



Kalkzandsteen- /Cellenbetonindustrie 2014/2015 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 25 november 2014 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Kalkzandsteen- /Cellenbetonindustrie

UAW Nr. 11608

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Werkgeversvereniging AWWN namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partijen ter ener zijde: Vereniging Nederlands Kalkzandsteenplatform (VNK) en Xella Cellenbeton Nederland BV;

Partijen ter andere zijde: CNV Vakmensen en De Unie.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III en IV is bepaald:

Artikel 1: Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. *Kalkzandsteenindustrie*: de ondernemingen of afdelingen van ondernemingen, waarin uitsluitend of in hoofdzaak kalkzandsteen wordt vervaardigd;
2. *Cellenbetonindustrie*: de ondernemingen of afdelingen van ondernemingen, waarin uitsluitend of in hoofdzaak cellenbeton wordt vervaardigd;
3. *Werkgever*: iedere werkgever in de Kalkzandsteenindustrie/ Cellenbetonindustrie;
5. *Werknemer*: de werknemer in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de functie behoort te worden opgenomen in Bijlage III van de collectieve arbeidsovereenkomst;
6. *Periode*: de in de onderneming gebruikelijke betalingsperiode;
7. *Salaris c.q. schaalsalaris*: het salaris geldend voor een periode en geregeld als bedoeld in artikel 1 van Bijlage I;
8. *Periode-inkomen*: het salaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 10 lid 3 en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 8 lid 4 onder b, alsook de toeslag als bedoeld onder artikel 7 lid 3.
9. *Uurloon*: Het uurloon is gelijk aan het schaalsalaris gedeeld door de contractueel overeengekomen arbeidsduur per periode.
10. *Medezeggenschapsorgaan*: de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden dan wel de betrokken commissies uit de ondernemingsraad, of zolang een dergelijke raad niet is ingesteld, de personeelsvergadering.

Artikel 2: Algemene bepalingen

1. Leeftijdsbepalingen

In de cao opgenomen leeftijdsbepalingen zijn op basis van objectieve rechtvaardigings- gronden

opgenomen en gelden uitsluitend voor werknemers, die de betreffende leeftijd hebben bereikt.

Artikel 4: Verplichtingen van de werkgever

4. Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de SER-fusiegedragsregels, de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet Melding Collectief ontslag, is de werkgever gehouden om, wanneer hij van oordeel is dat hij op grond van bedrijfseconomische omstandigheden – daaronder mede begrepen herstructurering, afstoten van activiteiten, fusie met één of meer ondernemingen of bedrijfssluiting – tot inkrimping en/of overplaatsing van aantallen werknemers moet overgaan, dermate tijdig met de vakverenigingen en het medezeggenschapsorgaan in overleg te treden, dat er nog ruimschoots tijd overblijft om de uit bovenvermelde oorzaken voor de betreffende werknemers voortvloeiende gevolgen te regelen.
5. **Ingeleende arbeidskrachten**
 - a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met het medezeggenschapsorgaan aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht; een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.
6. **Veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu**
 - a. Werkgever zal alle maatregelen nemen die nodig zijn voor de veiligheid, arbeidsomstandigheden en het milieu in zijn onderneming en zal aandacht blijven besteden aan de wenselijkheid en mogelijkheid van maatregelen die gericht zijn op verbetering van de kwaliteit van de arbeidsplaats en op bevordering van het welzijn en de gezondheid van werknemers.
7. **Sociaal beleid**
 - c. De continuïteit van de ondernemingen en de ontplooiing van de werknemer vragen om tijdige investering in de mensen en in de organisatie. Uit oogpunt van werkzekerheid is een voortdurende aandacht voor de kennis en de beroepservaring van de werknemer vereist. Op deze manier kunnen kansen van werknemers, zowel binnen de onderneming als op de arbeidsmarkt op peil worden gehouden, respectievelijk worden vergroot. Werknemer en werkgever dragen een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Werkgever streeft ernaar de werknemers zoveel als mogelijk is erkende opleidingen te laten volgen.
8. **Werkgelegenheid**
 - a. De werkgever, als bedoeld in artikel 1 lid 3, streeft naar continuïteit van de arbeidsverhouding met werknemers en zal aandacht besteden aan de kwalitatieve en kwantitatieve aspecten van de werkgelegenheid.
 - b. Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de SER-fusie gedragsregels, dient de werkgever, die overweegt een fusie aan te gaan, een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren bij het nemen van zijn beslissing, de sociale consequenties te betrekken. In verband daarmee zal de werkgever, voor zover de geheimhouding zich hier niet tegen verzet, de vakverenigingen inlichten over de overwogen maatregelen en met hen overleg plegen over de wijze waarop de (centrale) medezeggenschapsorga(n)en(en) en de werknemers zullen worden voorgelicht. Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers voortvloeiende (sociale) gevolgen bespreken met de vakvereniging en de medezeggenschapsorga(n)en(en).
 - d. Indien zich ontwikkelingen voordoen die zullen leiden tot aanmerkelijke inkrimping van het aantal arbeidsplaatsen en mogelijk collectief ontslag, dan zal de werkgever de vakverenigingen tijdig uitnodigen tot het overleg als bedoeld in sub b.
9. **Vacatures**

Rekening houdend met de taak en de positie van het medezeggenschapsorgaan en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering, zal de werkgever:

 - a. Bij het vervullen van vacatures binnen de onderneming waarin het promotiebeleid niet kan voorzien, de werknemers in die onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren;
 - b. Als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zgn. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en arbeidsgehandicapte werknemers), als ook aan hun arbeidsomstandigheden.



10. Kwaliteit van de arbeidsplaats

- a. De werkgever zal aandacht blijven besteden aan de wenselijkheid en mogelijkheid van maatregelen die gericht zijn op verbetering van de kwaliteit van de arbeidsplaats.
- b. De werkgever zal die maatregelen nemen welke de veiligheid op de arbeidsplaats zoveel mogelijk zullen garanderen en de daartoe eventueel vereiste beschermingsmiddelen verstrekken.
- c. De werkgever zal aandacht besteden aan het geluidsniveau binnen de onderneming en er naar streven dit zoveel mogelijk te beperken.
- d. De werkgever zal aandacht besteden aan de concentratie van chemische stoffen binnen de onderneming en er naar streven deze zoveel mogelijk te beheersen.
- e. De werkgever zal in geval van verschuiving in het takenpakket van de werknemer nagaan of een wijziging of aanvulling van dit pakket wenselijk en mogelijk is teneinde het functieniveau van de betrokken werknemer op peil te houden.

12. Deeltijdwerk

- a. De werkgever zal deze overeenkomst voor deeltijdwerkers overeenkomstig toepassen, met dien verstande dat de daaruit voortvloeiende aanspraken naar evenredigheid worden toegekend.
- b. Deeltijdwerkers die meer uren werken dan het voor hen geldende dienstrooster maar waarbij nog geen sprake is van overwerk, hebben over deze uren recht op een meerurentoeslag boven het voor de deeltijdwerker geldende uurloon (zie artikel 10 lid 5 sub b). Onder overwerk wordt in deze cao verstaan: de uren die de medewerker werkt boven een fulltime rooster.
- c. Verzoeken om over te mogen gaan op deeltijdarbeid worden per geval/functie/ afdeling beoordeeld door de werkgever. Deze zal verzoeken van werknemers die in deeltijd wensen te gaan werken in beginsel positief tegemoet treden en bij een eventuele afwijzing deze schriftelijk beargumenteren.

