

Aan de cao-partners van Teijin Aramid:
CNV Vakmensen – Hank Oomkes
De Unie – Jan Admiraal
FNV – Janwillem Compaijen

TEIJIN ARAMID B.V.
Tivolilaan 50
P.O.Box 5153
6802 ED ARNHEM
The Netherlands
Telefoon +31 88 268 8888
www.teijinaramid.com

Per mail: h.oomkes@cnvvakmensen.nl; jan.admiraal@unie.nl;
janwillem.compaijen@fnv.nl

Human Resources

Uw kenmerk

Ons Kenmerk

Telefoon

Datum

8 december 2022

Betreft Voorstellenbrief nieuwe CAO TA

Beste bestuurders,

Op 1 april 2023 loopt onze cao af. Wij willen graag met jullie een nieuwe cao afsluiten. Hierbij de voorstellenbrief van TA hiervoor.

Terugblik op cao 2020-2023

Het cao proces dat we in 2020/2021 doormaakten was lang en intensief.

We hebben een aantal goede afspraken gemaakt over:

- een nieuwe pensioenregeling incl. bedrijfs AOW en verlofsparen waarin we voorgesorteerd hebben op het Nationaal Pensioenakkoord
- de verwerking van heel veel historische toeslagen in het salaris
- een nieuwe moderne regeling voor (bijzonder) verlof (artikel 35)
- het vereenvoudigen van PKB.

Deze afspraken waren een eerste mooie stap in een meerjarig traject van vereenvoudiging en verbetering van de arbeidsvoorwaarden.

Gelukkig zien we dat de meeste afspraken die we hebben gemaakt goed werken in de praktijk.

Er wordt deelgenomen aan bedrijfs AOW, verlofsparen wordt zeer gewaardeerd en de nieuwe verlofregeling en afboekingsvolgorde leidt tot overzicht en veel minder vragen. En de verwerking van de vele toeslagen in het salaris in 2021 is ook heel goed verlopen.

En dan zijn er ook nog onderwerpen uit de vorige cao ('s) die terug komen in de lopende besprekingen (consignatie, zelfroosteren) of daarna (nieuwe pensioenstelsel).

Een nieuwe cao voor Teijin Aramid

De marktomstandigheden zijn sterk wisselend en zwaar. We hebben veel last van de spanningen in de wereld (o.a. de oorlog in Oekraïne, spanningen tussen VS en China), de hieruit voortvloeiende energiecrisis (gasprijzen) en issues in de wereldwijde supply chain (toevoer van grondstoffen/productie middelen). Daarnaast produceren wij zelf nog onvoldoende stabiel. Naar aanleiding van de recente brand in Delfzijl zijn de vooruitzichten niet gunstig.

Dit verzwakt onze positie in de markt, en zet onze resultaten flink onder druk.

De economische vooruitzichten voor 2023 voor Nederland en Europa zijn niet positief. We moeten rekening houden met een recessie.

Onze lange termijn strategie blijft onverminderd van kracht. Duurzaamheid, Digitalisering en Innovatie zijn belangrijke pijlers van onze strategie.

Human Resources

Wij vertalen onze strategie naar onze medewerkers, waarin resultaten, ontwikkeling en betrokkenheid van onze medewerkers belangrijke onderwerpen zijn.

Dit willen wij ook herkenbaar laten zijn in onze arbeidsvoorwaarden en nieuwe cao.

Onze voorstellen kunnen worden geplaatst tegen deze achtergrond.

Inkomensontwikkeling vinden wij een belangrijk thema. Teijin Aramid is een goede werkgever, wij bieden onze medewerkers een uitstekend pakket arbeidsvoorwaarden waaronder salaris. Dat willen wij ondanks de zware omstandigheden blijven doen. Uiteraard op een verantwoorde manier. Loonontwikkeling en looptijd van de cao zijn hiervoor belangrijke elementen waarover afspraken gemaakt zullen worden.

Onze andere voorstellen voor de nieuwe cao zijn samengevat in twee clusters:

1. Ontwikkelen en verduurzamen
2. Vereenvoudigen en verduidelijken

We willen onze medewerkers langdurig inzetbaar, ontwikkeld en betrokken houden. Dat geldt voor de grote groep medewerkers met lange dienstverbanden, en ook voor het aantrekken en behouden van nieuwe medewerkers op de sites Delfzijl, Emmen en Kleefse Waard en de afdelingen in Arnhem (RIC en HK).

We streven naar duurzame arbeidsvoorwaarden, waarbij regelingen eenvoudiger worden, consequent worden toegepast en een duidelijk doel dienen (erkenning en herkenning).

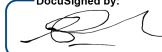
Afgesproken regelingen willen we leesbaar opschrijven, waardoor ze in de praktijk voor de medewerkers en leidinggevenden eenduidig en makkelijk toepasbaar zijn.

In de bijlage zijn de voorstellen concreet uitgewerkt in de beide clusters, en de meeste ook al in concept cao teksten. Het zijn veel wijzigingen, met de intentie dat het geheel beter en eenvoudiger wordt voor iedereen. Wij stellen voor om de tijd tussen de onderhandelingsdagen te gebruiken om met delegatieleden door de tekst voorstellen heen te gaan, waardoor de tekst klaar kan zijn op het eind van de cao onderhandelingen en onderdeel van de nieuwe cao.

Onze werkgeversdelegatie bestaat uit Saskia Verhoeven, Katja Schoonderbeek-Kozdon, Hester Kooi (AWVN), Frans Biemolt, Tertius Middeldorp en ondergetekende.

Wij zien uit naar een constructief overleg en het afsluiten van een goede nieuwe cao voor onze medewerkers.

Met vriendelijke groet,
TEIJIN ARAMID B.V.

DocuSigned by:

Lysbet Donders
Directeur HR&O

Bijlagen:

1. Cluster 1 Ontwikkelen en verduurzamen
2. Cluster 2 Vereenvoudigen en verduidelijken
3. Cao teksten
4. Plan voor nieuw hoofdstuk 3 en 5

Bijlage 1 Ontwikkelen en verduurzamen

Samenvatting:

1. Introductie van een persoonlijk ontwikkelbudget € 1500,- bruto per 3 jaar
2. Een duidelijke cyclus beoordelen – belonen
 - individuele salariscroei meer expliciteren en toepassen op 1 juni i.p.v. 1 april
 - verbeteren van het promotiebeleid
 - nieuwe cao teksten voor het hoofdstuk beloning.
3. Introductie van een “groen budget” van € 1500,- bruto.

We willen het thema ontwikkelen en verduurzamen op de kaart zetten.
Concreet stellen we het volgende voor.

