daagse kantoordienst) laten uitbetalen met bonus. Voor hen geldt hetzelfde maximum aantal dagen met bonus als voor werknemers in de 5-daagse kantoordienst.

3 Tweeploegendienst

3.1 Model gebaseerd op een cyclus van 2 weken

		I	II			I	II	
zo	1	-	-		8	-	-
ma	2	O	M		9	M	O
di	3	O	M		10	M	O
wo	4	O	M		11	M	O
do	5	O	M		12	M	O
vr	6	O	M		13	M	O
za	7	O	M		14	M	O

I = ploeg I O = 6-14 (ochtenddienst)
II = ploeg II M = 14-22 (middagdienst)
1 t/m 14: cyclusdagen van het rooster

3.2 Tweeploegendienst 10 wachten A

3.2.1 Werktijd

- Per periode van 2 weken:
  1 week van 5 ochtenddiensten
  (maandag t/m vrijdag)
  1 week van 5 middagdiensten
  (maandag t/m vrijdag)
- Gemiddelde werktijd per week:
  40 uur, teruggebracht naar 36 uur
  d.m.v. 26 ADV-dagen

3.2.2 Toeslag

- In 2 weken 10 diensten
  5 ochtenddiensten 5,20
  5 middagdiensten + 5,80

  aantal gewogen diensten
  per 2 weken 11,00

- In verhouding tot 2 weken
  de geldende werktijd
  (10 diensten van 8 uur)
  $\frac{11{,}00 \times 100\%}{10}$ 110,00%

- Extra voor:
  5 ochtenddiensten achtereen en
  5 middagdiensten achtereen

  $\frac{52{,}14}{2} \times (0{,}04\% + 0{,}16\%)$ + 5,21%

  115,21%

- Toeslag afgerond **15%**

3.3 Tweeploegendienst 10 wachten B

3.3.1 Werktijd

- Per periode van 2 weken
  1 week van 6 ochtenddiensten
  (maandag t/m zaterdag)
  1 week van 4 middagdiensten
  (dinsdag t/m vrijdag)
- Gemiddelde werktijd per week:
  40 uur, teruggebracht naar 36 uur
  d.m.v. 26 ADV-dagen.

3.3.2 Toeslag

- In 2 weken 10 diensten
  6 ochtenddiensten 6,24
  waarvan 1 op zaterdag 0,57
  4 middagdiensten + 4,64

  aantal gewogen diensten
  per 2 weken 11,45

- In verhouding tot 2 weken de
  geldende werktijd
  (10 diensten van 8 uur)
  $\frac{11{,}45 \times 100\%}{10}$ 114,50%

- Extra voor:
  6 ochtenddiensten achtereen

  $\frac{52{,}14 \times (0{,}04\%)}{2}$ + 1,04%

  115,54%

- Toeslag afgerond **15,5%**

4 Drieploegendienst

4.1 Model gebaseerd op een cyclus van 3 weken

		I	II	III
zo	1	-	N	-
ma	2	O	N	M
di	3	O	N	M
wo	4	O	N	M
do	5	O	N	M
vr	6	O	N	M
za	7	O	-	M

	I	II	III
8	N	-	-
9	N	M	O
10	N	M	O
11	N	M	O
12	N	M	O
13	N	M	O
14	-	M	O

	I	II	III
15	-	-	N
16	M	O	N
17	M	O	N
18	M	O	N
19	M	O	N
20	M	O	N
21	M	O	-

I = ploeg I O = 6-14 (ochtenddienst)
II = ploeg II M = 14-22 (middagdienst)
III = ploeg III N = 22-6 (nachtdienst)
1 t/m 21: cyclusdagen van het rooster

4.2 Drieploegendienst 16 wachten A

4.2.1 Werktijd

- Per periode van 3 weken
  1 week van 6 ochtenddiensten
  (maandag t/m zaterdag)
  1 week van 5 nachtdiensten
  (maandag t/m vrijdag)
  1 week van 5 middagdiensten
  (maandag t/m vrijdag)
- Gemiddelde werktijd per week:

$\frac{48 + 40 + 40}{3}$ = 42,67 uur

- teruggebracht tot ca. 40 uur per week door toevoeging van 17 roostervrije diensten per kalenderjaar.
- teruggebracht naar 36 uur d.m.v. 26 ADV-dagen.

4.2.2 Toeslag

- In 3 weken 16 diensten	
6 ochtenddiensten	6,24
waarvan 1 op zaterdag	0,57
5 nachtdiensten	6,00
5 middagdiensten	+ 5,80
	18,61
- correctie i.v.m. roostervrije diensten gemiddeld weegt	
1 dienst $\frac{18,61}{16}$ = 1,16	
$\frac{3}{52,14}$ x 17 x 1,16	- 1,13
aantal gewogen diensten per 3 weken	17,48
- In verhouding tot 3 weken de geldende werktijd (15 diensten van 8 uur)	
$\frac{17,48}{15}$ x 100%	116,53%
- Extra voor: 6 ochtenddiensten achtereen 5 nachtdiensten achtereen 5 middagdiensten achtereen	
$\frac{52,14}{3}$ x (0,04% + 0,20% + 0,16%)	+ 6,95%
	123,48%
- Toeslag afgerond	**23,5%**

4.3 Drieploegendienst 16 wachten B

4.3.1 Werktijd

- Per periode van 3 weken
  1 week van 5 ochtenddiensten
  (maandag t/m vrijdag)
  1 week van 6 nachtdiensten
  (zondag t/m vrijdag)
  1 week van 5 middagdiensten
  (maandag t/m vrijdag)
- Gemiddelde werktijd per week:

$\frac{48 + 40 + 40}{3}$ = 42,67 uur

- teruggebracht tot ca. 40 uur per week door toevoeging van 17 roostervrije diensten per kalenderjaar.
- teruggebracht naar 36 uur d.m.v. 26 ADV-dagen.

4.3.2 Toeslag

- In 3 weken 16 diensten	
5 ochtenddiensten	5,20
6 nachtdiensten	7,20
waarvan 1 op zondag	0,57
5 middagdiensten	+ 5,80
	18,77
- correctie i.v.m. roostervrije diensten gemiddeld weegt	
1 dienst $\frac{18,77}{16}$ = 1,17	
$\frac{3}{52,14}$ x 17 x 1,17	- 1,14
aantal gewogen diensten per 3 weken	17,63
- In verhouding tot 3 weken de geldende werktijd (15 diensten van 8 uur)	
$\frac{17,48}{15}$ x 100%	117,53%
- Extra voor: 6 ochtenddiensten achtereen 5 nachtdiensten achtereen 5 middagdiensten achtereen	
$\frac{52,14}{3}$ x (0,04% + 0,20% + 0,16%)	+ 6,95%
	124,48%
- Toeslag afgerond	**24,5%**

4.4 Drieploegendienst 15 wachten A

4.4.1 Werktijd

- Per periode van 3 weken
  1 week van 5 ochtenddiensten
  (maandag t/m vrijdag)
  1 week van 5 nachtdiensten
  (maandag t/m vrijdag)
  1 week van 5 middagdiensten
  (maandag t/m vrijdag)
- Gemiddelde werktijd per week: 40 uur, teruggebracht naar 36 uur d.m.v.
  26 ADV-dagen.

4.4.2 Toeslag

- In 3 weken 15 diensten

5 ochtenddiensten	5,20
5 nachtdiensten	6,00
5 middagdiensten	+ 5,80
aantal gewogen diensten per 3 weken	17,00

- In verhouding tot 3 weken de geldende werktijd (15 diensten van 8 uur)

$\frac{17,00}{15}$ x 100% = 113,33%

- Extra voor:
  5 ochtenddiensten achtereen
  5 nachtdiensten achtereen
  5 middagdiensten achtereen

$\frac{52,14}{3}$ x (0,04% + 0,20% + 0,16%) = + 6,95%

120,28%

- Toeslag afgerond **20,5%**

4.5 Drieploegendienst 15 wachten B

4.5.1 Werktijd

- Per periode van 3 weken
  1 week van 5 ochtenddiensten
  (dinsdag t/m zaterdag)
  1 week van 5 nachtdiensten
  maandag t/m vrijdag)
  1 week van 5 middagdiensten
  (maandag t/m vrijdag)
- Gemiddelde werktijd per week: 40 uur, teruggebracht naar 36 uur d.m.v.
  26 ADV-dagen.