13. Stimuleringsregeling arbeidsgehandicapten

De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten en partieel arbeidsgehandicapten. Werkgever zal er naar streven arbeidsgehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.

14. Reïntegratie arbeidsongeschikten

- a. Werkgever zal, tezamen met het medezeggenschapsorgaan en in overleg met de bedrijfsarts/ Arbodienst, nagaan welke functies in principe vervuld kunnen worden door (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten.
- b. Bij de vaststelling hiervan zullen als criteria gelden:
 - de fysieke vereisten van betreffende functies;
 - in hoeverre het organisatorisch mogelijk is om in de functies parttimers te plaatsen;
 - de mogelijkheid van ergonomische en/of organisatorische aanpassingen.
- d. In overleg met de bedrijfsarts/Arbodienst zal worden vastgesteld of een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer geplaatst kan worden in één van deze genomineerde functies. Indien dit niet het geval is, zal in overleg met betrokkene worden gezocht naar een andere oplossing binnen of buiten het bedrijf.

15. Scholingsplan

De werkgever zal een scholingsplan voor de onderneming op schrift stellen en op verzoek van de werknemer verstrekken.

Artikel 5: Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
3. De werknemer is gehouden om alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
4.
 - a. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en het milieu in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften.
 - b. Bij dreigende calamiteiten, welke een acuut gevaar opleveren is de werknemer verplicht zijn werkzaamheden op te schorten om zijn chef resp. de veiligheidsfunctionaris te waarschuwen,

tenzij het tot zijn taak behoort maatregelen te treffen om dit te keren of de gevolgen te beperken.

5. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de bepalingen van het in het bedrijf van de werkgever geldende bedrijfsreglement.
6. De werknemer is verplicht zich voor wat zijn arbeids- en rusttijden betreft te houden aan de in het bedrijf op de daarvoor bestemde plaats aanwezige en/of aan hem uitgereikte dienstrooster.
7. De werknemer is gehouden op de door de werkgever aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever het in deze overeenkomst en het in of krachtens de Arbeidstijdenwet bepaalde in acht neemt.

Artikel 6: Aanstelling en ontslag

2. Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de arbeidsovereenkomst met een werknemer aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei;
 - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.De onder b, c en d genoemde arbeidsovereenkomst moeten schriftelijk zijn overeengekomen. Indien deze overeenkomst ontbreekt, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

Artikel 7: Arbeidsduur en werktijden

1. De gemiddelde normale arbeidsduur bedraagt:
 - a. 36 uur per week voor werknemers in de dagdienst, 2-ploegendienst, 3-ploegendienst en 4-ploegendienst. De arbeidsduur op jaarbasis voor deze dienstroosters bedraagt 1.872 uur, inclusief feestdagen, vakantiedagen, en buitengewoon verlof.
 - b. 33,6 uur per week voor werknemers in de 5-ploegendienst. De arbeidsduur op jaarbasis voor dit dienstrooster is 1.747 uur, inclusief feestdagen, vakantiedagen, en buitengewoon verlof.Als conform de bepalingen van de cao wordt afgeweken van de normale arbeidsduur dan geldt een andere jaarlijkse arbeidsduur (zie artikel 7 lid 4).
2. De werknemers in de 4- en 5- ploegendienst hebben per gewerkte dienst een doorbetaalde pauze van 30 minuten. Werknemers in de overige diensten hebben geen doorbetaalde pauze.
3.
 - a. Werknemers in de 3 ploegendienst die voor 1 juni 1998 al in dienst waren, en een doorbetaalde pauze genoten, ontvangen een structurele toeslag van 6,25 % van het schaalsalaris waarmee hun doorbetaalde pauze wordt afgekocht. Deze toeslag wordt apart opgenomen op de loonstrook maar wordt net zo behandeld als het schaalsalaris. Voorts wordt deze toeslag verhoogd conform cao-loonsverhogingen.
 - b. De werknemer die (zie sub a) recht heeft op de toeslag van 6,25 % heeft de keuze om deze toeslag periodiek te laten uitkeren of om met betreffende toeslag vrije tijd te kopen. De keuze van de werknemer geldt voor onbepaalde tijd. Indien de werknemer voor 1 december van enig jaar (peildatum) aangeeft dat hij zijn keuze wil wijzigen, dan gaat deze wijziging in op de eerste maand van het volgende kalenderjaar.
 - c. De werknemer die recht had op de toeslag zoals bedoeld onder sub a en gaat werken in de vier- of vijfploegendienst, verliest dit recht. Het recht op de toeslag herleeft als werknemer terugkeert in de drieploegendienst.
4. In het individuele arbeidscontract kan een gemotiveerde uitzondering worden gemaakt op de gemiddelde normale arbeidsduur, zowel voor nieuwe als zittende werknemers. De normale gemiddelde arbeidsduur in zo'n contract zal maximaal 40 uur per week bedragen. Voor zo'n uitzondering is voorafgaande instemming van het medezeggenschapsorgaan vereist, alsmede de instemming van de betrokken werknemer. Een afwijkende gemiddelde arbeidsduur leidt ook tot een afwijkende arbeidsduur op jaarbasis.
5. In de kalkzandsteenindustrie en cellenbetonindustrie komen de volgende dienstroosters voor:
 - a. Dagdienst: van maandag tot en met vrijdag. De dagelijkse arbeidstijd ligt tussen 7.00 uur en 18.00 uur. Afwijking hiervan is op de volgende punten mogelijk, op ondernemingsniveau in overleg met het medezeggenschapsorgaan, nadat deze betrokken werknemers geraadpleegd heeft:
 - Roostermatig werken in de dagdienst op zaterdag;