❶ Persoonlijke ontwikkeling

We willen onze medewerkers meer mogelijkheden bieden om zich door middel van opleiding & training verder te ontwikkelen, ten behoeve van hun huidige functie en hun verdere loopbaan. Dit kan een breed scala aan onderwerpen en thema's betreffen.

We willen een nieuw, persoonlijk ontwikkelbudget van € 1500,- per 3 jaar voor ontwikkelingsgerichte opleidingen & trainingsactiviteiten buiten de huidige voor de functie verplichte- en andere TA relevante leeractiviteiten. Deze activiteiten vinden plaats in eigen tijd.

❷ Een duidelijke cyclus beoordelen - belonen

Teijin Aramid wil de beloningscyclus beter laten aansluiten op het bestaande boek-/fiscale jaar en de performance cyclus. Het beoordelen begint rond 1 april (aan het eind van het fiscale jaar) en om die reden stellen we voor dat de jaarlijkse individuele verhoging verschuift van 1 april naar 1 juni. Voor het eerst in juni 2024.

Vervolgens moet er een duidelijkere koppeling komen tussen de persoonlijke ontwikkeling/functioneren en de salariscroei. Die koppeling is er al in de cao, maar roept veel vragen op. Uit de gehouden voorkeurenscaan blijkt dat dit onderdeel het laagste van alle 16 onderzochte items wordt gewaardeerd door medewerkers. In bijlage 3, artikel 11 is geprobeerd die verduidelijking te geven.

Een promotie willen we ook beter belonen, en de regels voor promotie en demotie willen we vereenvoudigen/standaardiseren (zie ook bijlage 3, artikel 11).

❸ Groen budget

Teijin Aramid wil medewerkers de mogelijkheid bieden om gebruik te maken van een groen budget van € 1500,- bruto.

Duurzaamheid is een van de grootste opdrachten van deze tijd: de klimaatverandering stoppen om onze planeet leefbaar te houden. Teijin Aramid is van mening dat werkgever en medewerkers hierin ook een verantwoordelijkheid hebben. En duurzaamheid is een van onze belangrijkste strategische pijlers, naast Cost Control, Customer Convenience, Smart workforce en Innovation.

Medewerkers kunnen in ons voorstel gebruik maken van een zogenoemd groen budget. Dit budget bedraagt € 1.500 bruto en kan uitsluitend worden besteed aan verbeteringen aan de woning van de medewerker:

1. aanschaf en plaatsing van zonnepanelen
2. aanschaf en plaatsing van een laadpaal
3. aanschaf en plaatsing van een warmtepomp
4. de kosten van een energiecoach.

De besteding van het budget zal dus ook een besparing opleveren omdat de energielasten omlaag gaan. In mei 2023 start het groen budget.

Bijlage 2 Vereenvoudigen en verduidelijken

Samenvatting:

1. Omzetten van vitaliteitsbudget in aanbieden van IT/thuiswerkfaciliteiten en schrappen premie ANW plusverzekering
2. Verhogen kilometervergoeding woon-werk en zakelijk verkeer en thuiswerkvergoeding
3. Opzegtermijnen aanpassen en vereenvoudigen
4. Betaald ouderschapsverlof verbeteren
5. Standaard-karakter van de cao verduidelijken
6. PKB verder vereenvoudigen: tijd-voor-tijd direct naar verlofsparen en overwerk- en feestdagtoeslag direct uitbetalen
7. Plan hoofdstuk 3 en 5 vereenvoudigen en verbeteren
8. Een nieuwe cao tekst

❶ Vitaliteitsbudget en ANW plusverzekering

Het vitaliteitsbudget van € 33,- per maand wordt momenteel naast sporten/bewegen ook gebruikt voor IT hardware en faciliteiten voor thuiswerken. Sinds de introductie van het vitaliteitsbudget nieuwe stijl (in 2020) is 41% van de totale bestedingen voor sporten/bewegen, 45% voor IT middelen en 14% voor inrichting van de thuiswerkplek.

De laatste twee categorieën willen we anders organiseren. IT-hardware (scherm, toetsenbord, muis) en ARBO proof thuiswerkfaciliteiten (bureautafel, lamp, stoel) gaan we verstrekken aan medewerkers voor thuiswerken.

De bestedingen voor sporten/bewegen bedragen gemiddeld € 13,- netto per maand en betreffen inmiddels een zeer breed scala aan activiteiten/artikelen (voeding, kleding) met onevenredig problemen in de interpretatie, de aanvragen en de uitvoering. De regeling is niet meer doeltreffend. Wij stellen voor hiermee te stoppen per 1 april 2023. Dit gaan we compenseren. Hiervoor in de plaats betaalt de werkgever voortaan de premie van € 16,50 bruto per maand voor de verplichte ANW plusverzekering.

❷ Kilometervergoeding en vergoeding thuiswerken

Wij stellen voor de kilometervergoeding woon-werkverkeer en zakelijk verkeer te verhogen van 19 cent naar 21 cent per 1 januari 2023. En naar 22 cent per 1 januari 2024.

De vergoeding voor thuiswerken willen we verhogen van € 2,- naar € 2,15 per 1 januari 2023.

❸ Opzegtermijnen

De opzegtermijn van 3 maanden voor de medewerker wordt als te lang ervaren. De wettekst in de cao opnemen lijkt misschien handig, de praktijk leert dat de combinatie van artikel 3.4, artikel 6, artikel 7 en Bijlage teveel is. Om die reden stellen we voor deze artikelen en de bijlage te vervangen door nieuwe artikelen 6 en 7, hetgeen neerkomt op een opzegtermijn van 2 maanden voor de medewerker.

❹ Ouderschapsverlof

Het wettelijk betaald ouderschapsverlof is 9 weken gedurende het eerste levensjaar van het kind 70% van het inkomen tot aan het maximum dagloon. Wij stellen voor deze UWV uitkering aan te vullen tot 100% van het inkomen.

❺ Cao-karakter/tekstuele - & wettelijke wijzigingen

Wij willen dat de cao regelingen duidelijk zijn en goed en consequent uitgevoerd kunnen worden. We voegen daarom toe aan artikel 2 dat de cao een standaardkarakter heeft. Dit betekent dat afwijkingen niet toegestaan zijn, tenzij dat expliciet is vermeld in een artikel.

Human Resources**⑥ PKB verder vereenvoudigen per 1 januari 2024**

Uit de cao enquête onder medewerkers in 2019 is gekomen dat keuzemogelijkheden op zich positief ervaren worden, maar dat de inrichting daarvan bij Teijin Aramid heel erg laag scoort. Dat heeft alles te maken met de complexiteit ("bronnen en doelen") en de handelingen die gedaan moeten worden in Profit (ons HR systeem) om tot een keuze te komen die ook uitgevoerd wordt.

