CAO Bakkersbedrijf

01-04-2019 t/m 31-07-2020
## Inhoudsopgave

### Hoofdstuk 1  Functie en beloning ............................................................. 6
  Artikel 1  Functiegroep en loonschaal .................................................. 6
  Artikel 2  Loonbetaling ........................................................................... 6
  Artikel 3  Loonsverhoging ...................................................................... 6
  Artikel 4  Participatiewet ........................................................................ 7
  Artikel 5  Vervanging van functie / combinatiefunctie ............................. 7
  Artikel 6  Functiewijziging .................................................................... 7
  Artikel 7  Persoonlijke toeslag ................................................................. 8
  Artikel 8  Functiegroepen ..................................................................... 8
  Artikel 9  Loonschalen/functieloon ........................................................... 10
  Artikel 10 Bedrijfskledingvergoeding .................................................... 23
  Artikel 11 toeslag arbeid in koel- en vriescellen .................................. 24
  Artikel 12 toeslag voor het werken op bepaalde uren ......................... 25
  Artikel 13 Zondagstoeslag Ambachtelijke bakkerijen ............................ 25
  Artikel 14 Speciale toeslag voor avonduren voorafgaand aan feestdagen 26
  Artikel 15 toeslagtable voor het werken op bepaalde uren voor ambachtelijke bakkerijen met charge-ovens 26
  Artikel 16 toeslag voor het werken op bepaalde uren ........................... 29
  Artikel 17 toeslag bezorger ................................................................... 30
  Artikel 18 Beloning consignatiediensten .......................................... 30
  Artikel 19 Overwerk ............................................................................ 30
  Artikel 20 Loon bij wijziging arbeidstijdpatroon ................................. 31
  Artikel 21 BHV-toeslag ........................................................................ 31
  Artikel 22 Jubileumgratificatie ............................................................... 31
  Artikel 23 Vakantietoeslag ................................................................... 32
  Artikel 24 Studievergoeding ................................................................. 32
  Artikel 25 Opleiding / leerlingbepalingen ............................................ 32

### Hoofdstuk 2  Arbeidsovereenkomst ......................................................... 34
  Artikel 26 Arbeidsovereenkomst ............................................................ 34
  Artikel 27 Aanpassing arbeidsduur ......................................................... 34
  Artikel 28 Vakbondsscontributie ............................................................. 34
  Artikel 29 Veiligheidsschoenen en bedrijfskleding ................................ 34
  Artikel 30 Woon-werkverkeer ............................................................... 34
  Artikel 31 Nevenwerkzaamheden .......................................................... 35
  Artikel 32 Einde dienstverband ............................................................... 35

### Hoofdstuk 3  Werkdagen en bijzondere diensten ...................................... 36
  Artikel 33 Werkdagen ........................................................................... 36
<table>
<thead>
<tr>
<th>Artikel</th>
<th>Thema</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Artikel 34</td>
<td>Bijzondere diensten</td>
</tr>
<tr>
<td>Artikel 35</td>
<td>Consignatie</td>
</tr>
<tr>
<td>Artikel 36</td>
<td>Tijd-voor-tijd-regeling</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Hoofdstuk 4</strong></td>
<td><strong>Vakantie en verlof</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>Artikel 37</td>
<td>Opbouw vakantie-uren</td>
</tr>
<tr>
<td>Artikel 38</td>
<td>Opnemen vakantie-uren</td>
</tr>
<tr>
<td>Artikel 39</td>
<td>Feestdagen</td>
</tr>
<tr>
<td>Artikel 40</td>
<td>Verlofregelingen</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Hoofdstuk 5</strong></td>
<td><strong>Gezondheid en arbeidsongeschiktheid</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>Artikel 41</td>
<td>Gezondheid</td>
</tr>
<tr>
<td>Artikel 42</td>
<td>WIA-verzekering</td>
</tr>
<tr>
<td>Artikel 43</td>
<td>Verrekening WGA-premie</td>
</tr>
<tr>
<td>Artikel 44</td>
<td>Arbeidsongeschiktheid</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Hoofdstuk 6</strong></td>
<td><strong>Duurzame inzetbaarheid / vitaliteitsregeling</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>Artikel 45</td>
<td>Vitaliteitsregeling</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Hoofdstuk 7</strong></td>
<td><strong>Pensioen</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>Artikel 46</td>
<td>Bedrijfstakpensioenfonds</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Hoofdstuk 8</strong></td>
<td><strong>Sociaal beleid</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>Artikel 47</td>
<td>Werkgelegenheid</td>
</tr>
<tr>
<td>Artikel 48</td>
<td>Uitzendkrachten</td>
</tr>
<tr>
<td>Artikel 49</td>
<td>Payrollmedewerkers</td>
</tr>
<tr>
<td>Artikel 50</td>
<td>Ongewenste Omgangsvoormen</td>
</tr>
<tr>
<td>Artikel 51</td>
<td>Vertrouwenspersonen</td>
</tr>
<tr>
<td>Artikel 52</td>
<td>Klachtencommissie</td>
</tr>
<tr>
<td>Artikel 53</td>
<td>Vakbondswerk</td>
</tr>
<tr>
<td>Artikel 54</td>
<td>Sociaal jaarverslag</td>
</tr>
<tr>
<td>Artikel 55</td>
<td>Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden</td>
</tr>
<tr>
<td>Artikel 56</td>
<td>Sociaal Fonds Bakkersbedrijf</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Hoofdstuk 9</strong></td>
<td><strong>Werkingssfeer en looptijd</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>Artikel 57</td>
<td>Werkingssfeer</td>
</tr>
<tr>
<td>Artikel 58</td>
<td>Rechtsgeldigheid en duur</td>
</tr>
<tr>
<td>Definities</td>
<td>Definities</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Trefwoordenregister

Bijlage A  Lijst referentiefuncties bakkersbedrijf
Bijlage B  Functiehandboek
Bijlage C  Ongewenste omgangsvormen
Bijlage D  Statuten, financieringsreglement, bestedingsdoelen en lopende subsidieregelingen van het Sociaal Fonds Bakkersbedrijf
Bijlage E  Beoordelingsformulier en richtlijnen toepassing periodieken
Bijlage F  Aanmeldingsformulier dispensatie t.b.v. toepassing loonschaal 1A
Bijlage G1 Melding Deelname Vitaliteitsregeling
Bijlage G2 Melding Geen Deelname Vitaliteitsregeling
Bijlage G3 Melding Inhoud Afwijkende Vitaliteitsregeling
Bijlage G4 Melding Beëindiging Vitaliteitsregeling
Bijlage G5 Melding Aanvraag Overgangsregeling Werkgever Vitaliteitsregeling
Bijlage G6 Addendum Arbeidsovereenkomst t.b.v. Vitaliteitsregeling
Bijlage H  Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden, geschillen cao-contractanten

Namens en adressen organisaties
VOORWOORD

De cao Bakkersbedrijf is een minimum-cao. Dat betekent dat de werkgever naar boven toe mag afwijken.