- Uitbreiding van de begrenzing van de dagelijkse werktijd van 06.00 uur tot 18.00 uur.
 - b. Tweeploegendienst: vroege en late dienst, van maandag tot en met vrijdag, tussen 06.00 uur en 24.00 uur. Afwijking hiervan is mogelijk in overleg met het medezeggenschapsorgaan, nadat deze betrokken werknemers heeft geraadpleegd.
Drieploegendienst: vroege, late en nachtdienst, die begint op maandag tussen 00.00 uur en 06.00 uur, en uiterlijk eindigt op zaterdag tussen 12.00 uur en 18.00 uur. Afwijking hiervan is mogelijk in overleg met het medezeggenschapsorgaan, nadat deze betrokken werknemers heeft geraadpleegd.
Vierploegendienst: vroege, late en nachtdienst, van maandag tot en met zaterdag, tussen 00.00 uur en 24.00 uur. Afwijking hiervan is mogelijk in overleg met het medezeggenschapsorgaan, nadat deze betrokken werknemers heeft geraadpleegd.
Vijfploegendienst: volcontinu, vroeg-laat-nacht, van zondag 00.00 uur tot en met zaterdag 24.00 uur. Afwijking hiervan is mogelijk in overleg met het medezeggenschapsorgaan, nadat deze betrokken werknemers heeft geraadpleegd.
 - c. Van arbeid in ploegendienst is sprake als er in een etmaal in regelmatig terugkerende wisselingen door twee of meer elkaar opvolgende ploegen gewerkt wordt.
 - d. Een nachtdienst is een dienst met werkuren tussen 00.00 uur en 06.00 uur.
6. Indien zij daartoe de wens te kennen geven kunnen werknemers van 61, 62 en 63 jaar een halve dag of dienst per resp. 4, 3 of 2 weken, en werknemers van 64 jaar één dag of dienst per week, vrijaf nemen met behoud van 85% van de beloning overeenkomstig dienstrooster. Opname van deze tijd zal plaatsvinden in overleg met de werkgever. De verrekening over de niet gewerkte diensten kan plaatsvinden bij de betalingen van vakantietoelage en/of eindejaarsuitkering.
7. In overleg met het medezeggenschapsorgaan wordt, met in achtneming van het gestelde in de leden 1 tot en met 6, een rooster opgesteld. Het rooster dient te voldoen aan:
- a. maximaal 9 uur per dag;
 - b. minimaal 32 en maximaal 45 uur per week;
 - c. niet langer dan 13 weken aaneengesloten 45 uur (585 uur).
- Indien er geen medezeggenschapsorgaan aanwezig is, zal het vaststellen van het rooster plaatsvinden in overleg met de vakverenigingen.
8. De werkgever neemt in geval van consignatiedienst de bepalingen van artikel 5:9 van de Arbeids-tijdenwet in acht. Indien een werknemer tussen 00.00 uur en 06.00 uur werkzaamheden in consignatiedienst verricht, wordt hij direct aansluitend in de gelegenheid gesteld acht uren te rusten. Voor zover deze rusttijd in de gebruikelijke arbeidstijd binnen het voor de werknemer geldende dienstrooster valt, worden deze uren als gewerkte uren aangemerkt. Indien consignatie geheel of gedeeltelijk in het in de vorige volzin genoemde tijdvak valt, dan organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de werknemer ten hoogste gemiddeld 40 uren per week in elke periode van 13 achtereenvolgende weken arbeid verricht (dit in afwijking van de hoofdregel bij consignatie: gemiddeld 45 uren per week in elke periode van 13 achtereenvolgende weken).

Artikel 8: Functiegroepen en salarisschalen

1. a. **Indeling**
b. Indien de functies van de werknemers niet op basis van functieclassificatie zijn gewaardeerd geldt de indeling in functiegroepen als vermeld in bijlage III van deze overeenkomst. De bijbehorende salarisschalen, die een minimum karakter dragen, zijn opgenomen in artikel 1 van bijlage I van deze overeenkomst.
2. **Tijdelijke waarneming**
Bij een tijdelijke waarneming van een in een hogere salarisgroep ingedeelde functie, blijft de werknemer ingedeeld in de groep waarin zijn tot dan toe uitgeoefende functie is ingedeeld. Gedurende deze tijdelijke waarneming ontvangt de werknemer een toeslag, gelijk aan het verschil tussen de salarisschalen bij 0 functiejaar van zijn eigen groep en de groep waarin de functie die hij gaat waarnemen is ingedeeld, met een minimum van € 2,45 per dag.
De werknemer kan aan een tijdelijke waarneming van een in een hogere salarisgroep ingedeelde functie geen aanspraak ontlenen voor een definitieve overplaatsing in die hogere functie of een definitieve overeenkomstige beloning. Van tijdelijke waarneming in dit verband is sprake, indien de waarneming één volledige werkdag of langer heeft geduurd, en de volledige werkzaamheden, verantwoordelijkheden en bevoegdheden worden uitgeoefend.
3. **Plaatsing hogere functie**
Bij definitieve overplaatsing in een in een hogere salarisgroep ingedeelde functie, wordt de werknemer met ingang van de periode waarin de overplaatsing plaatsvindt ingedeeld in de bij deze functie behorende groep, waarbij hem zoveel functiejaar worden toegekend als nodig zijn

om te bereiken dat zijn schaalsalaris ten minste wordt verhoogd met de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken groepen.

4. Plaatsing lagere functie

Indien de werknemer wordt overgeplaatst in een in een lagere salarisgroep ingedeelde functie, geldt de volgende regeling:

- Indien de overplaatsing geschiedt wegens ongeschiktheid, op eigen verzoek of bij wijze van disciplinaire maatregel, in gevallen waarin ontslag zou hebben kunnen volgen, ontvangt de werknemer het bij die lagere salarisschaal behorende schaalsalaris, overeenkomstig zijn leeftijd of wordt hem in die lagere salarisschaal een zodanig aantal functie jaren toegekend, dat zijn oude schaalsalaris wordt verminderd met ten minste de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisgroepen, doch niet meer dan nodig is om het naast lagere bedrag in de lagere salarisschaal te bereiken;
- Indien de overplaatsing geschiedt wegens bedrijfsomstandigheden, of wegens medische redenen, worden de werknemer in de lagere salarisgroep zoveel functie jaren toegekend als nodig zijn om hem zijn tot dan geldende schaalsalaris te laten behouden. Is het beschikbare aantal functie jaren in die lagere salarisgroep daarvoor niet toereikend, dan zal hem een persoonlijke toeslag worden toegekend gelijk aan het verschil.

Deze persoonlijke toeslag wordt afgebouwd volgens onderstaande regeling:

1/2 jaar tot 3 jaar	3 jaar tot 5 jaar	langer dan 5 jaar	langer dan 5 jr. alsmede 60 jr. of ouder	langer dan 10 jaar alsmede 55 jr. of ouder
2 perioden 100%	2 p. 100%	2 p. 100%	6 per. 80%	geen afbouw
	2 p. 80%	4 p. 80%	6 per. 60%	
	2 p. 60%	4 p. 60%	6 per. 40%	
	1 p. 40%	3 p. 40%	6 per. 20%	
	1 p. 20%	3 p. 20%		

De persoonlijke toeslagen maken geen deel uit van het schaalsalaris. De lagere schaalsalaris gaat in met ingang van de periode, volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvond.

5. Aanloopschaal

- Een werknemer die bij zijn indiensttreding nog niet voldoet aan de functie-eisen, met betrekking tot de kennis en kundigheden die voor de uitoefening van zijn functie zijn vereist, kan voor ten hoogste een periode van 1 jaar in de aanloopschaal worden ingedeeld. De lengte van de periode van de indeling in de aanloopschaal hangt samen met de kennis en kunde van de werknemer en met de ingewikkeldheid van de functie.
- Zodra de werknemer beschikt over de kundigheden die voor invulling van zijn functie worden vereist, wordt hij ingedeeld in de salarisgroep die met zijn functie overeenkomt. Of en op welk moment dit het geval is, wordt beoordeeld door de direct leidinggevende van de betrokken werknemer.
- De leidinggevende motiveert zijn beslissing over de lengte van de periode in de aanloopschaal en over het moment van overplaatsing naar de salarisschaal die behoort bij de functie en bevestigt dit schriftelijk aan de medewerker.
- Indien een werknemer wordt ingedeeld in de aanloopschaal, ontvangt hij een salaris van tenminste het minimum van de aanloopschaal en van ten hoogste het maximum van de aanloopschaal, of van een bedrag dat is gelegen tussen minimum en maximum. Bij de vaststelling van het salaris spelen kennis en kunde van de werknemer een rol.