In de cao 2020 – 2023 is PKB al enigszins vereenvoudigd doordat een deel van de bronnen verdween (door het omzetten van historische beloningsvormen in extra salaris).

We hebben tussentijds in het periodiek overleg met vakbonden in 2021 afgesproken dat (in afwijking van de cao) de winstuitkering voortaan standaard wordt uitbetaald in plaats van gereserveerd. 90% van de medewerkers heeft de voorkeur om deze gelijk uitgekeerd te krijgen (en moest hiervoor een aantal handelingen doen).

De laatste stap die we nu nog willen zetten is dat de andere standaardbronnen en optionele bronnen niet meer worden toegevoegd aan het PKB budget.

Het betreft overwerktoeslag, feestdagtoeslag, vakantietoeslag en tijd-voor-tijd.

Het voorstel is om per 1 januari 2024:

- de overwerktoeslag en de feestdagtoeslag voortaan direct uit te betalen
- tijd-voor-tijd altijd direct naar verlofsparen over te brengen.

Het PKB budget verdwijnt hierdoor, maar veel keuzes blijven.

En we sluiten aan bij de praktijk: 90% kiest in PKB al voor uitbetalen.

Als alle bronnen komen te vervallen kunnen we naar de best practice in keuzesystemen. En dat is duidelijke, aantrekkelijke keuzemogelijkheden, zonder budget, en ondersteund met goede tooling.

De keuzemogelijkheden die overblijven:

1. Verlofdagen bijkopen
2. Vakantietoeslag ineens in april of maandelijks bij salaris
3. PKB-dagen verkopen
4. Verlofsparen (artikel 34)
5. Besteding vitaliteitsbudget (artikel 40.2) (let op, wijzig in onze voorstellen!)
6. Kapitaal bijsparen in de pensioenregeling (gaat via Pensioenfonds PGB) (artikel 39)
7. Verhogen bedrag ANW hiaatverzekering (gaat via Pensioenfonds PGB) (artikel 39)
8. Fiscale fiets
9. Fiscale verrekening vakbondscontributie.

Artikel 13 en Bijlage 4 van de cao kunnen daarom vervallen.

Artikel 33 en 34 moeten herschreven worden, om het kopen en verkopen van dagen (en de prijs) een logische plek te geven.

⑦ Plan hoofdstuk 3 en 5 vereenvoudigen en verbeteren

Een belangrijk vervolgstap in de vereenvoudiging van de cao is hoofdstuk 5, de bijzondere beloningen.

Hoofdstuk 5 is het meest complexe hoofdstuk uit de cao, waar veel problemen mee zijn. Het is bijna niet goed uit te voeren (bijv. de regeling tijdelijke plaatsing dagdienst).

De inrichting van bijvoorbeeld het kloksysteem is daardoor ook zeer ingewikkeld, en zelfroosteren wordt belemmerd. Zowel medewerkers, leidinggevend, als HR hebben er moeite mee.

Consignatie is ook een onderdeel van hoofdstuk 5. Hierover loopt het gesprek nog (werkgroep).

We stellen voor om integraal naar het model van inconveniëntenbeloning te kijken, en geen nieuwe losse regels aan hoofdstuk 5 toe te voegen of elementen hiervan nu aan te passen

Omdat hoofdstuk 3 (arbeidsduur en roosters) nauw verbonden is aan hoofdstuk 5, willen dus ook hoofdstuk 3 herschrijven.

Wij stellen voor om tijdens de onderhandelingsperiode hier overleg over te voeren, om af te spreken welke aanpak we als partijen gaan volgen om tot een nieuw hoofdstuk 3 en 5 te komen. Deze afspraak leggen we vast in de cao.

Human Resources

8 Een nieuwe cao tekst

We stellen voor een werkgroep te benoemen die de cao tekst gaat herschrijven en die eind 2023 gereed is. De volgende uitgangspunten gelden daarbij:

- eenvoudige teksten
- korte zinnen
- zo weinig mogelijk technisch/jargon/afkorting
- logische volgorde indeling
- hoofdzaak aan begin, uitzonderingen aan het eind
- schrappen van achterhaalde teksten
- inclusieve teksten, genderneutraal
- je vorm
- juridisch correct
- hoofdstuk 1 van de cao gaat over continu leren/ontwikkelen.

De nieuwe tekst wordt vastgesteld door cao-partijen en de beoogde invoeringsdatum is zo spoedig mogelijk.

Bijlage 3 Cao teksten

Artikellid 2.3 (nieuw):

Standaard cao

Deze cao is een standaard cao. Dit betekent dat de werkgever niet van de afspraken in deze cao mag afwijken in het voor- of nadeel van de werknemer, tenzij in het artikel staat dat afwijken mag.

Artikel 4.6: "met wie hij een arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd is aangaan." schrappen.

ARTIKEL 6 ARBEIDSOVEREENKOMST, CAO, REGELINGENBOEK EN PROEFTIJD

6.1 Arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst geldt voor onbepaalde tijd of bepaalde tijd.

Werkgever en werknemer ondertekenen de arbeidsovereenkomst, waarin staat dat deze cao daarvan onderdeel is.

6.2 Regelingenboek

Werkgever heeft een regelingenboek dat van toepassing is op de werknemer en dat via intranet beschikbaar is.

6.3 Proeftijd

De volgende proeftijd geldt:

Bepaalde tijd 2 jaar of langer of onbepaalde tijd 2 maanden

Bepaalde tijd langer dan 6 maanden, maar korter dan 2 jaar 1 maand

Bepaalde tijd 6 maanden of korter geen proeftijd

Werkgever en werknemer kunnen onderling schriftelijk afspreken dat een kortere of geen proeftijd geldt.

ARTIKEL 7 OPZEGGING/BEEÏNDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

De opzegtermijn voor werkgever en werknemer is 2 maanden. De werknemer en de leidinggevende kunnen in overleg een kortere opzegtermijn afspreken.

Opzeggen kan tegen elke kalenderdag, dat betekent dat de opzegtermijn per die dag in gaat.

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag voorafgaand aan de dag dat de werknemer de AOW-leeftijd bereikt. Opzegging is in dat geval niet nodig.