4.5.2 Toeslag

- In 3 weken 15 diensten

5 ochtenddiensten	5,20
waarvan 1 op zaterdag	0,57
5 nachtdiensten	6,00
5 middagdiensten	+ 5,80
aantal gewogen diensten per 3 weken	17,57

- In verhouding tot 3 weken de geldende werktijd (15 diensten van 8 uur)

$\frac{17,57}{15}$ x 100% = 117,13%

- Extra voor:
  5 ochtenddiensten achtereen
  5 nachtdiensten achtereen
  5 middagdiensten achtereen

$\frac{52,14}{3}$ x (0,04%+0,20% 0,16%) = + 6,95%

124,08%

- Toeslag afgerond **24%**

5 Vijfploegendienst

Model gebaseerd op een cyclus van 10 weken

		I	II	III	IV	V
zo	1	O	M	N	-	-
ma	2	O	M	-	N	-
di	3	M	-	-	N	O
wo	4	M	N	-	-	O
do	5	-	N	O	-	M
vr	6	N	-	O	-	M
za	7	N	-	M	O	-
zo	8	-	-	M	O	N
ma	9	-	O	-	M	N
di	10	-	O	N	M	-
wo	11	O	M	N	-	-
do	12	O	M	-	N	-
vr	13	M	-	-	N	O
za	14	M	N	-	-	O
zo	15	-	N	O	-	M
ma	16	N	-	O	-	M
di	17	N	-	M	O	-
wo	18	-	-	M	O	N
do	19	-	O	-	M	N
vr	20	-	O	N	M	-
za	21	O	M	N	-	-

I	II	III	IV	V	
22	O	M	-	N	-
23	M	-	-	N	O
24	M	N	-	-	O
25	-	N	O	-	M
26	N	-	O	-	M
27	N	-	M	O	-
28	-	-	M	O	N
enzovoort					
61	O	M	N	-	-
62	O	M	-	N	-
63	M	-	-	N	O
64	M	N	-	-	O
65	-	N	O	-	M
66	N	-	O	-	M
67	N	-	M	O	-
68	-	-	M	O	N
69	-	O	-	M	N
70	-	O	N	M	-

I = ploeg I
II = ploeg II
III = ploeg III
IV = ploeg IV
V = ploeg V

O = 6-14 (ochtenddienst)
M = 14-22 (middagdienst)
N = 22-6 (nachtdienst)
1 t/m 70: cyclusdagen van het rooster

5.1.1 Werktijd

- Per periode van 10 weken:

7x
- 2 diensten ochtenddienst
- 2 diensten middagdienst
- 1 dienst vrij
- 2 diensten nachtdienst
- 3 diensten vrij

- Gemiddelde werktijd per week:

$$\frac{7 \times 6 \times 8}{10} = 33{,}6 \text{ uur}$$

- Toeslag: **29%**

Bijlage II

Functies, afdelingen en rayons waarvoor een BO-toeslag als bedoeld in artikel 7.6 is vastgesteld.

FUNCTIE	**FUNCTIEGROEP**
AANKOMEND APPARAATBANKWERKER	04
AANKOMEND BANKWERKER	04
MEDEWERKER D	
ONDERHOUDSONDERSTEUNING	04
MEDEWERKER K IBW	04
MONTAGEVAKMAN	04
ONDERHOUDSMONTEUR F	04
AANKOMEND ONDERHOUDSMONTEUR	05
APPARAATBANKWERKER	05
BANKWERKER	05
ELEKTRICIEN	05
INSTRUMENTENVAKMAN	05
LASSER	05
MEDEWERKER C	
ONDERHOUDSONDERSTEUNING	05
MEDEWERKER J IBW	05
MONTEUR	05
ONDERHOUDSBANKWERKER	05
ONDERHOUDSMONTEUR	05
PIJPBEWERKER	05
APPARAATMONTEUR	06
CONDSTRUCTIEBANKWERKER	06
ELEKTROMONTEUR	06
INSTRUMENTENMONTEUR	06
KWALITEITSLASSER	06
MACHINEBANKWERKER	06
MEDEWERKER B	
ONDERHOUDSONDERSTEUNING	06
MEDEWERKER H IBW	06
MONTEUR A	06
MONTEUR B	06
ONDERHOUDSBANKWERKER	06
ONDERHOUDSMONTEUR	06
ONDERHOUDSTECHNICUS G	06
PIJPMONTEUR	06
APPARAATMONTEUR A	07
CONDSTRUCTIEBANKWERKER A	07
HOOFDELEKTROMONTEUR	07
HOOFDINSTRUMENTENMONTEUR	07
HOOFDMONTEUR	07
KWALITEITSLASSER A	07
MACHINEBANKWERKER A	07
MEDEWERKER A	
ONDERHOUDSONDERSTEUNING	07
MEDEWERKER G IBW	07
MONTEUR A	07
ONDERHOUDSMONTEUR	07
ONDERHOUDSTECHNICUS F	07
PIJPMONTEUR A	07
1E KWALITEITSLASSER	08
1E MEDEWERKER	
ONDERHOUDSONDERSTEUNING	08
1E PIJPMONTEUR	08
AANKOMEND TECHNICUS B	08
APPARAATTECHNICUS	08
HOOFDCONSTRUCTIEBANKWERKER	08
HOOFDELEKTROMONTEUR A	08
HOOFDINSTRUMENTENMONTEUR A	08
HOOFDMONTEUR A	08
MACHINEMONTEUR	08
MEDEW PROJ INTEGRATIE	
ONDERHOUDSPLAN	08
MEDEWERKER F IBW	08
ONDERHOUDSMONTEUR A	08
ONDERHOUDSMONTEUR B	08
ONDERHOUDSTECHNICUS E	08
STORINGSMONTEUR W	08
TECHNICUS C	08
1E KWALITEITSLASSER A	09
1E PIJPMONTEUR A	09
AANKOMEND INSTALLATIETECHNICUS B	09
APPARAATTECHNICUS A	09
COORDINATOR	
ONDERHOUDSONDERSTEUNING	09
ELEKTROTECHNICUS	09
HOOFDCONSTRUCTIEBANKWERKER A	09
HOOFDMACHINEMONTEUR	09
HOOFDMONTEUR MOTORVOERTUIGEN	09
HOOFDSTORINGSMONTEUR W	09
INSTALLATIEBEHEERDER E	09
INSTRUMENTTECHNICUS	09
MEDEWERKER E IBW	09
ONDERHOUDSMONTEUR A	09
ONDERHOUDSTECHNICUS	09
TECHNICUS B	09
AANKOMEND INSTALLATIETECHNICUS	10
AANKOMEND	
STORINGSDIENSTCOORDINATOR C	10
AANKOMEND	
SYSTEEMTEAMCOORDINATOR C	10
COORDINEREND TECHNICUS	10
EID TECHNICUS C	10
ELEKTROTECHNICUS A	10
HOOFDAPPARAATTECHNICUS	10
HOOFDKWALITEITSLASSER	10
HOOFDONDERHOUDSTECHNICUS	10
HOOFDPIJPMONTEUR	10
HYDRAULIEKTECHNICUS	10
INSTALLATIE INSPECTEUR	10
INSTRUMENTTECHNICUS A	10
MEDEWERKER D IBW	10
ONDERHOUDSTECHNICUS A	10
STORINGSTECHNICUS W	10
TECHNICUS A	10
TECHNISCH TEAMCOORDINATOR	10
AANKOMEND HOOFD Y-TECHNICUS	11
AANKOMEND HOOFDTECHNICUS	11
AANKOMEND	
STORINGSDIENSTCOORDINATOR B	11
AANKOMEND	
SYSTEEMTEAMCOORDINATOR B	11
AANKOMEND TECHNISCH	
SYSTEEMBEWAKER	11
AANKOMEND VAKGROEPCOORDINATOR	11
BESTURINGSTECHNICUS	11
COORDINATOR C ONDERHOUDSTEAM	11
COORDINEREND TECHNICUS	11
EID TECHNICUS B	11
GASINSTALLATIECONTROLEUR	11
HOOFD ELECTROTECHNICUS	
MACHINETECHNICUS	11
HOOFDAPPARAATTECHNICUS A	11
HOOFDELEKTROTECHNICUS	11
HOOFDINSTRUMENTEN	
MONTAGETECHNICUS	11
HOOFDINSTRUMENTTECHNICUS	11
HOOFDKWALITEITSLASSER A	11
HOOFDONDERHOUDSTECHNICUS A	11
HOOFDPIJPMONTEUR A	11
HOOFDSTORINGSTECHNICUS W	11
HYDRAULIEKMONTEUR	11
INREGELTECHNICUS B	11
INSTALLATIETECHNICUS	11
KOELTECHNICUS	11
MEDEWERKER C IBW	11
ONDERHOUDSTECHNICUS B	11
PRODUKTIETEAMCOORDINATOR TIB	11
SYSTEEMTEAMCOORDINATOR C	11
TECHNICUS STORINGSDIENST	11
TECHNICUS SYSTEEMTEAM	11
TECHNISCH TEAMCOORDINATOR	11
VAKTECHNICUS	11
Y TECHNICUS STORINGSDIENST	11
Y TECHNICUS SYSTEEMTEAM	11