Artikel 9: Toepassing van de salarisschalen

- De verhoging van het schaalsalaris op grond van functie jaren vindt plaats per 1 januari van elk kalenderjaar, tenzij de betrokken werknemer op 1 juli daaraan voorafgaande nog niet in dienst was. Per 2014 hebben de werknemers recht op een eenmalige bruto uitkering van 0.5% van 12 maal het schaalsalaris. Per 1 februari 2015 hebben de werknemers recht op een eenmalige bruto uitkering van 0.5% van 12 maal het schaalsalaris.
- De salarissen worden betaalbaar gesteld uiterlijk op de laatste dag van de week volgend op de periode waarop ze betrekking hebben.

Artikel 10: Bijzondere beloning

1. Algemeen

De salarissen, bepaald op grond van de artikelen 8 en 9, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functie vervulling in dagdienst gedurende een periode. Bijzondere belonin-

gen in de vorm van toeslagen op het salaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden, buiten de gevallen als voorzien in artikel 8 lid 4 sub b en artikel 10 lid 3, slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functie vervulling in dagdienst voortvloeit. Onder normale functie vervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

2. Ploegenarbeid, ploegentoeslag en weekeindtoeslag

- a. Het verrichten van ploegendienst is verplicht voor de werknemers, met dien verstande dat werknemers van 55 jaar en ouder, die nog niet in ploegendienst werken, hiertoe niet zullen worden verplicht. De werknemer van 55 jaar of ouder zal voorts niet worden verplicht tot het verrichten van een zwaardere ploegendienst dan de zwaarste ploegendienst waarin hij werkzaam is geweest in de twee jaar voor het bereiken van de 55-jarige leeftijd. De werknemer van 55 jaar en ouder die na zijn 55^e verjaardag ten minste 2 jaar aaneengesloten in een lichtere ploegendienst heeft gewerkt is niet verplicht weer in een 'zwaardere' dienst te werken.
- b. Voor de in artikel 7 lid 5 beschreven ploegendiensten gelden de volgende standaard toeslagen:
 - Tweeploegendienst: 12%;
 - Drieploegendienst: 20%;
 - Vierploegendienst: 25%;
 - Vijfploegendienst 28%.
- c. Over de volgende, volgens dienstrooster gewerkte uren in de twee- of drieploegendienst worden per uur de volgende extra toeslagen op basis van het uurloon betaald:
 - 50%: zaterdag tussen 00.00 en 12.00 uur en maandag tussen 00.00 en 06.00 uur;
 - 75%: zaterdag tussen 12.00 en 18.00 uur;
 - 100%: tussen zaterdag 18.00 uur en zondag 24.00 uur.

Deze extra toeslagen per uur worden verminderd met de betreffende ploegentoeslag.

Bij een dienstrooster in twee- of drieploegendienst dat structureel dergelijke uren bevat kan er voor worden gekozen deze extra toeslagen in de maandelijkse ploegentoeslag te verwerken. Zie onder lid d en in artikel 2 van Bijlage I.

In de vier- en vijfploegendienst is geen sprake van extra- toeslaguren. Deze worden geacht onderdeel te zijn van de standaard- toeslagen voor de vier- en vijfploegendienst.

- d. Extra toeslagen
 - Tweeploegendienst
 - Standaard- ploegentoeslag: 12%;
 - Per 50%-uur in dienstrooster: 0,53%;
 - Per 75%-uur in dienstrooster: 0,88%;
 - Per 100%-uur in dienstrooster: 1,23%.
 - Drieploegendienst
 - Standaard- ploegentoeslag: 20%;
 - Per 50%-uur in dienstrooster: 0,28%;
 - Per 75%-uur in dienstrooster: 0,51%;
 - Per 100%-uur in dienstrooster: 0,74%.

3. Overplaatsing uit ploegendienst

- a. Indien een werknemer uit de ploegendienst om redenen van bedrijfsbelang in opdracht van de werkgever, ofwel op medische gronden wordt overgeplaatst naar een ploegendienst waarvoor een lagere ploegentoeslag geldt, dan wel naar de dagdienst, behoudt hij de lopende periode nog de extra beloning, die hij zou hebben verdiend indien hij niet was overgeplaatst. Vervolgens ontvangt de werknemer de hierna volgende percentages van het geldsbedrag aan ploegentoeslag tussen zijn oude en nieuwe dienstrooster gedurende de daarbij vermelde perioden.

In de oude ploegendienst werkzaam van:

1/2 jaar tot 1 jaar	1 jaar tot 5 jaar	langer dan 5 jaar
1 periode 60%	1 periode 100%	3 perioden 80%
1 periode 40%	1 periode 75%	3 perioden 60%
1 periode 20%	1 periode 50%	3 perioden 40%
	1 periode 25%	3 perioden 20%

Werknemers van 55 jaar en ouder, die ten minste 10 jaar onafgebroken in ploegendienst hebben gewerkt, behouden hun ploegentoeslag bij terugplaatsing in een lager beloond rooster, maximaal voor de periode die de werknemer in de betreffende ploegendienst gewerkt heeft. Het af te bouwen deel van de ploegentoeslag is onderdeel van het schaaalsalaris.

- b. Voor de werknemer die uit ploegendienst wordt overgeplaatst naar een andere dienst en derhalve gebruik maakt van de afbouwregeling en die vervolgens weer in de oorspronkelijke dienst wordt geplaatst, wordt de periode waarin van de afbouwregeling gebruik is gemaakt, beschouwd als een ononderbroken periode geldend voor de berekening van een eventueel volgende garantieperiode.

4. Overwerk

- a. Als overwerk wordt beschouwd door of namens de werkgever opgedragen arbeid, verricht op uren buiten het voor de desbetreffende werknemer vastgestelde dienstrooster. Tevens geldt als overwerk de gewerkte uren boven de voor de werknemer geldende normale arbeidsduur op jaarbasis op grond van artikel 7 lid 1, exclusief de normale overuren als bedoeld in de eerste zin.
Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op in het rooster vastgestelde roostervrije uren, zullen deze gewerkte uren uitsluitend worden gecompenseerd door vrije tijd, derhalve zonder toeslag.
- b. Overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen doch is, indien dit noodzakelijkerwijze toch dient plaats te vinden, verplicht met inachtneming van het bepaalde in of krachtens de Arbeidstijdenwet, met dien verstande dat werknemers van 55 jaar en ouder niet verplicht zullen worden tot het verrichten van overwerk.
- c. De extra beloning voor overuren bedraagt de volgende percentages van het uurloon:
 - 25% voor uren 06.00 en 20.00 uur op maandag t/m vrijdag;
 - 75% voor uren tussen zaterdag 12.00 en zaterdag 18.00;
 - 100% voor uren tussen zaterdag 18.00 en zondag 24.00 uur, alsmede voor uren op feestdagen als vermeld in artikel 12;
 - 50% voor alle overige uren.
- d. Rusttijden in bedrijfssonderdeel, buiten het dienstrooster nodig geworden door overwerk, worden als overwerk uitbetaald.
- e. Overwerk zal, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd.

5. Meeruren bij deeltijdwerk

- a. Deeltijdwerkers die meer uren werken dan het voor hen geldende dienstrooster maar waarbij nog geen sprake is van overwerk, hebben over deze uren recht op een meerurentoeslag boven het voor de deeltijdwerker geldende uurloon, voor zover de meeruren niet worden gecompenseerd in vrije tijd.
- b. Meeruren zijn geen overuren. De meerurentoeslag bestaat uit een evenredig deel van de vakantierechten en het werkgeversdeel van de pensioenpremie, afhankelijk van de in de onderneming geldende pensioenregeling.
De meeruren zullen op de gebruikelijke wijze worden meegenomen in de berekening van de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering. Het overwerkuurloon is gelijk aan het uurloon.