Alle bedragen in deze cao zijn bruto. Daar waar gesproken wordt over loon is dit bruto loon, tenzij er netto staat.

Hoofdstuk 1  Functie en beloning

Artikel 1  Functiegroep en loonschaal

De functie van de medewerker is ingedeeld in een van de functiegroepen met de bijbehorende loonschaal. Het functiewaarderingssysteem is ORBA.

De functiegroepen en loonschalen staan in dit hoofdstuk. De lijst met referentiefuncties, de omschrijvingen en de bezwaarprocedure staan in Bijlage A en B.

In de tabellen hieronder staan de functie-uurloons. Welk functie-uurloon op de medewerker van toepassing is, hangt af van:
- het type onderneming
- de functie
- de loonschaal waarin de functie is ingedeeld
- de leeftijd
- het aantal functiejaren of periodieken.

Het type onderneming is ambachtelijke bakkerij of industriële bakkerij. Ondernemingen die uitsluitend bakkersartikelen in- en verkopen vallen voor de toepassing van de functie-uurloontabel onder ambachtelijke bakkerijen.

De medewerker ontvangt schriftelijk de indeling van zijn functie, het aantal functiejaren of periodieken en het functie-uurloon. Als de medewerker in dienst komt ontvangt hij het loon dat hoort bij 0 functiejaren. De werkgever en medewerker kunnen samen een hoger aantal functiejaren of periodieken afspreken. De medewerker die jonger is dan 23 jaar ontvangt het loon dat bij zijn leeftijd en functie hoort.

Artikel 2  Loonbetaling

De werkgever betaalt het functieloon en de vaste toeslagen uiterlijk voor het einde van de loonbetalingstermijn. De werkgever betaalt de variabele toeslagen uiterlijk voor het einde van de volgende loonbetalingstermijn.

Een loonbetalingstermijn is maximaal een maand. De medewerker ontvangt een loonstroom bij iedere loonbetaling. Na instemming van de medewerker mag de loonstroom digitaal worden verstrekt.

Artikel 3  Loonsverhoging

3.1  Het functie-uurloon van de medewerker wordt jaarlijks per 1 januari verhoogd met 1 periodiek of functiejaar, totdat het maximum van de schaal is bereikt.

Als de medewerker op of na 1 oktober
- in dienst komt of
- 22 jaar wordt of
- promotie maakt,
slaat hij de eerste periodieke verhoging per 1 januari over.

De gearceerde periodiek aan het einde van de loonschaal kunnen afhankelijk zijn van een beoordelingsgesprek. Het beoordelingsgesprek vindt plaats vóór 1 januari. De werkgever kan op basis
van de beoordeling deze periodieken toekennen of onthouden. Als er geen beoordelingsgesprek is, kent de werkgever deze periodiek toe. Bij het beoordelingsgesprek gebruikt de werkgever het beoordelingsformulier en de richtlijnen uit de Bijlage E. Hij kan ook een ander gelijkwaardig systeem gebruiken.

3.2 Aanpassing lonen ambachtelijke bakkerij

Het functie-uurloon van de medewerker wordt verhoogd met de afgesproken collectieve loonsverhoging.

<table>
<thead>
<tr>
<th>De collectieve verhogingen van de loonschalen en de functie-uronlen voor ambachtelijke bakkerijen zijn:</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>per 1 juli of 14 juli 2019 (afhankelijk van de loonbetaling per maand of per 4 weken)</td>
<td>2,25%</td>
</tr>
<tr>
<td>per 1 januari 2020 of 29 december 2019 (afhankelijk van de loonbetaling per maand of per 4 weken)</td>
<td>1%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

De BHV-toeslag, bedrijfsscheringtoeslag, de koel- en vriescellentoeslag en de ORBA-toeslag worden ook met deze percentages verhoogd.

3.3 Aanpassing lonen industriële bakkerij

Het functie-uurloon van de medewerker wordt verhoogd met de afgesproken collectieve loonsverhoging.

<table>
<thead>
<tr>
<th>De collectieve verhogingen van de loonschalen en de functie-uronlen voor industriële bakkerijen zijn:</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>per 1 juli of 14 juli 2019 (afhankelijk van de loonbetaling per maand of per 4 weken)</td>
<td>2,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>per 1 januari 2020 of 29 december 2019 (afhankelijk van de loonbetaling per maand of per 4 weken)</td>
<td>1%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

De BHV-toeslag, bedrijfsscheringtoeslag, de koel- en vriescellentoeslag en de ORBA-toeslag worden ook met deze percentages verhoogd.

Artikel 4 Participatiewet

De Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden zal op verzoek van de werkgever dispensatie van de loonbepalingen in de cao verlenen voor medewerkers die niet in staat zijn met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen en waarvoor het UWV of gemeentelijke sociale dienst een loonwaarde heeft vastgesteld. Doel is het voor de werkgever mogelijk te maken de participatie van deze medewerkers te bevorderen. Voorwaarde is dat de medewerker in totaal ten minste 100% van het wettelijk minimumloon ontvangt.

Artikel 5 Vervanging van functie / combinatiefunctie

Een combinatiefunctie is de samenvoeging van meerdere functies, die ook apart beschreven en ingedeeld kunnen worden.

De indeling van combinatiefuncties staat in het functiehandboek, bijlage B. De medewerker die tijdelijk een functie waaneert die in een hogere functiegroep zit, houdt zijn eigen functiegroep en loonschaal. Na de eerste volle week ontvangt de medewerker het functie-uurloon dat bij die hogere functie hoort. Als de waarneming eindigt, eindigt de hogere beloning.

Artikel 6 Functiewijziging

6.1 Bij functiewijziging geldt de loonschaal en het functie-uurloon die bij de nieuwe functie horen. Dit gaat in vanaf het moment van wijzigen van functie.