Artikel 11, 12, 14, 15, 16, 30 en bijlage 2 vervangen door de volgende nieuwe tekst

ARTIKEL 11 SALARIS, -UITBETALING EN -VERHOGING

1. De salarisschalen op jaarbasis inclusief 8% vakantietoeslag zijn:

Jaarsalarissen per 1 mei 2021		
Functiegroep	Minimum	Maximum
2	€ 33.057	€ 42.350
3	€ 34.154	€ 43.745
4	€ 35.306	€ 45.213
5	€ 37.239	€ 47.676
6	€ 39.275	€ 51.786
7	€ 41.827	€ 57.064
8	€ 44.838	€ 63.126
9	€ 47.337	€ 69.054
10	€ 52.590	€ 79.181
11	€ 58.306	€ 90.699
12	€ 64.661	€ 104.075
13	€ 71.636	€ 119.504

Human Resources

De werknemer die in een begeleidingstraject of leerwerktraject zit wordt in functiegroep 1 ingedeeld. De bijbehorende salarisschaal is gekoppeld aan het wettelijk minimumloon.

Functiegroep	Minimum ¹	Maximum ²
1	€ 25.070	€ 30.084

2. Uitbetaling: 12 maandsalarissen en 8% vakantietoeslag
- Het jaarsalaris wordt herleid tot 12 maandsalarissen rekening houdend met 8% vakantietoeslag.
 - Het maandsalaris wordt uiterlijk de 26^e van de betreffende maand uitbetaald.
 - De vakantietoeslag wordt uitgekeerd in april. De vakantietoeslag bedraagt 8% van de som van maandinkomen in de periode van 1 mei in het voorafgaande jaar tot 1 mei van het lopende jaar.
 - Bij tussentijdse uitdiensttreding wordt de gereserveerde vakantietoeslag uitbetaald.

3. Salarisverhoging

De werknemer beoordeelt het functioneren van met behulp van het Teijin Aramid-beoordelingssysteem. De beoordelingsafhankelijke salarisverhoging is jaarlijks op 1 juli.

De werknemer die het schaalmaximum nog niet heeft bereikt, ontvangt een aanpassing van het jaarsalaris volgens deze tabel:

Beoordeling:	Salarispositie tussen:	
	tussen minimum en maximum	tussen maximum en uitloop (groep 9 t/m 13)*
- Geen beoordeling	-	-
- Voldoet niet aan de verwachtingen	-	-
- Voldoet gedeeltelijk aan de verwachtingen	2%	-
- Voldoet aan de verwachtingen	3%	-
- Overtreft de verwachtingen	4½%	1%
- Overtreft substantieel de verwachtingen	6%	2%

De procentuele aanpassing is een percentage van het individuele jaarsalaris. Het nieuwe jaarsalaris kan door de verhoging niet boven het schaalmaximum uitkomen. Hierdoor kan het percentage salarisverhoging lager uitvallen dan het percentage in de tabel.

De werknemer in groep 9 t/m 13 die het schaalmaximum heeft bereikt kan in het daaropvolgende jaar op basis van beoordeling in aanmerking komen voor een salarisaanpassing. Het salaris kan nooit hoger uitkomen dan de uitloop (115% van het schaalmaximum).

De werknemer ontvangt geen salarisverhoging per 1 juli als deze:

- voorafgaand aan de beoordelingsdatum tenminste 6 maanden aaneengesloten afwezig was door onbetaald verlof of volledige arbeidsongeschiktheid
- in dienst kwam op of na 1 oktober van het voorgaande jaar.

ARTIKEL 12 WINSTUITKERING

- De winstuitkering wordt uitgedrukt in een percentage van het inkomen verdiend in het fiscale jaar (1 april t/m 31 maart).
- De winstuitkering is maximaal 10,0% (bij een Return on Assets (ROA) van 25% of meer).
- De ROA is gelijk aan:
(geconsolideerd bedrijfsresultaat / geconsolideerde gemiddelde bezittingen) x 100%. Zoals jaarlijkse gerapporteerd aan Teijin Ltd.
- De winstuitkering wordt afgerond op tienden van procenten.

¹ 100% van het wettelijk minimumloon (1-1-2023)

² 120% van het wettelijk minimumloon (1-1-2023)

Human Resources

- De winstuitkering wordt achteraf toegekend en (normaliter) uitbetaald in de maand juni van het volgende fiscale jaar.
- Bij in- en uitdiensttreding gedurende het fiscale jaar wordt de uitkering pro rato naar de diensttijd in het fiscale jaar berekend.
- Onder inkomen wordt verstaan: salaris, vaste ploegentoeslag, vaste consignatietoeslag, vakantietoeslag, de loondoorbetaling bij ziekte (gedurende maximaal 104 weken), de opbrengst van het uitbetalen van PKB-uren, de inhouding als gevolg van het bijkopen van verlof.

ARTIKEL 13 PROMOTIE

Bij promotie naar een andere functie in een hogere functiegroep ontvangt de werknemer een verhoging van 8%. Het nieuwe jaarsalaris is tenminste gelijk aan het schaalminimum en niet hoger dan het schaalmaximum (resp. uitloop voor de groepen 9 t/m 13) van de nieuwe groep.

ARTIKEL 14 DEMOTIE (verlaging van functie(groep))

Van demotie is sprake bij:

- een verzoek van de werknemer;
- plaatsing in een andere (lager ingedeelde) functie, omdat de werknemer in de huidige functie niet op het gewenste niveau presteert;
- functieherwaardering, waarbij het functiegroep lager uitvalt
- wegens reorganisatie plaatsing van de werknemer in een lager ingedeelde functie.

Als bij demotie het jaarsalaris hoger is dan het schaalmaximum (resp. de uitloop voor de groepen 9 t/m 13) van de nieuwe lagere groep behoudt de werknemer het jaarsalaris. Het salarisgedeelte boven het schaalmaximum (resp. de uitloop voor de groepen 9 t/m 13) wordt afgebouwd met de helft van de stijging van het jaarsalaris als gevolg van algemene cao-verhogingen, doch maximaal met 2% van het jaarsalaris per verhogingsmoment.

(Overgangsregeling: de bestaande toeslagen cf. huidige artikel 16 worden afgeschaft en per 1 mei 2023 in het jaarsalaris verwerkt)

Artikel 33 vervangen door de volgende tekst:

PKB-UREN

1. De werknemer heeft per volledig kalenderjaar recht op de volgende bovenwettelijke vakantie (PKB uren):
 - in dagdienst: 208 uur
 - in volcontinudienst: 24 uur
 - in een speciaal 36-uursrooster: 40 uur.
2. Daarenboven krijgt de werknemer de volgende extra PKB-uren op jaarbasis toegekend op basis van leeftijd per 1 januari van het jaar van toekenning:

jonger dan 18 jaar:	24 uur
45 t/m 49 jaar:	8 uur
50 t/m 54 jaar:	16 uur
55 t/m 59 jaar:	24 uur
60 t/m 64 jaar:	32 uur
vanaf 65 jaar:	40 uur.
3. De werknemer kan de toegekende PKB uren ieder jaar geheel of gedeeltelijk verkopen. De opbrengst van één uur is 0,575% van het uurinkomen. De opbrengst van de verkoop telt mee bij de grondslag voor vakantietoeslag, winstuitkering en pensioen.
4. PKB uren zijn geen vakantie zoals bedoeld in de wet.