6. Vergoeding van consignatie, oproep extra opkomst

- a. De werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per dag op maandag t/m vrijdag 1%, op zaterdagen 1,5% en op zon- en feestdagen 2% van hun schaaalsalaris.
- b. Zodra de geconsigneerde werknemer telefonisch wordt opgeroepen is er sprake van arbeid. De werknemer ontvangt per oproep een vergoeding van:
 - Een half uurloon op maandag tot en met vrijdag van 06.00 uur tot 22.00 uur;
 - Een uurloon op alle overige uren.Indien er binnen een half uur meerdere telefonische oproepen plaatsvinden, vindt er slechts eenmaal een vergoeding plaats.
- c. Indien de geconsigneerde werknemer naar het bedrijf moet voor het verrichten van werk, ontvangt hij bovenop de vergoeding voor oproep de volgende extra opkomstvergoeding:
 - Indien hij moet opkomen tussen 06.00 en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag: een half uurloon;
 - Indien hij moet opkomen op de overige uren: een uurloon.
- d. Voor de beloning van oproep en extra opkomst wordt de arbeidstijd behandeld als overwerk. Verricht de werknemer vanuit huis werkzaamheden als gevolg van een oproep, dan wordt het eerste half uur dat werknemer aan werkzaamheden besteedt niet vergoed. Na dit half uur ontvangt de werknemer een vergoeding conform lid 6 sub c.

Artikel 11: Geoorloofd verzuim met behoud van salaris

2. In afwijking en met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 4:1 Wet Arbeid en zorg bepaalde geldt het volgende:
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid geldt het in artikel 17 hieromtrent bepaalde.
 - b. In de hierna genoemde gevallen heeft de werknemer, voor zover dit noodzakelijk is, aanspraak op verzuim met behoud van salaris gedurende de voor ieder geval gestelde tijd, mits hij zoveel mogelijk ten minste 3 dagen tevoren aan de werkgever of diens gemachtigde met opgave van de reden van het verzuim kennis geeft en voor zover de gebeurtenis wordt bijgewoond:
 - a. Bij zijn/haar ondertrouw: gedurende het daarvoor benodigde aantal uren tot ten hoogste

- een halve dag en bij zijn/haar huwelijk gedurende 2 dagen, daaronder begrepen de dag van de huwelijksvoltrekking;
- b. Bij huwelijk van één der ouders, schoonouders, eigen kinderen en/of pleegkinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters: de dag van de huwelijksvoltrekking;
 - c. Bij bevalling van zijn echtgenote: gedurende 2 dagen conform artikel 4:2 Wazo. Conform de wettelijke regeling bedraagt het zwangerschap- en bevallingsverlof een periode van 16 weken. De vrouwelijke werknemer kan het zwangerschapsverlof verschuiven naar de periode ná de bevalling, met dien verstande dat het zwangerschapsverlof niet later kan ingaan dan 4 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum;
 - d. Bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of inwonende eigen kinderen en/of pleegkinderen; bij overlijden van één of beide ouders indien de werknemer bij hen inwonend is; bij overlijden van één of beide ouders indien zij bij de werknemer inwonend zijn: van de dag van overlijden tot en met de dag van begraven;
 - e. Bij overlijden van ouders, schoonouders, niet inwonende eigen of aangehuwde kinderen en/of pleegkinderen, alsmede inwonende broers, zusters, zwagers en schoonzusters: gedurende de dag van overlijden alsmede gedurende de dag van de teraardebestelling of crematie van één dezer personen;
 - f. Bij de teraardebestelling of crematie van niet-inwonende broers of zusters, zwagers, schoonzusters, grootouders, kleinkinderen en/of pleegkinderen, schoonzoons en schoondochters: gedurende de tijd die hiervoor nodig is, tot ten hoogste één dag;
 - g. Bij 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer alsmede bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van ouders en schoonouders alsmede bij 50- en 60-jarig huwelijksfeest van grootouders: de dag waarop dit feest wordt gevierd;
 - h. Bij 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer: gedurende één dag;
 - i. Bij bezoek aan huisarts c.q. tandarts: gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 uren per bezoek, voorzover dat niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden;
 - j. Bij bezoek aan een specialist: gedurende de daarvoor noodzakelijke tijd tot ten hoogste een halve dag, tenzij naar het oordeel van de werkgever voor dit bezoek een langere tijd nodig is, echter onder voorwaarde dat tijdig vóór dit bezoek aan de specialist door de betreffende werknemer hiervan kennis wordt gegeven aan de werkgever;
 - k. Wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling ener door de Wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten – mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en de verplichting door de werknemer persoonlijk moet worden nagekomen gedurende een korte door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur.
- c. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakvereniging(en) verzuim met behoud van salaris toestaan voor deelneming aan bepaalde vakbondsactiviteiten. Het verzoek zal als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. De vakbondsactiviteiten waarvoor verzuim kan worden gevraagd, zijn nader omschreven in een door de vakverenigingen ter beschikking van de werkgever gestelde lijst.
 - d. Met echtgeno(o)t(e) wordt gelijkgesteld de partner, niet zijnde een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat, met wie de werknemer samenleeft op een zelfde adres en als zodanig blijkens het bevolkingsregister gedurende zes maanden staat ingeschreven.
4. Werknemers zullen desgewenst in het jaar voorafgaande aan hun (vroeg)pensioen in de gelegenheid worden gesteld om maximaal 5 dagen vrijaf te nemen met behoud van salaris, voor het bijwonen van een voorbereidingscursus op hun toekomstige (vroeg)pensioen.
6. De werknemers die ‘door zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden’ niet kunnen werken, hebben recht op kortdurend (variërend van een paar uur tot hooguit vijf dagen) betaald calamiteitenverlof. De regeling is bedoeld voor gelegenheden waarin de werknemer acuut vrijaf moet hebben als gevolg van een onvoorziene noodsituatie die geen uitstel duldt en waarin hij meteen persoonlijk actie moet ondernemen. Calamiteitenverlof dient in goed overleg met de direct leidinggevende te worden geregeld.

Artikel 12: Feestdagen

1. Onder feestdagen worden in dit artikel en in de overige artikelen van deze overeenkomst verstaan:
 - a. De algemeen erkende Christelijke feestdagen, te weten:
 - nieuwjaarsdag, 1e en 2e paasdag, hemelvaartsdag, 1e en 2e pinksterdag en 1e en 2e kerstdag;
 - b. Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei.
2. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt.

3. Indien op een feestdag, die niet op een volgens dienstrooster vrije dag valt, niet wordt gewerkt, wordt het salaris doorbetaald.
4. Indien op een feestdag wel wordt gewerkt, worden de gewerkte uren als overuren beschouwd en overeenkomstig het bepaalde in artikel 10 lid 4 sub c onder bullet 3 beloond.
Voor zover het betreft een feestdag als bedoeld onder lid 1 sub a van dit artikel, zullen aan de werknemer bovendien op een ander tijdstip evenveel vrije uren met behoud van salaris worden gegeven als hij uren volgens het dienstrooster dat zou gelden indien het geen feestdag betrof, heeft gewerkt.
5. Voor de toepassing van dit artikel worden zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten van 00.00 tot 24.00 uur. De werkgever kan, in overleg met het medezeggenschapsorgaan, het tijdstip waarop een feestdag geacht wordt te zijn aangevangen anders bepalen, doch niet eerder dan op 22.00 uur van de avond voorafgaande aan de betreffende feestdag en niet later dan 07.00 uur van de feestdag zelf, mits de duur van de feestdag op 24 uren gehandhaafd blijft.