Voor onderstaande afdelingen, met uitzondering van de daarbij behorende werkplaatsen, kantoorgebouwen e.d., gelden BO-toeslagen:

A. BO-toeslag, categorie 3
A. BO-toeslag, categorie 3
SP MAN, Kooksfabrieken,
WKD Kooksfabriek 1
SP MAN, Kooksfabrieken,
EID Kooksfabriek 1
SP MAN, Kooksfabrieken,
WKD Kooksfabriek 2
SP MAN, Kooksfabrieken,
EID Kooksfabriek 2
SP MAN, Ertsvoorbereiding,
GSL Technisch Beheer
SP MAN, Ertsvoorbereiding,
SIFA Technisch Beheer
SP MAN, Ertsvoorbereiding,
PEFA Technisch Beheer
SP MAN, Hoogovens, Installatiebeheer
SP MAN, DSF, Onderhoud

SP HTD R&C
SP HTD OGT
SP HTD WDO
SP HTD MON
SP HTD CEV
SP HTD OMR
SP HTD KHO

B. BO-toeslag, categorie 2
SP MAN, Centrale, EIW
SP MAN, Oxystaalfabriek 2,
Technisch Beheer WKD
SP MAN, Oxystaalfabriek 2,
Technisch Beheer EID
SP MAN, ENB BDV ELD
SP MAN, Warmbandwalserij 2,
Werktuigkundige Dienst

SP HTD EWS
SP HTD ENI
SP HTD OGT
SP HTD OMR

SPSF ABS TSI EGT, Elektrotechnisch
SPSF ABS TSI Luchtbehandeling en koeling
SPSF ABS TSI Verwarming en Sanitair

DA OND, WOH Uitvoerenden
DA OND, YOH Uitvoerenden

Rayons (werkplekken) met uitzondering van de daarbij behorende werkplaatsen en kantoorgebouwen:

A. BO-toeslag, categorie 3
- Kooksfabriek 1
- Kooksfabriek 2
- Ertsvoorbereiding
- Hoogovens

B. BO-toeslag, categorie 2
- Centrale
- Oxystaalfabriek 2
- Havens

Bijlage III
Resultaatafhankelijke regeling

a. Resultaatafhankelijke regeling Tata Steel IJmuiden BV
Met ingang van 1 april 1995 geldt de volgende resultaatafhankelijke regeling, zoals bedoeld in artikel 8.2.

1. Definities
In deze regeling wordt verstaan onder:
- werknemer: de werknemer van Tata Steel IJmuiden BV in de zin van artikel 1.1;
- inkomen: de beloning genoemd in de CAO onder artikel 7.1.1met uitzondering van de vakantietoeslag (7.1.1.b) en de bonus (7.1.1.c), en voorts uitkeringen op grond van artikel 8.3 tot en met 8.6.

2. Resultaatafhankelijke uitkering
Bij een positief operationeel resultaat van Tata Steel IJmuiden BV ontvangt de werknemer een resultaatuitkeringspercentage over zijn inkomen in het desbetreffende boekjaar. Dit percentage neemt recht evenredig toe met de hoogte van het operationeel resultaat.
Een en ander volgens de formule:
resultaatuitkeringpercentage =

$$\frac{\text{(Operationeel Resultaat Tata Steel IJmuiden BV in € mln) x1,2}}{45}$$

Het operationeel resultaat is het door Tata Steel IJmuiden BV in haar bedrijf te IJmuiden behaalde bedrijfsresultaat vóór resultaatafhankelijke uitkering en na aftrek van rentelasten.
Eventuele buitengewone baten en lasten en vennootschapsbelasting blijven bij het vaststellen van het operationeel resultaat buiten beschouwing.

3. Iedereen die werknemer was gedurende het desbetreffende boekjaar, heeft recht op de uitkering.

4. Het recht op de uitkering vervalt:
a. indien het dienstverband van de gerechtigde met Tata Steel IJmuiden BV is geëindigd vóór het tijdstip van de uitkering en de gerechtigde niet binnen één jaar na de vaststelling van het bedrag van de uitkering daarop aanspraak maakt bij Tata Steel IJmuiden BV;
b. indien Tata Steel IJmuiden BV het dienstverband van de gerechtigde vóór het einde van het boekjaar waarop de uitkering betrekking heeft, beëindigt op de wijze genoemd in artikel 2.4.1 onder e;
c. indien de gerechtigde vóór het tijdstip van de uitkering overlijdt zonder wettige erfgenamen.

5. De uitkering wordt uitbetaald zo spoedig mogelijk na de vaststelling van de jaarrekening door de algemene vergadering van aandeelhouders.

6. Indien Tata Steel IJmuiden BV wordt verplicht tot een winstuitkering aan gerechtigden in de zin van deze regeling, dan komt deze in mindering van de uitkering waarop die gerechtigden op grond van deze regeling aanspraak hebben.

7. Tata Steel IJmuiden BV wijzigt deze regeling niet, onverminderd hetgeen zij bij collectieve arbeidsovereenkomst hierover mocht zijn overeengekomen of alsnog overeenkomt, dan met betrekking tot de uitkering over nog niet aangevangen boekjaren.
Deze regeling geldt vanaf 1 april 1995.

b. Resultaatafhankelijke regeling TSNS en TSNT
Gezien het gestelde in artikel 8.2 en gelet op de vanaf 1 april 1995 voor Tata Steel IJmuiden BV geldende resultaatafhankelijke regeling, geldt voor het personeel van Tata Steel Nederland Services BV (TSNS) en Tata Steel Nederland Technology BV (TSNT) de volgende regeling:

1. Definities
In deze regeling wordt verstaan onder:
- Onderneming: Tata Steel Nederland Services BV en Tata Steel Nederland Technology BV;
- Resultaatafhankelijke regeling Tata Steel IJmuiden BV: de bovengenoemde uitkeringsregeling van Tata Steel IJmuiden BV van 1 april 1995;
- Inkomen: inkomen in de zin van artikel 1 van de Resultaatafhankelijke regeling Tata Steel IJmuiden BV.