Human Resources**Artikel 34** hernoemen in “**VERLOFSPAREN EN VERLOF BIJKOPEN**”

Artikel 34.1 vervangen door de volgende tekst:

De werknemer kan PKB uren aanwijzen om als tijd te sparen (verlofsparen) met als doel vervroegd te stoppen met werken, om een sabbatical op te nemen of voor omscholing, gedurende de loopbaan. Opnemen van verlofsparen gebeurt in overleg met de leidinggevende.

Daarnaast kan de werknemer maximaal 100 uur per jaar verlof bijkopen. De prijs van één gekocht uur is 0,575% van het uurinkomen. Het aankoopbedrag wordt in mindering gebracht op de grondslag voor vakantietoeslag, winstuitkering en pensioen.

Artikel 35.1 onder punt 4. Hernoemen in “Onbetaald ouderschapsverlof” en de tekst “PGB zet de pensioenopbouw voort gedurende het ouderschapsverlof” schrappen (is PGB in 2022 mee gestopt). En een punt “betaald ouderschapsverlof” toevoegen “de werknemer krijgt de UWV-uitkering gedurende 9 weken van 70% van het inkomen (gemaximeerd op maximum uitkeringsdagloon) aangevuld tot 100% van het inkomen: mits opname in eerste levensjaar van het kind.”

Artikel 39: alle bedragen actualiseren

In de cao in het nieuwe pensioenartikel is de tekst over de € 16,50 inhouding voor de ANW-hiaat verzekering per abuis weggefallen en dat geldt ook voor pensioenexcedentbijdrage van 24,53%. Om die reden stellen we voor om pensioenexcedentbijdrage alsnog weer toe te voegen aan artikel 39.

Artikel 39.6.6 (nieuw)

De werknemer met een inkomen boven het wettelijk maximum ontvangt over het meerdere een werkgeversbijdrage van 24,53%. Deze bijdrage wordt maandelijks bruto aan de werknemer uitbetaald.

Artikel 45 schrappen (sociaal verslag wordt niet gemaakt)

Bijlage 9 – protocolafspraken 4, 5, 6, 8 en 9 schrappen

Bijlage 11 en 13 schrappen (vereenvoudigingsoperatie 2021 en nieuwe artikelen 2020; is helemaal afgewikkeld); uitgezonderd de garantieregeling onderaan pagina 53.

Bijlage 12: bedrag bedrijfs-AOW actualiseren (2022: € 1874 per maand)

Bijlage 4 Plan voor nieuw hoofdstuk 3 en 5 van de cao

Het voorstel voor een nieuw hoofdstuk 5 (maar ook hoofdstuk 3) van de cao dient verschillende doelen:

1. Duurzame inzetbaarheid bevorderen (extra gemaakte uren worden altijd gecompenseerd in tijd nu of tijd later)
2. Uitvoerbaarheid vergemakkelijken (zowel voor de werknemer (easy to use/claim) als voor de werkgever (operational excellence))
3. Belonen van de flexibiliteit van de medewerker (met passende toeslagen)
4. Leesbaarheid verhogen voor de medewerker
5. Eenduidige toepassing over alle TA-locaties
6. Inzicht vergroten in de waarde van de inconvenientenbeloning voor de medewerker
7. Eenvoudiger rapportages kunnen maken die geschikt zijn voor beleidsevaluaties
8. De spelregels voor zelfroosteren en de uitvoerbaarheid bevorderen.

Een belangrijke keuze is dat alle procentuele toeslagen percentages van het uursalaris (0,575% van het maandsalaris) zijn. Dat is nodig vanuit het principe gelijke beloning: een overuur moet gelijk worden beloond voor iemand in ploegendienst of dagdienst.

Het uursalaris is namelijk het bruto maandsalaris gedeeld door 174 uur per maand (40 uur per week) en dat is de gouden standaard voor het berekenen van alle toeslagen op uurbasis.

(Het lijkt ons ook handig om de definitie uursalaris in de cao te vervangen door uurloon.)

Bij de vergelijking van percentages oud en nieuw is het dus appels met peren vergelijken:

Huidige hoofdstuk 5

	per	werkdag	roostervrije dag	feestdag
Overwerk en verschoven uren	uur	50%	100%	200%
Meeruren deeltijdwerker	uur	25%		
Extra reis	reis	75%	200%	300%
Werken op feestdagen	5-ploegendienst	uur		125%
	overig personeel – za-zo	uur		100%
	overig personeel – ma t/m vrij	uur		200%
Waarneming hogere functie	1 functiegroep hoger	dienst		50%
	2 functiegroep hoger	dienst		75%
	3 functiegroep hoger	dienst		100%
Consignatie	24 uur	€ 36	€ 105	€ 126
Wisseling van dienst en invallen in ander soort ploegendienst	keer	€ 108		

Nieuwe hoofdstuk 5

	per	alle dagen
Overwerk en verschoven uren	uur	85%
Meeruren deeltijdwerker	uur	1 uur
Extra reis	reis	de tijd is overwerk
Werken op feestdagen	uur	85%
Waarneming hogere functie	dienst	100%
Consignatie	24 uur	€ 58
Springen	keer	€ 108

Daarom hieronder een goede vergelijking:

Dienst	5-ploegendienst
Jaarsalaris	€ 50.000
Uurinkomen	€ 29,42

Dienst	5-ploegendienst
Jaarsalaris	€ 50.000
Uursalaris	€ 22,18

	per	werkdag	roostervrije dag	feestdag
Overwerk en verschoven uren	uur	€ 14,71	€ 29,42	€ 58,83
Meeruren deeltijdwerker	uur	€ 7,35		
Extra reis	reis	€ 22,06	€ 58,83	€ 88,25
Werken op feestdagen	5-ploegendienst	uur		€ 36,77
	overig personeel – za-zo	uur		
	overig personeel – ma t/m vrij	uur		
Waarneming hogere functie	1 functiegroep hoger	dienst		€ 14,71
	2 functiegroep hoger	dienst		€ 22,06
	3 functiegroep hoger	dienst		€ 29,42
Consignatie	24 uur	€ 36	€ 105	€ 126
Wisseling van dienst en invallen in ander soort ploegendienst	keer	€ 108		

	per	alle dagen
Overwerk en verschoven uren	uur	€ 18,86
Meeruren deeltijdwerker	uur	1 uur
Extra reis	uur	de tijd is overwerk
Werken op feestdagen	uur	€ 18,86
Waarneming hogere functie	dienst	€ 22,18
Consignatie	24 uur	€ 58
Springen	keer	€ 108