Artikel 13: Vakantie

1. Vakantiejaar/ Vakantieduur

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

- a. Iedere werknemer die gedurende het vakantiejaar onafgebroken in dienst is bij dezelfde werkgever, heeft per vakantiejaar recht op 25 dagen vakantie met behoud van salaris. Het aantal uren van elke vakantiedag is 1/5 deel van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de werknemer. Werknemers die op de laatste dag van het vakantiejaar een ononderbroken dienstverband zullen hebben van ten minste 15, 25 resp. 40 jaar, hebben in dat vakantiejaar recht op 1, 2 resp. 3 dagen extra vakantie met behoud van salaris.
- b. Werknemers komen op grond van hun leeftijd in aanmerking voor extra vakantiedagen boven de reeds toegekende 25 dagen volgens onderstaande tabel:

Leeftijd eind vakantiejaar:	Extra vakantiedag(en) in vakantiejaar:
45-54 jaar	1 dag
55-56 jaar	2 dagen
57 jaar	3 dagen
58 jaar	4 dagen
59 jaar	5 dagen
60-62 jaar	6 dagen
63 jaar	7 dagen
64 jaar	8 dagen

Cumulatie van vakantierechten uit hoofde van leeftijd en diensttijd vindt niet plaats.

- c. Niet leerplichtige jeugdige werknemers die op de laatste dag van het vakantiejaar 15 of 16 jaar zijn krijgen 3 dagen extra vakantie met behoud van salaris, 17 jaar zijn krijgen 2 dagen extra vakantie met behoud van salaris, 18 jaar zijn krijgen 1 dag extra vakantie met behoud van salaris in dat vakantiejaar.
- #### 2. Berekening aantal vakantiedagen
- De berekening van het aantal vakantiedagen /-uren voor een werknemer die in de loop van een betalingsperiode in- of uit dienst treedt, vindt proportioneel plaats.
3. Van de volgens lid 1 aan werknemer toegekende vakantie heeft de werknemer het recht 15 vakantiedagen, waaronder drie weekeinden, aaneengesloten op te nemen tenzij werkgever en werknemer in onderling overleg anders overeenkomen. De resterende vakantiedagen zullen in de vorm van snipperdagen worden genoten.
 4. **Aaneengesloten vakantie**
 - a. De aaneengesloten vakantie zal in de maanden juni, juli, augustus of september worden gegeven, als regel tijdens de vakantie voor de betreffende regio.
Uitzonderingen hierop kunnen in individuele gevallen gemaakt worden mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.
 - b. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet, teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, moeten de werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever met instemming van het medezeggenschapsorgaan aangewezen tijdvak van stopzetting met vakantie gaan.
 - c. Ingeval een werknemer, indien het onder b bepaalde van toepassing is, nog geen recht heeft

op alle aaneengesloten vakantiedagen, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:

- In een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort werkzaamheden moet verrichten en/of;
 - Zoveel snipperdagen reserveert als nodig zijn om zijn vakantie tot alle aaneengesloten vakantiedagen aan te vullen en/of;
 - Teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het betreffende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond;
 - Bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert.
- d. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vaste snipperdag als bedoeld in lid 6 sub b van dit artikel of met een feestdag als bedoeld in artikel 12, zal de werkgever na overleg met de werknemer vaststellen wanneer deze dag alsnog zal worden genoten.

5. Snipperdagen

- a. De snipperdagen kunnen worden opgenomen in het vakantiejaar, waarin zij zijn verworven.
- b. Onder de snipperdagen zijn begrepen alle bijzondere vrije dagen met uitzondering van de dagen, bedoeld in de artikelen 11 en 12.
- c. De werkgever stelt bij de aanvang van het kalenderjaar, met instemming van de personeelsvertegenwoordiging, de data vast van de collectieve snipperdagen. Indien tussen de werkgever en medezeggenschapsorgaan geen overeenstemming wordt bereikt over het aantal collectieve snipperdagen kan de werkgever twee collectieve snipperdagen aanwijzen.
- d. De data der eventueel overblijvende snipperdagen worden door de werkgever op verzoek van en na overleg met de betrokken werknemer voor elk geval afzonderlijk vastgesteld. De werkgever kan bepalen dat het verzoek een bepaalde termijn vóór de begeerde datum moet zijn ingediend.
- e. Werknemers met een niet-christelijke geloofsovertuiging hebben recht om vrijaf te nemen op voor hen relevante feestdagen voor zover de werkzaamheden dit toelaten.

8. Vakantie bij ontslag

Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst overleggen werkgever en werknemer over opname en/ of uitbetaling van nog niet genoten vakantiedagen. Hierbij zal de werknemer desgewenst zoveel mogelijk in de gelegenheid worden gesteld om vakantiedagen op te nemen.

Artikel 14: Vakantietoelage

- 1. De werkgever zal aan de werknemers die ten tijde van de aaneengesloten vakantie in zijn dienst zijn, ter gelegenheid van deze vakantie een vakantietoelage toekennen. De uitbetaling van deze vakantietoelage dient samen te vallen met de afrekening van de 5e periode doch dient in ieder geval te geschieden vóór 1 juni van elk jaar.
- 2. De vakantietoelage bedraagt 8% van de door de werknemer over periode 6 van het voorafgaande jaar tot en met periode 5 van het lopende jaar bij zijn huidige werkgever verdiende periode-inkomens of ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen ingeval van arbeidsongeschiktheid of onwerkbaar weer met dien verstande dat de toeslag bij uitbetaling op jaarbasis berekend met ingang van periode 6 in tenminste € 1.866,- zal bedragen. Dit bedrag wordt telkens aangepast met de collectieve loonstijging. Ingeval de werknemer een WAO / WIA-uitkering geniet, zal het bedrag aan vakantietoelage dat in deze uitkering is begrepen in mindering worden gebracht op de vakantietoelage die de werkgever is verschuldigd.
- 3. Bij beëindiging van het dienstverband heeft de werknemer aanspraak op een evenredig deel van de in lid 2 bedoelde vakantietoelage, over het door hem verdiende salaris of ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen als omschreven in lid 2 van dit artikel over de maanden waarover nog geen vakantietoelage was uitgekeerd c.q. een evenredig deel van het in lid 2 genoemde minimum.
- 4. De vakantietoelage als bedoeld onder lid 3 zal worden uitbetaald op het tijdstip (de tijdstippen) waarop de overige werknemers deze toeslag ontvangen.

Artikel 15: Eindejaarsuitkering

- 1. De werkgever zal aan het einde van enig jaar de werknemer die op het tijdstip van uitbetaling van de uitkering in zijn dienst is en wiens dienstverband ten minste 8 weken heeft geduurd, een extra uitkering toekennen van 3% van het in dat jaar verdiende loon (exclusief overwerkverdiensten, de vakantietoelage en de uitkering zelve) en de ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen ingeval van ziekte of ongeval.

Bij beëindiging van het dienstverband voor het tijdstip van uitbetaling krijgt de werknemer een proportioneel deel, indien het dienstverband 1 jaar of langer heeft geduurd.