Bij plaatsing in een functie in een lagere loonschaal kent de werkgever door inschaling een loon toe dat zo min mogelijk onder het oorspronkelijke functie-uurloon en de toeslagen van de medewerker ligt.
Als het toekennen van periodieken niet voldoende is, wordt het verschil omgezet in een persoonlijke toeslag.

6.2 **Reorganisatie van bedrijven**

De medewerker die als gevolg van reorganisatie of fusie in een lager ingedeelde functie gaat werken, houdt zijn oorspronkelijke functie-uurloon en arbeidsvoorwaarden.

6.3 **Functiewijziging oudere medewerker**

De medewerker van 55 jaar tot de AOW-leeftijd, die - op verzoek van werkgever - in een lager ingedeelde functie gaat werken, houdt zijn oorspronkelijke functie-uurloon.

De medewerker van 60 jaar of ouder kan vragen om op een wachtlijst te worden geplaatst voor functies in de dagdienst. Voorwaarde is dat hij de afgelopen 5 jaar regelmatig in de bedrijfstak in ploegendienst heeft gewerkt. Bij plaatsing in de functie in dagdienst houdt hij zijn oorspronkelijke loon.

**Artikel 7 Persoonlijke toeslag**

Werkgever kan de medewerker een aanvulling geven op het functieloon en de toeslagen. De aanvulling is in de vorm van een persoonlijke toeslag.

De persoonlijke toeslag wordt niet verhoogd met de collectieve loonsverhoging. De persoonlijke toeslag blijft onveranderd. Werkgever en de medewerker kunnen overeenkomen dat de persoonlijke toeslag verhoogd wordt met de collectieve loonsverhoging.

De persoonlijke toeslag die voortvloeit uit artikel 2.35.i of artikel 4.25.i van de cao Bakkerbedrijf 2012-2013 (Besluit d.d. 22 augustus 2012, Staatscourant 2012, nr. 15764). (ORBA-pt) wordt verhoogd met de collectieve loonsverhoging.

**Artikel 8 Functiegroepen**

**Functiegroep algemeen**

A.06 Medewerker facilitaire dienst
A.04 Telefonist(e)/receptionist(e)
A.01 Medewerker HRM
A.05 Secretaresse I
A.05 Secretaresse II
A.05 Secretaresse III
A.02 Personeelsfunctionaris
A.03 Manager HR

**Functiegroep financieel administratief**

F.02 Administratief medewerker I
F.02 Administratief medewerker II
F.03 Medewerker crediteurendienst I
F.03 Medewerker crediteurendienst II
F.03 Medewerker crediteurendienst III
F.04 Medewerker debiteurendienst I
F.04 Medewerker debiteurendienst II
F.04 Medewerker debiteurendienst III
F.05 Medewerker financiële dienst I
F.05 Medewerker financiële dienst II
F.05 Medewerker financiële dienst III
F.07 Medewerker salarisschrijver
F.06 Administrateur I
F.06 Administrateur II
F.06 Administrateur III
F.01 Manager Financiën I
F.01 Manager Financiën II
F.01 Manager Financiën III

boven-CAO
Functiegroep ict
I.04 Helpdeskmedewerker loonschaal 6
I.03 Systeembeheerder I loonschaal 8
I.03 Systeembeheerder II loonschaal 9
I.03 Systeembeheerder III loonschaal 10
I.02 Applicatiebeheerder/analist loonschaal 9
I.01 Manager ICT loonschaal 11

Functiegroep kwaliteit & productontwikkeling
K.03 Kwaliteitsanalist loonschaal 7
K.02 Productontwikkelaar loonschaal 10
K.04 KAM specialist loonschaal 10
K.01 Hoofd kwaliteit en productontwikkeling loonschaal 11

Functiegroep logistiek
L.06 Verdelers I loonschaal 2
L.06 Verdelers II loonschaal 3
L.02 Magazijnmedewerker I loonschaal 2
L.02 Magazijnmedewerker II loonschaal 3
L.02 Magazijnmedewerker III loonschaal 4
L.01 Chauffeur I loonschaal 3
L.01 Chauffeur II loonschaal 4
L.03 Chef magazijn I loonschaal 4
L.03 Chef magazijn II loonschaal 5
L.03 Chef magazijn III loonschaal 6
L.05 Medewerker bedrijfsbureau I loonschaal 6
L.05 Medewerker bedrijfsbureau II loonschaal 7
L.05 Medewerker bedrijfsbureau III loonschaal 8
L.04 Inkoper loonschaal 10

Functiegroep productie
P.09 Algemeen medewerker productie/ inpak Loonschaal 1A
P.02 Assistent ambachtelijke bakkerij I loonschaal 1
P.02 Assistent ambachtelijke bakkerij II loonschaal 2
P.07 Productiemedewerker I loonschaal 1
P.07 Productiemedewerker II loonschaal 2
P.05 Operator inpak I loonschaal 2
P.05 Operator inpak II loonschaal 3
P.05 Operator inpak III loonschaal 4
P.01 Broodbakker I loonschaal 3
P.01 Broodbakker II loonschaal 4
P.01 Broodbakker III loonschaal 5
P.03 Banketbakker I loonschaal 3
P.03 Banketbakker II loonschaal 4
P.03 Banketbakker III loonschaal 5
P.06 Operator productie I loonschaal 3
P.06 Operator productie II loonschaal 4
P.06 Operator productie III loonschaal 5
P.04 Teamleider productie/ inpak I loonschaal 6
P.04 Teamleider productie/ inpak II loonschaal 7
P.04 Teamleider productie/ inpak III loonschaal 8
P.08 Manager productie I loonschaal 9
P.08 Manager productie II loonschaal 10
P.08 Manager productie III loonschaal 11

1 Voor toepassing van loonschaal 1A vraagt werkgever vooraf toestemming (dispensatie) aan de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden.
Het Aanvraagformulier dispensatieloonschaal 1A en de referentiefunctie Algemeen medewerker productie/inpak (P.09) staat in Bijlage F. U kunt uw dispensatieverzoek (aanvraagformulier) richten aan:

Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden
Antwoordnummer 4092
3500 VB Utrecht

**Functiegroep technische dienst**
- T.02 Medewerker TD I loonschaal 6
- T.02 Medewerker TD II loonschaal 7
- T.02 Medewerker TD III loonschaal 8
- T.01 Hoofd TD I loonschaal 8
- T.01 Hoofd TD II loonschaal 9
- T.01 Hoofd TD III loonschaal 10

**Functiegroep commercie**
- C.01 Verkoopmedewerker I loonschaal 2
- C.01 Verkoopmedewerker II loonschaal 3
- C.01 Verkoopmedewerker III loonschaal 4
- C.08 Bezorger loonschaal 3
- C.07 Medewerker verkoop binnendienst loonschaal 4
- C.02 Bedrijfs-/filiaalleider I loonschaal 5
- C.02 Bedrijfs-/filiaalleider II loonschaal 6
- C.02 Bedrijfs-/filiaalleider III loonschaal 7
- C.04 Winkel accountmanager loonschaal 8
- C.03 Regiomanager loonschaal 10
- C.05 Key accountmanager loonschaal 10
- C.06 Formule specialist loonschaal 10

**Artikel 9 Loonschalen/functieloon**

Er zijn verschillende loontabellen voor medewerkers in de ambachtelijke bakkerijen en medewerkers in de industriële bakkerijen.

Binnen deze twee groepen zijn er verschillende functie-uurloontabellen voor de groepen:

- Algemeen, financieel administratief, ICT, kwaliteit & productontwikkeling, logistiek, productie en technische dienst en
- commercie.

Voor de toeslagen gelden ook verschillende regelingen. Boven iedere functie-uurloontabel of toeslagregeling staat voor welke groepen medewerkers deze geldt.

De werkgever geeft aan welke van de onderstaande type bakkerij/type oven van toepassing is:
- ambachtelijke bakkerij met charge-ovens;
- ambachtelijke bakkerij met (een) continue-oven(s) met een (totaal) vermogen van maximaal 400 KW;
- industriële bakkerij met (een) continue-oven(s) met een (totaal) vermogen van meer dan 400 KW.
9.1 Loonschalen

De functie-uurloontoabel per 1 april 2019 die geldt voor de functiegroepen:

Algemeen, financieel, administratief, ICT, kwaliteit & productontwikkeling, logistiek, productie en technische dienst

<table>
<thead>
<tr>
<th>Loonschalen per 1 april 2019 Industriële bakkerij</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>leeftijd</td>
</tr>
<tr>
<td>----------</td>
</tr>
<tr>
<td>16</td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Functiejaren

| 0 | 10,53 | 12,10 | 12,31 | 12,51 | 12,79 | 13,05 | 13,25 | 13,59 | 13,97 | 14,44 | 15,03 |
| 1 | 11,25 | 12,34 | 12,58 | 12,81 | 13,12 | 13,46 | 13,72 | 14,11 | 14,58 | 15,14 | 15,84 |
| 2 | 11,59 | 12,58 | 12,85 | 13,11 | 13,46 | 13,88 | 14,18 | 14,64 | 15,17 | 15,89 | 16,67 |
| 3 | 11,94 | 12,82 | 13,12 | 13,42 | 13,82 | 14,31 | 14,65 | 15,16 | 15,78 | 16,62 | 17,48 |
| 4 | 12,28 | 13,05 | 13,40 | 13,74 | 14,15 | 14,68 | 15,12 | 15,70 | 16,41 | 17,32 | 18,28 |
| 5 | 12,61 | 13,31 | 13,68 | 14,04 | 14,50 | 15,09 | 15,60 | 16,23 | 17,00 | 18,06 | 19,11 |
| 6 | 12,94 | 13,53 | 13,95 | 14,37 | 14,85 | 15,51 | 16,08 | 16,76 | 17,61 | 18,79 | 19,92 |
| 7 | 13,30 | 13,80 | 14,25 | 14,65 | 15,16 | 15,92 | 16,56 | 17,28 | 18,21 | 19,52 | 20,75 |
| 8 | 13,63 | 14,02 | 14,51 | 14,97 | 15,52 | 16,31 | 17,03 | 17,82 | 18,82 | 20,24 | 21,54 |
| 9 | 13,97 | 14,30 | 14,79 | 15,25 | 15,87 | 16,73 | 17,50 | 18,34 | 19,41 | 20,96 | 22,36 |
| 10 |        | 15,58 | 16,20 | 17,13 | 17,97 | 18,87 | 20,03 | 21,69 | 23,18 | | | |
| 11 |        | 16,55 | 17,54 | 18,46 | 19,39 | 20,65 | 22,42 | 24,00 | | | | |
| 12 |        | 18,92 | 19,93 | 21,25 | 23,15 | 24,81 | | | | | | |
| 13 |        | 20,44 | 21,85 | 23,86 | 25,61 | | | | | | | |
| 14 |        | 22,45 | 24,59 | 26,43 | | | | | | | | |
| 15 |        | 27,26 | | | | | | | | | | |

In het geval een functie-uurloon lager is dan het wettelijk minimum(geugd)loon is het wettelijk minimum(geugd)loon van toepassing. Het wettelijk minimumloon is te vinden op https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/bedragen-minimumloon
De functie-uurloontabel per 1 april 2019 die geldt voor de functiegroep: Commercie

Loonschalen per 1 april 2019 Industriële bakkerij

<table>
<thead>
<tr>
<th>leeftijd</th>
<th>schaal</th>
<th>1</th>
<th>2</th>
<th>3</th>
<th>4</th>
<th>5</th>
<th>6</th>
<th>7</th>
<th>8</th>
<th>9</th>
<th>10</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>16</td>
<td></td>
<td>3,76</td>
<td>4,00</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td></td>
<td>4,29</td>
<td>4,58</td>
<td>4,81</td>
<td>5,24</td>
<td>5,85</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
<td></td>
<td>4,95</td>
<td>5,25</td>
<td>5,55</td>
<td>6,03</td>
<td>6,72</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td></td>
<td>5,72</td>
<td>6,06</td>
<td>6,39</td>
<td>6,97</td>
<td>7,76</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td></td>
<td>6,87*</td>
<td>7,10</td>
<td>7,49</td>
<td>8,17</td>
<td>9,11</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td></td>
<td>8,35*</td>
<td>8,36</td>
<td>8,81</td>
<td>9,64</td>
<td>10,72</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td></td>
<td>9,82*</td>
<td>9,82*</td>
<td>10,35</td>
<td>11,28</td>
<td>12,58</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Functiejaren**

| 0 | 9,82* | 10,35 | 11,28 | 12,58 | 12,84 | 13,12 | 13,33 | 13,65 | 14,11 |
| 1 |      | 10,08 | 10,66 | 11,53 | 12,85 | 13,09 | 13,46 | 13,77 | 14,16 | 14,69 |
| 2 |      | 10,34 | 10,96 | 11,79 | 13,10 | 13,37 | 13,81 | 14,18 | 14,67 | 15,28 |
| 3 |      | 10,60 | 11,28 | 12,05 | 13,38 | 13,63 | 14,13 | 14,62 | 15,18 | 15,88 |
| 4 |      | 10,87 | 11,60 | 12,31 | 13,64 | 13,90 | 14,48 | 15,05 | 15,70 | 16,48 |
| 5 |      | 11,13 | 11,90 | 12,56 | 13,91 | 14,16 | 14,81 | 15,49 | 16,21 | 17,05 |
| 6 |      | 11,40 | 12,23 | 12,82 | 14,17 | 14,45 | 15,13 | 15,93 | 16,73 | 17,64 |
| 7 |      |      |      |      |      |      |      |      | 14,69 | 15,47 | 16,37 | 17,23 | 18,22 |
| 8 |      |      |      |      |      |      |      |      | 15,79 | 16,79 | 17,75 | 18,82 |
| 9 |      |      |      |      |      |      |      |      | 17,22 | 18,24 | 19,39 |
| 10 |     |      |      |      |      |      |      |      | 18,77 | 20,00 |
| 11 |     |      |      |      |      |      |      |      |      | 20,59 |

* Deze functie-uurlonen zijn aangepast tot het wettelijk minimumloon per 1 januari 2019. De functie-uurlonen waarop collectieve loonsverhogening worden toegepast zijn: € 6,67 (20 jaar), € 7,89 (21 jaar), € 9,24 (22 jaar) en € 9,81 (22 jaar)/functiejaar in schaal 2

In het geval een functie-urloon is dan het wettelijk minimum(geugd)loon is het wettelijk minimum(geugd)loon van toepassing. Het wettelijk minimumloon is te vinden op https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/bedragen-minimumloon
De functie-urlooptabel per 1 april 2019 die geldt voor de functiegroepen:

**Algemeen, financieel, administratief, ICT, kwaliteit & productontwikkeling, logistiek, productie en technische dienst**

### Loonschalen per 1 april 2019 Ambachtelijke bakkerij

<table>
<thead>
<tr>
<th>Leeftijd</th>
<th>Schaal 1</th>
<th>Schaal 2</th>
<th>Schaal 3</th>
<th>Schaal 4</th>
<th>Schaal 5</th>
<th>Schaal 6</th>
<th>Schaal 7</th>
<th>Schaal 8</th>
<th>Schaal 9</th>
<th>Schaal 10</th>
<th>Schaal 11</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>16</td>
<td>4,39</td>
<td>4,83</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>5,02</td>
<td>5,55</td>
<td>5,65</td>
<td>5,77</td>
<td>5,91</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
<td>5,80</td>
<td>6,38</td>
<td>6,48</td>
<td>6,62</td>
<td>6,80</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>6,69</td>
<td>7,39</td>
<td>7,51</td>
<td>7,64</td>
<td>7,86</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>7,84</td>
<td>8,66</td>
<td>8,80</td>
<td>8,97</td>
<td>9,16</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>9,20</td>
<td>10,22</td>
<td>10,39</td>
<td>10,55</td>
<td>10,80</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td>10,43</td>
<td>11,96</td>
<td>12,19</td>
<td>12,38</td>
<td>12,66</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Functieparen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Leeftijd</th>
<th>Schaal</th>
<th>Schaal</th>
<th>Schaal</th>
<th>Schaal</th>
<th>Schaal</th>
<th>Schaal</th>
<th>Schaal</th>
<th>Schaal</th>
<th>Schaal</th>
<th>Schaal</th>
<th>Schaal</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0</td>
<td>10,43</td>
<td>11,98</td>
<td>12,19</td>
<td>12,38</td>
<td>12,66</td>
<td>12,93</td>
<td>13,11</td>
<td>13,47</td>
<td>13,83</td>
<td>14,30</td>
<td>14,88</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>11,14</td>
<td>12,22</td>
<td>12,45</td>
<td>12,69</td>
<td>12,99</td>
<td>13,32</td>
<td>13,59</td>
<td>13,97</td>
<td>14,44</td>
<td>15,00</td>
<td>15,68</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>11,48</td>
<td>12,45</td>
<td>12,73</td>
<td>12,98</td>
<td>13,32</td>
<td>13,74</td>
<td>14,05</td>
<td>14,50</td>
<td>15,03</td>
<td>15,73</td>
<td>16,50</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>11,82</td>
<td>12,70</td>
<td>12,99</td>
<td>13,28</td>
<td>13,68</td>
<td>14,16</td>
<td>14,51</td>
<td>15,02</td>
<td>15,63</td>
<td>16,45</td>
<td>17,30</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>12,16</td>
<td>12,93</td>
<td>13,26</td>
<td>13,61</td>
<td>14,01</td>
<td>14,54</td>
<td>14,97</td>
<td>15,55</td>
<td>16,25</td>
<td>17,15</td>
<td>18,10</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>12,48</td>
<td>13,17</td>
<td>13,55</td>
<td>13,90</td>
<td>14,36</td>
<td>14,94</td>
<td>15,45</td>
<td>16,07</td>
<td>16,84</td>
<td>17,88</td>
<td>18,92</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>12,82</td>
<td>13,41</td>
<td>13,81</td>
<td>14,23</td>
<td>14,69</td>
<td>15,35</td>
<td>15,92</td>
<td>16,59</td>
<td>17,44</td>
<td>18,61</td>
<td>19,73</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>13,16</td>
<td>13,66</td>
<td>14,11</td>
<td>14,51</td>
<td>15,02</td>
<td>15,76</td>
<td>16,40</td>
<td>17,11</td>
<td>18,03</td>
<td>19,32</td>
<td>20,54</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>13,51</td>
<td>13,88</td>
<td>14,37</td>
<td>14,82</td>
<td>15,36</td>
<td>16,16</td>
<td>16,87</td>
<td>17,65</td>
<td>18,64</td>
<td>20,04</td>
<td>21,32</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>13,83</td>
<td>14,15</td>
<td>14,64</td>
<td>15,11</td>
<td>15,71</td>
<td>16,56</td>
<td>17,32</td>
<td>18,16</td>
<td>19,23</td>
<td>20,76</td>
<td>22,14</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

In het geval een functie-urlooon lager is dan het wettelijk minimum(jeugd)loon is het wettelijk minimum(jeugd)loon van toepassing. Het wettelijk minimumloon is te vinden op https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/bedragen-minimumloon.
De functie-uurloontabel per 1 april 2019 die geldt voor de functiegroep: Commercie

Loonschalen per 1 april 2019 Ambachtelijke bakkerij

<table>
<thead>
<tr>
<th>leeftijd</th>
<th>1</th>
<th>2</th>
<th>3</th>
<th>4</th>
<th>5</th>
<th>6</th>
<th>7</th>
<th>8</th>
<th>9</th>
<th>10</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>16</td>
<td>3,73</td>
<td>3,96</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>4,25</td>
<td>4,54</td>
<td>4,77</td>
<td>5,19</td>
<td>5,79</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
<td>4,89</td>
<td>5,20</td>
<td>5,49</td>
<td>5,97</td>
<td>6,65</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>5,66</td>
<td>6,00</td>
<td>6,33</td>
<td>6,91</td>
<td>7,68</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>6,87*</td>
<td>7,03</td>
<td>7,42</td>
<td>8,09</td>
<td>9,01</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>8,35*</td>
<td>8,35*</td>
<td>8,73</td>
<td>9,54</td>
<td>10,61</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td>9,82*</td>
<td>9,82*</td>
<td>10,25</td>
<td>11,17</td>
<td>12,45</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Functiejaren

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>0</th>
<th>1</th>
<th>2</th>
<th>3</th>
<th>4</th>
<th>5</th>
<th>6</th>
<th>7</th>
<th>8</th>
<th>9</th>
<th>10</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>9,82*</td>
<td>10,25</td>
<td>11,17</td>
<td>12,45</td>
<td>12,72</td>
<td>12,99</td>
<td>13,19</td>
<td>13,53</td>
<td>13,97</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9,99</td>
<td>10,55</td>
<td>11,42</td>
<td>12,73</td>
<td>12,96</td>
<td>13,32</td>
<td>13,63</td>
<td>14,02</td>
<td>14,55</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10,24</td>
<td>10,85</td>
<td>11,67</td>
<td>12,97</td>
<td>13,23</td>
<td>13,67</td>
<td>14,05</td>
<td>14,53</td>
<td>15,14</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10,50</td>
<td>11,17</td>
<td>11,93</td>
<td>13,24</td>
<td>13,51</td>
<td>13,99</td>
<td>14,48</td>
<td>15,04</td>
<td>15,72</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10,76</td>
<td>11,49</td>
<td>12,19</td>
<td>13,52</td>
<td>13,76</td>
<td>14,34</td>
<td>14,90</td>
<td>15,55</td>
<td>16,32</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11,03</td>
<td>11,79</td>
<td>12,43</td>
<td>13,77</td>
<td>14,02</td>
<td>14,66</td>
<td>15,33</td>
<td>16,05</td>
<td>16,89</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11,28</td>
<td>12,11</td>
<td>12,70</td>
<td>14,03</td>
<td>14,31</td>
<td>14,99</td>
<td>15,77</td>
<td>16,56</td>
<td>17,48</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>14,55</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>15,31</td>
<td>16,21</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>16,62</td>
<td>17,06</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>20,04</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>15,64</td>
<td>16,63</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>17,58</td>
<td>18,64</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>18,35</td>
<td>19,21</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>18,90</td>
<td>19,80</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>20,39</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Deze functie-ururonen zijn aangepast tot het wettelijk minimumloon per 1 januari 2019. De functie-ururonen waarop collectieve loonsverhogingen worden toegepast zijn: € 6,61 (20 jaar), € 7,81 (21 jaar), € 9,14 (22 jaar) in schaal 1 en € 8,28 (21 jaar), € 9,71 (22 jaar/0 functiejaren) in schaal 2.

In het geval een functie-urloon lager is dan het wettelijk minimum(gejuigd)loon is het wettelijk minimum(gejuigd)loon van toepassing. Het wettelijk minimumloon is te vinden op https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/bedragen-minimumloon
De functie-uurloontabel per 1 juli 2019 / 14 juli 2019 die geldt voor de functiegroepen:

Algemeen, financieel, administratief, ICT, kwaliteit & productontwikkeling, logistiek, productie en technische dienst

Loonschalen per 1/14 juli 2019 Industriële bakkerij - inclusief 2,5%

<table>
<thead>
<tr>
<th>leeftijd</th>
<th>schaal</th>
<th>1</th>
<th>2</th>
<th>3</th>
<th>4</th>
<th>5</th>
<th>6</th>
<th>7</th>
<th>8</th>
<th>9</th>
<th>10</th>
<th>11</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>16</td>
<td>4,56</td>
<td>4,99</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>5,21</td>
<td>5,75</td>
<td>5,85</td>
<td>5,96</td>
<td>6,12</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
<td>6,01</td>
<td>6,60</td>
<td>6,71</td>
<td>6,85</td>
<td>7,04</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>6,93</td>
<td>7,65</td>
<td>7,78</td>
<td>7,91</td>
<td>8,14</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>8,12</td>
<td>8,96</td>
<td>9,10</td>
<td>9,29</td>
<td>9,49</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>9,94*</td>
<td>10,58</td>
<td>10,75</td>
<td>10,93</td>
<td>11,18</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td>10,79</td>
<td>12,40</td>
<td>12,62</td>
<td>12,82</td>
<td>13,11</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Functiejaren

<table>
<thead>
<tr>
<th>leeftijd</th>
<th>schaal</th>
<th>1</th>
<th>2</th>
<th>3</th>
<th>4</th>
<th>5</th>
<th>6</th>
<th>7</th>
<th>8</th>
<th>9</th>
<th>10</th>
<th>11</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0</td>
<td>10,79</td>
<td>12,40</td>
<td>12,62</td>
<td>12,82</td>
<td>13,11</td>
<td>13,38</td>
<td>13,58</td>
<td>13,93</td>
<td>14,32</td>
<td>14,80</td>
<td>15,41</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>11,53</td>
<td>12,65</td>
<td>12,89</td>
<td>13,13</td>
<td>13,45</td>
<td>13,80</td>
<td>14,06</td>
<td>14,46</td>
<td>14,94</td>
<td>15,52</td>
<td>16,24</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>11,88</td>
<td>12,89</td>
<td>13,17</td>
<td>13,44</td>
<td>13,80</td>
<td>14,23</td>
<td>14,53</td>
<td>15,01</td>
<td>15,55</td>
<td>16,29</td>
<td>17,09</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>12,24</td>
<td>13,14</td>
<td>13,45</td>
<td>13,76</td>
<td>14,17</td>
<td>14,67</td>
<td>15,02</td>
<td>15,54</td>
<td>16,17</td>
<td>17,04</td>
<td>17,92</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>12,59</td>
<td>13,38</td>
<td>13,74</td>
<td>14,08</td>
<td>14,50</td>
<td>15,05</td>
<td>15,50</td>
<td>16,09</td>
<td>16,82</td>
<td>17,75</td>
<td>18,74</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>12,93</td>
<td>13,64</td>
<td>14,02</td>
<td>14,39</td>
<td>14,86</td>
<td>15,47</td>
<td>15,99</td>
<td>16,64</td>
<td>17,43</td>
<td>18,51</td>
<td>19,59</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>13,26</td>
<td>13,87</td>
<td>14,30</td>
<td>14,73</td>
<td>15,22</td>
<td>15,90</td>
<td>16,48</td>
<td>17,18</td>
<td>18,05</td>
<td>19,26</td>
<td>20,42</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>13,63</td>
<td>14,15</td>
<td>14,61</td>
<td>15,02</td>
<td>15,54</td>
<td>16,32</td>
<td>16,97</td>
<td>17,71</td>
<td>18,67</td>
<td>20,01</td>
<td>21,27</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>13,97</td>
<td>14,37</td>
<td>14,87</td>
<td>15,34</td>
<td>15,91</td>
<td>16,72</td>
<td>17,46</td>
<td>18,27</td>
<td>19,29</td>
<td>20,75</td>
<td>22,08</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>14,32</td>
<td>14,66</td>
<td>15,16</td>
<td>15,63</td>
<td>16,27</td>
<td>17,15</td>
<td>17,94</td>
<td>18,80</td>
<td>19,90</td>
<td>21,48</td>
<td>22,92</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>15,79</td>
<td>16,61</td>
<td>17,56</td>
<td>18,42</td>
<td>19,34</td>
<td>20,53</td>
<td>22,23</td>
<td>23,76</td>
<td>25,36</td>
<td>27,09</td>
<td>29,01</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Deze functie-ururonen zijn aangepast tot het wettelijk minimumloon per 1 juli 2019. De functie-ururonen waarop collectieve loonsverhogingen worden toegepast is € 9,53 (21 jaar)

In het geval een functie-urloon lager is dan het wettelijk minimum(jeugd)loon is het wettelijk minimum(jeugd)loon van toepassing. Het wettelijk minimumloon is te vinden op https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/bedragen-minimumloon
De functie-uurloontabel per 1 juli 2019 / 14 juli 2019 die geldt voor de functiegroep: Commercie

Loonschalen per 1/14 juli 2019 Industriële bakkerij - inclusief 2,5%

<table>
<thead>
<tr>
<th>leeftijd</th>
<th>schaal</th>
<th>1</th>
<th>2</th>
<th>3</th>
<th>4</th>
<th>5</th>
<th>6</th>
<th>7</th>
<th>8</th>
<th>9</th>
<th>10</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>16</td>
<td></td>
<td>3,85</td>
<td>4,10</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td></td>
<td>4,40</td>
<td>4,69</td>
<td>4,93</td>
<td>5,37</td>
<td>6,00</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
<td></td>
<td>5,07</td>
<td>5,38</td>
<td>5,69</td>
<td>6,18</td>
<td>6,89</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td></td>
<td>5,96*</td>
<td>6,21</td>
<td>6,55</td>
<td>7,14</td>
<td>7,95</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td></td>
<td>7,95*</td>
<td>7,95*</td>
<td>7,95*</td>
<td>8,37</td>
<td>9,34</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td></td>
<td>9,94*</td>
<td>9,94*</td>
<td>9,94*</td>
<td>9,94*</td>
<td>10,99</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td></td>
<td>9,94*</td>
<td>10,06</td>
<td>10,61</td>
<td>11,56</td>
<td>12,89</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Functionjaren

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th>0</th>
<th>1</th>
<th>2</th>
<th>3</th>
<th>4</th>
<th>5</th>
<th>6</th>
<th>7</th>
<th>8</th>
<th>9</th>
<th>10</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0</td>
<td>10,06</td>
<td>10,61</td>
<td>11,56</td>
<td>12,89</td>
<td>13,16</td>
<td>13,45</td>
<td>13,66</td>
<td>13,99</td>
<td>14,46</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>10,33</td>
<td>10,93</td>
<td>11,82</td>
<td>13,17</td>
<td>13,42</td>
<td>13,80</td>
<td>14,11</td>
<td>14,51</td>
<td>15,06</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>10,60</td>
<td>11,23</td>
<td>12,08</td>
<td>13,43</td>
<td>13,70</td>
<td>14,16</td>
<td>14,53</td>
<td>15,04</td>
<td>15,66</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>10,87</td>
<td>11,56</td>
<td>12,35</td>
<td>13,71</td>
<td>13,97</td>
<td>14,48</td>
<td>14,99</td>
<td>15,56</td>
<td>16,28</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>11,14</td>
<td>11,89</td>
<td>12,62</td>
<td>13,98</td>
<td>14,25</td>
<td>14,84</td>
<td>15,43</td>
<td>16,09</td>
<td>16,89</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>11,41</td>
<td>12,20</td>
<td>12,87</td>
<td>14,26</td>
<td>14,51</td>
<td>15,18</td>
<td>15,88</td>
<td>16,62</td>
<td>17,48</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>11,69</td>
<td>12,54</td>
<td>13,14</td>
<td>14,52</td>
<td>14,81</td>
<td>15,51</td>
<td>16,33</td>
<td>17,15</td>
<td>18,08</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>15,06</td>
<td>15,86</td>
<td>16,78</td>
<td>17,66</td>
<td>18,68</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>16,18</td>
<td>17,21</td>
<td>18,19</td>
<td>19,29</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>17,65</td>
<td>18,70</td>
<td>19,87</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>19,24</td>
<td>20,50</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>21,10</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Deze functie-ururen zijn aangepast tot het wettelijk minimumloon per 1 juli 2019. De functie-ururen waarop collectieve loonsverhogingen werden toegepast zijn: € 5,86 (19 jaar), € 6,84 (20 jaar), € 8,09 (21 jaar), € 9,47 (22 jaar) in schaal 1, € 7,28 (20 jaar), € 8,57 (21 jaar) in schaal 2, € 7,68 (20 jaar), € 9,03 (21 jaar) in schaal 3 en € 9,88 (21 jaar) in schaal 4.