Human Resources

Dienst	dagdienst	
Jaarsalaris	€	50.000
Uurinkomen	€	22,18

Dienst	dagdienst	
Jaarsalaris	€	50.000
Uursalaris	€	22,18

	per	werkdag	roostervrije dag	feestdag
Overwerk en verschoven uren	uur	€ 11,09	€ 22,18	€ 44,37
Meeruren deeltijdwerker	uur	€ 5,55		
Extra reis	reis	€ 16,64	€ 44,37	€ 66,55
Werken op feestdagen				
	overig personeel – za-zo	uur		€ 22,18
	overig personeel – ma t/m vrij	uur		€ 44,37
Waarneming hogere functie	1 functiegroep hoger	dienst		€ 11,09
	2 functiegroep hoger	dienst		€ 16,64
	3 functiegroep hoger	dienst		€ 22,18
Consignatie	24 uur	€ 36	€ 105	€ 126
Wisseling van dienst en invallen in ander soort ploegdienst	keer	€ 108		

	per	alle dagen
Overwerk en verschoven uren	uur	€ 18,86
Meeruren deeltijdwerker	uur	1 uur
Extra reis		de tijd is overwerk
Werken op feestdagen	uur	€ 18,86
Waarneming hogere functie	dienst	€ 22,18
Consignatie	24 uur	€ 58
Springen	keer	€ 108

Hieronder is te zien de verschuiving van feestdagtoeslag naar vaste roostertoeslag:

b	pg	wd	%	vak
b	pg	wd	%	vak
b	pg	-	%	-
b	pg	wd	%	-
b	pg	wd	%	-
n	-	-	-	-

	Huidig	
Jaarsalaris (exclusief vakantietoeslag)	€	31.624
Vaste roostertoeslag	32,60% €	10.309
Feestdagtoeslag (gemiddeld)	3,24% €	1.358
Vakantietoeslag	8,0% €	3.463
Winstdeling - Gemiddelde FY 2001 t/m 2022	5,70% €	2.586
Vergoeding woon-werkverkeer	33,00 €	2.460
Totaal betalingen	€	51.801

CAO 2023	Delta
€ 31.624	0,0%
€ 11.068	
€ 569	
€ 3.461	
€ 2.629	
€ 2.460	
€ 51.811	0,0%

De oude roostertoeslag was de som van de matrix / 168 uur per week x 33,6/40 = 32,6%.

De nieuwe roostertoeslag is de som van de verhoogde matrix / 168 uur per week x 33,6/40 = 35,0%.

Toelichting feestdagtoeslag

De cao kent ieder jaar 9 feestdagen en eens in de vijf jaar Bevrijdingsdag. Dus gemiddeld $9 + 1/5 = 9,2$ feestdagen gemiddeld per jaar.

Een dag of een etmaal duurt 24 uur, maar niet in de huidige Teijin Aramid-cao. Daar begint de feestdag volgens artikel 18 op het moment dat de dienst begint die op de feestdag eindigt. En de feestdag eindigt op het moment dat de late dienst eindigt die op een feestdag is begonnen. In de klassieke 5-ploegendienst bij Teijin Aramid betekent dit dat de feestdag om 22:00/23:00 voorafgaand aan de feestdag begint en om 06:00/07:00 de dag na de feestdag eindigt.

Dus een feestdag duurt $2 + 24 + 6$ (of $1 + 24 + 27$) = 32 uur.

Om het helemaal zuiver te doen moeten we de dubbeltellingen rond Pasen, Pinksteren en Kerst er uit halen. Wanneer feestdagen aaneensluiten loopt de feestdagperiode bij Kerst bijvoorbeeld van 22:00 uur op 24 december tot 06:00 uur op 27 december. Dat is $2+24+24+6=56$ uur voor twee feestdagen. Het totale aantal feestdaguren is dan: 3×56 uur (voor Pasen, Pinksteren en Kerst), $1/5 \times 32$ uur voor 5 mei en 32 uur voor Hemelvaart, Nieuwjaarsdag en Koningsdag.

Dus in totaal: $3 \times 56 + 1/5 \times 32 + 3 \times 32 = 270,4$ uur.

Die 270,4 uur moet je delen door 5-ploegen, dus iedere medewerker werkt gemiddeld 54,08 uren per jaar op uren waarvoor de feestdagtoeslag van 125% geldt. Deze feestdagtoeslag wordt berekend over het uurinkomen.

Uitgedrukt in een % van 12x het maandinkomen is de toeslag gemiddeld: $54,08 \text{ uren} \times 125\% \text{ toeslag} \times 0,575\% \text{ (uurinkomen)} / 12 \text{ (maanden)} = 3,24\%$ van het maandinkomen.

In de nieuwe situatie duurt een feestdag 24 uur en is de vergoeding een % van het uursalaris i.p.v. het maandinkomen. Dus de nieuwe toeslag is gemiddeld $9,2 \times 24 \times 0,575\% / 12 \text{ (maanden)} = 1,80\%$ van het maandsalaris.

Human Resources

In dit plan zijn de voorstellen van de paritaire werkgroep consignatie die in de cao thuishoren (beloning van consignatie) verwerkt.

Toelichting waarneming hogere functie:

52% van alle waarnemingen betreft 1 functiegroep hoger, 37% 2 functiegroepen en 11% 3 groepen. De gewogen toeslag is dan 65% van het uurinkomen. Uitgedrukt in een percentage van het uursalaris voor ploegendienst is de gewogen toeslag 86%. De 100% toeslag (als % van het uursalaris) is dus een verbetering.

Uitzendkrachten (artikel 42.2)

Deze operatie is ook een kans om een vereenvoudigingslag voor inleenkrachten te realiseren. Zij krijgen nu niet de percentages van hoofdstuk 5 omdat er een ander uurloon geldt (zie artikel 42). Alle percentages voor bijzondere beloningen worden daarom nu nog herrekend en dat levert veel vragen en onbegrip op.

Het voorstel is om artikel 42 per 1 april 2023 aan te passen. Uitzendkrachten krijgen per gewerkt uur voortaan het standaard uurloon (0,575% van het maandsalaris) en de percentages van het nieuwe hoofdstuk 5 worden voortaan integraal toegepast, dus zonder correctie. Daarenboven ontvangen uitzendkrachten in dagdienst voortaan een toeslag van (i.v.m. PKB-uren) van 9,8% van het uursalaris en in 5-ploegendienst een toeslag van 19,4% van het uursalaris (i.v.m. 33,6 uur werken i.p.v. 40 uur). Daarmee is de uitkomst weer gelijk.

Deze toeslag van 9,8% resp. 19,4% telt mee voor winstuitkering, de vakantietoeslag en is pensioengevend.

Op de volgende pagina's wordt het bovenstaande in concrete cao-teksten vertaald.

Human Resources**HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTER****8.1 Arbeidsduur**

De werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst heeft een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week op jaarbasis.

8.2 Feestdagen

Feestdagen zijn: nieuwjaarsdag, beide paasdagen, hemelvaartsdag, beide pinksterdagen, beide kerstdagen, koningsdag en in lustrumjaren 5 mei.

Feestdagen beginnen om 00.00 uur en eindigen om 24.00 uur.

De werknemer werkt in een van de volgende roosters:

Rooster	Uitleg	Roostertoeslag
Dagdienstrooster	De werknemer werkt normaal gesproken op tijden binnen het dagvenster (maandag tot en met vrijdag van 07:00 tot 19:00 uur) met een gemiddeld arbeidstijd van 40 uur per week. De werknemer werkt niet op feestdagen.	-
Standaard 5-ploegendienstrooster	De werknemer werkt normaal gesproken op alle dagen van de week evenredig in ochtend-, middag- of nachtdienst van 8 uur en de werknemers wisselen regelmatig tussen die diensten. Het vaste dienstrooster kent gemiddeld 219,15 diensten per jaar ($365,25 \text{ dagen} \times 24 \text{ uur} / 8 \text{ uur} = 219,15 \text{ diensten}$) en een gemiddelde arbeidstijd van 33,6 uur per week ($7 \text{ dagen per week} \times 24 \text{ uur} / 5 \text{ ploegen} = 33,6 \text{ uur per week}$). De werknemer werkt ook op feestdagen.	35,0%
Speciaal 36-uurs rooster	De werknemer werkt normaal gesproken van maandag tot en met zondag in dag- en middagdiensten en de werknemers wisselen regelmatig tussen die diensten. Het vaste dienstrooster kent een gemiddelde arbeidstijd van 8,5 uur (dagdienst)/7,5 uur (middagdienst) per dienst en gemiddeld 36 uur per week in de cyclus van 15 weken.	21,6%
Maatwerkrooster	Een maatwerkrooster stelt Teijin Aramid vast in overleg met de ondernemingsraad (instemmingsrecht).	Wordt berekend op basis van de klokurenmatrix (artikel 18)

8.3 Deeltijd

De werknemer kan op eigen verzoek met Teijin Aramid afspreken minder te werken dan de voltijd arbeidsduur, de regels hierover staan onder deze link.

De medewerker met een deeltijd arbeidsovereenkomst heeft een dienstrooster naar rato van de voltijd arbeidsduur. De roostertoeslag wordt bepaald aan de hand van de klokurenmatrix (artikel 18).

8.4 Werken in de nacht en rusttijd

Tekst van artikel 22.2 uit hoofdstuk 5 overnemen.

Met dien verstande dat deze tekst nog aangepast kan worden na afronding van de gesprekken over de consignatievoorstellen van de paritaire werkgroep.

Human Resources**HOOFDSTUK 5 INCONVENIËNTENBELONING**

Dit hoofdstuk regelt de inconveniëntenbeloning voor degene die werkt in een dienstrooster met vastgelegde begin- en eindtijden. Dat is:

- de werknemer in ploegendienst;
- de werknemer in dagdienst met een dienstrooster met vooraf vastgelegde begin- en eindtijden per dag;
- de werknemer in dagdienst in de periode van consignatie (met begin- en eindtijden).

De werknemer in dagdienst zonder dienstrooster met vaste begin- en eindtijden per dag heeft ruimte om de dagelijkse en wekelijkse arbeidstijd te variëren en de delta's daarin te compenseren; en komt daarom in principe niet in aanmerking voor inconveniëntenbeloning (behalve als de werknemer ook consignatiediensten loopt).

De toeslagpercentages in dit hoofdstuk worden berekend over het uursalaris (dat is het maandsalaris / 174³ uur per maand = 0,575% van het maandsalaris).

ARTIKEL 18 WERKEN (VOLGENS DIENSTROOSTER) OP UREN BUITEN HET DAGDIENSTVENSTER

- De dienstroostertoeslag is de optelsom van alle toeslaguren in het dienstrooster van de werknemer, waarbij dit de toeslaguren zijn:

van	tot	ma	di	wo	do	vr	za	zo
0:00	7:00	55%						74%
7:00	19:00	x (dagdienstvenster)						98%
20:00	24:00	55%						74%

- Het dienstroostertoeslagpercentage wordt op jaarbasis berekend, rekenkundig afgerond op één cijfer achter de komma, en wordt maandelijks uitgekeerd.

Voorbeeld:

Voor de klassieke zuivere 5-ploegendienst is de dienstroostertoeslag 35,0%; deze is als volgt berekend:

- de som van alle toeslagen voor een volle kalenderweek van (7 dagen x 24 uur=) 168 uur per week = 7007%
- vermenigvuldigen met 0,575% (het uursalaris)
- delen door 5 (aantal ploegen) = toeslag per week
- vermenigvuldigen met 365,25 dagen / 7 = 52,18 weken (aantal weken per jaar)
- en delen door 12 (aantal maanden).

ARTIKEL 19 WERKEN (VOLGENS DIENSTROOSTER) OP FEESTDAGEN

- De extra vergoeding voor het werken op een feestdag bedraagt per gewerkt uur op die feestdag: 85% van het uursalaris.
- Feestdaguren beginnen om 00:00 uur eindigen om 24:00 uur.

ARTIKEL 20 WERKEN OP VERSCHOVEN UREN (VERSCHUIVEN VAN EEN DIENST)

- Verschoven uren zijn de uren die de werknemer met een dienstrooster (met vastgelegde begin- en eindtijden per dag), in opdracht van Teijin Aramid incidenteel werkt buiten het normale dienstrooster zonder dat daardoor de normale arbeidsduur per dienst (meestal 8 uur per dienst) wordt overschreden.
Verschoven uren zijn dus geen overuren, want het zijn geen extra gemaakte uren.
- Per verschoven uur ontvangt de werknemer een toeslag van 85% van het uursalaris.

³ Bij een werkweek van 40 uur per week is het gemiddelde aantal werkuren per maand: 365,25 dagen per jaar / 7 = 52,18 weken per jaar. Maal 40 uur per week = 2087 uur werken per jaar. Gedeeld door 12 maanden = 174 uur werken per maand.

Human Resources**ARTIKEL 21 SPRINGEN (SPRONGVERGOEDING)**

1. Springen is aan de orde als de werknemer in ploegdienst (in een vast dienstrooster) werkt en wordt overgeplaatst van de ene ploeg naar een andere binnen dezelfde soort ploegdienst (bijvoorbeeld: je gaat van ploeg E naar ploeg F in de 5-ploegdienst).
2. De vergoeding voor een sprong is € 108,-⁴ bruto.

ARTIKEL 22 OVERWERK

1. Overwerk is de tijd die de werknemer in opdracht van Teijin Aramid meer dan een half uur extra werkt dan de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster.
2. De werknemer verricht overwerk, wanneer dit volgens Teijin Aramid noodzakelijk is.
3. De werknemer krijgt overwerk in tijd gecompenseerd. De gemaakte overuren worden automatisch bijgeboekt als tijd aan het saldo verlofsparen. Daarnaast ontvangt de werknemer per overuur een toeslag van 85% van het uursalaris en deze wordt uitbetaald.
4. Wanneer overwerk niet direct vooraf gaat of aansluit op het reguliere dienstrooster, is sprake van een extra opkomst/reis. De extra reistijd is overwerk en de extra gereden kilometers zijn zakelijke kilometers conform artikel 38.4.

ARTIKEL 23 CONSIGNATIE

1. Van consignatie is sprake als de werknemer in opdracht van Teijin Aramid buiten diens normale dienstrooster bereikbaar moet zijn om zo snel mogelijk aan het werk te gaan.
2. Een consignatiedienst duurt in principe een heel etmaal (periode van 00:00 – 24:00).
3. De consignatietoeslag is € 58,-¹ bruto per etmaal.
4. Bij een vast consignatierooster wordt de gemiddelde consignatietoeslag per maand berekend en uitgekeerd. Bij volledige consignatie (dat is 7x24 uur per week, alle weken van het jaar) is de vaste toeslag:

# personen	Per maand
2	€ 883
3	€ 588
4	€ 441
5	€ 353
6	€ 294
7	€ 252
8	€ 221
9	€ 196
10	€ 177
11	€ 160
12	€ 147

5. Wanneer de geconsigneerde werknemer wordt opgeroepen om extra te gaan werken, is sprake van overwerk (artikel 22). Bovendien mag de werknemer dan gebruik maken van een taxi (i.v.m. veiligheidsrisico's bij vermoeidheid) en de taxikosten declareren.

ARTIKEL 24 PLAATSIING IN EEN ANDER LAGER BELOOND DIENSTROOSTER

1. De werknemer die door Teijin Aramid in ander soort dienstrooster wordt geplaatst met een lagere of geen dienstroostertoeslag, behoudt gedurende 3 maanden de oude (hogere) roostertoeslag (bevroren dienstroostertoeslag).
2. Daarna wordt de systematiek van de rollende dienstroostertoeslag gevolgd: dat is per maand de voortschrijdende gemiddelde dienstroostertoeslag van de lopende maand en de 11 voorafgaande maanden.

⁴ Bedrag wordt geïndexeerd met de procentuele algemene cao-verhogingen.

Human Resources

Voorbeeld. Bij overplaatsing van 5-ploegendienst (35,0% toeslag al een jaar of langer) naar dagdienst (0% dienstroostertoeslag) krijgt de werknemer:

- in de eerste maand $(11 \times 35\% + 1 \times 0\%) / 12 = 32,1\%$

- in de tweede maand $(10 \times 35\% + 2 \times 0\%) / 12 = 29,2\%$ Etc.

3. 15 maanden (3 maanden de oude toeslag + 12 maanden de rollende toeslag) na de plaatsing, krijgt de werknemer de dienstroostertoeslag die hoort bij het nieuwe dienstrooster (of geen dienstroostertoeslag bij plaatsing in dagdienst).
4. Lid 2 geldt ook voor de werknemer die op *eigen verzoek* wordt geplaatst in ander lager beloond dienstrooster.
5. Is de werknemer niet voor onbepaalde tijd maar voor een (vooraf afgesproken) bepaalde tijd in een ander (lager beloond) dienstrooster geplaatst en wordt deze teruggeplaatst, dan herleeft direct de oorspronkelijke dienstroostertoeslag en stopt de rollende dienstroostertoeslag.

ARTIKEL 25 WAARNEMING

Als de werknemer om bedrijfsredenen gedurende een korte periode een andere functie in een hogere of lagere schaal waarneemt, blijft het jaarinkomen gelijk.

De werknemer ingedeeld in een van de salarisschalen 1 t/m 8 en tijdelijk een andere hoger ingedeeld functie waarneemt, ontvangt per waargenomen dienst een vergoeding van 1 uursalaris van de werknemer die waarneemt. Dit geldt niet als in de functieomschrijving van de werknemer de tijdelijke waarneming is opgenomen.

Hoofdstuk 8 artikel 42.2**42.2 Beloning inleenkrachten****42.2.1**

Inleenkrachten hebben recht op dezelfde beloning als de werknemer die in dienst is in een gelijke of gelijkwaardige functie. Deze zogenaamde inlenersbeloning beloning omvat:

- per uur het uurloon (0,575% van het bruto maandsalaris per maand);
- een toeslag van 9,8% (dagdienst) resp. 19,4% (5-ploegendienst) i.v.m. het niet krijgen van PKB-uren (dagdienst) resp. het rooster waarin 33,6 uur gemiddeld per week wordt gewerkt (5-ploegendienst); Deze toeslag telt mee voor de winstuitkering de vakantietoeslag en is pensioengevend.
- de bijzondere beloningen conform hoofdstuk 5 (o.a. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, feestdagen en ploegentoeslag);
- de vergoeding woon-werkverkeer, thuiswerken en zakelijk reizen (artikel 38);
- algemene cao-verhogingen en de individuele verhogingen (op hetzelfde tijdstip toegepast als voor cao-werknemers).
- eventuele eenmalige uitkeringen die afgesproken worden in de cao
- uitzendkrachten (met uitzendbeding) ontvangen boven op de inlenersbeloning de winstuitkering (percentage over het bruto inkomen in de periode 1 april t/m 31 maart van het fiscale jaar) conform artikel 30.3, ook voor degenen die maar een deel van het fiscale jaar voor Teijin Aramid gewerkt hebben.

42.2.2

Voor ingeleende vakantiewerkers (met een maximale inleenperiode van drie maanden) mag worden afgeweken van op de Teijin Aramid-salarisschalen gebaseerde beloning.

42.2.3

De werkervaring van uitzendkrachten bij Teijin Aramid telt mee bij de bepaling van het salaris bij indiensttreding of hernieuwde inlening.