2. Ingeval in een onderneming voorzieningen zijn getroffen inzake winstdeling-, gratificatie- of andere periodieke uitkeringen, wordt de uitkering bedoeld in lid 1 met eerstgenoemde uitkeringen verrekend c.q. geacht daarin te zijn begrepen.

Artikel 17: Bovenwettelijke uitkering ingeval van arbeidsongeschiktheid

1. Voor werknemers, die arbeidsongeschikt zijn geworden en dientengevolge niet in staat zijn arbeid te verrichten en de 65-jarige leeftijd nog niet hebben bereikt, gelden, de navolgende bepalingen:
 - a. Tijdens het eerste jaar arbeidsongeschiktheid ontvangen de werknemers 100% van het in lid 2 van dit artikel genoemde periode-inkomen.
 - b. Indien de werknemer als gevolg van arbeidsongeschiktheid of in het kader van zwangerschaps- of bevallingsverlof een uitkering ontvangt, dan zal de werkgever een aanvulling tot 100% van het in lid 2 van dit artikel genoemde periode-inkomen verschaffen.
 - c. Het 2^e jaar hebben de werknemers recht op 70% van het in lid 2 van het artikel bedoelde inkomen.
 - d. Werknemers die voor ten minste 20% (per betaalperiode) van hun overeengekomen arbeidstijd hetzij arbeid met loonwaarde voor de werkgever verrichten, hetzij deelnemen aan een (om)scholingscursus en/of stagewerkzaamheden, ontvangen een bonus van 30%.
 - f. Het totale inkomen bij arbeidsongeschiktheid zal nimmer meer bedragen dan 100% van het in lid 2 van dit artikel genoemde inkomen.
2. Onder periode-inkomen, bedoeld in lid 1 van dit artikel, wordt verstaan het gemiddeld werkelijk verdiende periode-inkomen in de laatste 52 weken voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid, te verhogen met tussentijdse algemene cao-verhogingen. Bij de vaststelling van het periode-inkomen wordt de beloning voor incidenteel overwerk buiten beschouwing gelaten.
In geval de werknemer in de periode van 13 weken voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid recht had op consignatietoelage, wordt deze meegerekend op basis van de gemiddelde consignatietoelage over de periode van 13 weken direct voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid. Is de werknemer op het moment van arbeidsongeschiktheid geplaatst in een functie zonder consignatietoelage, dan wordt de consignatietoelage buiten beschouwing gelaten.

Artikel 18: Herplaatsing wegens arbeidsongeschiktheid

1. Bij interne herplaatsing van een medewerker naar een andere functie zijn met inachtneming van artikel 8 lid 4 b, de arbeidsvoorwaarden van de nieuwe functie van toepassing.
2. Bij externe plaatsing behoudt de werknemer de rechten van artikel 8 lid 4 sub b met dien verstande dat de genoemde persoonlijke toeslag nooit meer kan bedragen dan 30% van het oude loon, over maximaal de periode als bedoeld in de Wulbz. Voor de categorie 'langer dan 10 dienstjaren alsmede 55 jaar en ouder' wordt de bovengenoemde persoonlijke toeslag niet afgebouwd, doch beperkt tot een periode van maximaal de periode als bedoeld in de Wulbz.
3. De werknemer heeft in beginsel het recht om terug te keren in zijn oude werk als hij volledig herstelt binnen twee jaar na de eerste ziektedag.
Een aanbod tot passend werk wordt steeds schriftelijk gedaan.
De bestaande regeling ten aanzien van de periode tussen het besluit van de Arbo-arts en de second opinion blijft gehandhaafd.

Artikel 19: Vergoeding voor eigen vervoermiddel

Indien de arbeid verricht moet worden op de standplaats van de werknemer, welke van de woning van de werknemer af langs de kortste weg, gemeten door de werkgever, redelijkerwijs bezwaarlijk te voet kan worden bereikt, zal indien naar het oordeel van de werkgever, bij het zich naar en van de standplaats van de werknemer begeven door de werknemer, gebruik moet worden gemaakt van een eigen vervoermiddel, hem door de werkgever een vergoeding worden gegeven.
Uitgegaan wordt van de afstand tussen de woning van de werknemer en het de standplaats van de werknemer c.q. de plaats waar de werknemer zijn werkzaamheden verricht (indien deze niet bij de eigenlijke standplaats ligt), gemeten langs de kortste weg. De bedragen zijn opgenomen in het onderstaande schema. Tevens zal voor iedere extra opkomst voor het verrichten van werkzaamheden op de standplaats waar de werknemer aan verbonden is, per opkomst een zelfde dagvergoeding worden betaald. Alle overige dienstreizen worden vergoed op basis van de maximaal fiscaal vrijgestelde bedragen.



Meer dan	t/m	€ per opkomst
5	10	1,47
10	15	3,31
15	20	4,61
20		6,61

De vergoeding van de reiskosten wordt in juli jaarlijks aangepast met de stijging van het CPI laag afgeleid over de voorliggende periode april voorafgaand jaar – april lopend jaar.

De fiscale ruimte tussen de huidige vergoeding voor woon-werk in deze cao en de fiscaal maximaal toegestane vergoeding voor woon-werk wordt aan het eind van ieder jaar in mindering gebracht op de eindejaarsuitkering en netto uitgekeerd. Dit wordt toegepast en gefaciliteerd door de werkgever, voor zolang de fiscale mogelijkheid bestaat.

Reiskosten bij bezoek bedrijfsarts/Arbodienst en bij deskundigen oordeel bij het UWV-Werkbedrijf zullen door de werkgever worden vergoed op basis van de fiscaal vrijgestelde kilometervergoeding (thans € 0,19), dan wel de werkelijk gemaakte kosten openbaar vervoer, 2^e klasse.

BIJLAGE I

Artikel 1: Salarisschalen

Per 4-weken							100,50%
Aanloopschaal							
Functiegroep	I	II	III	IV	V	VI	VII
min	1.386	1.418	1.461	1.509	1.564	1.618	1.668
max	1.462	1.496	1.543	1.594	1.651	1.708	1.761

Functiegroep	I	II	III	IV	V	VI	VII
functie jaren							
0	1.509	1.544	1.593	1.643	1.703	1.762	1.818
1	1.533	1.569	1.619	1.670	1.728	1.789	1.844
2	1.555	1.592	1.639	1.693	1.754	1.812	1.870
3	1.577	1.614	1.663	1.716	1.778	1.840	1.897
4			1.688	1.741	1.802	1.866	1.927
5				1.767	1.829	1.892	1.953
6						1.921	1.983

Maandloon

Functiegroep	I	II	III	IV	V	VI	VII
min	1.502	1.536	1.583	1.634	1.694	1.753	1.807
max	1.584	1.621	1.671	1.726	1.788	1.851	1.908

Functiegroep	I	II	III	IV	V	VI	VII
functie jaren							
0	1.635	1.672	1.725	1.780	1.845	1.909	1.969
1	1.660	1.700	1.754	1.809	1.871	1.937	1.998
2	1.685	1.724	1.776	1.834	1.900	1.963	2.025
3	1.709	1.748	1.801	1.859	1.926	1.993	2.055
4			1.829	1.886	1.952	2.021	2.087
5				1.914	1.981	2.050	2.116
6						2.079	2.148



Salarisaanpassing

Artikel 2 Extra toeslagen

1. Elk extra- toeslaguur in het dienstrooster komt één keer per cyclus voor. Bij een tweeploegendienst dus eens per twee weken, bij een drieploegendienst eens per 3 weken;
2. Een jaar heeft gemiddeld $365,25 : 7 = 52,18$ weken;
3. De ploegentoeslag wordt betaald over het jaartotaal van 1.872 uur;
4. Voor de berekening moet eerst het percentage van de ploegentoeslag van het uur worden afgetrokken.
De berekening per extra- toeslaguur wordt dus:
(Percentage extra toeslag - ploegentoeslag) x 52,18 : cyclus : 1.872.
De uitkomsten zoals opgenomen onder artikel 10 lid 2 sub d zijn afgerond op twee cijfers achter de komma.

