

# international BN

**Collectieve arbeidsovereenkomst  
BN International**

**1 november 2019 tot en met 30 april 2021  
Huizen**

## Inhoudsopgave

<b>Hoofdstuk 1.</b>	<b>INLEIDING, DEFINITIES</b> .....	5
ARTIKEL 1	Definities.....	5
<b>Hoofdstuk 2.</b>	<b>VERPLICHTINGEN</b> .....	6
ARTIKEL 2	Verplichtingen van partijen.....	6
ARTIKEL 3	Verplichtingen van de werkgever .....	6
ARTIKEL 3a	Beleid ten aanzien van arbeidsgehandicapte werknemers .....	7
ARTIKEL 4	Verplichtingen van de werknemer.....	8
ARTIKEL 5	Bepalingen van Orde .....	8
<b>Hoofdstuk 3.</b>	<b>AANNEMING, DUUR VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST, OPZEGGING EN ONTSLAG</b> .....	9
ARTIKEL 6	Aanneming .....	9
ARTIKEL 7	Duur van de arbeidsovereenkomst .....	9
ARTIKEL 8	Opzegging en ontslag .....	9
ARTIKEL 9	Beëindiging tijdelijk dienstverband.....	9
ARTIKEL 10	Uitsluiting opzegverbod.....	10
ARTIKEL 11	Beëindiging bij AOW gerechtigde leeftijd.....	10
<b>Hoofdstuk 4.</b>	<b>ARBEIDSDUUR, WERKTIJDEN, DIENSTROOSTERS</b> .....	11
ARTIKEL 12	Arbeidsduur .....	11
ARTIKEL 13	Dienstrooster .....	12
<b>Hoofdstuk 5.</b>	<b>FUNCTIES EN LONEN</b> .....	14
ARTIKEL 14	Functie-indeling .....	14
ARTIKEL 15	Schaalsalarissen .....	14
ARTIKEL 16	Salaris gehandicapten.....	14
ARTIKEL 17	Werk onder ongunstige omstandigheden .....	14
ARTIKEL 18	Afronding uren.....	14
<b>Hoofdstuk 6.</b>	<b>OVERPLAATSING</b> .....	15
ARTIKEL 19	Overplaatsing naar een hogere functie .....	15
ARTIKEL 20	Overplaatsing naar een lagere functie .....	15
ARTIKEL 21	Terugplaatsing ten gevolge van ouderdom.....	15
<b>Hoofdstuk 7.</b>	<b>TOESLAG VOOR ARBEID IN SPECIALE DIENSTEN</b> .....	16
ARTIKEL 22	Toeslagpercentages.....	16
<b>Hoofdstuk 8.</b>	<b>OVERWERK</b> .....	17
ARTIKEL 23	Wat is overwerk.....	17
ARTIKEL 24	Wat is geen overwerk.....	17
ARTIKEL 25	Toeslag en compensatie .....	17
ARTIKEL 26	Meerurentoeslag deeltijdwerknemers .....	18
<b>Hoofdstuk 9.</b>	<b>VERSCHOVEN UREN /CONSIGNATIEREGELING</b> .....	19
ARTIKEL 27	Verschoven uren .....	19
ARTIKEL 28	Consignatieregeling .....	19
<b>Hoofdstuk 10.</b>	<b>TEWERKSTELLING IN EEN ANDERE DIENST OF WACHT</b> .....	20

ARTIKEL 29	Dagdienst .....	20
ARTIKEL 30	Extra beloning of garantie .....	20
ARTIKEL 31	Beloning bij terugplaatsing .....	20
ARTIKEL 32	Ploegendienst.....	20
ARTIKEL 33	Overplaatsing .....	21
ARTIKEL 34	Geen overplaatsing .....	21
ARTIKEL 35	Afbouwregeling bij overplaatsing .....	21
ARTIKEL 36	Werktijdwijziging.....	21
<b>Hoofdstuk 11.</b>	<b>FEESTDAGEN</b> .....	<b>22</b>
ARTIKEL 37	Feestdagenregeling .....	22
<b>Hoofdstuk 12.</b>	<b>VERZUIM</b> .....	<b>23</b>
ARTIKEL 38	Loon en verzuim.....	23
ARTIKEL 39	Doorbetaling bij verzuim.....	23
ARTIKEL 40	Bijzondere gevallen .....	24
ARTIKEL 41	Geen doorbetaling.....	24
<b>Hoofdstuk 13.</b>	<b>VAKANTIE EN VAKANTIETOESLAG</b> .....	<b>25</b>
ARTIKEL 42	Inleiding .....	25
ARTIKEL 43	Duur der vakantie .....	25
ARTIKEL 44	Bepaling vakantierecht.....	25
ARTIKEL 45	Vakantierecht van vorige werkgever.....	25
ARTIKEL 46	Tijdstip der aaneengesloten vakantie .....	26
ARTIKEL 47	Vaststelling collectieve vakantieperioden buiten de reguliere zomervakantie- periode .....	26
ARTIKEL 48	Regeling bij niet volledig vakantierecht.....	26
ARTIKEL 49	Samenloop vakantie en collectieve snipperdag.....	26
ARTIKEL 50	Snipperdagen .....	26
ARTIKEL 51	Wettelijke vakantiedagen .....	27
ARTIKEL 52	Bovenwettelijke vakantiedagen.....	27
ARTIKEL 53	Afkoop bovenwettelijke vakantiedagen .....	27
ARTIKEL 54	Vakantie bij onderbreking van de werkzaamheden .....	27
ARTIKEL 55	Vakantie op dagen waarop geen arbeid wordt verricht .....	27
ARTIKEL 56	Vakantie bij ontslag .....	28
ARTIKEL 57	Vakantietoeslag.....	28
ARTIKEL 58	Bepaling vakantierecht per vakantiejaar .....	28
ARTIKEL 60	Uitvoeringsbepalingen.....	29
ARTIKEL 61	Aanvraagtermijn voor vakantie -/snipperverlof.....	29
ARTIKEL 62	Verzoeken voor zorgverlof en ouderendagen (artikel 12 lid 3) .....	29
ARTIKEL 63	Uitkering bij ziekte, ongeval en overlijden .....	30
ARTIKEL 64	Pensioenvoorziening.....	30
ARTIKEL 65	cao à la carte.....	30
ARTIKEL 66	WGA-plusverzekering .....	30
ARTIKEL 67	Thuiswerken .....	30
<b>Hoofdstuk 15.</b>	<b>SLOTBEPALINGEN</b> .....	<b>31</b>

ARTIKEL 68	Tussentijdse wijzigingen .....	31
ARTIKEL 69	Duur van de overeenkomst .....	31
<b>BIJLAGEN 1 tot en met 8 van de cao</b>	.....	<b>32</b>
BIJLAGE 1	Vakbondswerk in de onderneming.....	32
BIJLAGE 2	Sociaal beleid .....	32
BIJLAGE 3	Veiligheid.....	32
BIJLAGE 4	Werkgelegenheidsbeleid.....	32
BIJLAGE 5	Procedure her-classificatie .....	34
BIJLAGE 6	Milieu .....	34
BIJLAGE 7	BHV-vergoeding .....	34
BIJLAGE 8	cao à la carte .....	35
BIJLAGE 9	Ziektekostenverzekering .....	35
<b>PROTOCOL cao looptijd 1 november 2019 tot en met 30 april 2021</b>	.....	<b>36</b>
BIJLAGE A.	Functionelijst .....	37
BIJLAGE B.	cao-schaalsalarissen.....	41
BIJLAGE C	.....	42
Trefwoordenregister	Blz.....	42

## **Hoofdstuk 1. INLEIDING, DEFINITIES**

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BN International B.V.

Tussen

BN International B.V. te Huizen  
als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht, CNV Vakmensen.nl te Utrecht  
als partijen ter andere zijde,

zijn met betrekking tot de voortzetting van de cao BN International B.V. voor een periode 1 november 2019 tot en met 30 april 2021 de navolgende wijzigingen overeengekomen:

### ARTIKEL 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever : de partij ter ene zijde;
- b. vakvereniging : elk van de partijen ter andere zijde;
- c. werknemer : elke werknemer in volledige dienst van de werkgever voor zover zijn functie genoemd wordt in de functielijsten behorende bij deze overeenkomst. Voor werknemers met een deeltijd arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen in de cao pro rato van toepassing, tenzij in het betrokken artikel een andere regeling is voorgesteld;
- d. schaalsalaris : de in artikel 15 vermelde schaalsalarissen;
- e. salaris : lees schaalsalaris;
- f. maandverdienste : schaalsalaris plus eventuele ploegentoeslag.

## Hoofdstuk 2. VERPLICHTINGEN

### ARTIKEL 2 Verplichtingen van partijen

1. De werkgever verplicht zich geen uitsluiting toe te passen, noch toepassing daarvan te zullen bevorderen en deze overeenkomst naar de eisen van de redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden strijdig met het in deze overeenkomst bepaalde.
3. De vakverenigingen verplichten zich geen stakingen in het bedrijf van de werkgever te zullen toepassen, welke ten doel hebben wijzigingen in deze overeenkomst te bewerkstelligen, noch toepassing daarvan te zullen bevorderen, en deze overeenkomst naar de eisen van redelijkheid en billijkheid na te komen.
4. De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan die omschreven in artikel 676 en daarbij hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot een ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

### ARTIKEL 3 Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever zal een werknemer geen arbeid opdragen welke niet met het bedrijf van de werkgever in verband staat.
  2. De werkgever zal in de individuele arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 4, sub 10, geen bepalingen opnemen welke in strijd zijn met deze overeenkomst.
  3. a. Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de SER-fusiegedragsregels dient de werkgever die overweegt:
    - een fusie aan te gaan;
    - een bedrijf of bedrijfs onderdeel te sluiten;
    - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren;bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties te betrekken.
  - b.1. In verband daarmee zal de werkgever, zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakverenigingen, de ondernemingsraad en de werknemers inlichten over de overwogen maatregelen.
  - b.2. Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daarmee eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakverenigingen en de ondernemingsraad.
4. De werkgever zal - behoudens indien na overleg met de vakverenigingen gebleken zwaarwichtige redenen zich daartegen verzetten - alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau, om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de werknemers sociale consequenties zijn verbonden, de ondernemingsraad en de vakorganisaties inlichten. De wijze van uitvoering van het onderzoek en de wijze van informatie aan het personeel zullen worden besproken met de ondernemingsraad en de vakverenigingen.
  5. a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad 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.
  - b. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde onder sub a. van dit lid voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Werkgever zal slechts gebruik maken van zogenaamde NEN gecertificeerde uitzendorganisaties.

Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:

- naam en adres van de uitlener(s);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- het aantal in te leende arbeidskrachten;
- de arbeidsvoorwaarden van deze in te leende arbeidskrachten.

6. De werkgever zal er naar streven het verrichten van overwerk zoveel als mogelijk te beperken.

#### ARTIKEL 3a   Beleid ten aanzien van arbeidsgehandicapte werknemers

1. In dit artikel wordt onder arbeidsgehandicapte werknemer verstaan werknemers aan wie een arbeidsongeschiktheidsuitkering is toegekend krachtens de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), danwel WGA/WIA of degenen die als zodanig worden aangewezen door de UWV.
2. De werkgever draagt zorg voor een aanstellingsbeleid dat gericht is op zoveel mogelijk gelijke kansen voor arbeidsgehandicapten en niet-arbeidsgehandicapten.
3. De werkgever zal - voor zover de behoefte daaraan wordt opgeroepen door de deelneming van de arbeidsgehandicapte werknemer aan het arbeidsproces - faciliteiten verschaffen en hulpmiddelen inzetten opdat de arbeidsgehandicapte werknemer zijn werk kan uitoefenen.
4. De werkgever heeft de inspanningsverplichting om een arbeidsgehandicapte werknemer zoveel als mogelijk blijven tewerkstellen, voor zover de werknemer nog in staat en bereid is of binnenkort in staat zal zijn de bedongen arbeid te verrichten dan wel ander passend werk te verrichten.
5. Op grond van artikel 7:658a BW en op grond van artikel 8 Wet REA dient de werkgever te bevorderen dat de arbeidsgehandicapte werknemer, voor wie in het eigen bedrijf geen passend werk meer beschikbaar is, wordt ingeschakeld in de arbeid van het bedrijf van een andere werkgever. De werkgever maakt hierbij gebruik van de dienstverlening van een of meer Arbo diensten of Re-integratiebedrijven (hierna RIB).
6. Bij de keuze van deze Arbo diensten en/of RIB en bij de vaststelling van de inhoud van de overeenkomsten met deze diensten of bedrijven voert de werkgever overleg met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging en is het beleid van de werkgever gericht op een tijdige en duurzame arbeidsre-integratie van de te re-integreren werknemer.
7. In de overeenkomst met de Arbo dienst of het RIB wordt in elk geval veilig gesteld dat een duidelijk omschrijving plaatsvindt van de begrippen "plaatsing" en geslaagde re-integratie". De door de werkgever gemaakte keuze voor een Arbodienst en/of RIB zal ter instemming worden voorgelegd aan de ondernemingsraad.
8. De vakbonden worden periodiek geïnformeerd over de dienstverlening die verricht is en de resultaten die behaald zijn door de Arbo dienst en/of RIB.
9. De werkgever biedt de werknemer die ziek (arbeidsongeschikt) wordt voor de bedongen arbeid, allereerst vervangende passende arbeid aan in de eigen onderneming. Dit aanbod geschiedt schriftelijk.  
De werkgever kan slechts ontslagen worden van deze plicht indien hij kan aantonen dat:
  - a. er geen geschikte functies voor de betrokken werknemer beschikbaar zijn of komen binnen het bedrijf;
  - b. er geen geschikte functies te maken zijn door een andere groepering van taken, een aanpassing van de werkomgeving en/of gebruikelijke prestatienormen;
  - c. de betrokken werknemer niet geschikt te maken is (door scholing ) voor beschikbaar komende functies.

De ondernemingsraad ontvangt hierover tussentijdse rapportages van de werkgever.

De werknemer kan gebruik maken van zijn wettelijk recht om een Second Opinion bij het UWV aan te vragen.

Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring, vaardigheden en bruto salaris van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een Second Opinion aan te vragen bij de UWV.

De werknemer dient deze Second Opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon.

#### ARTIKEL 4 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen naar de eisen van de 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 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. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en is gehouden tot naleving van desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
5. De werknemer dient zijn medewerking te verlenen aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen ter bevordering van de re-integratie in eigen of ander passend werk. Daarbij dient hij mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan van aanpak.
6. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de in het bedrijf van de werkgever geldende bepalingen van orde als bedoeld in artikel 5 sub 1.
7. De werknemer is gehouden zich voor wat betreft zijn diensttijden en pauzes te houden aan de geldende werk- en rusttijden .
8. De werknemer is gehouden ook buiten de volgens rooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover het bepaalde in de hoofdstukken 8, 9 en 10 van toepassing is en de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften in acht neemt.
9. Het is de werknemer, indien de werkgever daar bezwaar tegen heeft gemaakt, verboden regelmatig enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren. De werkgever kan een werknemer die dit verbod overtreedt, ontslaan. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van betaalde arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 63 geregelde aanvullingen in geval van arbeidsongeschiktheid .
10. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij het bij of krachtens deze overeenkomst bepaalde van toepassing wordt verklaard.
11. De werknemer is verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn arbeidsovereenkomst bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na het einde van de arbeidsovereenkomst.

#### ARTIKEL 5 Bepalingen van Orde

1. In het bedrijf van de werkgever gelden Bepalingen van Orde, inhoudende nadere regelen ten aanzien van de arbeid in het bedrijf.
2. Indien de Bepalingen van Orde strijdig zijn met het in deze overeenkomst bepaalde, gelden de bepalingen van deze overeenkomst.
3. Wijzigingen in de Bepalingen van Orde worden aangebracht na overleg met de ondernemingsraad onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen terzake overleg te plegen met de werkgever.



### **Hoofdstuk 3. AANNEMING, DUUR VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST, OPZEGGING EN ONTSLAG**

#### **ARTIKEL 6 Aanneming**

Bij het aannemen van personeel zullen sollicitanten die bij vroegere gelegenheden wegens vermindering van werkzaamheden ontslagen werden het eerst voor aanstelling in aanmerking komen, waarbij aan sollicitanten die vroeger het langst in dienst zijn geweest voorrang zal worden gegeven boven hen die korter in dienst waren, maar waarbij rekening zal worden gehouden met de geschiktheid van de betrokkenen voor de verlangde arbeid.

#### **ARTIKEL 7 Duur van de arbeidsovereenkomst**

1. Behoudens ten aanzien van de eerste 2 maanden van het dienstverband, welke als proeftijd gelden, en tenzij ingevolge het volgende lid schriftelijk anders is overeengekomen, wordt de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Bij schriftelijke overeenkomst kan personeel worden aangenomen voor een bepaald karwei, dan wel voor een bepaalde tijd van ten hoogste 12 maanden.  
Arbeidsovereenkomsten voor de duur van 12 maanden kennen een wederzijdse proeftijd van 2 maanden.  
Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tweemaal worden verlengd, waarbij de totale contractduur (oorspronkelijke contract inclusief maximaal 2 verlengingen) maximaal 24 maanden zal bedragen.
3.
  - a. De werkgever zal een verzoek van een werknemer tot aanpassing van de arbeidsduur behandelen conform de Wet Aanpassing Arbeidsduur.
  - b. De werkgever verstrekt de OR eens per half jaar een overzicht van de aanvragen voor aanpassing van de arbeidsduur en de reactie van de werkgever daarop.

#### **ARTIKEL 8 Opzegging en ontslag**

Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van artikelen 678 en 679 boek 7 titel 10 BW en behoudens tijdens of bij het eindigen van de proeftijd als bedoeld in artikel 7 lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd een einde conform Wet flexibiliteit en zekerheid. Voor werknemers die per 1 mei 2000 de leeftijd van 40 jaar of ouder hebben bereikt gelden onderstaande opzegtermijnen :

- a. door opzegging door de werkgever met een termijn van tenminste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst gehele jaren heeft geduurd, welke termijn ten hoogste 13 weken zal bedragen;  
Bij opzegging door de werkgever van een werknemer ouder dan 45 doch jonger dan 65 jaar zal deze termijn voor elk vol jaar waarin de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest, met een week worden verlengd;  
de verlenging uit deze hoofde zal eveneens maximaal 13 weken bedragen.
- b. door opzegging door de werknemer met een termijn van ten minste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, welke termijn ten hoogste 6 weken zal bedragen, met dien verstande dat de termijn van opzegging voor beide partijen tenminste één maand zal bedragen en de opzegging alleen tegen het einde van een maand kan geschieden.

#### **ARTIKEL 9 Beëindiging tijdelijk dienstverband**

De arbeidsovereenkomst voor een bepaald karwei of voor een bepaalde tijd aangegaan, eindigt van rechtswege na het verstrijken van de tijd als aangegeven in de individuele arbeidsovereenkomst, zonder dat opzeggen vereist is, onverminderd het in artikel 7 lid 2 bepaalde.

#### ARTIKEL 10 Uitsluiting opzegverbod

Gedurende de proeftijd , ten aanzien van werknemers die aangenomen zijn voor een bepaald karwei of voor een bepaalde tijd, en ten aanzien van werknemers van 65 jaar en ouder is artikel 670 lid 1 en 3 boek 7 titel 10 BW niet van toepassing.

#### ARTIKEL 11 Beëindiging bij AOW gerechtigde leeftijd

De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag van de maand, waarop de werknemer AOW gerechtigd is en zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

## Hoofdstuk 4. ARBEIDSDUUR, WERKTIJDEN, DIENSTROOSTERS

### ARTIKEL 12 Arbeidsduur

1.
  - a. De normale arbeidsduur voor werknemers in dagdienst bedraagt gemiddeld 37,5 uur per week, op jaarbasis berekend.
  - b. De normale arbeidsduur voor werknemers in de tweeploegendienst bedraagt gemiddeld 37 uur per week, op jaarbasis berekend.
  - c. De normale arbeidsduur voor werknemers in drieploegendienst bedraagt gemiddeld 37 uur per week, op jaarbasis berekend.
  - d. De normale arbeidsduur voor werknemers in vierploegendienst bedraagt gemiddeld 35 uur per week, op jaarbasis berekend.
  - e. De normale arbeidsduur voor werknemers in de vijfploegendienst bedraagt gemiddeld 34 uur per week, op jaarbasis berekend.
2.
  - a. De normale arbeidstijd voor werknemers in dagdienst ligt tussen 06.00 uur en 18.00 uur op de eerste vijf werkdagen van de kalenderweek, respectievelijk voor de werknemers van de reparatiewerkplaats in 2 weken op maandag tot en met vrijdag en dinsdag tot en met zaterdag.
  - b. De normale arbeidstijd voor werknemers in ploegendienst wordt begrensd door het tijdstip van opkomen en afgaan, zoals dit volgens dienstrooster voor de betrokken werknemers is vastgesteld.
3. Voor medewerkers die op of voor 1 mei 2017 de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt en per diezelfde datum ook in dienst zijn geldt het volgende:

Op eigen verzoek bestaat voor medewerkers die onderstaande leeftijd hebben bereikt de mogelijkheid de arbeidsduur te verminderen. Hierbij wordt de regeling van voor 1 mei 2017 qua aantal uren stapje voor stapje iets versoerd. Medewerkers die nu al gebruik maken van de regeling zullen qua aantal uren minimaal worden geprolongeed. Het aantal uren wat men kan verminderen is afhankelijk van het jaar waarin men een bepaalde leeftijd bereikt als volgt:

leeftijd	60	61	62	63	64	65	66*	vergoeding reductie uren
2017**	32	48	96	192	384	384	384	85%
2018	32	48	96	192	288	288	288	85%
2019	32	48	96	192	240	240	240	85%
2020	32	48	96	192	240	240	240	85%
	* i.p.v. aanvang bij 60 jaar in 2020 aanvang 7 jaar voorafgaand aan AOW leeftijd							
	** huidige cao							

Over de niet gewerkte tijd zal het salaris voor 85 procent worden doorbetaald. Met de werkgever zal worden overlegd op welke wijze van deze regeling gebruik zal worden gemaakt.

Bij ziekte of vakantie vervallen deze uren zonder verdere compensatie. Hetzelfde geldt voor niet opgenomen uren.

Gebruikmaking van deze faciliteit heeft geen effect op de pensioengrondslag, vakantietoeslag en aanvulling wegens arbeidsongeschiktheid.

Werken op vrije uren, dagen of diensten volgens bovenstaande regeling geeft geen aanspraak op overwerkvergoeding.

Voor alle overige medewerkers alsook medewerkers die na 1 mei 2017 in vaste dienst zijn getreden geldt het volgende:

- 1) De werknemer kan op zijn verzoek binnen het tijdvak 5 jaren direct voorafgaand aan de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd, extra vrije dagen van 8 uur per dag opnemen onder voorwaarden zoals bepaald in dit artikel (lid 2).

- 2) Het aantal dagen, zoals bedoeld onder lid 1 bedraagt:
  - a. voor de werknemer op moment van aanvraag vast werkzaam in dagdienst maximaal 90 dagen, zijnde maximaal 18 dagen van 8 uur per jaar;
  - b. voor de werknemer op moment van aanvraag vast werkzaam in ploegdienst maximaal 128 dagen, zijnde maximaal 25.6 dagen van 8 uur per jaar;
  - c. voor de deeltijd werknemer geldt conform het bepaalde in artikel 2, het bepaalde in dit lid naar evenredigheid van zijn individueel bedongen arbeidsduur;
  - d. de in een jaar niet gebruikte dagen zijn niet mee te nemen naar een volgend jaar.

Indien en voor zover de werknemer van deze regeling gebruik maakt, ontvangt hij in de plaats van zijn normale betaling per opgenomen dag (van 8 uur) 60% van het over die dag berekende inkomen (afgeleid van het voor hem geldend maandinkomen). Gebruik maken van deze regeling heeft geen gevolgen voor de vakantietoeslag noch de pensioenopbouw. Bij ziekte of vakantie vervallen deze uren zonder verdere compensatie. Hetzelfde geldt voor niet opgenomen uren. Voor werken op vrije uren, dagen of diensten volgens bovenstaande regeling geeft geen aanspraak op overwerkvergoeding.

Indien een medewerker dus in een jaar gebruik maakt van deze regeling en bijv. 10% korter gaat werken dan heeft dit de volgende consequenties:

Werktijd	90%
Bruto salaris	96%
Netto salaris	> 96%
Pensioenopbouw	100%
Vakantietoeslag	100%

- 3) Indien de werknemer gebruik wenst te maken van de in lid 2 bedoelde dagen, dan geldt o.m. als voorwaarde dat deze dagen in overleg met werkgever jaarlijks uiterlijk in de maand januari van het betreffende jaar schriftelijk worden vastgesteld en ingeroosterd. Een afschrift van deze afspraken wordt in het personeelsdossier opgenomen. Indien en voor zover de werknemer ingeroosterde dagen niet opneemt, vervallen deze.
- 4) Uitsluitend indien een werknemer gebruik wenst te maken van de mogelijkheid om zijn pensioen in te laten gaan voor het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd en er een vaststellingsovereenkomst is afgesloten waarin de einddatum van de arbeidsovereenkomst is bepaald, kan hij met inachtneming van het gestelde in lid 1 in beginsel de betreffende dagen zoals bedoeld in lid 2 en 3 opnemen binnen de dan resterende (volle) jaren.

noot: Bij het sluiten van deze vaststellingsovereenkomst wordt de werknemer geadviseerd zich te laten adviseren over de juridische consequenties van deze vaststellingsovereenkomst.

## ARTIKEL 13 Dienstrooster

1. Iedere werknemer werkt volgens een dienstrooster, tenzij hij overwerkt, op verschoven uren werkt of overgeplaatst is in een andere dienst of wacht.
2. Onder een dienstrooster wordt verstaan:
  - a. voor een werknemer in dagdienst: een arbeidstijdregeling van vijf dagen (respectievelijk van 2 x vijf dagen per periode van 2 weken voor werknemers van de technische dienst), zoals deze voor het begin van de kalenderweek voor hem is vastgesteld;
  - b. voor een werknemer in tweeploegdienst: een arbeidstijdregeling van 2 x vijf dagen;

- c. voor een werknemer in drieploegendienst:  
een arbeidstijdregeling, omvattende een periode van drie aaneengesloten kalenderweken, waarbij de werknemer beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtploeg wordt ingedeeld;
  - d. voor een werknemer in vierploegendienst:  
een arbeidstijdregeling omvattende een periode van vier aaneengesloten kalenderweken, waarbij de werknemer beurtelings in een nacht-, middag- of ochtenddienst wordt ingedeeld;
  - e. voor een werknemer in de vijfploegendienst:  
een arbeidstijdregeling omvattende een periode van vijf achtereenvolgende kalenderweken, waarbij de werknemer beurtelings in een nacht-, middag- of ochtenddienst wordt ingedeeld.
3. Voor werknemers die volgens een arbeidstijdregeling werken welke afwijkt van de roosters die geregeld zijn onder lid 2 van dit artikel, wordt met het oog op de garanties als bedoeld in lid 4 van dit artikel door de werkgever, na overleg met de ondernemingsraad, vastgesteld tot welk van de onder lid 2 van dit artikel genoemde roosters deze arbeidstijdregeling geacht wordt te behoren.
  4. De voor de werknemers uit het begrip "dienstrooster" voortvloeiende garanties bij afwijking van zijn normale dienstrooster, hebben uitsluitend betrekking op de bij het dienstrooster behorende extra beloning voor ploegenarbeid.
  5. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, pleegt de werkgever overleg met de ondernemingsraad.
  6.
    - a. Indien voor het gehele kalenderjaar een feitelijk 39-urige werkweek geldt, wordt de in lid 1 a van artikel 12 bepaalde arbeidsduur voor de werknemers in dagdienst gerealiseerd door toekenning van 10 zogenaamde adv-dagen of –diensten in blokken van 4 uren (halve diensten) of 8 uren (hele diensten) en de in lid b van artikel 12 bepaalde arbeidsduur voor werknemers in de tweeploegendienst in de afdeling Expeditie door toekenning van 10 adv-dagen of –diensten, eveneens in blokken van 4 uren (halve diensten) of 8 uren (hele diensten) alsmede door de navolgende regeling: voor de werknemer in dagdienst geldt: dat per week een uur arbeidsduurvermindering wordt gerealiseerd in beginsel op het einde van de vrijdagmiddag. In uitzonderingsgevallen kan de werknemer ervoor kiezen het uur arbeidsduurvermindering te genieten op het einde van een andere dag van de werkweek. De gemaakte keuze blijft minimaal een kwartaal vaststaan.  
Voor de werknemer in tweeploegendienst geldt: dat een uur arbeidsduurvermindering wordt gerealiseerd door aanpassing van de werktijden van de middagdienst op maandag t/m donderdag. De eindtijd op maandag t/m donderdag wordt 22.30 uur.  
voor de werknemer in de tweeploegendienst geldt: op jaarbasis 7 zogenaamde adv-dagen of –diensten.
    - b. Voor de werknemers in drieploegendienst wordt de in lid 1 c van artikel 12 bepaalde arbeidsduur gerealiseerd door toekenning van 11 zogenaamde adv-dagen of -diensten in blokken van 4 uur (halve diensten) of 8 uren (hele diensten). De overige arbeidstijdverkorting komt tot stand door een aanpassing van de roosters op de vrijdagavond.
    - c. Voor de werknemers in vierploegendienst en vijfploegendienst wordt de in lid 1c van artikel 12 bepaalde arbeidsduur gerealiseerd door al in de roosters begrepen toekenning van roostervrije tijd in blokken van 4 uur ("halve" diensten) of 8 uren (hele diensten). De eindtijd voor de vierploegendienst op zaterdag is 19.00 uur.
    - d. Roostervrije dagen of diensten mogen niet worden uitbetaald. Deze dagen of diensten dienen per periode overeenkomstig de regels te worden opgenomen en mogen niet worden gebruikt voor opname tijdens reguliere vakantieperiodes.

## Hoofdstuk 5. FUNCTIES EN LONEN

### ARTIKEL 14 Functie-indeling

1. De door de werknemers uitgeoefende functies zijn op de grondslag van werkclassificaties ingedeeld in groepen volgens de functielijst, welke als bijlage A aan deze overeenkomst is toegevoegd en geacht wordt hierin te zijn begrepen.
2. Nieuw ontstane of gewijzigde functies worden na overleg met de vakverenigingen op dezelfde wijze als genoemd in lid 1 geclassificeerd en aan de in bijlage A voorkomende groepen toegevoegd.
3. De werknemers worden ingedeeld in de groep, waarin de door hen uitgeoefende functies zijn geplaatst.

### ARTIKEL 15 Schaalsalarissen

1. De maandbedragen van de schaalsalarissen voor de werknemers in de groepen a tot en met i zijn als bijlage B aan deze overeenkomst toegevoegd.  
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.
2. Werknemers die nog niet vakbekwaam zijn, worden ingedeeld in aanloopschalen. Criteria die gelden voor indeling zijn kennis, vaardigheden en opleidingsniveau.
3. De periode waarin een werknemer wordt ingedeeld in een aanloopschaal is afhankelijk van zijn kennis en ervaring, doch ten hoogste 12 maanden. Deze periode geldt niet voor functies waarvoor een Proeve van bekwaamheid moet worden afgelegd. Voor dergelijke functies is de periode maximaal 18 maanden mits de werknemer de proeve van bekwaamheid met succes heeft afgerond.
4. De werknemer die is ingedeeld in een aanloopschaal, ontvangt een bruto salaris van ten minste het minimum van de aanloopschaal en ten hoogste het maximum van de aanloopschaal. De motivatie voor de keuze van het bruto salaris binnen deze bandbreedte wordt schriftelijk aan de werknemer kenbaar gemaakt.

### ARTIKEL 16 Salaris gehandicapten

De werkgever zal de geldelijke beloning voor de door een arbeidsgehandicapte verrichte arbeid zodanig vaststellen dat deze (tenminste) gelijk is aan de geldelijke beloning die een niet-gehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie en een gelijk dienstrooster pleegt te ontvangen, behoudens de mogelijkheid van het verkrijgen van de wettelijke loondispensatie.

### ARTIKEL 17 Werk onder ongunstige omstandigheden

De werkgever kan aan een werknemer voor bijzondere werkzaamheden welke verricht worden onder ongunstiger omstandigheden dan die welke voor het vaststellen van het schaalsalaris hebben gegolden, een toeslag op het schaalsalaris verstrekken.

Deze toeslag wordt voor elk geval afzonderlijk vastgesteld en zal per uur nimmer meer bedragen dan 0,054 procent van het schaalsalaris.

### ARTIKEL 18 Afronding uren

Bij de vaststelling van het aantal gewerkte uren worden voor de berekening van het salaris gedeelten van een kwartier bij het begin zowel als bij het einde van de werktijd verwaarloosd.

## Hoofdstuk 6. OVERPLAATSING

### ARTIKEL 19 Overplaatsing naar een hogere functie

1. Bij tijdelijke tewerkstelling in een hoger ingedeelde functie van een werknemer blijft de betrokken werknemer ingedeeld in de groep die met de tot die tewerkstelling toe door hem verrichte functie overeenkomt.  
Voor elke dag of dienst dat deze overplaatsing heeft geduurd, ontvangt de werknemer een toeslag op zijn schaalsalaris van 0,23 procent van zijn schaalsalaris, met dien verstande dat deze toeslag over maximaal 20 dagen of diensten per maand wordt toegekend.  
De werknemer kan aan een tijdelijke overplaatsing in een hoger ingedeelde functie geen aanspraak ontlenen voor een definitieve plaatsing in die hogere functie of een definitieve overeenkomstige beloning .
2. Bij definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie wordt de betrokken werknemer met ingang van de maand waarin de overplaatsing plaatsvindt ingedeeld in de bij deze functie behorende groep, waarbij hem zoveel functiejaren worden toegekend als nodig is om te bereiken dat zijn schaalsalaris ten minste wordt verhoogd met de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de 2 betrokken groepen.
3. De werknemer, die met het oog op een definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie in de gelegenheid wordt gesteld een proefperiode door te maken, blijft gedurende maximaal 3 maanden van die proefperiode het schaalsalaris dat overeenkomt met de groep waarin hij was ingedeeld ontvangen.

### ARTIKEL 20 Overplaatsing naar een lagere functie

1. Bij overplaatsing in een lager ingedeelde functie van een werknemer in verband met inkrimping der productie of om andere redenen van bedrijfsbelang wordt de betrokken werknemer met ingang van de maand volgende op die waarin de overplaatsing plaatsvindt, in de bij deze functie behorende groep ingedeeld, waarbij hem zoveel functiejaren worden toegekend als nodig is om te bereiken dat hij zijn schaalsalaris kan behouden. Wanneer de toekenning van functiejaren daarvoor niet voldoende is, wordt de werknemer een persoonlijke toeslag toegekend gelijk aan het verschil. Deze persoonlijke toeslag wordt bij komende salarisverhogingen afgebouwd met de helft van de salarisverhoging, echter met een maximum van 1 procent van het schaalsalaris.  
Voor werknemers van 60 jaar en ouder die anders dan door eigen toedoen worden overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie blijft aanspraak bestaan op het oude functiesalaris tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.
2. Bij overplaatsing in een lager ingedeelde functie wegens ongeschiktheid van de betrokken werknemer of in verband met aan zijn schuld te wijten omstandigheden wordt de werknemer met ingang van de maand volgende op die waarin de overplaatsing plaatsvindt in de bij deze functie behorende groep ingedeeld, waarbij de verlaging van het schaalsalaris tenminste de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de 2 betrokken groepen bedraagt, en maximaal wordt verlaagd met het verschil tussen de schaalsalarissen bij het maximum aantal functiejaren van de 2 betrokken groepen.

### ARTIKEL 21 Terugplaatsing ten gevolge van ouderdom

Bij overplaatsing in een lagere functie in verband met verminderde arbeidsprestatie ten gevolge van ouderdom zal de werkgever, rekening houdend met het aantal jaren dat de werknemer in zijn vroegere functie heeft dienst gedaan en met het totale aantal dienstjaren in de onderneming, een onder de gegeven omstandigheden als billijk te beschouwen salaris vaststellen.

## Hoofdstuk 7. TOESLAG VOOR ARBEID IN SPECIALE DIENSTEN

### ARTIKEL 22 Toeslagpercentages

1. Aan de werknemers, die in ploegendienst werken, worden de volgende toeslagen betaald over het salaris :
  - 1 a. tweeploegendienst  
(ochtend- en middagdienst) 15 procent
  - b. twee ploegendienst  
(dag- en nachtdienst) 15 procent
  2. drieploegendienst 20,80 procent
  3. vierploegendienst 26,0 procent
  4. vijfploegendienst 30,5 procent.

Voor ploegendiensten waarvan de werktijden afwijken van die welke voor bovengenoemde diensten gebruikelijk zijn, worden de toeslagen op analoge wijze berekend. Indien een werknemer niet gedurende een gehele maand aanspraak op ploegentoeslag heeft, wordt hem een evenredig deel van de toeslag betaald.

2. De werknemers in dagdienst ontvangen voor elk volgens dienstrooster op zaterdag van 00.00 tot 24.00 uur gewerkt uur een toeslag van 0,54 procent over het salaris .
3. Met ingang van 1 mei 1998 zullen de gewerkte uren op zondagavond tussen 23.00 uur en 24.00 uur voor de afdeling Pastamengerij worden gecompenseerd in tijd, met dien verstande dat voor elk tussen de genoemde tijdstippen gewerkt uur 2 uur vrijaf wordt gegeven gedurende de eerstvolgende laatste dienst van de werkweek.



## Hoofdstuk 8. OVERWERK

### ARTIKEL 23 Wat is overwerk

1. Onder overwerk worden verstaan de uren gedurende welke in opdracht van de werkgever door de werknemer arbeid wordt verricht boven de normale dagelijkse arbeidsduur die volgens dienstrooster voor hem geldt.  
Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht overwerk te verrichten.
2. De werknemer in dagdienst, die overwerk moet verrichten op uren tussen 22.00 uur en 06.00 mag naast en boven de in artikel 25 bepaalde beloning na afloop van het werk de helft van deze uren verzuimen met behoud van loon op de kalenderdag volgende op de gewerkte nachturen, indien die dag voor hem een werkdag volgens dienstrooster zou zijn. Indien de volgende dag geen werkdag volgens rooster is vindt op een ander moment compensatie plaats in tijd, waarbij eveneens geldt dat de helft van de gewerkte nachturen gecompenseerd wordt met behoud van loon.  
Het in dit lid bepaalde geldt alleen voor zover het werk vóór 04.00 uur is aangevangen en niet vóór of op 24.00 uur is beëindigd.
3. Pauze op uren buiten het dienstrooster, nodig geworden door overwerk en in de fabriek doorgebracht, wordt als overwerk uitbetaald.
4. De werknemer, die een extra gang naar de fabriek moet maken voor het verrichten van overwerk, krijgt hiervoor een extra toeslag van 0,80 procent van de maandverdiensle.

### ARTIKEL 24 Wat is geen overwerk

Niet als overwerk wordt beschouwd:

- a. arbeid voor het inhalen van wegens bedrijfsstagnatie verzuimde of te verzuimen uren, mits de werkgever over de verzuimde of te verzuimen uren het salaris heeft doorbetaald of zal doorbetalen;
- b. arbeid voor het inhalen van andere verzuimde of te verzuimen uren dan bedoeld in de hoofdstukken 11, 12, 13 en 14;
- c. arbeid op uren waarmede in een etmaal door een werknemer in ploegdienst als gevolg van tewerkstelling in een andere dienst of wacht, de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster van de semi- of volcontinuidienst wordt overschreden, behalve indien en voor zover daardoor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 40 uur wordt overschreden;
- d. incidenteel overwerk, aansluitend aan de normale werktijd van korte duur (niet langer dan 1 uur per dag) met een maximum van in totaal 5 uren per kalendermaand;
- e. de in opdracht van de werkgever gewerkte uren op een voor de betrokken werknemer vastgestelde adv-dag of -dienst. In dit geval wordt in overleg met betrokkene op een ander tijdstip alsnog een gelijkwaardig roostervrij blok vastgesteld.

### ARTIKEL 25 Toeslag en compensatie

1. Overwerk wordt beloond met een toeslag op de maandverdiensle en wel als volgt:
  - a. voor overuren op maandag tot en met vrijdag:  
per uur 0,27 procent van de maandverdiensle;
  - b. voor overuren op zaterdag, zon- en feestdagen :  
per uur 0,54 procent van de maandverdiensle.
2. Overuren zullen zoveel mogelijk worden gecompenseerd met evenveel uren vrijaf met behoud van salaris in dezelfde of daaropvolgende maand.  
Indien het voorafgaande niet mogelijk is, zullen de desbetreffende uren alsnog worden uitbetaald met 0,54 procent van de maandverdiensle per niet gecompenseerd overuur.

## ARTIKEL 26 Meerurentoeslag deeltijdwerknemers

Werknemers die in deeltijd werken ontvangen een meerurentoeslag van 131,2% voor elk uur dat zij meer werken dan de contractueel overeengekomen dagelijkse arbeidsduur. Deze toeslag is een compensatie van derving van vakantie/ATV-uren, vakantietoeslag en pensioenopbouw.

## Hoofdstuk 9. VERSCHOVEN UREN /CONSIGNATIЕРЕГЕЛИNG

### ARTIKEL 27 Verschoven uren

1. Onder verschoven uren worden voor de werknemers in dagdienst verstaan de uren, gedurende welke in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht vóór 07.00 uur, dan wel na 18.00 uur op de eerste vijf dagen van de kalenderweek, een en ander zonder dat de voor hen geldende normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden.
2. Onder verschoven uren worden voor werknemers in ploegendienst verstaan de uren, gedurende welke door een werknemer in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht buiten de voor hem geldende dienstroostertijden, zonder dat de voor hem geldende dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden en zonder dat er sprake is van overplaatsing in een andere dienst of wacht.
3. Verschoven uren worden per uur extra betaald met de volgende toeslagen over het salaris :  
0,27 procent voor uren op werkdagen op maandag t/m vrijdag;  
0,54 procent voor uren op zaterdag, zon- en feestdagen .

### ARTIKEL 28 Consignatieregeling

1. De regeling is van toepassing voor werknemers die in opdracht van de werkgever worden geconsigneerd.
2. Degene die is geconsigneerd (dus direct oproepbaar is) van maandag tot en met vrijdag krijgt een toeslag van 0,8 procent op het maandsalaris per etmaal.  
Bij consignatie op zaterdagen en zondagen geldt een toeslag van 2 procent, op feestdagen van 3 procent.
3. De gewerkte uren worden als verschoven uren beschouwd en niet als overuren. Dit houdt in dat de uren zo spoedig mogelijk in dagdienst worden ingehaald en betaling plaatsvindt conform de artikelen 27 en 28 van de cao.

## Hoofdstuk 10. TEWERKSTELLING IN EEN ANDERE DIENST OF WACHT

### ARTIKEL 29 Dagdienst

1. Bij overplaatsing van dagdienst naar ploegendienst wordt over de in de roosterweek van overplaatsing in ploegendienst gewerkte uren geen ploegentoeslag betaald.
2. De betrokken werknemer wordt daarentegen voor de uren in zijn nieuwe dienst, voor zover vallende buiten de normale voor hem geldende roostertijd, tot het einde van die roosterweek met de in artikel 27 vermelde toeslagen extra beloond.

### ARTIKEL 30 Extra beloning of garantie

1. Indien de werknemer ook na de week waarin de overplaatsing plaatsvond, in de ploegendienst waarin hij was overgeplaatst, tewerkgesteld blijft, ontvangt hij ter beoordeling van de werkgever: of:
  - a. een extra beloning conform de in artikel 29 opgenomen regeling tot een maximum van twee, drie, respectievelijk vier weken in de twee-, drie-, respectievelijk vierploegendienst;  
dan wel
  - b. een garantie dat hem over twee, drie, respectievelijk vier weken wordt doorbetaald de extra beloning van de ploegendienst waarin hij was tewerkgesteld.
2. De werkgever zal uiterlijk aan het einde van de eerste volle roosterweek volgende op de week waarin de overplaatsing plaatsvond aan de overgeplaatste werknemer mededelen of hij volgens regeling a. dan wel volgens regeling b. van het vorige lid zal worden beloond.

### ARTIKEL 31 Beloning bij terugplaatsing

1. Indien een werknemer uit de dagdienst gedurende méér dan twee, drie, respectievelijk vier weken, doch niet langer dan twaalf weken in een ploegendienst werkzaam is geweest, ontvangt hij bij terugplaatsing in de dagdienst nog over de lopende roosterweek de extra beloning behorende bij de ploegendienst waarin hij was tewerkgesteld.
2. Indien hij echter langer dan twaalf weken in een ploegendienst werkzaam is geweest, ontvangt hij bovendien nog over twee kalenderweken indien hij in tweeploegendienst, drie kalenderweken indien hij in drieploegendienst en vier kalenderweken indien hij in vierploegendienst werkzaam is geweest, de extra beloning behorende bij de desbetreffende ploegendienst.

### ARTIKEL 32 Ploegendienst

Indien een werknemer die volgens een ploegendienstrooster werkt in opdracht van de werkgever wordt overgeplaatst in een andere dienst of wacht dan die waarin hij volgens zijn eigen dienstrooster zou hebben gewerkt, wordt de betrokken werknemer in afwijking van het gestelde in hoofdstuk 9 omtrent verschoven uren als volgt beloond:

- a. per overgang naar een andere wacht:  
1,39 procent van het salaris , indien de rust tussen de twee wachten 8 uur of minder bedraagt;
- b. per overgang naar een andere wacht:  
0,92 procent van het salaris , indien de rust tussen de twee wachten meer dan 8 uur bedraagt;
- c. 1,39 procent van het salaris bij tewerkstelling in een wacht die op een roostervrije dag (anders dan een adv-dag of -dienst) van de betrokken werknemer valt.  
Indien voor de arbeid op een roostervrije dag (anders dan adv-dag of -dienst) binnen vier weken geen vervangende vrije dag kan worden gegeven, zal voor deze arbeid bovendien een vergoeding gelijk aan maximaal 3,69 procent van het salaris worden betaald;
- d. de toeslag van a en/of b van dit artikel wordt niet opnieuw betaald indien de werknemer na slechts gedurende één wacht in een van zijn normale dienstrooster afwijkende wacht te zijn tewerkgesteld, in zijn normale dienstrooster wordt teruggeplaatst.

### ARTIKEL 33 Overplaatsing

De tewerkstelling van een werknemer in een andere dienst of wacht met ingang van een nieuwe kalenderweek wordt beschouwd als een overplaatsing.

### ARTIKEL 34 Geen overplaatsing

Het verrichten van arbeid in een tweede aan de eigen dienst of wacht aansluitende dienst of wacht wordt niet beschouwd als een overplaatsing, doch als het verrichten van overwerk .

### ARTIKEL 35 Afbouwregeling bij overplaatsing

1. Indien een werknemer, behorende tot het vaste ploegendienstpersoneel, door reorganisatie dan wel op medische gronden dan wel in geval van roosterwijziging geplaatst wordt in de dagdienst of een ploegendienst met een lagere extra beloning , ontvangt hij nog gedurende de navolgende tijd een ploegentoeslag:
  - a. indien hij korter dan 6 maanden in ploegendienst werkzaam is geweest, ontvangt hij de nog lopende kalenderweek alsmede nog over twee kalenderweken indien hij in een tweeploegendienst, drie kalenderweken indien hij in een drieploegendienst, vier kalenderweken indien hij in een vierploegendienst werkzaam is geweest, vijf kalenderweken indien hij in een vijfploegendienst werkzaam is geweest, zijn ploegentoeslag;
  - b. indien hij van 6 maanden tot 3 jaar in ploegendienst werkzaam is geweest, ontvangt hij de nog lopende maand en 1 maand zijn ploegentoeslag.  
Vervolgens wordt zijn ploegentoeslag per maand met 3 procent van zijn salaris afgebouwd;
  - c. indien hij van 3 tot 5 jaar in ploegendienst werkzaam is geweest, ontvangt hij de nog lopende maand en 1 maand zijn ploegentoeslag.  
Vervolgens wordt zijn ploegentoeslag per maand met 2 procent van zijn salaris afgebouwd;
  - d. indien hij 5 jaar of langer in ploegendienst werkzaam is geweest, ontvangt hij de nog lopende maand en 1 maand zijn ploegentoeslag.  
Vervolgens wordt zijn ploegentoeslag per maand met 1 procent van zijn salaris afgebouwd;
  - e. indien hij de 60-jarige leeftijd heeft bereikt, ontvangt hij de nog lopende maand en 1 maand zijn ploegentoeslag.  
Vervolgens wordt zijn ploegentoeslag per 3 maanden met 1 procent van zijn salaris afgebouwd.
2. Indien een werknemer die volgens ploegendienstrooster werkt, wordt overgeplaatst naar een dienst waarvoor een hogere extra beloning geldt, ontvangt hij met onmiddellijke ingang de bij deze nieuwe dienst geldende extra beloning.
3. Indien een werknemer die volgens ploegendienstrooster werkt op grond van de in artikel 41 bedoelde conjuncturele gronden wordt overgeplaatst naar een dienst waarvoor een lagere extra beloning geldt, ontvangt hij nog gedurende 3 maanden (13 weken) zijn ploegentoeslag zoals die gold op het moment van overplaatsing.
4. Werknemers van 60 jaar en ouder, die ten minste 20 jaar in ploegendienst hebben gewerkt, kunnen schriftelijk een verzoek indienen om in aanmerking te komen voor plaatsing in een dagdienstrooster.  
Indien een dergelijke functie niet vacant is, wordt de betrokken werknemer op een wachtlijst geplaatst, welke in volgorde van ploegendienstjaren wordt afgewerkt.  
In de hier bedoelde situatie wordt de ploegentoeslag gefixeerd op het geldbedrag ten tijde van de overplaatsing naar de dagdienstfunctie. Afbouw van dit bedrag vindt niet meer plaats.

### ARTIKEL 36 Werktijdwijziging

Indien een werknemer ten gevolge van werktijdwijziging in verband met het bepaalde in de hoofdstukken 9 en 10 in een kalenderweek minder uren werkt dan volgens zijn normale dienstrooster in die kalenderweek het geval zou zijn geweest, behoeven deze uren later niet te worden ingehaald.

## Hoofdstuk 11. FEESTDAGEN

### ARTIKEL 37 Feestdagenregeling

1. Onder feestdagen wordt in dit hoofdstuk en in de overige hoofdstukken van deze overeenkomst verstaan:
  - de algemeen erkende christelijke feestdagen , te weten nieuwjaarsdag, Koningsdag, 1e en 2e paasdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e pinksterdag en 1e en 2e kerstdag.
2. In zogenaamde lustrumjaren waarin 5 mei op een dag van maandag tot en met vrijdag valt wordt op deze dag een vrije dag toegekend. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt, met behoud van loon, tenzij het arbeid vijfploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster
3. Een feestdag gaat in om 23.00 uur voorafgaand aan de feestdag en eindigt om 23.00 uur op de feestdag. Indien een feestdag op een maandag valt zal aan de werknemer die werkzaam is in verschoven dienst die volgens het dienstrooster een vrije dag heeft, compensatie worden gegeven op een dinsdag.
4. De werknemer in de vijfploegendienst ontvangt bij werken op een ingeroosterde feestdag een toeslag van 0,54% per gewerkt uur. Bij niet werken wordt in dit verband vrijaf gegeven met behoud van loon zonder dat er een vakantiedag wordt afgeschreven.

## Hoofdstuk 12. VERZUIM

### ARTIKEL 38 Loon en verzuim

Geen loon is verschuldigd voor de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht" (artikel 627 boek 7 titel 10 BW).

### ARTIKEL 39 Doorbetaling bij verzuim

In afwijking van het anders en overigens in artikel 4:1 Wet Arbeid en Zorg bepaalde, geldt het volgende:

1. Bij ziekte of ongeval van de werknemer geldt het in artikel 63 bepaalde.
2. In de hierna genoemde gevallen van noodzakelijk werkverzuim heeft de werknemer aanspraak op vrijaf gedurende de voor ieder geval gestelde tijd, mits in het desbetreffende geval de gebeurtenis wordt bijgewoond en tijdig tevoren kennis gegeven wordt aan de werkgever of diens gemachtigde:
  - a. vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis bij overlijden en begrafenis van de echtgeno(o)t(e) of van een tot het gezin behorend eigen kind of pleegkind van de werknemer;
  - b. gedurende 1 dag wegens het overlijden en 1 dag wegens de begrafenis van een niet onder a. genoemd kind, van de vader, moeder, schoonvader of schoonmoeder van de werknemer;
  - c. gedurende 1 dag bij overlijden of begrafenis van een grootvader, grootmoeder, grootvader of grootmoeder van de echtgeno(o)t(e), kleinkind, broer, zuster, schoonzoon, schoondochter, zwager, schoonzuster of andere tot het gezin behorende bloed- of aanverwanten;
  - d. gedurende ten hoogste ½ dag bij ondertrouw van de werknemer;
  - e. gedurende 2 dagen bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer;
  - f. gedurende 1 dag bij huwelijk van een der ouders, een kind, pleeg- of kleinkind, broers of zusters, zwagers of schoonzusters;
  - g. gedurende de duur van de bevalling van de echtgenote;
  - h. gedurende 2 dagen ten behoeve van het kraamverlof na bevalling van de echtgenote, op te nemen binnen vier weken nadat het kind op het adres van de moeder woont;
  - i. gedurende 1 dag bij 25-jarig of 40-jarig huwelijk van de werknemer, alsmede bij 25-, 40-, 50, 60- of 75-jarig huwelijksfeest van zijn ouders of schoonouders;
  - j. gedurende 1 dag bij Priesterwijding of Grote Professie van een kind, broer of zuster van de werknemer;
  - k. gedurende 1 dag bij 25-, 40- of 50-jarig dienstverband van de werknemer of van de levenspartner;
  - l. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot ten hoogste 2 dagen, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de Wet persoonlijk opgelegde buiten zijn schuld ontstane verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. De vergoeding, welke van derden kan worden ontvangen, wordt van het salaris afgetrokken;
  - m. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 uren voor noodzakelijk bezoek aan de dokter of specialist, voor zover het niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Indien nodig kan in uitzonderingsgevallen na overleg en toestemming van de leidinggevende langer dan 2 uur worden toegekend. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het salaris plaats;
  - n. gedurende 1 dag of dienst per jaar in geval van verhuizing van de werknemer, mits deze verhuizing betreft de volledige woninginrichting van hemzelf of zijn gezin.
3. Waar in het vorige lid 2 sprake is van echtgeno(o)t(e) wordt daaronder mede begrepen de levenspartner met wie betrokkene in de zin der wet een duurzame verbintenis heeft aangegaan danwel diegene met wie er een notarieel vastgelegde samenlevingsovereenkomst is afgesloten.
4. Aan de werknemer, lid van een der vakverenigingen, die als bestuurslid of afgevaardigde moet deelnemen aan een statutair voorgeschreven landelijke of districtsvergadering van zijn

vakvereniging, zal gedurende de daarvoor noodzakelijke arbeidstijd, tot een maximum van 3 dagen per jaar, vrij worden gegeven, een en ander mits het verzoek daartoe tijdig door het hoofdbestuur van de betrokken vakvereniging is gedaan en de normale bedrijfsgang er niet door wordt verstoord.

Indien een werknemer door het hoofdbestuur van zijn vakvereniging aangezocht is om als cursist deel te nemen aan een door deze vakvereniging te geven scholingscursus, dient het hoofdbestuur tijdig mondeling overleg met de werkgever te plegen, waarna de werkgever van geval tot geval beslist of vrijaf gegeven zal worden.

#### ARTIKEL 40 Bijzondere gevallen

De werkgever zal in bijzondere gevallen, mits het tijdig is aangevraagd, aan de werknemer verzuim zonder behoud van salaris toestaan, tenzij het bedrijfsbelang naar zijn oordeel de afwezigheid niet toelaat.

#### ARTIKEL 41 Geen doorbetaling

Artikel 628 boek 7 titel 10 BW is van kracht met dien verstande, dat de werkgever niet gehouden is het salaris aan de betrokken werknemer(s) door te betalen over de uren waarin geen arbeid wordt verricht ten gevolge van:

1. schorsing van de werknemer, in de gevallen voorzien in de bepalingen van orde;
2. invoering door de werkgever van een verkorte werkweek (een nul-urenweek daaronder begrepen).

Wanneer tot de invoering van een verkorte werkweek als bedoeld bij 2 wordt overgegaan, daaronder mede begrepen het op conjuncturele gronden terugbrengen van ploegendiensten, zal daarover door de werkgever vooraf overleg worden gepleegd met de vakverenigingen.

Ten aanzien van de gevallen als bedoeld onder 2 gaat de in dit artikel getroffen regeling uit van de situatie waarin artikel 8 BBA ten deze van toepassing is.

Bij wijziging van de desbetreffende wettelijke bepaling zal over herziening dezer regeling nader overleg tussen partijen worden gepleegd.



## Hoofdstuk 13. VAKANTIE EN VAKANTIETOESLAG

### ARTIKEL 42 Inleiding

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari van enig kalenderjaar tot 1 januari van het daaropvolgende kalenderjaar.
2. Onder werkdagen wordt verstaan de dagen waarop de werknemer volgens dienstrooster moet werken.

### ARTIKEL 43 Duur der vakantie

1. Iedere werknemer heeft per vakantiejaar recht op een vakantie van in totaal 25 dagen. Het aantal van 25 vakantiedagen komt overeen met 25 maal de werkuren per dag volgens het dienstrooster van de werknemer. De administratie van vakantie rechten vindt plaats in uren. Opname van vakantie rechten geschiedt bij voorkeur in hele of halve dagen. De vakantie bestaat uit ten minste 15 aaneengesloten werkdagen, terwijl de resterende vakantie als verspreide, zogenaamde snippertijd zal worden genoten. Ook de opname van snippertijd geschiedt bij voorkeur in hele of halve dagen.
2. Bovendien heeft de werknemer per vakantiejaar recht op de navolgende extra vakantie :
  - a. bij het bereiken van de 40-jarige leeftijd: 1 dag  
bij het bereiken van de 45-jarige leeftijd: 2 dagen  
bij het bereiken van de 50-jarige leeftijd: 3 dagen  
bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd: 4 dagen  
bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd: 5 dagen
  - b. cumulatie van vakantie rechten uit hoofde van in het verleden verkregen dagen en het onder a. gestelde vindt niet plaats;
  - c. deze extra dagen vakantie zullen in overleg met de werkgever als snippertijd worden opgenomen.

### ARTIKEL 44 Bepaling vakantie recht

1. De werknemer, die na 1 januari van het lopende vakantiejaar in dienst is getreden van de werkgever of die vóór 1 januari van het volgende vakantiejaar uit dienst is getreden van de werkgever, heeft in afwijking van het in artikel 42 bepaalde, voor elke maand dienstverband in het lopende jaar, recht op een evenredig deel van de vakantie .
2. Bij indiensttreding van de werknemer vóór of op de 15de van een maand, evenals bij beëindiging van het dienstverband ná de 15de van een maand, wordt hij voor de toepassing van het in dit artikel bepaalde geacht de volle kalendermaand in dienst te zijn geweest.
3. Bij indiensttreding van de werknemer na de 15de van een maand, evenals bij beëindiging van het dienstverband vóór of op de 15de van een maand, wordt hij geacht de volle kalendermaand niet in dienst te zijn geweest.  
In afwijking hiervan zal indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

### ARTIKEL 45 Vakantierecht van vorige werkgever

De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever mede te delen hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

#### ARTIKEL 46 Tijdstip der aaneengesloten vakantie

1. De aaneengesloten vakantiedagen worden als regel gegeven in de maanden juni tot en met augustus op een door de werknemer gewenst tijdstip; indien echter het bedrijfsbelang zich tegen dat tijdstip verzet, zal de werkgever een ander tijdstip vaststellen, daarbij zoveel mogelijk rekening houdend met de persoonlijke omstandigheden van de betrokken werknemer.
2. Indien de werkgever het bedrijf of gedeelte van het bedrijf stopzet, teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, moeten de werknemers in het daarvoor door de werkgever na overleg met de ondernemingsraad aangewezen tijdvak van stopzetting met vakantie gaan.

#### ARTIKEL 47 Vaststelling collectieve vakantieperioden buiten de reguliere zomervakantieperiode

De werkgever zal jaarlijks, met instemming van de Ondernemingsraad, (naast de reguliere zomervakantie) niet meer dan twee collectieve vakantieperioden met een duur van 2 werkdagen of meer mogen vaststellen.

#### ARTIKEL 48 Regeling bij niet volledig vakantierecht

In geval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van salaris als bedoeld in artikel 45 voor de in artikel 46 bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:

1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
2. zoveel snipperdagen reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld in artikel 46 en/of
3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
4. teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.

#### ARTIKEL 49 Samenloop vakantie en collectieve snipperdag

Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een collectieve snipperdag of met een feestdag als bedoeld in hoofdstuk 11, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werknemer er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snipperdagen op te nemen. Indien echter het bedrijfsbelang zich tegen het door de werknemer gewenste tijdstip verzet, zal de werkgever een ander tijdstip vaststellen, daarbij zoveel mogelijk rekening houdend met de persoonlijke omstandigheden van de betrokken werknemer.

#### ARTIKEL 50 Snipperdagen

1. De werkgever kan per vakantiejaar ten hoogste 3 dagen als collectieve snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het vakantiejaar na overleg met de ondernemingsraad geschiedt.
2. De werknemer kan de overblijvende snipperdagen zoveel mogelijk verdeeld over het vakantiejaar opnemen op een door hem gewenst tijdstip; indien echter het bedrijfsbelang zich tegen het door de werknemer gewenste tijdstip verzet, zal de werkgever een ander tijdstip vaststellen, daarbij zoveel mogelijk rekening houdend met de persoonlijke omstandigheden van de betrokken werknemer.

#### ARTIKEL 51 Wettelijke vakantiedagen

Met ingang van 1 juni 2012 vervallen niet genoten wettelijke vakantiedagen 6 maanden na het jaar waarin zij zijn opgebouwd.

Indien de werknemer de hem toekomende wettelijke vakantiedagen niet voor het einde van het vakantiejaar respectievelijk voor 1 juli heeft opgenomen, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze zal genieten.

#### ARTIKEL 52 Bovenwettelijke vakantiedagen

Bovenwettelijke vakantiedagen welke niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggende 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze zijn verworven, vervallen, tenzij het niet opnemen te wijten is aan maatregelen van de werkgever.

Niet opgenomen bovenwettelijke vakantiedagen kunnen op grond van art. 53 worden uitbetaald, of in het á la carte systeem (bijlage 9) worden opgenomen. Werkgever zal werknemer tijdig informeren wanneer deze dagen vervallen, opdat tijdig een keuze kan worden gemaakt.

#### ARTIKEL 53 Afkoop bovenwettelijke vakantiedagen

Met ingang van 1 mei 2006 kan de werknemer de bovenwettelijke vakantiedagen laten uitbetalen. De waarde van een vakantiedag zal worden berekend door het vaste bruto maandsalaris te delen door het gemiddeld aantal werkdagen per maand.

#### ARTIKEL 54 Vakantie bij onderbreking van de werkzaamheden

1. De werknemer verwerft geen vakantie-rechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft.
2. a. Het onder lid 1 bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
  - ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
  - het anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige zijn opgeroepen ter vervulling van militaire dienst of vervangende dienst;
  - het genieten van verlof op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet opgenomen verlof;
  - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde bijeenkomst;
  - niet verwijtbare werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
  - zwangerschap of bevalling.In geval van volledige arbeidsongeschiktheid worden nog vakantie-rechten verworven overeenkomstig de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek ;
- b. indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder sub a. van dit lid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallende deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen;
- c. ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in artikel 44 lid 2 bepaalde van overeenkomstige toepassing;
3. De werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantie-rechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

#### ARTIKEL 55 Vakantie op dagen waarop geen arbeid wordt verricht

1. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één der redenen genoemd in artikel 54 lid 2 sub a. alsmede in artikel 39 lid 2, sub a., b., g., h. en l. gelden niet als vakantiedagen.

2. Indien één der in lid 1 genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie - of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld indien de werknemer niet vóór de aanvang van die vastgestelde vakantie- of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen.  
Indien het in de gevallen van artikel 39 lid 2, sub a., b., g., h. en l. niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie - of snipperdag geschieden. Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid beperkt was dat de bedoeling van de vakantie in genen dele tot haar recht kon komen.
3. Indien ingevolge het in lid 2 bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

#### ARTIKEL 56 Vakantie bij ontslag

1. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer op zijn verzoek in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie - of snipperdagen op te nemen.
2. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie - of snipperdagen niet heeft opgenomen, zal hem voor elke vakantie- of snipperdag 1/22 van zijn maandverdienste worden uitbetaald.
3. Teveel genoten vakantie - of snipperdagen zullen bij ontslag verrekend worden door inhouding op het salaris .
4. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van loon welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

#### ARTIKEL 57 Vakantietoelage

1. Elke werknemer die een vol jaar voorafgaande aan de aaneengesloten vakantie in dienst van de werkgever is, ontvangt ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie een vakantietoelage. Deze toelage bedraagt 8 procent van de jaarverdienste en zal berekend worden op basis van 96 procent van de maandverdienste, welke door de betrokken werknemer in de maand juni van het vakantiejaar genoten wordt, met dien verstande dat de toelage in 2020 € 2.150,77 bruto per jaar bedraagt ect. voor voltijdwerknemers, voor zover niet ingeschaald in een aanloopschaal.
2. Op de vakantietoelage wordt het bedrag aan vakantietoelage waarop de werknemer over deze periode op grond van de WAO / WIA recht heeft, in mindering gebracht.

#### ARTIKEL 58 Bepaling vakantierecht per vakantiejaar

1. De werknemer die op het tijdstip van de aaneengesloten vakantie nog geen vol jaar in dienst van de werkgever is, ontvangt voor elke kalendermaand dienstverband 1/12 deel van het in artikel 57 bedoelde bedrag.
2. De werknemer, die de dienst van de werkgever in de loop van het vakantiejaar op normale wijze verlaat, heeft - voor zover hij hierover nog geen vakantietoelage heeft genoten - voor elke maand dienstverband recht op 1/12 deel van het in artikel 57 bedoelde bedrag. Uitbetaling ervan vindt plaats bij het einde van de arbeidsovereenkomst .
3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van het dienstverband is het in artikel 44 bepaalde van overeenkomstige toepassing.

#### ARTIKEL 59 Definitie jaarverdienste

Onder jaarverdienste wordt in dit hoofdstuk verstaan de verdienste, vergoeding voor overwerk uitgezonderd, alsmede uitkeringen, c.q. aanvullende uitkeringen bij ziekte en ongeval, berekend over het jaar aan de uitbetaling van de vakantietoelage voorafgaande.

Indien de werknemer nog geen vol jaar voorafgaande aan de dag van de uitbetaling van de vakantietoeslag in dienst van de werkgever is geweest, wordt de maandverdienste tot jaarverdienste herleid.

#### ARTIKEL 60 Uitvoeringsbepalingen

De vakantie bedoeld in artikel 43 dient ten hoogste te bevatten 3 zaterdagen en 3 zondagen en voorts bovendien voor de werknemers in de semi- en volcontinudienst ten hoogste 3 nachtdiensten van zondag op maandag.

#### ARTIKEL 61 Aanvraagtermijn voor vakantie -/snipperverlof

De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad bepalen dat de werknemer, behoudens in geval van een niet toerekenbare tekortkoming, de aanvraag voor vakantie - of snipperdagen een bepaalde termijn voor de gewenste datum moet indienen.

#### ARTIKEL 62 Verzoeken voor zorgverlof en ouderendagen (artikel 12 lid 3)

Verzoeken voor zorgverlof en ouderendagen zullen via de afdeling P&O ingediend moeten worden.

## Hoofdstuk 14. SOCIALE VOORZIENINGEN

### ARTIKEL 63 Uitkering bij ziekte, ongeval en overlijden

1. In geval van volledige arbeidsongeschiktheid van de werknemer op of na 1 januari 2004 gelden de hierna genoemde bepalingen.
2. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer betaalt de werkgever in het eerste ziektejaar 100% van het loon door, en in het tweede ziektejaar 70%. Daarnaast vindt er in het tweede ziektejaar een aanvulling van 30% plaats indien de zieke werknemer voldoet aan de verplichtingen in het verlengde van de Wet Verbetering Poortwachter. Voor de categorie werknemers met een arbeidsongeschiktheid < 35% zal deze werknemer geen ontslag krijgen op grond van zijn arbeidsongeschiktheid.
3. In geval de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de werknemer dit weigert, heeft hij geen recht op de in de voorgaande leden genoemde aanvullingen.

### ARTIKEL 64 Pensioenvoorziening

Bij BN International B.V. is een pensioenregeling voor het personeel van toepassing. Werknemer wordt daarin verplicht opgenomen als werknemer voldoet aan de criteria vermeld in het pensioenreglement. De pensioenregeling is ondergebracht bij het Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven.

Er is een ANW-hiaatverzekering van toepassing die onderdeel is van de pensioenregeling die met ingang van 1 januari 2014 is ondergebracht bij het Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven.

### ARTIKEL 65 cao à la carte

Er geldt binnen BN International B.V. per 1 mei 2002 een cao à la carte die werknemers de keuze biedt te sparen uit een aantal specifiek genoemde bronnen ten behoeve van specifiek genoemde doelen. Een en ander passend binnen de dan geldende wettelijke en fiscale regelingen. De regeling wordt verder uitgewerkt in bijlage 8.

### ARTIKEL 66 WGA-plusverzekering

Vanaf 1 januari 2006 is een WIA-hiaatverzekering (met ingang van 2018 WGA-plus) van toepassing. De premie voor deze verzekering bedraagt voor de werknemer in 2019 en 2020 0,3971% van het bruto maandsalaris. Over de vakantietoeslag wordt geen premie ingehouden. De premieberekening is beperkt tot het maximale SV loon.

### ARTIKEL 67 Thuiswerken

Thuiswerken wordt in de vorm van maatwerk toegestaan, in overleg en met goedkeuring van de leidinggevende. Thuiswerken wordt niet als recht toegekend en de intentie van het thuiswerken is incidenteel, niet structureel.

## Hoofdstuk 15. SLOTBEPALINGEN

### ARTIKEL 68 Tussentijdse wijzigingen

1. In geval van belangrijke wijzigingen van sociaaleconomische aard in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.
2. Indien over de voorgestelde wijzigingen geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, bevoegd deze overeenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven op te zeggen.

### ARTIKEL 69 Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor een tijdvak van 18 maanden, van 1 november 2019 tot en met 30 april 2021 en eindigt van rechtswege zonder dat enige opzegging vereist is.

Partij ter ene zijde:

Partijen ter andere zijde

.....  
(directie BN International B.V.  
te Huizen)

.....  
(FNV  
te Utrecht)

.....  
(CNV Vakmensen.nl  
te Utrecht)

## **BIJLAGEN 1 tot en met 8 van de cao**

### **BIJLAGE 1 Vakbondswerk in de onderneming**

1. Met inachtneming en erkenning van de eigen functie en taak van de ondernemingsraad krijgen de vakverenigingen binnen de grenzen van de mogelijkheden in de onderneming en als regel buiten werktijd de gelegenheid om hun leden regelmatig te informeren en te raadplegen omtrent bedrijfsaangelegenheden, indien daardoor de goede gang van zaken niet wordt verstoord. Daarbij zal in overleg met de werkgever gebruik kunnen worden gemaakt van publicatieborden en vergaderruimten.
2. Indien in verband met het bepaalde in punt 1 de vakverenigingen een voorzitter (eventueel: bestuur) van de bedrijfsledengroep hebben gekozen, zullen zij de werkgever hierover inlichten met vermelding van de na(a)m(en) der betrokken werknemer(s). Een en ander geldt eveneens voor mutaties.
3. Voor bestuursleden van de bedrijfsledengroep, die als zodanig bij de werkgever bekend zijn, gelden dezelfde waarborgen als die welke gelden voor ondernemingsraadleden, zoals aangegeven in artikel 21 van de Wet op de Ondernemingsraden, met dien verstande dat deze bescherming uitsluitend geldt gedurende de periode dat zij deel uitmaken van voornoemd bestuur. De in de onderneming werkzame kaderleden die lid zijn van een vakorganisatie die partij is bij de cao, zullen niet uit hoofde van dit lidmaatschap worden benadeeld in hun positie in de onderneming.
4. Ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming stelt de werkgever aan het bestuur van de bedrijfsledengroep per contractjaar ten hoogste 1,5 uur per vakverenigingslid dat in de onderneming werkzaam is beschikbaar, met dien verstande dat dezelfde vakbondsvetegenwoordiger in het algemeen niet meer dan 4 dagen aan deze activiteiten mag besteden.  
Met de afdeling Personeel & Organisatie wordt vooraf overleg gepleegd over de programmering in tijd.

### **BIJLAGE 2 Sociaal beleid**

Met inachtneming van het bepaalde in het geldende reglement voor de ondernemingsraad zal de werkgever de ondernemingsraad periodiek inlichten en raadplegen omtrent de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen en in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid, c.q. de hoofdlijnen van het te voeren personeelsbeleid.

Het in de Wet op de Ondernemingsraden bedoelde sociaal verslag zal op aanvraag aan ieder personeelslid, zo mogelijk één maand voor de bespreking in de ondernemingsraad, ter beschikking worden gesteld.

### **BIJLAGE 3 Veiligheid**

De werkgever zal alle maatregelen nemen welke nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming. Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften terzake zal de werkgever in samenwerking met de ondernemingsraad regelingen opstellen.

### **BIJLAGE 4 Werkgelegenheidsbeleid**

1. De werkgever zal tweemaal per jaar de vakorganisaties inlichten omtrent de ontwikkelingen van de werkgelegenheid bij BN International B.V. in de ruimste zin van het woord. De werkgever zal bij die gelegenheid aangeven welke ontwikkelingen zich in het afgelopen halfjaar hebben voorgedaan, alsmede wat de verwachtingen zijn voor het volgend halfjaar. Mochten de ontwikkelingen en/of verwachtingen daar aanleiding toe geven, dan kan op verzoek van één der partijen een tussentijds gesprek plaatsvinden.



2. Onderwerp van informatie  
De werkgever zal de vakorganisaties tijdens bovenbedoeld gesprek informeren over de volgende onderwerpen:
  - a. ontwikkeling van de omvang van de werkgelegenheid ;
  - b. analyse oorzaken van het personeelsverloop, voor zover bekend;
  - c. ontwikkeling van het aantal ingeleende arbeidskrachten;
  - d. ontwikkeling van het overwerk ;
  - e. informatie over de activiteiten op het gebied van scholingsactiviteiten met betrekking tot aantallen werknemers, aard van de scholing , de aan scholing bestede tijd en de daarmee gemoeide kosten;
  - f. informatie over het ondernemingsbeleid terzake van de arbeidsomstandigheden;
  - g. informatie over eventueel voorgenomen investeringsprogramma's voor zover deze consequenties hebben voor de werkgelegenheid ;
  - h. informatie over de ondernemingsvooruitzichten op middellange termijn;
  - i. informatie en overleg over preventie, re-integratie en inkomensaanvulling. Hierbij kunnen tevens aan de orde komen (afspraken over de hoogte van) ziekteverzuim en leeftijdsbewust personeelsbeleid;
  - j. voorts kan door de werkgever informatie worden verstrekt die hij van belang acht in het kader van het in het protocol vastgelegde.
 Eveneens kunnen de vakorganisaties aanvullende informatie vragen.
3. Indien de directie van BN International B.V. voornemens heeft, waarvan mag worden verwacht dat daarvan een duidelijke en voorzienbare invloed op de werkgelegenheid uitgaat, zal daarover in een zo vroeg mogelijk stadium een gesprek plaatsvinden met de vakorganisaties, waarbij terzake doende informatie wordt verstrekt en de motivering van de voornemens wordt gegeven.
4. Indien de ontwikkelingen het noodzakelijk maken de bestaande omvang van de werkgelegenheid belangrijk in te krimpen, dan zullen de vakorganisaties daarover worden geïnformeerd.  
Er zal naar worden gestreefd gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te vermijden en de inkrimping in de eerste plaats te doen geschieden door natuurlijk verloop en door interne overplaatsing.  
In dit geval zal de werkgever in overleg met de vakverenigingen een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.
5. Onverlet het bepaalde in artikel 3 van de cao zal de werkgever tijdens de contractduur niet overgaan tot collectief ontslag van de werknemers die op het moment van afsluiting er van in dienst zijn, respectievelijk tijdens de duur er van worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na overleg met de betrokken vakbonden en de ondernemingsraad.
6. Rekeninghoudend met de taak en de positie van de ondernemingsraad, alsmede met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal:
  - a. de werkgever, indien er te vervullen vacatures ontstaan, ook het eigen personeel in de gelegenheid stellen te solliciteren;
  - b. de werkgever teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen, alle daarvoor relevante vacatures (volledige-, deeltijd - en vacatures voor tijdelijke werkzaamheden) melden aan het CWI c.q. afmelden;
  - c. de werkgever als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van de werknemers uit zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers);
  - d. de werkgever tenminste tweemaal per jaar of zoveel vaker als de ondernemingsraad de wens te kennen geeft de ondernemingsraad een inzicht verschaffen in de mate waarin en de reden waarom gebruik is gemaakt van uitzendkrachten .
7. Het in deze bijlage 4 vermelde geldt onverminderd de rechten en bevoegdheden van de ondernemingsraad.
8. In de cao 2012 is bevestigd dat het bestaande beleid dat gericht is om werkgelegenheid te behouden, wordt voortgezet.

## BIJLAGE 5 Procedure her-classificatie

Indien een werknemer van mening is dat de omschrijving van de door hem beklede functie niet meer maatgevend is voor de inhoud van de functie, kan hij een aanvraag indienen voor her-classificatie.

1. De werknemer dient zijn aanvraag tot her-classificatie schriftelijk in bij de personeelsfunctionaris, waarbij de directe chef voor gezien parafeert.
2. De reden tot her-classificatie dient zoveel mogelijk door argumenten zoals uitbreiding van werkzaamheden, niet meer maatgevend zijn van de functieomschrijving, etc. te worden ondersteund.
3. De werknemer ontvangt een schriftelijke bevestiging van de afdeling Personeel & Organisatie van de datum van ontvangst van de aanvraag tot her-classificatie van zijn functie.
4. De afdeling Personeel & Organisatie brengt deze aanvraag ter kennis van de organisatieadviseur van de AWWN, die voor aanvullend functieonderzoek respectievelijk her-classificatie zorgdraagt.
5. De organisatieadviseur van de AWWN stuurt zijn bevindingen van het onderzoek schriftelijk aan de afdeling Personeel & Organisatie, die op haar beurt de werknemer en zijn directe chef schriftelijk op de hoogte stelt.  
Deze mededeling aan de werknemer dient te geschieden binnen 3 maanden na de in punt 3 genoemde datum.
6. De betrokken werknemer kan eventueel bezwaar tegen de in punt 5 genoemde bevindingen binnen 2 maanden na ontvangst van mededeling terzake voorleggen aan de functiedeskundige van zijn vakvereniging. Deze neemt, in samenspraak met een AWWN-deskundige, het bezwaar in behandeling en stelt ter plaatse een onderzoek in.
7. De gezamenlijke deskundigen overleggen met de betrokkene en doen dan een bindende uitspraak, waarvan zowel de werknemer als de afdeling Personeel & Organisatie schriftelijk op de hoogte worden gesteld.
8. De eventueel uit het bindend advies van deskundigen voortspruitende salarisconsequenties zullen ingaan op de datum van indiening van de klacht, c.q. de datum van indiening van het verzoek tot her-classificatie.

## BIJLAGE 6 Milieu

BN International B.V. zal de ondernemingsraad periodiek informeren omtrent milieuzaken. Tevens zullen de milieuaspecten jaarlijks een punt van bespreking zijn in het overleg met de vakorganisaties. Ter bevordering van de zorg voor het milieu en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften zal de werkgever in samenwerking met de ondernemingsraad regelen opstellen.

## BIJLAGE 7 BHV-vergoeding

De werknemer die een BHV-diploma heeft en door middel van cursussen de aan dit diploma verbonden vaardigheden onderhoudt, ontvangt een jaarlijkse vergoeding van € 184,80 bruto (in 2020). Het aan het diploma verbonden bedrag zal telkens worden aangepast met een gelijk percentage als de salarissen.

## BIJLAGE 8      cao à la carte

Met ingang van 1 mei 2002 geldt een cao à la carte-regeling die de werknemer de keuze biedt binnen de dan geldende wettelijke en fiscale regelingen bepaalde arbeidsvoorwaarden (bronnen) te sparen of in te zetten voor vooraf gekozen doelen.

De navolgende bronnen en doelen zijn overeengekomen.

<b>Bronnen</b>	<b>Doelen</b>
Tijdgedeelte van overwerkcompensatie	Levensloop, voor zover van toepassing Fietsenplan
Bovenwettelijke vakantiedagen	Eerder stoppen met werken, voorafgaand aan pensioen
Brutoloon	Levensloop, voor zover van toepassing Fietsenplan Verlofdagen (maximaal 5 per jaar tegen integraal tarief, op te nemen in het zelfde jaar als waarin de dagen zijn "gekocht")

## BIJLAGE 9      Ziektekostenverzekering

Bijdrage in de kosten zorgverzekering: Met ingang van 1 mei 2008 wordt maandelijks een vergoeding uitgekeerd. Met ingang van 1 januari 2020 bedraagt deze vergoeding € 21,59 (bruto) per maand. Voor parttime werknemers zal deze vergoeding pro-rato worden toegekend.

## PROTOCOL cao looptijd 1 november 2019 tot en met 30 april 2021

1. **Duurzame inzetbaarheid**  
Een werkgroep duurzame inzetbaarheid zal zich tijdens de looptijd van deze cao met een stuk externe ondersteuning buigen over het vraagstuk hoe medewerkers vitaal, gezond, competent en gemotiveerd de eindstreep kunnen halen.
2. **AWVN-werkgeversbijdrageregeling**  
De AWVN werkgeversbijdrageregeling wordt gecontinueerd gedurende de looptijd van de cao.
3. **Functieomschrijvingen en -waardering**  
Partijen zijn met elkaar overeengekomen om de bestaande functieomschrijvingen stapsgewijs te actualiseren. Hierbij zullen de functies van het indirecte personeel als eerste worden bekeken. De functieomschrijvingen zullen worden voorbereid door de afdeling P&O waarna deze voor functiewaardering aan de AWVN zullen worden voorgelegd. BN International zal een onderhoudsplan voor functieomschrijvingen en waarderingen aan de ondernemingsraad voorleggen.
4. **Fiscaalvriendelijke vakbondscontributie**  
BN International zal gedurende de looptijd van de cao medewerking verlenen om de vakbondscontributie fiscaal te faciliteren voor zover en voor zolang dit fiscaal is toegestaan.
5. **Procedure collectieve eindejaarsgratificatie en het vrijaf geven voor rekening van BN International B.V. in of aansluitend aan een feestdagenperiode**  
De directie stelt jaarlijks tegen het einde van het kalenderjaar een budget vast voor de collectieve eindejaarsgratificatie en het vrijaf geven voor rekening van BN International B.V. in of aansluitend aan een feestdagenperiode. De verdeling van dit budget over een bedrag in geld en vrije dagen voor rekening van BN International, zal geschieden in overleg met de Ondernemingsraad.
6. **WGA-premie**  
Werkgever zal gedurende de looptijd van de cao van 1 november 2019 tot en met 30 april 2021 afzien van het wettelijk recht om 50% van de gedifferentieerde WGA-premie op de werknemers te verhalen.

## BIJLAGE A. Functielijst

Functiebenaming	Functienummer	Groepsindeling								
		a	b	c	d	e	f	g	h	i
<u>Directiesecretariaat</u> Directiesecretaresse	000.01								x	
<u>Receptie</u> Telefoniste/receptioniste	110.03				x					
<u>Financiële administratie</u> Chef financiële administratie	131.01									x
Kassier	131.02						x			
Algemeen assistent	131.04				x					
<u>Personeels- en salarisadministratie</u> Ass. personeelsadministratie	132.01				x					
<u>Boekhouding</u> Boekhouder	133.02								x	
Adm.assistente (boekhouding)	133.03					x				
<u>Grondstoffen en prod. administratie</u> Fabrieksadministrateur	134.03					x				
Medew. grondstoffen en prod. adm.	134.02						x			
Ass. grondstoffen en prod. adm.	134.01				x					
<u>Rekencentrum</u> Hoofdwerkvoorbereider/operator	140.02						x			
<u>Magazijnen/Expeditie/Terreintransport</u> Heftruckchauffeur	161.01			x						
Medewerker mag./exp.	161.02			x						
Chauffeur kombi	161.03					x				
Voorman terreintransport	161.04					x				
Voorman mag./exp.	161.05						x			
Bedrijfsassistent	161.06								x	
<u>Grondstoffenmagazijn</u> Mag. bediende/heftruckchauffeur	164.02			x						
Heftruckchauffeur/verzorg. grondst.	164.05				x					
Voorman grondstoffenmagazijn	164.06					x				
Magazijnmeester (grondst. mag.)	164.08							x		
<u>Inkoop</u> Inkoper/voorraadbewaker grondst.	150.01								x	
Ass. inkoop grondst./mat.	150.02						x			
Inkoper	150.03									x

Functiebenaming	Functienummer	Groepsindeling								
		a	b	c	d	e	f	g	h	i
Secretaresse P&O	210.02							x		
<u>Bewaking</u>										
Hoofdportier	210.05						x			
Portier	210.06				x					
<u>Ontwikkeling/Begeleiding</u>										
Medewerker A Ontwikkeling	320.01								x	
Ass. A. Ontwikkeling	320.03							x		
Laboratoriummedewerker	320.06		x							
<u>Fysisch Laboratorium</u>										
Fysisch laborant	331.02					x				
Kwaliteitsbegeleider	331.03								x	
Chef fysisch laboratorium	331.04								x	
<u>Analytisch laboratorium</u>										
Chemisch analist	332.01						x			
Monsternemer	332.03			x						
<u>Pastamengerij</u>										
Menger II	451.02			x						
Menger I	451.03				x					
Voorman mengerij	451.04					x				
Pasta-afwerker II	451.05			x						
Pasta-afwerker I	451.06				x					
Kleurmaker II	451.07				x					
Kleurmaker I	451.08					x				
Voorman afwerkerij	451.09						x			
Dispersiebereider	451.10				x					
Top- en badenbereider	451.11				x					
Kleurmaker (inkt)	451.12				x					
Werkvoorbereider	451.14						x			
Bedrijfsassistent pastafabriek	451.19									x
Groepsleider dispersie/inkt- en topfabriek	451.20							x		
<u>Styling</u>										
Algemeen medewerker Styling	340.01			x						
Colorist	340.02					x				
Colorist A	340.03						x			
Colorist B	340.04							x		
Junior groepsleider	340.05								x	
Administratief medewerker	340.07						x			
Werkplanner/adm. medew. Styling	340.08							x		
Groepsleider (I.P. duranyl)	340.09									x

Functiebenaming	Functienummer	Groepsindeling								
		a	b	c	d	e	f	g	h	i
<u>Werktuigbouwkundige Dienst</u>										
Bankwerker	493.02				x					
Bankwerker/monteur II	493.05					x				
Voorman bouwkundige dienst	493.06						x			
Verspaner/storingsmonteur	493.08						x			
Bankwerker/monteur I	493.10						x			
Storingsmonteur (pld)	493.11							x		
Voorman buitenploeg	493.14								x	
Voorman werkplaats	493.15								x	
<u>Electro-technische Dienst</u>										
Electromonteur II	494.02					x				
Electromonteur I	494.03						x			
Storingsmonteur	494.04							x		
Electronicamonteur	494.05							x		
Electrotechnisch tekenaar	494.06								x	
Voorman	494.07							x		
<u>Constructiebureau/Materialenmagazijn</u>										
Tekenaar/Constructeur	496.01								x	
Chef materialenmagazijn	496.02						x			
Magazijnbediende	496.04			x						
<u>Bedrijfsbureau</u>										
<u>1<sup>e</sup> Ass. planning</u>	444.02							x		
<u>Secretariaat bedrijfsleider</u>										
Secretaresse bedrijfsleider	410.01						x			
<u>Productie-units</u>										
Machinebediende mach. 3-7	453.01			x						
Ass. groepsleider mach. 3-7	453.02					x				
Groepsleider mach. 3-7	453.03							x		
Machinebediende mach. 10-11	454.01				x					
Ass. groepsleider mach. 10-11	454.02					x				
Groepsleider mach. 10-11	454.03								x	
Ass. groepsleider mach. 10	454.04					x				
<u>Personeelswinkel/afvalverwerking</u>										
Verwerker vast afval	455.01		x							
Voorman afvalverwerking/pers. winkel	455.03					x				
<u>Walsenkluis</u>										
Screenbeheerder	456.02					x				
Beheerder walsenkluis	456.03					x				
<u>Versnij-afdeling</u>										
Medewerker versnij-afdeling	457.01			x						
Voorman versnij-afdeling	457.02				x					

Functiebenaming	Functienummer	Groepsindeling								
		a	b	c	d	e	f	g	h	i
<u>Verkoop Binnenland</u>										
Hoofdmedewerker WI binnenland	521.01									x
Medewerker verkoop WI binnenland	521.02						x			
<u>Verkoop export</u>										
Junior medew. verkoop export	523.01							x		
Medewerker verkoop export	523.02									x
<u>Secretariaat verkoop binnendienst</u>										
Secretaresse verkoop binnendienst	525.01							x		
Typiste verkoop (mod. talen)	525.04				x					
<u>Sales Operations</u>										
Groepsleider sales operations	526.02								x	
Ass. orderbehandeling	526.03					x				
Ass. sales operations	526.06				x					
<u>Postkamer/Repro-afdeling</u>										
Chef postkamer	528.01					x				
Bode	528.02		x							
<u>Publiciteit &amp; Promotion</u>										
Publicity Manager	543.05									x
Medewerker publiciteit & promotion	544.02							x		
<u>Binderij/stalenkamer</u>										
Medewerker binderij	543.01		x							
Medewerker stalenkamer	543.02			x						
Drukker	543.03				x					
Chef binderij/stalenkamer	543.04							x		



BIJLAGE B. cao-schaalsalarissen

CAO-SCHAALSALARISSEN MET INGANG VAN 1 JANUARI 2020  
De schaalsalarissen zijn per 1 januari 2020 met 2,0% verhoogd.

**Salaristabel per 1 januari 2020  
bruto maandsalarissen (in euro's)**

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Aanloop-Schaal									
MIN	1.781	1.815	1.843	1.883	1.955	1.991	2.190	2.424	2.538
MAX	1.990	2.025	2.064	2.107	2.184	2.228	2.488	2.684	2.834

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Periodieken									
0	2.095	2.134	2.171	2.259	2.342	2.435	2.603	2.816	3.084
1	2.130	2.166	2.208	2.299	2.392	2.483	2.659	2.885	3.170
2	2.161	2.198	2.249	2.340	2.434	2.533	2.714	2.959	3.251
3	2.190	2.240	2.289	2.380	2.483	2.584	2.771	3.023	3.334
4	2.230	2.279	2.322	2.420	2.523	2.627	2.827	3.097	3.426
5	2.266	2.315	2.366	2.465	2.566	2.679	2.885	3.167	3.509
6	2.299	2.349	2.406	2.502	2.613	2.722	2.946	3.237	3.586
7	2.338	2.397	2.442	2.542	2.659	2.773	3.000	3.307	3.675
8	-	2.441	2.483	2.592	2.705	2.821	3.061	3.378	3.754
9	-	-	2.528	2.637	2.752	2.871	3.118	3.449	3.844
10	-	-	-	2.683	2.800	2.919	3.176	3.519	3.928
11	-	-	-	-	-	2.972	3.230	3.592	4.011
12	-	-	-	-	-	-	-	3.669	4.098

In bovengenoemde salarissen is de extra eindejaarsuitkering (de zogenaamde '13<sup>e</sup> maand') verwerkt.

BIJLAGE C

Trefwoordenregister \_\_\_\_\_ Blz.

---

**A**

aanloopschalen · .....	13
adv · .....	12
anti-cumulatie, VUT · .....	26
ANW · .....	38
ANW, -gat · .....	38
AOW · .....	35
arbeid en zorg · .....	23
arbeidsduurverkorting · .....	12
arbeidsongeschiktheid · 8, 11, 27, 30, 35	
arbeidsovereenkomst · ....2, 6, 8, 9, 10, 25, 27, 28, 34	
Arbo · .....	8
ATW, consignatie · .....	18
ATW, pauzes · .....	8
ATW, rusttijden · .....	8
AWBZ · .....	35

---

**B**

bedrijvenwerk · .....	32
beloning · ..... 3, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	
bevrijdingsdag · .....	22
Burgerlijk Wetboek · .....	3, 7, 9, 23, 24

---

**C**

consignatie · .....	18
---------------------	----

---

**D**

deeltijd · .....	17
------------------	----

---

**F**

faciliteiten, kaderleden vakbond · 32	
faciliteiten · .....	7, 36
feestdagen · .....	3, 16, 18, 22
feestdagen, 5 mei · .....	22
feestdagen, bevrijdingsdag · .....	22
Flexibiliteit en Zekerheid · .....	9

---

**G**

gehandicapte werknemers · .....	7, 33
---------------------------------	-------

---

**H**

herverzekeren, ANW-gat · .....	38
--------------------------------	----

---

**K**

kaderleden, faciliteiten · .....	32
kraamverlof · .....	23

---

**M**

milieu · .....	37
----------------	----

---

**N**

nabestaandenwet · .....	30, 35, 38
-------------------------	------------

---

**O**

ontslag, opzegging · .....	2, 9, 10, 31
ontslag, opzeggingstermijn · .....	9
opzegging · .....	2, 9, 10, 31
opzeggingstermijn · .....	9
OR · .....	9
overwerk · .....	2, 7, 16, 20, 29, 33

---

**P**

parttime · .....	17, 33
pauzes · .....	8
pensioen, -grondslag · .....	11, 36
personeelsvertegenwoordiging · .....	7
ploegentoeslag · .....	15, 18, 19, 20
proeftijd · .....	9, 10

---

**R**

REA · .....	7
rusttijden · .....	8

---

**S**

salaris · 2, 5, 7, 11, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 28, 36	
scholing · .....	7, 33
second opinion · .....	7
sociaal plan · .....	33

---

**T**

toeslagen · .....	15, 16, 17, 18, 19
-------------------	--------------------

---

**U**

uitsluiting .....2, 6, 10, 35  
uitzendkracht ..... 6, 33

---

**V**

vakantie ..... 3, 11, 25, 26, 27, 28, 29  
vakantie, -dagen .....25, 26, 27, 28  
vakantie, -toeslag .....3, 11, 28  
vakbondswerk ..... 32  
vakbondswerk, faciliteiten .....7

verlof ..... 27  
verlof, arbeid en zorg ..... 23  
verlof, kraam- ..... 23  
VUT ..... 4, 30, 34, 35  
VUT, anti-cumulatie ..... 25

---

**W**

WAOWGAWIA ..... 7, 28, 35  
werkgelegenheid ..... 32, 33  
WOR ..... 32  
WW ..... 35