2. Iedereen die werknemer van TSNS of TSNT is gedurende het desbetreffende boekjaar, heeft recht op de uitkering.

3. Over ieder jaar waarover Tata Steel IJmuiden BV overgaat tot een resultaatafhankelijke uitkering doet de onderneming aan gerechtigden eenzelfde uitkering.

4. Het bepaalde in de artikelen 4 en 6 van de Resultaatafhankelijke regeling Tata Steel IJmuiden BV is ook hier van toepassing.

5. De uitkering vindt gelijktijdig plaats met de resultaatafhankelijke uitkering van Tata Steel IJmuiden BV.

6. Deze regeling zal door de onderneming, onverminderd hetgeen hij bij collectieve arbeidsovereenkomst ter zake mocht zijn overeengekomen of alsnog zou overeenkomen, niet worden gewijzigd dan met betrekking tot de uitkering over nog niet aangevangen boekjaren.

7. Deze regeling geldt vanaf 1 april 1995.

Bijlage (IV vervallen)

Bijlage V

Niveaulijnen functies en ervaringsjaren in de functiegroep(*)

Functie-groep	VMBO niveau 1 ervaringstijd	fgr.	MBO niveau 2 ervaringstijd	fgr.	MBO niveau 3 ervaringstijd	fgr.	MBO niveau 3 ervaringstijd	fgr.	MBO niveau 4 ervaringstijd
20		20		20		20		20	
19		19		19		19		19	
18		18		18		18		18	
17		17		17		17		17	
16		16		16		16		16	
15		15		15		15		15	
14		14		14		14		14	
13		13		13		13		13	
12		12		12		12		12	
									2 jaar
11		11		11		11		11	
							2 jaar		1 jaar
10		10		10		10		10	
					2 jaar		1 jaar		1 jaar
9		9		9		9		9	
			2 jaar		1 jaar		1 jaar		1 jaar
8		8		8		8		8	
	2 jaar		1 jaar		1 jaar		1 jaar		
7		7		7		7			
	1 jaar		1 jaar						
6		6							

Niveau 1: MBO 1, VMBO bb, LBO
Niveau 2: MBO 2, VMBO kb, VMBO gl, VMBO tl, PLW, MAVO
Niveau 3: MBO 3. SLW
Niveau 4: MBO 4, HAVO, VWO
Niveau 5: AD (Associate Degree HBO)
Niveau 6: Bachelor (HBO/WO)
Niveau 7: Master (HBO/WO)
Niveau 8: Doctorsgraad WO (PhD)

(*) Het niveau geeft de classificatie weer van het werk- en denkniveau behorende bij een functie.

fgr.	MBO niveau 4 ervaringstijd
20	
19	
18	
17	
16	
15	
14	
13	
	2 jaar
12	
	1 jaar
11	
	1 jaar
10	
	1 jaar
9	
	1 jaar
8	

fgr.	MBO niveau 4 ervaringstijd
20	
19	
18	
17	
16	
15	
14	
	2 jaar
13	
	1 jaar
12	
	1 jaar
11	
	1 jaar
10	
	1 jaar
9	

fgr.	AD niveau 5 ervaringstijd
20	
19	
18	
17	
16	
15	
	3 jaar
14	
	2 jaar
13	
	1 jaar
12	

fgr.	Bachelor niv. 6 ervaringstijd
20	
19	
18	
17	
16	
	3 jaar
15	
	2 jaar
14	
	1 jaar
13	
	1 jaar
12	

fgr.	Bachelor niv. 6 ervaringstijd
20	
19	
18	
17	
	3 jaar
16	
	2 jaar
15	
	1 jaar
14	
	1 jaar
13	
	1 jaar
12	

fgr.	Master niv. 7 ervaringstijd
20	
19	
18	
	3 jaar
17	

fgr.	Master niv. 7 ervaringstijd
20	
19	
	3 jaar
18	
	2 jaar
17	

fgr.	Master niv. 7 ervaringstijd
20	
	3 jaar
19	
	2 jaar
18	
	1 jaar
17	

Bijlage VI
Aanvullingsregeling bij arbeidsongeschiktheid

1. Definities

Arbeidsongeschiktheid:
De omstandigheid waarin de werknemer als gevolg van zijn ziekte of een daarmee volgens de Ziektewet gelijk gestelde oorzaak die tijdens het dienstverband is ontstaan, niet in staat is om met arbeid een inkomen te verwerven dat gelijk is aan het basisinkomen.
Volledig arbeidsongeschikt is de werknemer die niet in staat is om arbeid te verrichten en daardoor geen inkomen verwerft.
Gedeeltelijk arbeidsongeschikt is de werknemer die in staat is om arbeid te verrichten en zich daarmee een lager inkomen verwerft of kan verwerven dan het basisinkomen.

Basisinkomen:
De som van het vaste inkomen aan:
- salaris;
- BO-toeslag;
- ploegentoeslag;
- OT;
- garantie-uitkering volgens artikel 8.3 tot en met 8.6 van de cao, zoals deze geldt op het moment direct voorafgaande aan het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid.

Loonwaarde:
De som van het inkomen aan:
- salaris;
- BO-toeslag;
- ploegentoeslag;
- OT;

dat de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer uit arbeid verwerft.

Dienstjaren:
Het aantal volle jaren van het dienstverband tot de datum waarop de arbeidsongeschiktheid is ontstaan.

Wettelijke uitkeringen:
De ingevolge de socialeverzekeringswetten of overeenkomstige regelingen aan de werknemer toekomende uitkeringen in verband met zijn arbeidsongeschiktheid.

Jaarloon sociale verzekeringen (SV):
Het tot jaarloon herleide bedrag van het maximum dagloon waarnaar de wettelijke uitkering wordt berekend.

2. Aanvullende uitkering

2.1 De arbeidsongeschikte werknemer ontvangt een aanvullende uitkering berekend volgens de formule:

$$\frac{\text{dienstjaren} \times 0{,}6 \times \text{basisinkomen}}{100}$$

Voor de toepassing van deze formule bedraagt het aantal dienstjaren minimaal twee.

2.2 De aanvullende uitkering vangt aan op het moment waarop de arbeidsongeschiktheid ontstaat. De duur van deze uitkering wordt berekend volgens de formule:

dienstjaren x 0,6

De uitkeringsduur is ten minste twee jaar.

2.3.1 De aanvullende uitkering eindigt uiterlijk op de ingangsdatum van het (deeltijd)pensioen.

2.3.2 Indien de duur van de aanvullende uitkering is vastgesteld naar een aantal dienstjaren van 25 of meer, wordt deze uitkering voortgezet tot de ingangsdatum van het (deeltijd)pensioen.

2.4 Na afloop van de wettelijke loondoorbetalingsperiode, wordt de aanvullende uitkering niet onderbroken door een arbeidstermijn van minder dan 3 maanden.

2.5 Wanneer de werknemer na afloop van de wettelijke loondoorbetalingsperiode arbeid in een passende functie verricht, waarbij de loonwaarde en de eventueel van toepassing zijnde wettelijke uitkering worden aangevuld op grond van deze regeling, wordt bij intreding van volledige arbeidsongeschiktheid de vastgestelde uitkeringsduur als bedoeld in artikel 2.2 verlengd.
De periode waarin arbeid in een passende functie werd verricht, wordt als diensttijd aangemerkt met inachtneming van de volgende voorwaarden:
- de periode van arbeid in de passende functie dient ten minste 3 maanden onafgebroken te hebben geduurd;
- de arbeidsduur per dag dient ten minste 50% van de normaal, vóór het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid geldende arbeidsduur te bedragen;
- ziekteverzuim in de periode van arbeid in de passende functie wordt als diensttijd aangemerkt indien het aaneengesloten ziekteverzuim niet meer dan één maand heeft geduurd;
- de mate van arbeidsongeschiktheid volgens de wettelijke uitkering dient gedurende de periode van arbeid in de passende functie lager te zijn dan 80-100%;
- de verlenging van de uitkeringsduur wordt eerst bepaald nadat de ingetreden volledige arbeidsongeschiktheid één jaar heeft geduurd.

3 WAO-vervangende uitkering

3.1 De arbeidsongeschikte werknemer die recht heeft op een WAO-uitkering en wiens basisinkomen meer bedraagt dan het jaarloon-SV, ontvangt een WAO-vervangende uitkering berekend volgens de formule:

$$\frac{\text{WAO-uitkeringspercentage} \times (\text{basisinkomen} - \text{jaarloon SV})}{100}$$

3.2 Voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer zonder loonwaarde die in verband met werkloosheid een wettelijke uitkering ontvangt, geldt voor de berekening van de WAO-vervangende uitkering het WAO-uitkeringspercentage behorend bij de hoogste arbeidsongeschiktheidsklasse.

3.3 De WAO-vervangende uitkering vangt aan op het moment waarop het recht op WAO-uitkering ontstaat en duurt tot de ingangsdatum van het (deeltijd)pensioen.

4 WIA-vervangende uitkering

4.1 De arbeidsongeschikte werknemer die recht heeft op een WIA-uitkering en wiens basisinkomen meer bedraagt dan het jaarloon-SV, ontvangt een WIA-vervangende uitkering berekend volgens de formule:

WIA-uitkeringspercentage x (basisinkomen - jaarloon SV)

4.2 De WIA-vervangende uitkering vangt aan op het moment waarop het recht op WIA-uitkering ontstaat en duurt tot de ingangsdatum van het (deeltijd)pensioen.

5 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid minder dan 35%

5.1 De werknemer met een mate van arbeidsongeschiktheid tussen 15 en 35% die geen recht heeft op een WIA-uitkering omdat hij voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt voor dit deel van de arbeidsongeschiktheid een uitkering van de werkgever.

5.2 De hoogte van deze uitkering is gelijk aan:
- het niveau van een fictieve gedeeltelijke WAO-uitkering volgens de desbetreffende

arbeidsongeschiktheidsklasse, inclusief een fictief WAO-hiaatpensioen,
- vermeerderd met de WAO-vervangende uitkering.

5.3 Indien deze werknemer als gevolg van zijn arbeidsongeschiktheid aanspraken heeft op een wettelijke uitkering, worden deze in mindering gebracht op de uitkering van de werkgever.

5.4 De kosten van het fictieve WAO-hiaatpensioen komen ten laste van de gezamenlijke werknemers via inhouding op het salaris.

6 Beperking van de aanvullende uitkering

6.1 De som van de wettelijke uitkeringen, de WAO-vervangende uitkering of WIA-vervangende uitkering, de uitkering bij arbeidsongeschiktheid tussen 15 en 35%, de loonwaarde en de aanvullende uitkering bedraagt voor:
- de volledig arbeidsongeschikte werknemer en de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer zonder loonwaarde, niet meer dan 90% van het basisinkomen, waarbij het basisinkomen als laatstgenoten inkomen wordt aangemerkt;
- de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer met loonwaarde, niet meer dan 100% van het basisinkomen.

6.2 Indien de som bedoeld in artikel 6.1 meer bedraagt dan 90 respectievelijk 100% van het basisinkomen, komt het meerdere in mindering op de aanvullende uitkering.

7 Extra aanvullende uitkering tijdens en na afloop van het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid

7.1 Indien tijdens het tweede jaar na aanvang van de arbeidsongeschiktheid het inkomen, zoals omschreven in artikel 6.1, minder bedraagt dan 90% van het basisinkomen, ontvangt de betrokken werknemer een zodanige extra aanvullende uitkering dat het inkomen uitkomt op 90% van het basisinkomen.

7.2 Indien na afloop van het tweede jaar na aanvang van de arbeidsongeschiktheid het inkomen, zoals omschreven in artikel 6.1, minder bedraagt dan 80% van het basisinkomen, ontvangt de betrokken werknemer gedurende de maximale duur van de loongerelateerde WGA-uitkering, een zodanige extra aanvullende uitkering dat het inkomen uitkomt op 80% van het basisinkomen.

7.3 Onverminderd de bepalingen van artikel 9 en de reïntegratieverplichtingen volgens de Wet verbetering poortwachter, worden deze extra aanvullende uitkeringen alleen toegekend op voorwaarde dat de werknemer optimaal meewerkt aan maatregelen in het kader van ziektepreventie en aan concrete reïntegratieactiviteiten. Bijvoorbeeld gedeeltelijke hervatting van het eigen werk, aanvaarding van (tijdelijk) aangepast werk, of bij- of omscholing.

8 Herziening van het basisinkomen

8.1 Het bedrag van het salaris in het basisinkomen wordt bij wijziging van de bedragen in de salarisschaal dienovereenkomstig herzien. Dit bedrag wordt ook herzien indien de werknemer het hoogste salaris in de salarisschaal al heeft bereikt.

8.2 Voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer met loonwaarde die bij de werkgever arbeid verricht en bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid nog niet het maximum aantal functiejaren in zijn oorspronkelijke functie heeft doorlopen, geldt het volgende. Het bedrag van het salaris - met inachtneming van het oordeel van de werkgever over zijn taakvervulling - wordt ieder jaar verhoogd tot het salarisbedrag in de salarisschaal behorende bij de functiegroep waarin zijn oorspronkelijke functie was ingedeeld en het aantal functiejaren dat hij in die functie zou hebben bereikt.

9 Weigeringsgronden

De aanvullende uitkering, de WAO- of de WIA-vervangende uitkering en/of de uitkering bij arbeidsongeschiktheid tussen 15 en 35%, wordt beëindigd of niet toegekend indien de werknemer:
- passende werkzaamheden weigert of door zijn toedoen verliest;
- wordt geschorst, als bedoeld in artikel 2.5 van de cao;
- geen medewerking verleent aan handelingen die de werkgever noodzakelijk vindt;
- door zijn toedoen zijn recht op wettelijke uitkeringen verliest dan wel niet geldend kan maken;
- tijdens de opzegtermijn arbeidsongeschikt is geworden;
- geen medewerking verleent om de hem toekomende wettelijke uitkeringen via de werkgever te laten uitbetalen.

Behoudens het bepaalde in artikel 11.1, eindigt de aanvullende uitkering en de WAO-vervangende uitkering bij de beëindiging van het dienstverband.

10 Aansprakelijkheid van derden

Indien de werknemer in verband met zijn arbeidsongeschiktheid jegens derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden, vervalt de aanvullende uitkering, de WAO- of de WIA-vervangende uitkering en de uitkering bij arbeidsongeschiktheid tussen 15 en 35% tot het bedrag van deze schadevergoeding. De werkgever verstrekt dan tot het bedrag waarmee genoemde uitkeringen zijn verminderd een voorschot op de schadevergoeding; de werknemer wordt daartegenover geacht zijn recht op schadevergoeding tot de hoogte van het bedrag van het voorschot aan de werkgever te hebben gecedeerd. Hij is verplicht desgevraagd een akte van cessie te tekenen. De werkgever verrekent het voorschot met de uit te keren schadevergoeding.

11. Aanspraken bij of na de beëindiging van het dienstverband

11.1 De ex-werknemer met wie het dienstverband na en wegens langdurige arbeidsongeschiktheid is beëindigd, behoudt als uitkeringsgerechtigde zijn aanspraak op de aanvullende uitkering en de WAO- of de WIA-vervangende uitkering. Indien deze aanvullende uitkering na einde dienstverband voor werknemer lager uitvalt dan de wettelijke transitievergoeding, dan wordt deze aanvullende uitkering op de door werkgever te betalen wettelijke transitievergoeding in mindering gebracht.

11.2 De uitkeringsgerechtigde ontvangt over de periode van de aanvullende uitkering en over de periode van de WAO- of de WIA-vervangende uitkering, jaarlijks een vakantietoeslag van 8%. Deze wordt berekend over de som van de eerder genoemde uitkeringen over de berekeningsperiode. Als berekeningsperiode geldt de periode waarover de WAO- of de WIA-vakantieuitkering wordt vastgesteld. De uitbetaling vindt plaats op het moment van uitbetaling van de WAO- of de WIA-vakantieuitkering.