Artikel 3: Regeling partieel leerplichtigen

1.
 - a. Voor een werknemer die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de cao vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
 - b. Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de cao vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
 - c. Het aantal in de cao bepaalde basisvakantiedagen/uren zal met inachtneming van de relatie, die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.
 - d. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
 - e. In geval een werknemer toch op een van de in sub d bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.
2. Het werken op een zogenaamde schooldag of schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen/uren zoals bepaald onder sub c.

BIJLAGE II

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Kalkzandsteen/ Cellenbeton-industrie

Artikel 1: Vakbondswerk in de onderneming

2. De vakverenigingen zullen de directie schriftelijk mededelen wie van hun leden uit het personeel een bestuursfunctie vervullen in het raam van het vakbondswerk in het bedrijf (z.g. bedrijvenwerk).
3. De werkgever zal erop toezien dat geen werknemer, die lid is van één der vakverenigingen nadelige invloed van zijn positie zal ondervinden als gevolg van het vervullen van zijn/haar taak in het sub 2 bedoelde vakbondswerk in het bedrijf.
5. In beginsel worden vergaderingen van de in lid 2 bedoelde leden van vakverenigingen buiten werktijd gehouden. De werknemers die in verband met hun dienstrooster de vergadering dan niet zouden kunnen bijwonen, kunnen zonodig vrijaf krijgen indien zij deze vergadering behoren bij te wonen.
7. Door de in lid 2 bedoelde bestuursleden zal in redelijkheid gebruik worden gemaakt van de mogelijkheid vrijaf te krijgen voor de bovenbedoelde activiteiten.
8. De in lid 2 bedoelde werknemers zullen over voorgenomen afwezigheid of werkonderbreking, teneinde de daarvoor vereiste toestemming te verkrijgen, ten minste 2 dagen van tevoren met de daartoe aangewezen bedrijfsfunctionaris overleggen. In dringende gevallen kan van deze regeling worden afgeweken.



11. Onder voorbehoud van toestemming van de belastingdienst zal de werkgever de werknemers in de gelegenheid stellen de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te voldoen.

BIJLAGE III

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Kalkzandsteen/Cellenbetonindustrie

Onderstaande functielijst is geldig tot het moment waarop het ORBA systeem in een bedrijf is ingevoerd. Vanaf die datum geldt de indeling volgens de functieclassificatie van ORBA.

Artikel 1: Functielijst

GROEP I

Het verrichten van zeer eenvoudige, steeds wederkerende werkzaamheden van hetzelfde karakter, waarvoor geen praktijkervaring noodzakelijk is. Het werk wordt onder directe leiding uitgevoerd.

voorbeeld productie	voorbeeld administratief
eenvoudig schoonmaakwerk	eenvoudig telwerk
eenvoudig kantine werk	eenvoudig registreerwerk

(Van deze voorbeelden zijn geen omschrijvingen opgenomen)

GROEP II

Het uitvoeren van eenvoudige, regelmatig wederkerende werkzaamheden waarvoor een geringe praktijkervaring verlangd wordt. Het werk wordt onder leiding uitgevoerd.

voorbeelden productie	voorbeelden administratief
terrein-korveeër	administratief medewerker m/v F
fabrieks-korveeër	bediener m/v duplicaermachine
	jongste bediende

GROEP III

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor enige theoretische kennis en enige praktijkervaring nodig zijn. De werkzaamheden worden soms met enige zelfstandigheid uitgevoerd.

voorbeelden productie	voorbeelden administratief
locodrijver	administratief medewerker m/v E
algemene hulp	bed. boekhoudmachine
productiemedewerker C	laborant m/v C
steenlader	ponstypiste
traverserijder / ketelvuller	typiste (Ned.)
heftruckchauffeur	telefoniste
magazijnbediende (techn. magazijn)	

GROEP IV

Het uitvoeren van werkzaamheden waarvoor enige algemene ontwikkeling, enige theoretische kennis en praktijkervaring noodzakelijk zijn. Een redelijke mate van zelfstandigheid bij de uitvoering wordt verlangd.

voorbeelden productie	voorbeelden administratief
bediener persen	administratief medewerker m/v D
productiemedewerker B	laborant(e) B
kraanmachinist	stenotypiste (Ned.)
smeeder/hulpmonteur	typiste/administratief assistente
hulp elektriciens	typiste (moderne talen)
	telefoniste/receptioniste



GROEP V

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor naast een redelijke algemene ontwikkeling, theoretische kennis en enige jaren praktijkervaring gewenst zijn. De werkzaamheden worden met een ruime mate van zelfstandigheid uitgevoerd.

voorbeelden productie	voorbeelden administratief
productiemedewerker A (all-round)	administratief medewerker m/v C
stoker/machinist	zoals assistent m/v pers.zaken
meewerkend voorman verlading/exp.	assistent m/v salarisadministratie
onderhoudsmonteur II	laborant(e) A
elektromonteur II	stenotypiste + 1 moderne taal
onderhoudsbankwerker II	telefoniste/receptioniste/telexiste
timmerman	voorraadadministrateur (grondstoffen en/of gereed product)
schilder	secretaresse B
metselaar	

GROEP VI

Het uitvoeren van werkzaamheden welke naast theoretische kennis, een ruime algemene ontwikkeling en enige jaren praktijkervaring vragen. Het werk wordt met een vrij grote mate van zelfstandigheid uitgevoerd. In bepaalde gevallen wordt leiding gegeven aan een of meer ondergeschikten.

voorbeelden productie	voorbeelden administratief
machinist A	assistent(e) export
onderhoudsmonteur	assistent(e) voorcalculatie
elektromonteur	administratief medewerker m/v B
onderhoudsbankwerker	administrateur B
draaier	facturencontroleur m/v
lasser/bankwerker	kassier
meewerkend voorman productie	stenotypiste (moderne talen)
	tekenaar (werktuigbouw)
	secretaresse A

GROEP VII

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor een uitgebreide theoretische kennis, ruime algemene ontwikkeling en grote praktijkervaring resp. speciale kennis noodzakelijk zijn. Het werk vraagt een grote mate van zelfstandigheid benevens het ontplooiën van initiatief op het eigen werkterrein. In veel gevallen wordt leiding gegeven aan een of meer hiërarchisch ondergeschikten.

voorbeelden productie	voorbeelden administratief
1e onderhoudsmonteur	administratief medewerker(ster) A
1e elektromonteur	administrateur A
allround bankwerker	assistent(e) boekhouding
productiebaas/voorman	medewerker(ster) bedrijfsadministratie
	medewerker(ster) verkoopadministratie

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 maart 2015.

Dictum III

Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant



waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 april 2015 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 25 november 2014

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes*