

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

**voor**

**UCC**  
**COFFEE**

**te Bolsward**

**1 mei 2020 tot 1 mei 2022**

*Collectieve arbeidsovereenkomst voor UCC Coffee Benelux, 1 april 2021*



**Copyright**

© **2021 CAO-partijen en AWWN**

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao en van Werkgeversvereniging AWWN te Den Haag.

## **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

Tussen

UCC Coffee Benelux te Bolsward

als partij aan werkgeverszijde

en

**FNV** te Utrecht en

**CNV Vakmensen** te Utrecht

elk als partij aan werknemerszijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst (cao) gesloten  
voor de periode van 1 mei 2020 tot 1 mei 2022.

<b>HOOFDSTUK</b>	<b>INHOUDSOPGAVE</b>	
<b>Artikel</b>	<b>Omschrijving</b>	<b>Pagina</b>
<b>HOOFDSTUK 1</b>	<b>ALGEMENE BEPALINGEN</b>	<b>6</b>
Artikel 1	Definities	6
Artikel 2	Looptijd, wijziging en karakter cao	7
Artikel 3	Algemene verplichtingen van de werkgever	8
Artikel 4	Algemene verplichtingen van de vakorganisaties	9
Artikel 5	Algemene verplichtingen van de werknemer	10
<b>HOOFDSTUK 2</b>	<b>INDIENSTTREDING EN ONTSLAG</b>	<b>11</b>
Artikel 6	Indiensttreding	11
Artikel 7	Einde van de arbeidsovereenkomst	12
<b>HOOFDSTUK 3</b>	<b>ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN</b>	<b>13</b>
Artikel 8	Arbeidsduur	13
Artikel 9	Dienstroosters en werktijden	14
<b>HOOFDSTUK 4</b>	<b>BELONING</b>	<b>15</b>
Artikel 10	Functiegroepen en salarisschalen	15
Artikel 11	Salaris bij indiensttreding	16
Artikel 12	Periodieke salarisherziening	17
Artikel 13	Salaris bij plaatsing in een hogere salarisschaal	18
Artikel 14	Salaris bij plaatsing in een lagere salarisschaal	19
Artikel 15	Vakantietoelage	20
Artikel 16	Eindejaarsuitkering	21
Artikel 17	Algemene salarisherziening, bijzondere uitkeringen en uitbetaling	22
<b>HOOFDSTUK 5</b>	<b>BIJZONDERE BELONINGEN</b>	<b>23</b>
Artikel 18	Algemeen	23
Artikel 19	Dienstroostertoelage	24
Artikel 20	Consignatie	25
Artikel 21	Extra opkomst	26
Artikel 22	Overwerk	27
Artikel 23	Meeruren	28
Artikel 24	Verschoven uren	29
Artikel 25	Weekendwerk	30
Artikel 26	Feestdagtoelage 5-ploegendienst	31
Artikel 27	Slaapuren	32
Artikel 28	Waarneming hogere functie	33
<b>HOOFDSTUK 6</b>	<b>VAKANTIE EN VERLOF</b>	<b>34</b>
Artikel 29	Feestdagen	34
Artikel 30	Buitengewoon verlof	35
Artikel 31	Vakantie	37

<b>HOOFDSTUK</b>	<b>INHOUDSOPGAVE</b>	
<b>Artikel</b>	<b>Omschrijving</b>	<b>Pagina</b>
<b>HOOFDSTUK 7</b>	<b>OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN</b>	<b>39</b>
Artikel 32	Arbeidsongeschiktheid	39
Artikel 33	Pensioen	41
Artikel 34	Uitkering na overlijden	42
<b>HOOFDSTUK 8</b>	<b>INZETBAARHEID EN WERKGELENHEID</b>	<b>43</b>
Artikel 35	Inzetbaarheid oudere werknemers	43
Artikel 36	Reorganisatie	44
Artikel 37	Uitzendkrachten	45
<b>BIJLAGEN</b>		<b>46</b>
Bijlage 1	Indeling in functie- en salarisgroepen	46
Bijlage 2	Salarisschalen	47
Bijlage 3	ORBA-functieclassificatie en beroepsprocedure	48
Bijlage 4	Faciliteiten vakorganisaties	49
Bijlage 5	Protocollaire bepalingen	50

<b>HOOFDSTUK 1</b>	<b>ALGEMENE BEPALINGEN</b>
<b>Artikel 1</b>	<b>Definities</b>
	<p>In deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) wordt verstaan onder:</p> <p>a. Werkgever : UCC Coffee Benelux.</p> <p>b. Vakorganisaties : De cao-partijen aan werknemerszijde.</p> <p>c. Werknemer : De persoon (m/v) in dienst van werkgever, werkzaam in een functie die is ingedeeld in één van de tot de cao behorende salarisschalen.</p> <p>d. Parttimer : De werknemer die niet de volledige arbeidsduur van artikel 8 werkzaam is. Daar waar in de cao wordt gesproken over werknemer wordt ook de deeltijdwerknemer bedoeld, met dien verstande dat de arbeidsvoorwaarden voor de deeltijdwerknemer naar evenredigheid van het voor hem geldende deeltijdpercentage worden vastgesteld, tenzij in deze cao anders wordt bepaald.</p> <p>e. Parttimepercentage : De arbeidsduur voor de deeltijdwerknemer in verhouding tot de arbeidsduur van artikel 8.</p> <p>f. Maand : Een kalendermaand.</p> <p>g. Dienstrooster : Een door de werkgever vastgestelde arbeidstijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden begint, onderbreekt en beëindigt.</p> <p>h. Normale arbeidsduur : Het aantal uren dat de werknemer gewoonlijk volgens dienstrooster zijn werkzaamheden verricht.</p> <p>i. Salaris : Het voor de werknemer geldende maandsalaris op grond van hoofdstuk 4 en bijlage 2 cao.</p> <p>j. Uurloon : 12 maal het salaris gedeeld door 1983,6 (52,2 weken maal 38 uur).</p> <p>k. Maandinkomen : Het salaris vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag, ploegentoeslag en/of consignatietoelage (berekend over het gemiddelde van de laatste drie maanden) op grond van de artikelen 14, 19 en 20 cao.</p> <p>l. Uurinkomen : 12 maal het maandinkomen gedeeld door 1983,6 (52,2 weken maal 38 uur).</p> <p>m. Ondernemingsraad : Een ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR) of een commissie van deze raad.</p> <p>n. BW : Burgerlijk Wetboek</p>

<b>HOOFDSTUK 1</b>	<b>ALGEMENE BEPALINGEN</b>
<b>Artikel 2</b>	<b>Looptijd, wijziging en karakter cao</b>
2.1	<p><b>Looptijd</b></p> <p>Deze cao treedt in werking op 1 mei 2020 en eindigt van rechtswege zonder dat enige opzegging is vereist op 30 april 2022.</p>
2.2	<p><b>Wijziging</b></p>
2.2.1	<p>Wijziging van de cao tijdens de looptijd is alleen mogelijk als naar het oordeel van de partijen bijzondere omstandigheden die zij aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien een dergelijke wijziging rechtvaardigen.</p>
2.2.2	<p>Als één van de partijen bijzondere omstandigheden als in het vorige lid bedoeld aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partijen bij aangetekende brief verzoekt een wijziging van de cao te overwegen, zijn partijen tot gezamenlijk overleg hierover verplicht.</p>
2.2.3	<p>Als over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden na indiening geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze cao met inachtneming van een termijn van twee maanden per aangetekende brief aan alle overige partijen op te zeggen.</p>
2.3.	<p><b>Collectieve arbeidsovereenkomst</b></p> <p>Deze cao heeft een minimumkarakter. Dat wil zeggen dat afwijkingen in de individuele arbeidsovereenkomst ten nadele van de werknemer niet geldig zijn.</p>

<b>HOOFDSTUK 1</b>	<b>ALGEMENE BEPALINGEN</b>
<b>Artikel 3</b>	<b>Algemene verplichtingen van werkgever</b>
3.1	<p><b>Algemeen</b></p> <p>De werkgever zal deze cao te goeder trouw nakomen. De werkgever zal geen enkele actie voeren of steunen, die tot doel heeft de in deze cao opgenomen arbeidsvoorwaarden op een andere manier te wijzigen dan in deze cao is overeengekomen.</p>
3.2	<p><b>Individuele arbeidsovereenkomst</b></p> <p>De werkgever zal met elke werknemer die gedurende de looptijd van deze cao in dienst treedt, individueel een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarin de cao en het geldend bedrijfsreglement van toepassing wordt verklaard.</p>
3.3	<p><b>Schorsing</b></p> <p>De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste een week, al dan niet met behoud van salaris en onder verwijzing naar artikel 10.5 en artikel 30.5a cao, schorsen of om zodanig ernstige redenen dat voorzetting van de werkzaamheden door de werknemer niet langer verantwoord is. De werknemer wordt direct, gemotiveerd en bij aangetekend schrijven van de schorsing in kennis gesteld. Een verdere uitwerking hiervan is opgenomen in het Bedrijfsreglement.</p>
3.4	<p><b>Werkgeversbijdrage</b></p> <p>De werkgever zal gedurende de looptijd van de cao een bijdrage storten in het Fonds Industriële Bonden, conform de door Werkgeversvereniging AWWN met vakorganisaties overeengekomen regeling.</p>



<b>HOOFDSTUK 1</b>	<b>ALGEMENE BEPALINGEN</b>
<b>Artikel 4</b>	<b>Algemene verplichtingen van vakorganisaties</b>
4.1	<p><b>Algemeen</b></p> <p>De vakorganisaties zullen deze cao te goeder trouw nakomen en nakoming van deze cao door hun leden met alle middelen bevorderen. De vakorganisaties zullen geen enkele actie voeren of bevorderen die tot doel heeft deze cao op een andere manier te wijzigen dan in deze cao is overeengekomen.</p>
4.2	<p><b>Individuele arbeidsovereenkomst</b></p> <p>De vakorganisaties zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen, waarin de cao en het geldende bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.</p>

<b>HOOFDSTUK 1</b>	<b>ALGEMENE BEPALINGEN</b>
<b>Artikel 5</b>	<b>Algemene verplichtingen van de werknemer</b>
5.1	<p><b>Algemeen</b></p> <p>De werknemer is verplicht de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, voor zover het werkzaamheden betreft die redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.</p>
5.2	<p><b>Werkzaamheden</b></p> <p>De werknemer is verplicht ook buiten het dienstrooster werkzaamheden te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze cao in acht neemt, waarbij zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met de individuele belangen van de werknemer.</p>
5.3	<p><b>Nevenwerkzaamheden</b></p> <p>Als de werknemer, in loondienst bij anderen of als zelfstandige, nevenwerkzaamheden wil verrichten, moet hij hiervoor vooraf schriftelijke toestemming van de werkgever hebben.</p>
5.4	<p><b>Geheimhouding</b></p> <p>De werknemer is verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem als gevolg van zijn dienstverband bekend wordt, zoals over de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.</p>
5.5	<p><b>Individuele arbeidsovereenkomst</b></p> <p>De werknemer is verplicht een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst en het geldende bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.</p>

<b>HOOFDSTUK 2</b>	<b>INDIENSTTREDING EN ONTSLAG</b>
<b>Artikel 6</b>	<b>Indiensttreding</b>
6.1	<p><b>Proeftijd</b></p> <p>Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een kortere proeftijd wordt overeengekomen. Bij een arbeidsovereenkomst voor 6 maanden of minder geldt geen proeftijd.</p>
6.2	<p><b>Aard van de arbeidsovereenkomst</b></p> <p>Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd. Als in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.</p>

<b>HOOFDSTUK 2</b>	<b>INDIENSTTREDING EN ONTSLAG</b>
<b>Artikel 7</b>	<b>Einde van de arbeidsovereenkomst</b>
7.1	<b>Opzegging</b>
7.1.1	De arbeidsovereenkomst kan wederzijds met onmiddellijke ingang worden opgezegd wegens een dringende reden in de zin van artikel 7:678 en 7:679 BW (ontslag op staande voet) en tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 6.1 cao.
7.1.2	Behalve in de gevallen genoemd in artikel 7.1.1 cao eindigt de arbeidsovereenkomst voor de werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. door opzegging door de werkgever met een termijn conform artikel 7:672 lid 2 BW van: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 maand bij een arbeidsovereenkomst die korter dan 5 jaar heeft geduurd;</li> <li>- 2 maanden bij een arbeidsovereenkomst die 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd;</li> <li>- 3 maanden bij een arbeidsovereenkomst die 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd;</li> <li>- 4 maanden bij een arbeidsovereenkomst die 15 jaar of langer heeft geduurd.</li> </ul> </li> <li>b. door opzegging door de werknemer met een termijn conform artikel 7:672 lid 3 BW van 1 maand.</li> </ul>
7.1.3	Voor zowel de werkgever als de werknemer geldt dat de opzegtermijn ingaat op de eerste dag van de kalendermaand volgend op de opzegging.
7.2	<b>Van rechtswege</b>
7.2.1	Behalve in de gevallen genoemd in artikel 7.1.1 cao eindigt de arbeidsovereenkomst voor de werknemer die voor bepaalde tijd in dienst is van rechtswege op de kalenderdatum of de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dus zonder dat er enige opzegging is vereist.
7.2.2	Werkgever zal de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een half jaar of langer, uiterlijk een maand voordat de betreffende arbeidsovereenkomst afloopt, schriftelijk informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst.
7.2.3	De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt van rechtswege en zonder dat opzegging nodig is, op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

<b>HOOFDSTUK 3</b>	<b>ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN</b>
<b>Artikel 8</b>	<b>Arbeidsduur</b>
8.1	<b>Arbeidsduur</b>
8.1.1	De arbeidsduur voor de werknemer in dag-, 2- en 3-ploegendienst bedraagt gemiddeld 38 uur per week. Deze gemiddelde arbeidsduur wordt gerealiseerd door toekenning van arbeidsduurverkorting (adv) als bedoeld in artikel 8.2 cao.
8.1.2	De arbeidsduur voor werknemers werkzaam in 5-ploegendienst bedraagt gemiddeld 33,6 uur per week.
8.1.3.	De arbeidsduur voor het dagdienstrooster is exclusief de (onbetaalde) dagelijkse pauzes van in totaal 45 minuten en de arbeidsduur voor het 2-ploegendienstrooster is exclusief de (onbetaalde) dagelijkse pauzes van een half uur. De arbeidsduur voor het 3- en 5-ploegendienstrooster is inclusief de (betaalde) dagelijkse pauzes.
8.2	<b>Arbeidsduurverkorting (adv)</b>
8.2.1	Aan de werknemer in dag-, 2- en 3-ploegendienst (dienstroosters met een arbeidsduur van 40 uur per week) worden wekelijks 2 adv-uren toegekend. Het maximaal toe te kennen aantal roostervrije diensten bedraagt 13 op jaarbasis. Voor deeltijdwerkers met adv-rechten en werknemers die gedurende het jaar in dienst treden is dit lid naar rato van toepassing.
8.2.2	Adv-uren/diensten worden jaarlijks vastgesteld in overleg met de ondernemingsraad. Hierbij kunnen adv-uren/diensten tot een maximum van vier dagen collectief worden vastgesteld.
8.2.3	Is de werknemer door bedrijfsomstandigheden niet in staat (geweest) de adv-dienst te genieten, dan zal een vervangende adv-dienst worden ingeroosterd. Adv-rechten die niet vóór 1 maart van het jaar nadat ze zijn ontstaan zijn genoten, vervallen.

<b>HOOFDSTUK 3</b>	<b>ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN</b>
<b>Artikel 9</b>	<b>Dienstroosters en werktijden</b>
9.1	<b>Dienstroosters</b>
9.1.1	Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week;</li> <li>b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week;</li> <li>c. een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week;</li> <li>d. een 5-ploegendienstrooster, met een gemiddelde arbeidsduur van 33,6 uur per week.</li> </ul>
9.1.2	De werknemer wordt geïnformeerd over het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Dienstroosters liggen vast op de donderdag voorafgaand aan de week waarop het rooster betrekking heeft.
9.1.3	Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers en heeft zij de instemming van de ondernemingsraad nodig, onverminderd de bevoegdheid van de vakorganisaties daarover met de werkgever te overleggen. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever vooraf met de vakorganisaties overleggen.
9.1.4	Een dienst waarin de overgang van wintertijd naar zomertijd valt of omgekeerd wordt geacht een normale dienst te zijn, zonder dat sprake zal zijn van verrekening van meer of minder gewerkte tijd.
9.1.5	Andere dienstroosters dan welke in dit artikel genoemd zijn kunnen worden ingevoerd nadat met de vakverenigingen overeenstemming is bereikt over de bij het afwijkende dienstrooster behorende arbeidsvoorwaarden.
9.2	<b>Werktijden</b> Met betrekking tot de werktijden geldt het volgende: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. In dagdienst wordt als regel op maandag t/m vrijdag gewerkt tussen 07.00 en 17.45 uur.</li> <li>b. In 2-ploegendienst wordt op maandag t/m vrijdag gewerkt, waarbij de werknemer afwisselend in een ochtend- en een middagdienst is ingedeeld.</li> <li>c. In 3-ploegendienst wordt op zondagavond t/m zaterdagochtend gewerkt, waarbij de werknemer afwisselend in een ochtend-, middag- en nachtdienst is ingedeeld.</li> <li>d. In 5-ploegendienst wordt volgens een continuooster (7 dagen per week) gewerkt, waarbij de werknemer afwisselend in een ochtend, middag en nachtdienst is ingedeeld.</li> </ul>

<b>HOOFDSTUK 4</b>	<b>BELONING</b>
<b>Artikel 10</b>	<b>Functiegroepen en salarisschalen</b>
10.1	De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage 1 van deze cao.
10.2	Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal gebaseerd op functie jaren. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 2 van deze cao.
10.3	Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij zelf is ingedeeld, zijn schaalsalaris en eventueel het aantal functie jaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.
10.4	Als de werknemer van mening is dat zijn functie onjuist is ingedeeld, kan hij hiertegen in beroep gaan volgens de in bijlage 3 cao beschreven Beroepsprocedure Functie-indeling.
10.5	Voor elke volle dienst of elk gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, ongeoorloofd verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.

<b>HOOFDSTUK 4</b>	<b>BELONING</b>
<b>Artikel 11</b>	<b>Salaris bij indiensttreding</b>
11.1	De werknemer die over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, wordt bij indiensttreding in de overeenkomstige functiegroep en salarisschaal ingedeeld.
11.2	Indien de nieuwe werknemer ergens anders in een functie zoveel bruikbare ervaring heeft opgedaan dat het niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functie jaren te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - functie jaren worden toegekend.
11.3	De werknemer die bij zijn indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van zijn functie zijn vereist, kan gedurende maximaal 6 maanden in één salarisschaal lager worden ingedeeld dan met zijn functie overeenkomt.



<b>HOOFDSTUK 4</b>	<b>BELONING</b>
<b>Artikel 12</b>	<b>Periodieke salarisherziening</b>
12.1	Het salaris van de werknemer wordt eenmaal per jaar herzien door toekenning van een (1) functiejaar en wel met ingang van 1 januari van elk kalenderjaar totdat het maximum van de schaal is bereikt.
12.2	Als bij indiensttreding functiejaren zijn vastgesteld, zal het aantal functiejaren met ingang van 1 januari daaropvolgend alleen met 1 worden verhoogd als de indiensttreding plaatsvond vóór 1 juli.

<b>HOOFDSTUK 4</b>	<b>BELONING</b>
<b>Artikel 13</b>	<b>Salaris bij plaatsing in een hogere salarisschaal</b>
13.1	<b>Promotie</b>
13.1.1	De werknemer die wordt geplaatst in een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgehad.
13.1.2	De verhoging van het salaris bedraagt in dat geval ten minste de helft van het verschil tussen de salarissen bij 0 functie jaren van de huidige en de hogere salarisschaal en zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met de eerstkomende hogere trede in de hogere salarisschaal.
13.2	<b>Leertijd</b>
	De werknemer die met het oog op een overplaatsing naar een functie ingedeeld in een hogere salarisschaal in de gelegenheid wordt gesteld een leertijd door te maken, kan gedurende deze leertijd geen aanspraak maken op deze hogere salariering. De duur van de leertijd wordt door de werkgever van geval tot geval vastgesteld tot een maximum van een half jaar en tevoren aan de werknemer medegedeeld.

<b>HOOFDSTUK 4</b>	<b>BELONING</b>
<b>Artikel 14</b>	<b>Salaris bij plaatsing in een lagere salarisschaal</b>
14.1	<b>Door eigen toedoen of op eigen verzoek</b>
14.1.1	De werknemer die door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand, volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie heeft plaatsgehad.
14.1.2	De verlaging van het salaris bedraagt in dat geval ten minste de helft van het verschil tussen de salarissen bij 0 functie jaren van de 2 betrokken salarisschalen en zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
14.2	<b>Door bedrijfsomstandigheden of medische oorzaak</b>
14.2.1	De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden of op grond van een medisch bewijs in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, wordt met ingang van de eerstvolgende maand in de overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
14.2.2	In dat geval wordt aan deze werknemer via inschaling een salaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien dit niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt geen deel uit van het salaris.
14.2.3	Bij herindeling in een hogere salarisschaal of bij toekenning van een verhoging volgens de functiejaarschaal wordt de persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het salaris stijgt. Ook wordt de persoonlijke toeslag afgebouwd bij algemene verhogingen van de salarisschalen en wel met 1/4 deel van elke verhoging met een maximum van 1% van het salaris bij 0 functie jaren.
14.2.4	Na het bereiken van de 55-jarige leeftijd, mits er sprake is van een 10-jarig dienstverband, wordt de persoonlijke toeslag niet of niet verder afgebouwd. Voor de werknemer van 60 jaar en ouder zullen op het salaris dat geldt op het moment van indeling in een lagere salarisschaal, alle toekomstige verhogingen worden berekend.

<b>HOOFDSTUK 4</b>	<b>BELONING</b>
<b>Artikel 15</b>	<b>Vakantietoelage</b>
15.1	Aan de werknemer, die voor of op 1 mei van het kalenderjaar in dienst is, zal in mei een toeslag worden betaald ter grootte van 8% van het voor hem geldende jaarinkomen, met dien verstande dat ten minste een vakantietoelage wordt toegekend op basis van het salaris volgens schaal V, bij 0 functie jaren. Dit minimum geldt voor werknemers van 21 jaar en ouder.
15.2	Onder jaarinkomen wordt voor de berekening van deze toeslag verstaan: 12 x het maandinkomen over de maand april van het betreffende jaar. Indien dit in verband met de datum van indiensttreding niet kan worden vastgesteld, wordt voor de berekening van deze toeslag 12 keer het contractueel overeengekomen maandinkomen verstaan. Eventuele wijzigingen in de contractuele arbeidsduur worden in de maand december van het betreffende jaar verrekend.
15.3	Aan de werknemer, die na de eerste dag van het kalenderjaar in dienst treedt dan wel aan het einde van het kalenderjaar niet meer in dienst is, wordt de vakantietoelage berekend naar evenredigheid van het aantal dagen dat het dienstverband in dat jaar heeft geduurd.
15.4	Aan de werknemer die na 1 mei van het kalenderjaar in dienst is getreden, wordt de vakantietoelage in december uitgekeerd. Voor deze werknemers wordt het maandinkomen over de maand november als basis voor de berekening van de vakantietoelage genomen. Indien dit in verband met de datum van indiensttreding niet kan worden vastgesteld, wordt voor de berekening van deze toeslag het contractueel overeengekomen maandinkomen verstaan.
15.5	Op de vakantietoelage zal een eventuele vakantietoelage op basis van de WIA in mindering worden gebracht.
15.6	Medewerkers die niet zijn ingedeeld in een vaste ploegdienst, maar deze diensten incidenteel wel draaien, ontvangen de vakantietoelage over de op deze wijze ontvangen ploegdiensttoelage als nabetaling in december.

<b>HOOFDSTUK 4</b>	<b>BELONING</b>
<b>Artikel 16</b>	<b>Eindejaarsuitkering</b>
16.1	De werknemer ontvangt in januari een eindejaarsuitkering ter hoogte van 6% van het jaarinkomen. Onder het jaarinkomen wordt voor de berekening van deze uitkering verstaan 12 keer het maandinkomen over de maand november van het betreffende jaar. Indien dit in verband met de datum van indiensttreding niet kan worden vastgesteld, wordt voor de berekening van deze toeslag het contractueel overeengekomen maandinkomen verstaan. Eventuele wijzigingen in de contractuele arbeidsduur worden in de maand december van het betreffende jaar verrekend.
16.2	Aan de werknemer, die na de eerste dag van het kalenderjaar in dienst treedt dan wel aan het einde van het kalenderjaar niet meer in dienst is, wordt de eindejaarsuitkering berekend naar evenredigheid van het aantal dagen dat het dienstverband in dat jaar heeft geduurd.
16.3	Op de eindejaarsuitkering zal een eventuele eindejaarsuitkering op basis van de WIA in mindering worden gebracht.

<b>HOOFDSTUK 4</b>	<b>BELONING</b>
<b>Artikel 17</b>	<b>Algemene salarisherziening, bijzondere uitkeringen en uitbetaling</b>
17.1	De salarissen en de salarisschalen worden per 1 januari 2021 verhoogd met 1,36% en vervolgens per 1 mei 2021 met 2,0%. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 2 van deze cao.
17.2	De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand uitbetaald.

<b>HOOFDSTUK 5</b>	<b>BIJZONDERE BELONINGEN</b>
<b>Artikel 18</b>	<b>Algemeen</b>
18.1	De salarissen, bepaald op grond van de artikelen 10 tot en met 14 worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een maand.
18.2	Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het salaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden alleen toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.
18.3	Onder normale functievervulling wordt ook verstaan een incidentele afwijking van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder, echter met een maximum van 4 uur per maand. Voor incidentele overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur op expliciet verzoek van de werkgever wordt extra beloning toegekend conform artikel 22, 23 en 24 cao.

<b>HOOFDSTUK 5</b>	<b>BIJZONDERE BELONINGEN</b>																																									
<b>Artikel 19</b>	<b>Dienstroostertoeslag</b>																																									
19.1	<b>Toeslag voor het werken in ploegen</b>																																									
19.1.1	Voor het geregeld werken in ploegendienst wordt een toeslag op het salaris toegekend. De dienstroostertoeslag bedraagt voor het werken in: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2-ploegendienst: 15% van het salaris;</li> <li>- 3-ploegendienst: 15% van het salaris voor vroege dienst, 15% van het salaris voor late dienst en 30% van het salaris voor nachtdienst;</li> <li>- 5-ploegendienst: 28,5% van het salaris (exclusief feestdagtoeslag als bedoel in artikel 26 cao)</li> </ul>																																									
19.1.2	Als de werknemer niet gedurende een hele maand in ploegendienst heeft gewerkt, ontvangt de werknemer een tijdsevenredig deel van de onder artikel 19.1.1 cao genoemde toeslag.																																									
19.2	<b>Overplaatsing naar rooster met hogere ploegentoeslag</b> Bij tijdelijke overplaatsing naar een dienstrooster met een hogere toeslag geldt de hogere beloning voor alle dagen waarin de werknemer in de desbetreffende week heeft gewerkt en voor de vooraf in die week ingeplande vrije dagen.																																									
19.3	<b>Overplaatsing naar rooster met lagere ploegentoeslag</b>																																									
19.3.1	De werknemer, die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar een rooster met een lagere ploegentoeslag, ontvangt gedurende 4 weken, boven de ploegentoeslag behorend bij het nieuwe rooster, de volgende toeslag:  Bij overplaatsing van: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 5 ploegenrooster naar 3 ploegenrooster: 8,5%;</li> <li>- 5 ploegenrooster naar 2 ploegenrooster: 13,5%;</li> <li>- 5 ploegenrooster naar dagdienst: 28,5%;</li> <li>- 3 ploegenrooster naar 2 ploegenrooster: 5,0%;</li> <li>- 3 ploegenrooster naar dagdienst: 20,0%;</li> <li>- 2 ploegenrooster naar dagdienst: 15,0%.</li> </ul>																																									
19.3.2	Daarna ontvangt de werknemer de volgende percentages van het bedrag aan bovengenoemde toeslag. <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Werkzaam in ploegendienst gedurende</th> <th colspan="5">Aantal maanden en percentage doorbetaling</th> </tr> <tr> <th>100%</th> <th>80%</th> <th>60%</th> <th>40%</th> <th>20%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>korter dan 6 maanden</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>6 maanden of langer, maar korter dan 3 jaar</td> <td>1</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>3 jaar of langer, maar korter dan 5 jaar</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>5 jaar of langer</td> <td>1</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>5 jaar of langer en bovendien 60 jaar of ouder op moment van overplaatsing</td> <td>3</td> <td>9</td> <td>9</td> <td>9</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>	Werkzaam in ploegendienst gedurende	Aantal maanden en percentage doorbetaling					100%	80%	60%	40%	20%	korter dan 6 maanden	-	-	-	-	-	6 maanden of langer, maar korter dan 3 jaar	1	-	-	-	-	3 jaar of langer, maar korter dan 5 jaar	1	2	2	1	1	5 jaar of langer	1	4	4	3	3	5 jaar of langer en bovendien 60 jaar of ouder op moment van overplaatsing	3	9	9	9	9
Werkzaam in ploegendienst gedurende	Aantal maanden en percentage doorbetaling																																									
	100%	80%	60%	40%	20%																																					
korter dan 6 maanden	-	-	-	-	-																																					
6 maanden of langer, maar korter dan 3 jaar	1	-	-	-	-																																					
3 jaar of langer, maar korter dan 5 jaar	1	2	2	1	1																																					
5 jaar of langer	1	4	4	3	3																																					
5 jaar of langer en bovendien 60 jaar of ouder op moment van overplaatsing	3	9	9	9	9																																					



<b>HOOFDSTUK 5</b>	<b>BIJZONDERE BELONINGEN</b>
<b>Artikel 20</b>	<b>Consignatie</b>
20.1	Van consignatie is sprake, als de werknemer zich in opdracht van de werkgever bereikbaar en beschikbaar moet houden op tijden waarop hij als regel niet werkt.
20.2	Per uur dat de werknemer geconsigneerd is ontvangt hij de volgende toeslag: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 12% van het uursalaris voor uren tussen maandag 06.00 uur en vrijdag 22.00 uur;</li> <li>- 17% van het uursalaris voor uren tussen vrijdag 22.00 uur en maandag 06.00 uur en op feestdagen bedoeld in artikel 29 cao tussen 22.00 uur (aanvang nachtdienst) op de avond voorafgaand aan de feestdag tot 22.00 uur (einde middagdienst) op de feestdag zelf.</li> </ul>

<b>HOOFDSTUK 5</b>	<b>BIJZONDERE BELONINGEN</b>
<b>Artikel 21</b>	<b>Extra opkomst</b>
21.1	De werknemer die voor het verrichten van werkzaamheden in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moet maken, ontvangt per extra opkomst een vergoeding van 0,58% van het schaalsalaris behorend bij functiegroep 7 op basis van 6 functie jaren.

<b>HOOFDSTUK 5</b>	<b>BIJZONDERE BELONINGEN</b>
<b>Artikel 22</b>	<b>Overwerk</b>
22.1	Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, is sprake van overwerk. Van deze regeling is uitgezonderd overschrijding van de arbeidstijd die incidenteel nodig is om het werk op te starten of te beëindigen.
22.2	Overwerk wordt, tenzij de voortgang van de werkzaamheden dit verhindert, gecompenseerd in vrije tijd, die binnen 60 dagen moet worden opgenomen. Als compensatie in vrije tijd niet mogelijk is, bedraagt de beloning per uur voor overwerk de volgende percentages van het uursalaris: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 150% voor overwerk tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur;</li> <li>- 175% voor overwerk tussen zaterdag 06.00 uur en zaterdag 18.00 uur;</li> <li>- 200% voor overwerk tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur en op feestdagen als bedoeld in artikel 29.</li> </ul> Deze percentages worden per maand getotaliseerd.
22.3	Opgenomen compenserende vrije tijd wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en wel 100% voor uren op maandag t/m vrijdag.
22.4	Rusttijd in de fabriek buiten het dienstrooster, noodzakelijk door overschrijding van de arbeidstijd, zal tot maximaal een half uur worden vergoed, tenzij de overschrijding van het dienstrooster 30 minuten of minder bedraagt.
22.5	De ondernemingsraad wordt regelmatig geïnformeerd over de gemaakte overuren en de wijze waarop deze zijn vergoed.

<b>HOOFDSTUK 5</b>	<b>BIJZONDERE BELONINGEN</b>
<b>Artikel 23</b>	<b>Meeruren</b>
23.1	Wanneer de parttimer in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster, maar blijft binnen de normale arbeidsduur van een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 8.1 cao, is sprake van meeruren.
23.2	Per meeruur ontvangt de parttimer het voor hem geldende uursalaris, vermeerderd met een toeslag van 40%. In deze toeslag is begrepen de vergoeding voor het werkgeversaandeel voor pensioenpremie, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en vakantieopbouw.
23.3	De meerurentoeslag wordt altijd uitbetaald. De werknemer heeft de keuze om het extra gewerkte meeruur ook uit te laten betalen (waarbij voor 1 meeruur het voor de werknemer geldende uursalaris wordt betaald) of daarvoor 1 uur tijd-voor-tijd op te nemen. Het voorgaande geldt ook voor gewerkte meeruren in het weekend.

<b>HOOFDSTUK 5</b>	<b>BIJZONDERE BELONINGEN</b>
<b>Artikel 24</b>	<b>Verschoven uren</b>
24.1	Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden buiten die als bedoeld in artikel 9.2a cao of buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaats heeft, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het salaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur op maandag t/m vrijdag 50% van het salaris.

<b>HOOFDSTUK 5</b>	<b>BIJZONDERE BELONINGEN</b>
<b>Artikel 25</b>	<b>Weekendwerk</b>
25.1	Werknemers, inclusief uitzendkrachten die langer dan een half jaar werkzaam zijn bij werkgever, die uitsluitend tussen vrijdag 22.00 uur en zondag 22.00 uur werken, ontvangen een toeslag op het uursalaris van 50%.

<b>HOOFDSTUK 5</b>	<b>BIJZONDERE BELONINGEN</b>
<b>Artikel 26</b>	<b>Feestdagentoeslag 5-ploegendienst</b>
26.1	Als door een werknemer die in een 5-ploegenrooster werkzaam is, op een feestdag als bedoeld in artikel 29 cao volgens rooster wordt gewerkt, wordt aan hem een extra uitkering verstrekt van € 120,54 bruto. Dit is ook van toepassing indien de feestdag op een zondag valt.
26.2	Deze toeslag zal worden geïndexeerd met toekomstige procentuele verhogingen van de salarisschalen.

<b>HOOFDSTUK 5</b>	<b>BIJZONDERE BELONINGEN</b>
<b>Artikel 27</b>	<b>Slaapuren</b>
27.1	Als de werknemer in dagdienst buiten zijn dienstrooster na 23.00 uur heeft gewerkt, krijgt hij - ten behoeve van voldoende nachtrust - gedurende zijn eerstvolgende dienst in hetzelfde etmaal evenveel roosteruren vrij als hij na 23.00 uur heeft gewerkt. De werknemer heeft geen recht op deze slaapuren als zijn eerstvolgende dienst later dan 12 uur na het beëindigen van dit werk begint.
27.2	Niet of niet tijdig opgenomen slaapuren vervallen zonder dat de werkgever verplicht is deze te vergoeden.



<b>HOOFDSTUK 5</b>	<b>BIJZONDERE BELONINGEN</b>
<b>Artikel 28</b>	<b>Waarneming hogere functie</b>
28.1	De werknemer die in opdracht van de werkgever tijdelijk werkt in een functie die hoger is ingeschaald dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomt.
28.2	Heeft het werken in de hoger ingeschaalde functie ten minste vijf aaneengesloten werkdagen (evt. onderbroken door een weekend) geduurd, dan ontvangt de werknemer over de gehele termijn een toeslag op zijn salaris. Deze toeslag bedraagt per volledige dienst die in de hoger ingeschaalde functie is gewerkt het verschil tussen de beide schaalsalarissen op basis van 0 functie jaren. Deze toeslag wordt niet toegekend aan de werknemer van wie in zijn functie al met waarneming in andere functies rekening is gehouden.
28.3	Als het werken in de hoger ingeschaalde functie een half jaar heeft geduurd, wordt de werknemer tijdelijk benoemd in de hogere functie. Bij terugplaatsing in de eigen functie geldt geen afbouwregeling op basis van artikel 8 lid 4c, tenzij de hogere inschaling en tijdelijke benoeming langer dan twee jaar hebben geduurd.
28.4	Wanneer iemand structureel waarneemt in een hogere functie gedurende een gedeelte van de werkweek, ontvangt de medewerker hiervoor op basis van het te verwachten structurele rooster van het komende half jaar het feitelijk aantal uren conform de hogere beloning.

<b>HOOFDSTUK 6</b>	<b>VAKANTIE EN VERLOF</b>
<b>Artikel 29</b>	<b>Feestdagen</b>
29.1	Onder feestdagen wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld: Nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, de dag waarop Koningsdag wordt gevierd en 5 mei in ieder lustrumjaar.
29.2	Voor de toepassing van dit artikel worden de feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten. Onder werken op een feestdag wordt verstaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>- voor de werknemer van wie het rooster begint op zondagavond 22.00 uur: het werken van 22.00 uur (aanvang nachtdienst) voorafgaand aan de feestdag tot 22.00 uur (einde middagdienst) op de feestdag zelf;</li> <li>- voor de werknemer van wie het rooster begint op maandag 06.00 uur: het werken van 06.00 uur (aanvang ochtenddienst) op de feestdag zelf tot 06.00 uur (einde nachtdienst) op de dag volgend op de feestdag.</li> </ul>
29.3	Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt. Dit lid is niet van toepassing voor werknemers die zijn ingedeeld in een 5-ploegenrooster. Als op een feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.

<b>HOOFDSTUK 6</b>	<b>VAKANTIE EN VERLOF</b>
<b>Artikel 30</b>	<b>Buitengewoon verlof</b>
30.1	<b>Algemeen</b>
30.1.1	Waar in dit artikel wordt gesproken over gehuwden of echtgenoten wordt daaronder ook verstaan geregistreerde partners en samenwonenden. Waar in dit artikel wordt gesproken over huwelijk wordt daaronder ook verstaan geregistreerd partnerschap.
30.2.1	Voor de toepassing van dit artikel op samenwonenden dient de werknemer en zijn levenspartner een verklaring omtrent hun samenwoning te ondertekenen. Daarbij dienen desgevraagd uittreksels uit het bevolkingsregister te worden overgelegd waaruit blijkt dat de werknemer en de levenspartner reeds gedurende ten minste 6 maanden onafgebroken op eenzelfde adres wonen. Indien de werknemer in dat geval een notarieel samenlevingscontract kan overleggen, is geen uittreksel noodzakelijk en vervalt de eis van 6 maanden onafgebroken op eenzelfde adres wonen.
30.2	<p><b>Wettelijk verlof</b></p> <p>In afwijking van het bepaalde in hoofdstuk 4 Wet arbeid en zorg en artikel 7:628 BW geldt dat in de navolgende niet-voorzienbare gevallen de werknemer betaald verlof kan opnemen mits de werknemer zo mogelijk ten minste 1 dag van tevoren de werkgever van het verzuim in kennis stelt en de betreffende gebeurtenis bijwoont:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis of crematie van de echtgenote of echtgenoot van de werknemer of van de tot het gezin van de werknemer behorende eigen, aangehuwde of pleegkinderen;</li> <li>gedurende 1 dag bij overlijden van een niet-inwonend kind of van een ouder, schoonouder, inwonende broer of zus, schoondochter of schoonzoon van de werknemer;</li> <li>gedurende 1 dag bij begrafenis of crematie van een niet-inwonend kind, ouder, grootouder, schoonouder, broer, zus, zwager, schoonzus, schoondochter of schoonzoon van de werknemer;</li> <li>gedurende de bevalling van de echtgenote. Na de bevalling van de echtgenote heeft de werknemer recht op wettelijk geboorteverlof van eenmaal het aantal contractuele werkuren per week, op te nemen binnen 4 weken na de bevalling van de echtgenote. Met ingang van 1 juli 2020 heeft de werknemer, na opname van het wettelijk geboorteverlof, recht op maximaal 5 volle weken wettelijk aanvullend geboorteverlof, op te nemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Gedurende het aanvullend geboorteverlof ontvangt de werknemer van het UWV een uitkering ter hoogte van 70%;</li> <li>gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een hem bij of krachtens de wet buiten zijn schuld persoonlijk opgelegde verplichting voor korte duur verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding, die de werknemer van derden zou hebben kunnen ontvangen;</li> <li>gedurende de daarvoor noodzakelijke tijd, met een maximum van 2 uur in geval van noodzakelijke medische verzorging van de werknemer en voor zover deze verzorging niet buiten arbeidstijd kan plaatshebben. In bijzondere gevallen, bijvoorbeeld in geval van noodzakelijke specialistische hulp, kan in gunstige zin van deze regeling worden afgeweken.</li> </ol>

30.3	<p><b>Niet-wettelijk verlof</b></p> <p>In de volgende gevallen kan de werknemer betaald verlof opnemen, mits hij zo mogelijk ten minste 2 dagen tevoren de werkgever van het verzuim in kennis stelt en de betreffende gebeurtenis bijwoont;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>gedurende 1 dag bij ondertrouw van de werknemer;</li> <li>gedurende 3 dagen bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer;</li> <li>gedurende 1 dag bij huwelijk van een broer, zus, zwager, schoonzus, kind of pleegkind, ouder of schoonouder van de werknemer;</li> <li>gedurende 1 dag bij 25- en 40-jarige huwelijksjubileum van de werknemer, bij 25-, 40-, 50-, 55- en 60-jarige huwelijksjubileum van de ouders of schoonouders en bij 40-, 50- en 60-jarige huwelijksjubileum van de grootouders;</li> <li>gedurende 1 dag bij de professie van een kind of pleegkind, broer of zus en bij de priesterwijding van een kind, pleegkind of broer van de werknemer;</li> <li>gedurende respectievelijk 1, 2 of 3 dagen bij het 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;</li> <li>gedurende de voor het examen benodigde tijd bij het afleggen van een vakexamen en ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is;</li> <li>gedurende een door de werkgever naar redelijkheid te bepalen tijdsduur indien de werknemer vormings- en/of scholingsonderwijs volgt;</li> <li>gedurende 1 dag bij verhuizing van de werknemer;</li> </ol>
30.4	<p><b>Vakbondsactiviteiten</b></p> <p>Aan de werknemer die lid is van één van de vakorganisaties, partijen bij deze cao, zal op verzoek van zijn vakorganisatie en voor zover de bedrijfsomstandigheden naar het oordeel van de werkgever dit toelaten, vrij met behoud van salaris worden gegeven voor het als officieel afgevaardigde of als functionaris van een bestuurscollege bijwonen van een congres, bondsraad of vergadering van een ander bestuursorgaan.</p>
30.5	<p><b>Geen loondoorbetalingverplichting</b></p> <p>Het bepaalde in artikel 7: 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre, dat de werkgever niet verplicht is salaris door te betalen in de volgende gevallen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>schorsing van de werknemer door de werkgever voor ten hoogste 1 week zonder behoud van salaris in die gevallen, waar dringende reden voor ontslag zou kunnen worden toegepast;</li> <li>de invoering van een verkorte werkweek, met uitzondering van de eerste 6 weken, (een zogenaamde 0-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft gekregen en hij pas tot het aanvragen van een vergunning overgaat nadat met de vakorganisaties overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van 1 week voor dit voorafgaande overleg voldoende;</li> <li>de verlenging van een vergunning tot het aanhouden van een verkorte werkweek (een zogenaamde 0-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het een verlenging betreft waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakorganisaties tijdig - dat wil zeggen ten minste 1 week voor het ingaan van de verlenging - daarvan mededeling doet. In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het maandinkomen naar rato van het aantal gewerkte uren.</li> </ol>

<b>HOOFDSTUK 6</b>	<b>VAKANTIE EN VERLOF</b>
<b>Artikel 31</b>	<b>Vakantie</b>
31.1	<b>Omvang vakantie</b>
31.1.1	De werknemer heeft recht op een basisvakantie met behoud van maandinkomen van 192 uren per kalenderjaar.
31.1.2	De werknemer, die de 40-, 45-, 50-, 55-, 60-, 61-, respectievelijk 62-jarige leeftijd heeft bereikt, heeft per vakantiejaar recht op 1, 2, 3, 4, 5, 6 respectievelijk 7 extra werkdagen van 7,6 uur vakantie met behoud van maandinkomen met ingang van het jaar, waarin de werknemer het desbetreffende leeftijdjaar bereikt.
31.1.3	De werknemer die in de loop van het kalenderjaar in of uit dienst treedt, heeft dat kalenderjaar recht op vakantie dat wordt berekend naar evenredigheid van het aantal dagen dat hij in dat jaar in dienst is. De uitkomst van de berekening wordt afgerond op hele uren.
31.2	<b>Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten</b> De werknemer dient bij aanvang van het dienstverband aan de werkgever de van zijn vorige werkgever(s) ontvangen verklaring(en) over te leggen waaruit blijkt hoeveel vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) heeft opgebouwd maar niet heeft opgenomen, zodat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.
31.3	<b>Aaneengesloten vakantie</b>
31.3.1	Van de in artikel 31.1 cao genoemde vakantie zullen minstens 2 kalenderweken aaneengesloten worden genoten, met de mogelijkheid om meer weken aaneengesloten op te nemen als het bedrijfsbelang zich daar niet tegen verzet. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever in overleg met de werknemer vastgesteld. Als regel zal deze vakantie in de maanden mei tot en met september worden genoten.
31.3.2	Als de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet, met als doel gedurende die stopzetting aan de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, moeten de werknemers gedurende dat tijdvak met vakantie gaan. Het tijdstip van deze fabrieksvakantie wordt (bij aanvang van het kalenderjaar) door de werkgever in afwijking van artikel 31.3.1 cao vastgesteld in overleg met de ondernemingsraad.
31.3.3	Als de werknemer bij de werkgever niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven, dat deze samen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van salaris als bedoeld in artikel 31.2 cao voldoende zijn voor bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer: <ul style="list-style-type: none"> <li>- in een andere afdeling van de onderneming, dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of</li> <li>- zoveel vakantiedagen reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie of</li> <li>- te veel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloofd.</li> </ul>

31.4	<b>Vakantiedagen</b>
31.4.1	De werkgever kan bij het begin van het kalenderjaar - met instemming van de ondernemingsraad - van de vakantiedagen ten hoogste 2 dagen als vaste vakantiedagen aanwijzen. Zij kunnen eventueel bij de aaneengesloten vakantie worden gevoegd.
31.4.2	De werknemer kan de overblijvende vakantie opnemen op het tijdstip dat hij - wenst. Hierbij dient rekening te worden gehouden met het bedrijfsbelang.
31.4.3	Als de werknemer de onder artikel 31.4.2 cao genoemde vakantie niet heeft opgenomen voor het eind van het jaar, zullen werkgever en werknemer in overleg een bestemming zoeken als bedoeld in artikel 31.5 cao.
31.4.4	Een verzoek tot het opnemen van vakantie dient zoveel mogelijk 2 dagen voor de gewenste datum te worden gedaan, opdat tijdig overleg kan plaatshebben.
31.5	<b>Koop en verkoop van vakantie</b>
31.5.1	Vakantierechten dienen zo mogelijk binnen twee jaar opgenomen te zijn. Daarom zullen werkgever en werknemer aan het eind van ieder kalenderjaar overleggen hoe de niet opgenomen vakantie zal worden aangewend. Dit kan door of data vast te leggen waarop de niet opgenomen vakantierechten alsnog zullen worden opgenomen, of door toepassing van de "CAO à la Carte".
31.5.2	De mogelijkheden binnen CAO à la Carte bestaan uit het omzetten van bovenwettelijke vakantie ten behoeve van diverse wettelijk toegestane doelen, of het sparen van vakantierechten om deze later te benutten in de vorm van een van te voren met de leiding afgesproken doel, zoals zorgverlof of een sabbatical leave. Wanneer voor deze 'spaaroptie' wordt gekozen, geldt een maximale termijn van sparen van vijf jaar.
31.5.3	Naast het verkopen van vakantierechten is ook het kopen van vakantierechten mogelijk, tot een maximum van 40 uur per jaar. Bij zowel koop als verkoop van vakantierechten is de waarde van een vakantie-uur gelijk aan het uurinkomen conform artikel 1 lid j.
31.6	<b>Te veel genoten vakantie</b>
	Als bij het einde van de arbeidsovereenkomst blijkt, dat de werknemer te veel vakantie heeft genoten, mag de werkgever het over die te veel genoten vakantie betaalde verrekenen met het door hem aan de werknemer verschuldigde, of het te veel betaalde van de werknemer terugvorderen.

<b>HOOFDSTUK 7</b>	<b>OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN</b>
<b>Artikel 32</b>	<b>Arbeidsongeschiktheid</b>
32.1	Indien een werknemer als gevolg van ziekte, ongeval, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 BW, de Ziektewet en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
32.2	Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer <ul style="list-style-type: none"> <li>a. gedurende de eerste 6 maanden van arbeidsongeschiktheid 100% van het bruto maandinkomen worden doorbetaald;</li> <li>b. Van de 7<sup>e</sup> tot en met de 12<sup>e</sup> maand van arbeidsongeschiktheid zal 90% van het bruto maandinkomen worden betaald;</li> <li>c. Van de 13<sup>e</sup> tot en met de 18<sup>e</sup> maand van arbeidsongeschiktheid zal 80% van het bruto maandinkomen worden betaald;</li> <li>d. Van de 19<sup>e</sup> tot en met de 24<sup>e</sup> maand van arbeidsongeschiktheid zal 70% van het bruto maandinkomen worden betaald.</li> </ul>
32.3	Als de werknemer voldoet aan de aan de eisen die in wet Verbetering Poortwachter (WVP) zijn gesteld, zal de uitkering <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Conform artikel 32.2b cao worden verhoogd tot 100 % van het bruto maandinkomen;</li> <li>b. Conform artikel 32.2c cao worden verhoogd tot 95 % van het bruto maandinkomen;</li> <li>c. Conform artikel 32.2d cao worden verhoogd tot 85 % van het bruto maandinkomen.</li> </ul>
32.4	Als na 2 jaar arbeidsongeschiktheid het dienstverband wordt beëindigd wegens volledige arbeidsongeschiktheid (ao% 80-100 %), en een uitkering krachtens de Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) wordt toegekend zullen de uitkeringen conform artikel 32.2 en 32.3 cao worden verhoogd tot 100% van het bruto maandinkomen. De achterstallige bedragen zullen bij de beëindiging van het dienstverband worden uitgekeerd.
32.5	Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid met een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen 35% en 80% waarbij de werknemer ten minste 50% van zijn verdien capaciteit benut en bij een arbeidsongeschiktheidspercentage lager dan 35%, zal de werkgever aan de werknemer: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Gedurende het 3<sup>e</sup> jaar van de arbeidsongeschiktheid 85% van het laatstgenoten maandinkomen, exclusief de ploegentoeslag zoals bedoeld in artikel 9 lid 2 onder a, betalen;</li> <li>b. Gedurende het 4<sup>e</sup> jaar van de arbeidsongeschiktheid 80% van het laatstgenoten maandinkomen, exclusief de ploegentoeslag zoals bedoeld in artikel 9 lid 2 onder a, betalen;</li> <li>c. Gedurende het 5<sup>e</sup> en volgende jaren van de arbeidsongeschiktheid 75% van het laatstgenoten maandinkomen, exclusief de ploegentoeslag zoals bedoeld in artikel 9 lid 2 onder a, betalen.</li> </ul> <p>Als de benutte verdien capaciteit meer bedraagt dan de betalingen op grond dit artikellid, zal betaling zijn gebaseerd op de feitelijk gerealiseerde verdiensten.</p>
32.6	Als een werknemer als gevolg van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid niet meer in ploegendienst kan werken of alleen in een ploegendienst kan werken met een lagere beloning, is de afbouwregeling dienstroostertoeslag (artikel 19.3 cao) van toepassing.

32.7	Als een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer met een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen 35% en 80% bij werkgever geen 50% van de verdien capaciteit kan realiseren en behoud van het dienstverband niet mogelijk is zal werkgever een re-integratiebudget van € 4000,- ter beschikking stellen.
32.8	Als aan een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer met een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% vanwege de aard van de arbeidsongeschiktheid geen passend werk bij werkgever beschikbaar is en het dienstverband dientengevolge moet worden beëindigd zal werkgever een re-integratiebudget beschikbaar stellen van € 4000,-.



<b>HOOFDSTUK 7</b>	<b>OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN</b>
<b>Artikel 33</b>	<b>Pensioen</b>
33.1	<b>Deelname</b>
33.1.1	De werkgever zal alle werknemers aanmelden bij het pensioenfonds en indien hij voor opname in aanmerking komt, laten toetreden op de wijze zoals geregeld in de pensioenregeling.
33.1.2	De werknemer is verplicht tot de bestaande pensioenregeling toe te treden. Als verwacht kan worden dat werknemer pas op een later tijdstip tot de regeling kan toetreden, zal de premie worden ingehouden. Bij vertrek vóór opname in de regeling zal de werknemersbijdrage worden terugbetaald.
33.1.3	De werkgever zal de werknemer informeren over de bij werkgever opgebouwde en op te bouwen pensioenaanspraken.
33.1.4	De werkgever zal geen wijzigingen in het pensioenreglement doorvoeren zonder hierover overeenstemming te hebben bereikt met de vakorganisaties.
33.2	<b>Pensioenpremie</b>  De pensioenpremie komt voor twee derde deel voor rekening van werkgever en voor een derde deel voor rekening van de werknemers. Voor het zogenaamde excedent deel wordt een gelijke verdeling van de pensioenpremie gehanteerd.
33.3	<b>Pensioen en arbeidsongeschiktheid</b>  Gedurende de eerste 2 jaar van arbeidsongeschiktheid zal, zolang dit fiscaal is toegestaan, de pensioenopbouw worden voortgezet op basis van het inkomen dat zou zijn genoten bij volledige arbeidsgeschiktheid.

<b>HOOFDSTUK 7</b>	<b>OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN</b>
<b>Artikel 34</b>	<b>Uitkering na overlijden</b>
34.1	Als een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het door de werknemer laatstgenoten maandinkomen vermeerderd met vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen, vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die waarin het overlijden plaats had.
34.2	Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt op grond van een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en op grond van de Toeslagenwet.
34.3	Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan hetgeen daarover is bepaald in artikel 7:674 lid 3 BW
34.4	Geen uitkering is verschuldigd indien door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering of Toeslagenwet.

<b>HOOFDSTUK 8</b>	<b>INZETBAARHEID EN WERKGELEGENHEID</b>
<b>Artikel 35</b>	<b>Inzetbaarheid oudere werknemers</b>
35.1	<p><b>Medisch onderzoek</b></p> <p>De werkgever zal de werknemer van 50 jaar en ouder in de gelegenheid stellen periodiek medisch onderzocht te worden.</p>
35.2	<p><b>Geen verplichting tot overwerk</b></p> <p>De werknemer van 55 jaar en ouder is niet verplicht overwerk te verrichten of in ploegendienst te werken.</p>
35.3	<p><b>Seniorenverlof</b></p> <p>De werknemer van 61 jaar en ouder kan als hij dat wenst met ingang van de eerste van de maand volgend op die waarin de hij de 61-, 62-, 63- resp. 64-jarige leeftijd bereikt seniorenverlof krijgen volgens onderstaande regeling:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 61-jarigen gedurende 8 uur per maand;</li> <li>- 62-jarigen gedurende 12 uur per maand;</li> <li>- 63-jarigen gedurende 20 uur per maand;</li> <li>- 64-jarigen gedurende 24 uur per maand.</li> </ul> <p>Over de uren seniorenverlof zal 85% door de werkgever worden betaald. Het seniorenverlof zal geen invloed hebben op eventuele uitkeringen op grond van de sociale verzekeringswetten en evenmin op de pensioenaanspraken.</p>

<b>HOOFDSTUK 8</b>	<b>INZETBAARHEID EN WERKGELEGENHEID</b>
<b>Artikel 36</b>	<b>Reorganisatie</b>
36.1	Als de werkgever tot de conclusie is gekomen dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden, of door reorganisatie, verdere automatisering of mechanisering tot ontslagaanzegging aan een naar verhouding belangrijk aantal werknemers moet worden besloten, zal hij hierover direct contact opnemen met de vakorganisaties. Doel daarvan is te komen tot een voor betrokkenen passende voorlichting en het bespreken met de vakorganisaties van de uit het ontslag voor de betrokkenen voortvloeiende sociale consequenties.
36.2	Wanneer de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat, zal door hem voorrang worden gegeven aan die sollicitanten, die het langst bij de werkgever in dienst waren, echter alleen voor zover zij geschikt zijn de op te dragen werkzaamheden te verrichten.

<b>HOOFDSTUK 8</b>	<b>INZETBAARHEID EN WERKGELEGENHEID</b>
<b>Artikel 37</b>	<b>Uitzendkrachten</b>
37.1	De werkgever zal het algemeen beleid voor het inlenen van arbeidskrachten dat via ABU-leden geschiedt, dan wel voor het uitbesteden van werk bespreken in de ondernemingsraad. Hierbij zal in het bijzonder overleg gepleegd worden over reguliere arbeid en niet reguliere arbeid als bedoeld in lid 2 van dit artikel.
37.2	Uitzendkrachten die worden ingeleend om de in de onderneming normaal voorkomende, reguliere arbeid te verrichten, worden beloond conform de cao-bepalingen. Uitzendkrachten die worden ingeleend om de incidenteel voorkomende, eenvoudige arbeid te verrichten, zoals bijvoorbeeld actiewerk en dergelijke, worden beloond conform het wettelijk minimum (jeugd)loon.
37.3	Na 9 aaneengesloten maanden werkzaam te zijn geweest bij UCC Coffee Benelux, ontvangt de uitzendkracht bij goed functioneren een contract voor bepaalde tijd voor 12 maanden. Tijdens deze 9 maanden vindt er regelmatig een functioneringsgesprek plaats. Na 2 jaar (inleen en aaneengesloten dienstverband) en minstens goed functioneren, ontvangt de werknemer een contract voor onbepaalde tijd bij werkgever.
37.4	De cao-tekst inzake uitzendkrachten zal bij de uitzendbureaus onder de aandacht worden gebracht. Werkgever zal zich ervan vergewissen dat de uitzendbureaus de desbetreffende bepalingen uit deze cao toepassen.

<b>BIJLAGEN</b>	<b>Behorende bij de cao voor UCC Coffee Benelux</b>
<b>Bijlage 1</b>	<b>Indeling in functie- en salarisgroepen</b>
	<p>Groep 1</p> <p>Groep 2</p> <p>Groep 3      Inpakker</p> <p>Groep 4      Hulp-operator Administratief medewerker expeditie</p> <p>Groep 5      Operator thee A Operator Randapparatuur Theemeleerder Operator Kleine Koffie Pakkerij 1e Medewerker ruwe grondstoffen Administratief medewerker Medewerker Expeditie Operator Pads A Operator Rovema BN</p> <p>Groep 6      Maler Medewerker Accounts Payable Operator Sig Operator Thee B Operator Pads B Kwaliteitscontroleur</p> <p>Groep 7      Operator Pads C Administratief medewerker inkoop verpakkingen 1<sup>e</sup> Medewerker Kwaliteitsdienst Senior Kwaliteitscontroleur Medewerker Accounts Receivable Coördinator nacontrole en goederenregistratie</p> <p>Groep 8      Planner Monteur Brander / Maler</p> <p>Groep 9      Medewerker Customer Support Medewerker HR Allround elektrotechnisch monteur Allround mechanisch monteur Medewerker Inkoop Secretaresse / Facilitair Coördinator</p>

<b>BIJLAGEN</b>	<b>Behorende bij de cao voor UCC Coffee Benelux</b>
<b>Bijlage 2</b>	<b>Salarisschalen per 1 januari 2021</b>

**Cao-lonen vanaf 1 januari 2021**

*(inclusief verhoging met 1,36%)*

<b>Trede</b>	<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>	<b>IV</b>	<b>V</b>	<b>VI</b>	<b>VII</b>	<b>VIII</b>	<b>IX</b>
<b>0</b>	2145	2176	2233	2291	2355	2501	2721	3021	3353
<b>1</b>	2224	2202	2262	2324	2395	2550	2771	3078	3419
<b>2</b>	2252	2232	2295	2361	2442	2600	2824	3138	3485
<b>3</b>	2282	2259	2327	2400	2486	2648	2876	3198	3551
<b>4</b>		2293	2362	2442	2535	2696	2927	3259	3620
<b>5</b>				2483	2579	2745	2982	3318	3682
<b>6</b>						2796	3035	3375	3748
<b>7</b>								3434	3814

**Cao-lonen vanaf 1 mei 2021**

*(inclusief verhoging met 2%)*

<b>Trede</b>	<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>	<b>IV</b>	<b>V</b>	<b>VI</b>	<b>VII</b>	<b>VIII</b>	<b>IX</b>
<b>0</b>	2188	2220	2278	2337	2402	2551	2775	3081	3420
<b>1</b>	2268	2246	2307	2370	2443	2601	2826	3140	3487
<b>2</b>	2297	2277	2341	2408	2491	2652	2880	3201	3555
<b>3</b>	2328	2304	2374	2448	2536	2701	2934	3262	3622
<b>4</b>		2339	2409	2491	2586	2750	2986	3324	3692
<b>5</b>				2533	2631	2800	3042	3384	3756
<b>6</b>						2852	3096	3443	3823
<b>7</b>								3503	3890

<b>BIJLAGEN</b>	<b>Behorende bij de cao voor UCC Coffee Benelux</b>																				
<b>Bijlage 3</b>	<b>ORBA-Functieclassificatie en beroepsprocedure</b>																				
1	<p><b>Functieclassificatie</b></p> <p>a. De groepsgrenzen zijn als volgt gekoppeld aan de cao-tabellen:</p> <table border="0"> <thead> <tr> <th><u>Salarisgroep</u></th> <th><u>Punten ORBA</u></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>0 tot 20</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>20 tot 35</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>35 tot 50</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>50 tot 65</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>65 tot 80</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>80 tot 95</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>95 tot 115</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>115 tot 135</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>135 tot 155</td> </tr> </tbody> </table> <p>b. Werknemers die in 1994 ten gevolge van de herclassificatie in een lager beloonde salarisgroep terecht kwamen, behouden het oorspronkelijke inkomen door het verschil van oude en nieuwe salaris om te zetten in een persoonlijke toeslag functieclassificatie (fc-pt). Het bedrag ter compensatie van de per 1 mei 1994 afgeschafte "regeling bezwarende omstandigheden" is - voor zover van toepassing - eveneens in de fc-pt opgenomen. De fc-pt wordt verlaagd bij promoties met de salarisverhoging die met de promotie gemoeid is. Over de fc-pt worden procentuele toeslagen betaald, met uitzondering van overwerktoeslagen. De fc-pt wordt niet verhoogd met algemene cao-verhogingen.</p>	<u>Salarisgroep</u>	<u>Punten ORBA</u>	1	0 tot 20	2	20 tot 35	3	35 tot 50	4	50 tot 65	5	65 tot 80	6	80 tot 95	7	95 tot 115	8	115 tot 135	9	135 tot 155
<u>Salarisgroep</u>	<u>Punten ORBA</u>																				
1	0 tot 20																				
2	20 tot 35																				
3	35 tot 50																				
4	50 tot 65																				
5	65 tot 80																				
6	80 tot 95																				
7	95 tot 115																				
8	115 tot 135																				
9	135 tot 155																				
2	<p><b>Beroepsprocedure functieclassificatie</b></p> <p>a. Als een werknemer bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie, maakt hij dit schriftelijk en met redenen omkleed via zijn leidinggevende kenbaar aan zijn naast-hogere leidinggevende.</p> <p>b. De werknemer, zijn leidinggevende en de naast-hogere leidinggevende trachten, in onderling overleg, een oplossing te vinden voor het bezwaar binnen 4 weken na de aanmelding door de werknemer.</p> <p>c. Wordt naar aanleiding van het bezwaar in positieve zin voor de werknemer beslist en heeft dit financiële consequenties, dan zal als datum van ingang daarvan de datum van indiening van het bezwaar als genoemd onder a gelden.</p> <p>d. Indien een werknemer lid is van een vakorganisatie en naar zijn oordeel het bezwaar niet bevredigend is opgelost, kan hij zijn bezwaar binnen 4 weken voorleggen aan zijn vakorganisatie. Een deskundige van de vakorganisatie zal dan samen met een door de directie ingeschakelde externe deskundige de klacht onderzoeken. Op basis van het door hen ingestelde onderzoek zullen voornoemde deskundigen een bindende uitspraak doen, die schriftelijk zal worden bevestigd aan de directie en de betrokken werknemer. Zouden de deskundigen niet tot een gezamenlijke uitspraak kunnen komen, dan zal door de directie en de beleidsinstantie van de betrokken vakorganisatie een oplossing in het niet-technische vlak worden gezocht.</p>																				



<b>BIJLAGEN</b>	<b>Behorende bij de cao voor UCC Coffee Benelux</b>
<b>Bijlage 4</b>	<b>Faciliteiten vakorganisaties</b>
1	<p>Als de vakorganisaties aan de onderneming te kennen geven dat zij het vakbondswerk in de onderneming willen effectueren en indien de voorzitter van de bedrijfsledengroep als zodanig schriftelijk aan de werkgever bekend is gemaakt, zal de werkgever hiervoor faciliteiten verlenen. De voortgang van de werkzaamheden in de onderneming en de bestaande overlegstructuren mogen hierdoor niet worden geschaad. Binnen dit kader zijn de volgende afspraken gemaakt:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. het toestaan van aankondigingen van vergaderingen van vakorganisaties op publicatieborden;</li> <li>b. het op verzoek van de vakorganisatie vrijaf geven aan kaderleden werkzaam in ploegendienst voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakorganisaties over bedrijfsaangelegenheden. Als regel zal buiten werktijd vergaderd worden;</li> <li>c. het op verzoek van de vakorganisaties aan het eigen personeel beschikbaar stellen van een bedrijfsruimte voor een vergadering van de vakorganisaties over bedrijfsaangelegenheden, als regel buiten bedrijfstijd te houden;</li> <li>d. verdere gebruikmaking van bedrijfsfaciliteiten (onder andere kopieerapparatuur) geschiedt naar redelijkheid en in overleg met de werkgever. Contacten van externe vakorganisatiefunctionarissen met de voorzitter van de bedrijfsledengroep tijdens werktijd na voorafgaande toestemming door de directie, indien dit door bijzondere omstandigheden buiten werktijd niet mogelijk is;</li> <li>e. de vakorganisaties zullen in voorkomende gevallen zich mede kunnen laten vertegenwoordigen door maximaal twee leden per vakorganisatie werkzaam bij de onderneming.</li> </ol>
2	<p>Over voorgenomen afwezigheid of werkonderbreking als bovenbedoeld zal, teneinde de daarvoor vereiste toestemming te verkrijgen, ten minste twee dagen tevoren met de daartoe aangewezen bedrijfsfunctionaris overleg worden gepleegd. In dringende gevallen kan van deze regel worden afgeweken. Deze toestemming zal worden verleend indien de bedrijfsomstandigheden dit volgens de werkgever toelaten.</p>
3	<p>Deze faciliteitenregeling heeft een looptijd die gelijk is aan de looptijd van de cao "UCC Coffee". De werkgever is bevoegd om deze faciliteitenregeling op te schorten, indien hij zich in een conflict met de vakorganisaties bevindt. Onder conflict wordt verstaan een werkstaking en/of werkonderbreking aangezet door (één van de) partijen.</p>
4	<p>De werkgever zal het fiscaalvriendelijk verrekenen van vakbondscontributie voor werknemers faciliteren zolang dat fiscaal is toegestaan.</p>

<b>BIJLAGEN</b>	<b>Behorende bij de cao voor UCC Coffee Benelux</b>
<b>Bijlage 5</b>	<b>Protocollaire bepalingen</b>
1	<p><b>Korter werken en eerder vertrek</b></p> <p>Als uitvloeisel van de gezamenlijke werkgroepen op het gebied van optimalisatie van het ouderenbeleid en vergroten van de duurzame inzetbaarheid van werknemers, wordt gedurende de looptijd van de cao een gezamenlijke studie uitgevoerd naar mogelijkheden van korter werken en eerder vertrek. De studie wordt uiterlijk 1 november 2021 afgerond, zodat de uitkomsten kunnen worden vertaald naar een realistisch (tekst)voorstel voor het volgende cao-overleg.</p>