11.3 Indien de wettelijke uitkering van de uitkeringsgerechtigde minder bedraagt dan het voor hem gestelde relevante minimuminkomen als genoemd in artikel 2 van de Toeslagenwet, kunnen de uitkeringen in artikel 11.1 en 11.2 van deze bijlage als een uitkering ineens betaalbaar worden gesteld bij de beëindiging van het dienstverband.

11.4 De uitkeringsgerechtigde kan, over de periode van de aanvullende uitkering:
a. een beroep blijven doen op bijstand van het Wenckebachfonds. Hij is daarvoor

hetzelfde bijdragepercentage verschuldigd als wat geldt voor werknemers. Dit percentage wordt berekend over de som van de aanvullende uitkering, de WAO- dan wel de WIA-vervangende uitkering en de wettelijke uitkeringen.

b. gebruikmaken van de normale vakantiemogelijkheden van de onderneming tegen dezelfde voorwaarden die ook voor het personeel gelden, met dien verstande dat personeelsleden bij bespreking voorrang hebben.

11.5 Het dienstverband van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer die geen arbeid verricht en aan wie een werkloosheidsuitkering is toegekend, wordt beëindigd na twee jaar arbeidsongeschiktheid of eerder met wederzijds goedvinden. Op dat moment kan op verzoek van de gerechtigde diens aanspraak op de uitkeringen ingevolge deze regeling over de periode na deze beëindiging als een bedrag ineens betaalbaar worden gesteld.
Bij de berekening van de uitkering ineens

- vindt, indien de kapitaliseringsperiode ten minste twee jaar bedraagt, een correctie plaats voor een minimaal te verwachten rendement van deze uitkering,
- vindt inhouding plaats van de over de kapitaliseringsperiode verschuldigde belasting, premies en bijdragen aan de regelingen die over die periode van toepassing zijn.

12. Toepasselijkheid
Deze regeling is van toepassing op arbeidsongeschikte werknemers met uitzondering van de arbeidsongeschikte werknemers in de destijds geldende functiegroepen 4 tot en met 14 aan wie vóór 1 januari 1988 een WAO-uitkering is toegekend en de arbeidsongeschikte werknemers in de functiegroepen 15 tot en met 20 en de destijds geldende personeelscategorie E aan wie vóór 1 januari 1989 een WAO-uitkering is toegekend.

Bijlage VII (vervallen)

Bijlage VIII (vervallen)

Bijlage IX
Overgangsregeling verlofrechten

De CAO kende tot 1 april 2011 leeftijdsdagen, zijnde extra verlofdagen op basis van leeftijd. Voor werknemers die toentertijd 30 jaar en ouder waren (geboortejaar 1981 en eerder) geldt na de omvorming van leeftijdsdagen naar loopbaanverlofdagen de volgende overgangsregeling:

- Werknemers van geboortejaar 1981 of eerder behouden hun huidige en toekomstige rechten tot en met 61 jaar conform onderstaande staffel:

  - 26 dagen vanaf de 45-jarige leeftijd
  - 27 dagen vanaf de 50-jarige leeftijd
  - 28 dagen vanaf de 55-jarige leeftijd
  - 35 dagen vanaf de 60-jarige leeftijd
  - 39 dagen vanaf de 61-jarige leeftijd

GENERATIEPACT

Partijen betrokken bij de CAO van de Sociale Eenheid IJmuiden (SEIJ) zijn met ingang van het jaar 2018 een Generatiepact overeengekomen. Het Generatiepact is een regeling waarbij werknemers vijf jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd, dan wel vijf jaar voorafgaand aan de laatste werkdag die zij vanuit het individueel pensioenplan met werkgever zijn overeengekomen minder kunnen gaan werken, namelijk 50% van een voltijd dienstverband. De regeling draagt bij aan het op een goede en gezonde manier bereiken van de pensioenleeftijd. Doordat oudere werknemers minder gaan werken ontstaat daarnaast ruimte voor het aantrekken van jongere werknemers.

De ingangsdatum van het Generatiepact is 1 januari 2018. Het pact zou aanvankelijk 31 december 2022 van rechtswege eindigen. Partijen zijn echter overeengekomen de looptijd tot en met 31 december 2029 te verlengen waarbij uitdrukkelijk werd afgesproken dat het Generatiepact geen nawerking heeft.

Deelname aan het Generatiepact staat open voor werknemers van 60 jaar of ouder die minimaal zeven jaar onafgebroken bij werkgever in dienst zijn. Werknemers in een leidinggevende functie in functiegroep 15 en hoger kunnen alleen aan het Generatiepact deelnemen in een andere niet-leidinggevende functie.

Met het oog op beheersing van kosten kan jaarlijks maximaal 60% van de potentiële deelnemers aan het Generatiepact deelnemen.

WERKGELEGENHEIDSPACT

Werkgelegenheidspact

Partijen betrokken bij de CAO van de Sociale Eenheid IJmuiden (SEIJ) zijn op 4 oktober 2016 een Werkgelegenheidspact (WGP) overeengekomen. Met dit WGP zetten partijen een beleid voort dat zijn oorsprong vindt in 1999, om op een beheerste en sociale wijze problemen ten aanzien van werkgelegenheid op te lossen en waarmee een zo groot mogelijke werkzekerheid voor werknemers wordt gewaarborgd.
Het WGP werd oorspronkelijk voor een periode van vijf (5) jaar, ingaande 1 oktober 2016 en eindigend op 30 september 2021, overeengekomen. Volgend op eerdere verlenging zijn partijen overeengekomen de looptijd van het huidige WGP tot en met 30 juni 2029 te verlengen. Partijen kunnen tussentijds aanvullingen of aanpassingen op het WGP overeenkomen. Het WGP zal als bijlage bij de CAO Sociale Eenheid IJmuiden worden opgenomen en maakt daar onlosmakelijk deel van uit.

Beginselverklaring

Deze beginselverklaring is door partijen overeengekomen als een langdurige visie op de werkgelegenheidsontwikkeling bij de Onderneming. Doel hiervan is onder meer om werknemers van de Onderneming inzicht te geven in de achtergronden van het WGP.

Partijen betrokken bij de CAO van de SEIJ zijn het er over eens dat de Onderneming een onderneming moet blijven die toekomstgericht is met als doel een duurzame winst te realiseren met een zo groot mogelijke duurzame werkzekerheid voor haar werknemers.

De Onderneming wil bereiken dat de site in IJmuiden één van de beste sites wereldwijd is, waarbij de Onderneming voldoende kan investeren en daardoor concurrerend kan blijven.
De Onderneming wil flexibel kunnen reageren op marktomstandigheden. Dit zorgt ervoor dat de Onderneming de continuïteit kan waarborgen in werkgelegenheid en groei voor de eigen werknemers.

Dit betekent dat de Ondernemingsstrategie de komende jaren gericht moet zijn op een verdere stap naar producten met een grotere toegevoegde waarde mede door het vergroten van inzet van nieuwe technologieën. Tevens hoort daarbij het continueren van een goede marktpositie. Daarvoor is het nodig dat de Onderneming excellent is in de uitvoering van haar huidige en toekomstige activiteiten. Om dit te bereiken is het noodzakelijk dat de Onderneming de winst in haar staalbedrijf in IJmuiden blijft investeren in werknemers, bedrijfsschool, installaties en infrastructuur.
Door verbeterde efficiëntie, automatisering en robotisering zal naar verwachting de omvang van de totale werkgelegenheid binnen de Onderneming de komende jaren geleidelijk verder dalen.

De Onderneming streeft naar een zo beheerst mogelijke ontwikkeling van de werkgelegenheid in de komende jaren. Een winstgroei kan hierop een positief effect hebben. Als hiervoor een wijziging van de organisatie nodig is met mogelijke gevolgen die leiden tot boventalligheid van werknemers dan staan partijen een zorgvuldig proces voor, inclusief goed overleg met de medezeggenschap.

Een duurzame werkzekerheid binnen de SEIJ is alleen mogelijk met de inzet en betrokkenheid van alle werknemers. Van belang is dat de Onderneming blijft investeren in werknemers. Door te investeren in werknemers blijven werknemers zich namelijk verder ontplooien en ontwikkelen en wordt de inzetbaarheid vergroot. Bij veranderingen of reorganisaties kunnen werknemers hierdoor sneller naar ander werk worden begeleid en kan boventalligheid pro actief worden voorkomen. Blijvend investeren in de ontwikkeling van werknemers is dus in het belang van zowel de Onderneming als de werknemers.

Bij duurzame werkzekerheid hoort ook duurzame inzetbaarheid van alle werknemers.
In het licht van voortschrijdende maatschappelijke ontwikkelingen, zoals de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd, is het noodzakelijk de duurzame inzetbaarheid van werknemers te vergroten. Onder duurzame inzetbaarheid wordt verstaan het vermogen van werknemers om op de interne en externe arbeidsmarkt functies te kunnen (blijven) vervullen. Onder duurzame inzetbaarheid wordt tevens verstaan het vermogen om met voldoende snelheid te reageren op een verandering in arbeidstaken
en werkomgeving.

Duurzame inzetbaarheid is een wederzijdse verantwoordelijkheid van zowel de Onderneming als de werknemer:
- De Onderneming en haar Eenheden hebben de verantwoordelijkheid voor het aanbieden van interessant en verantwoordelijk werk en voor het aanbieden van initiatieven tot verdere ontplooiing en opleidingsmogelijkheden.
- De werknemer heeft de verantwoordelijkheid om zich actief in te spannen om zijn kennis en vaardigheden op peil te houden en open te staan voor ontplooiings- en ontwikkelingsmogelijkheden binnen de organisatie.

Doelstelling van het beleid is om de betrokken werknemers te begeleiden van werk naar werk. Het beleid is gericht op het voorkomen van gedwongen ontslag en het vinden van sociaal aanvaardbare oplossingen. De Onderneming bevestigt uitdrukkelijk dat dit haar doelstelling is. Hierbij is een reeks van werkgelegenheidsinstrumenten afgesproken.

De Sociale Partners erkennen het belang van het WGP, waarmee een zo groot mogelijke werkzekerheid voor de werknemers wordt gewaarborgd.

Werkingssfeer

De werkingssfeer van dit WGP geldt voor alle Werkeenheden, Service Units, Afdelingen en andere huidige of toekomstige organisatorische eenheden binnen de SEIJ (hierna te noemen: de 'Eenheden').

Uitgangspunten

Bij een mogelijke toekomstige boventalligheid van personeel blijft het management van de Eenheid primair verantwoordelijk voor de herplaatsing van haar werknemers binnen of buiten de eigen Eenheid en het bieden van oplossingen. Hierbij zal worden gebruik gemaakt van het Mobiliteitscentrum.

Aan de werknemers wordt in een zo vroeg mogelijk stadium duidelijkheid gegeven over de te verwachten ontwikkelingen, zowel voor wat betreft hun afdeling en functie als wat voor hen persoonlijk betreft.

Werkgelegenheidsinstrumenten

Het streven naar de grootst mogelijke werkzekerheid voor de werknemers houdt in dat partijen zich bij het ontstaan van boventalligheid maximaal zullen inspannen om gedwongen ontslagen te voorkomen. Van alle werknemers mag worden verwacht dat zij positief reageren ten aanzien van veranderingen en mogelijkheden voor vervangende werkgelegenheid en ook zelf initiatieven nemen om hun ontwikkeling en kansen op het vinden van ander werk te vergroten.
Bij dit streven staan een aantal instrumenten ter beschikking:
1 een adequate personeelsplanning
2 gestructureerde en effectieve scholing van

werknemers
3 natuurlijk verloop
4 actief stimuleren van deeltijdarbeid
5 bevorderen en stimuleren van vervangende werkgelegenheid in en rond IJmuiden
6 inlenen van tijdelijke krachten vindt alleen plaats, als intern geen geschikte kandidaten beschikbaar zijn
7 de Onderneming kan, daar waar verantwoord, besluiten tot inbesteding van werk
8 individuele pensioenafspraken (pensioenplan inclusief afspraken over minder werken / deeltijdpensioen)
9 Mobiliteitscentrum dat werknemers begeleidt van werk naar werk
10 bevorderen van interne mobiliteit
- interne herplaatsing
- interne detachering
- opleidings- en scholingsmogelijkheden
11 bevorderen externe mobiliteit
- externe herplaatsing
- externe detachering
- opleidings- en scholingsmogelijkheden
- terugkeergarantie
12 vrijwillig vertrek

Inzet van deze instrumenten gebeurt in goed overleg tussen de Onderneming en de werknemer.

Detachering (intern en extern)

Het instrument van interne detachering binnen SEIJ kan worden ingezet om zowel de ontvangende eenheid als de werknemer de gelegenheid en tijd te geven om elkaar te leren kennen en te onderzoeken of de functie en samenwerking wederzijds bevalt. Bij interne detachering geldt het beginsel dat de ontvangende eenheid de betrokken werknemer na 2 maanden (onderdeel van de herplaatsingstermijn) detachering voor vast overneemt.

In het kader van het WGP kan externe detachering worden ingezet voor het realiseren van het gewenste dynamische proces. Dit betekent dat externe detachering een concrete oplossing moet opleveren. Alvorens tot detachering over te gaan, zullen de werknemer, Onderneming en de ontvangende werkgever over de voorwaarden van detachering met elkaar overleg voeren.

De Onderneming zal beoordelen of de externe detachering past in de doelstellingen van het WGP op grond van onder meer de duur van de detachering en de afspraken die met de ontvangende werkgever kunnen worden gemaakt over de inleenvergoeding en het mogelijk overnemen van de werknemer. Externe detachering is op vrijwillige basis, maatwerk en individueel gericht. Indien ook externe detachering geen passende oplossing is, zal in overleg met de werknemer worden gekeken naar welke andere werkgelegenheidsinstrumenten worden ingezet.

Een terugkeergarantie geldt voor het geval de hiervoor genoemde werknemer binnen een periode van één (1) jaar na datum indiensttreding bij de ontvangende werkgever buiten zijn schuld zijn nieuwe dienstverband kwijtraakt.

Vrijwillig vertrek

Vrijwillig vertrek is een financieel instrument gericht op het bevorderen van externe mobiliteit. Werknemers die boventallig zijn of in de toekomst worden, kunnen in aanmerking komen voor vrijwillig vertrek maatregelen. Werknemers die niet direct boventallig zijn of worden, kunnen uitsluitend hiervoor in aanmerking komen indien hun vertrek leidt tot het herplaatsen van boventallige werknemers en aldus tot vermindering van de personeelsbezetting. Vrijwillig vertrek is gericht op alle leeftijdscategorieën. De toepassing is individueel gericht, en dus maatwerk.

Mobiliteitscentrum en herplaatsingstraject

De Onderneming richt een Mobiliteitscentrum in dat boventallige werknemers zal begeleiden bij het zoeken van werk naar werk.

- Het Mobiliteitscentrum zal maximale ondersteuning bieden bij het begeleiden van werk naar werk.
- De betrokken werknemer verleent zijn maximale medewerking.
- Na aanmelding bij het Mobiliteitscentrum krijgt de werknemer een eigen loopbaancoach. De loopbaancoach geeft de werknemer uitleg over de verschillende mogelijkheden. De werknemer kan aangeven welke oplossing zijn voorkeur heeft. De Onderneming zal zo veel mogelijk rekening houden met deze voorkeuren.
- Bij de start van het herplaatsingstraject krijgt de werknemer een loopbaanadvies. Op basis hiervan zal worden bepaald welke instrumenten worden ingezet. Inzet van de instrumenten gebeurt in goed overleg met de werknemer. De gemaakte afspraken zullen worden vastgelegd in een persoonlijk herplaatsingsplan.
- In afwachting van interne herplaatsing, kan de werknemer tijdelijk ander werk worden aangeboden. Werknemers die zich voornamelijk richten op de externe arbeidsmarkt worden zo veel mogelijk vrijgesteld van werk.
- Het Mobiliteitscentrum streeft naar het aanbieden van een passende functie. Uitgangspunt is dat de werknemer een aangeboden passende functie accepteert.
- Indien een boventallige werknemer kiest gebruik te maken van externe bemiddeling, dan zal gebruik worden gemaakt van een extern bureau. Het externe bureau beschikt over kwalificaties als kennis van sector en regionale arbeidsmarkt, een goed netwerk en aantoonbare goede resultaten. De Onderneming betaalt de kosten van dit externe bureau.
- Tijdens het herplaatsingstraject zal periodiek de voortgang en de effectiviteit van het persoonlijk herplaatsingsplan worden geëvalueerd. Indien nodig vindt dan bijstelling van het persoonlijk herplaatsingsplan (instrumenten) plaats.
- Het streven is om tijdens het herplaatsingstraject binnen een periode van 18 maanden de actieve bemiddeling zodanig in te zetten dat uiterlijk aan het einde van deze periode als resultaat herplaatsing is bereikt.
- Na 6 en 12 maanden zal de voortgang en de effectiviteit van het persoonlijk herplaatsingsplan worden geëvalueerd. Indien nodig vindt bijstelling van het persoonlijk herplaatsingsplan (instrumenten) plaats.
- Als het onverhoopt niet is gelukt om de werknemer binnen deze periode van 18 maanden te herplaatsen, dan kan op advies van het Mobiliteitscentrum worden besloten om het herplaatsingstraject met maximaal 3 maanden te verlengen en de actieve bemiddeling voort te zetten. Het herplaatsingstraject wordt hiermee maximaal 21 maanden.
- Het herplaatsingstraject is gericht op interne bemiddeling. Op vrijwillige basis kan de werknemer ook kiezen voor externe bemiddeling.
- De werknemer die zijn werkplek verliest dan wel er de voorkeur aangeeft in hetzelfde rooster te blijven werken, krijgt indien beschikbaar eenmaal een functie in hetzelfde rooster aangeboden. Indien hij met het aanbod niet akkoord gaat geldt onverkort het gestelde in artikel 8.4 van de CAO.

De situatie kan zich voordoen dat het ondanks de inzet van de beschikbare instrumenten en binnen de afgesproken herplaatsingstermijn niet mogelijk is om voor de werknemer tot een goede oplossing te komen. In dat geval zal een gesprek tussen de betrokken werknemer, de HR-directeur en een betrokken vakbondsbestuurder plaatsvinden. In dat gesprek komt onder andere aan de orde eventuele verlenging van de herplaatsingstermijn, mogelijke beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden rekening houdende met de huidige inkomenssituatie van de werknemer.

Scholing

Scholing is van belang voor de ontwikkeling van de werknemer. De werknemer kan zich hierdoor aanpassen aan veranderingen in het werk of het bedrijf en bij een reorganisatie sneller naar ander werk worden begeleid. De Onderneming hanteert een actief opleidingsbeleid. Indien werknemer een door de Onderneming aangeboden opleiding volgt, betaalt de Onderneming de kosten (o.a. cursusgeld, boeken en examengeld) van deze opleiding.

Als een werknemer boventallig is, dan kan het van belang en noodzakelijk zijn om de werknemer op bepaalde aspecten her-, bij- of om te scholen om hiermee de kansen op het vinden van ander werk te vergroten. Dit kan zowel betrekking hebben op een herplaatsing binnen of buiten de Onderneming. Deze scholing zal plaatsvinden op kosten van de Onderneming. De vaststelling van welke scholing nodig is en gevolgd gaat worden, gebeurt in overleg met de betrokken werknemer. Deze scholing zal zo veel mogelijk plaatsvinden in de normale werktijd.

Uitbesteden van werk

Er kunnen voor de Onderneming redenen zijn om te komen tot plannen van uitbesteden of verzelfstandiging van werk. Partijen erkennen enerzijds dat de besluitvorming over dit onderwerp behoort tot de verantwoordelijkheid van de Onderneming, anderzijds dat de vakverenigingen een groot belang hebben bij deze besluitvorming in verband met de belangen van de werknemers die zij vertegenwoordigen.

De Onderneming stelt zich terughoudend op ten aanzien van het uitbesteden van werk, waarbij de betrokken werknemers overgaan. Werknemers die ouder zijn dan 55 jaar, behouden bij uitbesteden hun dienstverband met de Onderneming. Deze werknemers worden met behoud van arbeidsvoorwaarden door de Onderneming gedetacheerd bij de ontvangende werkgever. Werknemers die jonger zijn dan 55 jaar gaan met hun dienstverband over naar de ontvangende werkgever en zullen bij de ontvangende werkgever in dienst treden.

Het is van groot belang dat de medezeggenschap en vakverenigingen in een vroegtijdig stadium worden betrokken bij zich eventueel voordoende opties tot uitbesteden en bij de achterliggende bedrijfseconomische overwegingen en belangen van betrokken werknemers, alsmede bij de eventuele arbeidsvoorwaardelijke en sociale aspecten die een dergelijke uitbesteding met zich meebrengt.

Partijen zullen vanuit hun verantwoordelijkheden en onderling vertrouwen intensief overleg voeren gericht op het komen tot overeenstemming. Dit vergt een zorgvuldige procedure, waarbij ook het betrokken personeel tijdig wordt betrokken.

Overleg en toetsing

Overleg met de medezeggenschap

Het management van de Eenheid zal de personeelsplannen c.q. jaarplannen inclusief de uitvoering van deze plannen periodiek met het intern overleg bespreken.

Het management van de Eenheid zal eventuele reorganisatieplannen tijdig met het intern overleg bespreken. Deze plannen geven een uitleg over de voorgestelde (verbeter)maatregelen en de eventuele personele gevolgen, inclusief een herplaatsingsplan. In het herplaatsingsplan wordt toegelicht welke functies komen te vervallen en de interne herplaatsingsmogelijkheden binnen de eenheid door onder meer pensionering en vacatures.

Het intern overleg zal worden betrokken bij de maatregelen die in de reorganisatieplannen worden voorgesteld en zal deze plannen kunnen toetsen. Het intern overleg wordt ook betrokken bij de voortgang van lopende projecten. Daarnaast zal bij reorganisaties een lokale begeleidingscommissie worden ingesteld.

Overleg met de Vakverenigingen

De Onderneming zal met de Vakverenigingen tijdens het Technisch Overleg periodiek de ontwikkeling van de werkgelegenheid binnen de Onderneming, de instroom en uitstroom via het Mobiliteitscentrum en de effectiviteit van de ingezette instrumenten bespreken.

Sociaal Plan

Als door onvoorziene omstandigheden het oplossend vermogen van het WGP ontoereikend is, dan kan een Sociaal Plan tussen partijen worden afgesproken. De Onderneming zal dit onderbouwen indien dit aan de orde is. Gedurende de looptijd van dit af te sluiten Sociaal Plan is het WGP niet van toepassing op de betrokken werknemers die onder het Sociaal Plan vallen. Bij de onderhandelingen over een Sociaal Plan zijn de Onderneming en de vakverenigingen niet gebonden aan de instrumenten en de herplaatsingstermijn zoals afgesproken in het WGP.

www.tatasteelnederland.com

Tata Steel
Sociale Eenheid IJmuiden
Postbus 10.000
1970 CA IJmuiden

TSIJ:250:NL:08/2026