In het geval een functie-uroon lager is dan het wettelijk minimum(jeugd)loon is het wettelijk minimum(jeugd)loon van toepassing. Het wettelijk minimumloon is te vinden op https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/bedragen-minimumloon.
De functie-uurloontabel per 1 juli 2019 / 14 juli 2019 die geldt voor de functiegroepen:

Algemeen, financieel, administratief, ICT, kwaliteit & productontwikkeling, logistiek, productie en technische dienst

Loonschalen per 1/14 juli 2019 Ambachtelijke bakkerij - inclusief 2,25%

<table>
<thead>
<tr>
<th>leeftijd</th>
<th>schaal 1</th>
<th>schaal 2</th>
<th>schaal 3</th>
<th>schaal 4</th>
<th>schaal 5</th>
<th>schaal 6</th>
<th>schaal 7</th>
<th>schaal 8</th>
<th>schaal 9</th>
<th>schaal 10</th>
<th>schaal 11</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>16</td>
<td>4.49</td>
<td>4.94</td>
<td>4.94</td>
<td>4.94</td>
<td>4.94</td>
<td>4.94</td>
<td>4.94</td>
<td>4.94</td>
<td>4.94</td>
<td>4.94</td>
<td>4.94</td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
<td>5.93</td>
<td>6.52</td>
<td>6.63</td>
<td>6.77</td>
<td>6.95</td>
<td>6.95</td>
<td>6.95</td>
<td>6.95</td>
<td>6.95</td>
<td>6.95</td>
<td>6.95</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Functiejaren

<table>
<thead>
<tr>
<th>leerjaar</th>
<th>schaal 1</th>
<th>schaal 2</th>
<th>schaal 3</th>
<th>schaal 4</th>
<th>schaal 5</th>
<th>schaal 6</th>
<th>schaal 7</th>
<th>schaal 8</th>
<th>schaal 9</th>
<th>schaal 10</th>
<th>schaal 11</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>8</td>
<td>13.81</td>
<td>14.19</td>
<td>14.69</td>
<td>15.15</td>
<td>15.71</td>
<td>16.52</td>
<td>17.25</td>
<td>18.05</td>
<td>19.06</td>
<td>20.49</td>
<td>21.80</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>16.76</td>
<td>17.75</td>
<td>18.69</td>
<td>19.64</td>
<td>20.90</td>
<td>22.69</td>
<td>24.30</td>
<td>26.11</td>
<td>28.04</td>
<td>30.49</td>
<td>33.04</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>19.15</td>
<td>20.18</td>
<td>21.51</td>
<td>23.43</td>
<td>25.11</td>
<td>27.04</td>
<td>29.06</td>
<td>31.11</td>
<td>33.04</td>
<td>35.49</td>
<td>38.04</td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>20.71</td>
<td>22.13</td>
<td>24.15</td>
<td>25.93</td>
<td>28.04</td>
<td>30.49</td>
<td>33.04</td>
<td>35.49</td>
<td>38.04</td>
<td>40.69</td>
<td>43.49</td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>22.72</td>
<td>24.91</td>
<td>26.76</td>
<td>28.04</td>
<td>30.49</td>
<td>33.04</td>
<td>35.49</td>
<td>38.04</td>
<td>40.69</td>
<td>43.49</td>
<td>46.34</td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>27.59</td>
<td>27.59</td>
<td>27.59</td>
<td>27.59</td>
<td>27.59</td>
<td>27.59</td>
<td>27.59</td>
<td>27.59</td>
<td>27.59</td>
<td>27.59</td>
<td>27.59</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Deze functie-uurolen zijn aangepast tot het wettelijk minimumloon per 1 juli 2019. De functie-uurolen waarop collectieve loonsverhogingen worden toegepast is: € 9,41 (21 jaar)

In het geval een functie-uuroloon lager is dan het wettelijk minimum(loogd)loon is het wettelijk minimum(loogd)loon van toepassing. Het wettelijk minimumloon is te vinden op https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/bedragen-minimumloon
De functie-uurloontabel per 1 juli 2019 / 14 juli 2019 die geldt voor de functiegroep: Commercie

<table>
<thead>
<tr>
<th>leeftijd</th>
<th>schaal 1</th>
<th>schaal 2</th>
<th>schaal 3</th>
<th>schaal 4</th>
<th>schaal 5</th>
<th>schaal 6</th>
<th>schaal 7</th>
<th>schaal 8</th>
<th>schaal 9</th>
<th>schaal 10</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>16</td>
<td>3,81</td>
<td>4,05</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>4,35</td>
<td>4,64</td>
<td>4,88</td>
<td>5,31</td>
<td>5,92</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
<td>5,00</td>
<td>5,32</td>
<td>5,61</td>
<td>6,10</td>
<td>6,80</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>5,96*</td>
<td>6,14</td>
<td>6,47</td>
<td>7,07</td>
<td>7,85</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>7,95*</td>
<td>7,95*</td>
<td>7,95*</td>
<td>8,27</td>
<td>9,21</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>9,94*</td>
<td>9,94*</td>
<td>9,94*</td>
<td>9,94*</td>
<td>10,85</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td>9,94*</td>
<td>9,94*</td>
<td></td>
<td>10,48</td>
<td>11,42</td>
<td>12,73</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Functiejaren

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>0</th>
<th>1</th>
<th>2</th>
<th>3</th>
<th>4</th>
<th>5</th>
<th>6</th>
<th>7</th>
<th>8</th>
<th>9</th>
<th>10</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0</td>
<td>9,94*</td>
<td>10,48</td>
<td>11,42</td>
<td>12,73</td>
<td>13,01</td>
<td>13,28</td>
<td>13,49</td>
<td>13,83</td>
<td>14,28</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>10,21</td>
<td>10,79</td>
<td>11,68</td>
<td>13,02</td>
<td>13,25</td>
<td>13,62</td>
<td>13,94</td>
<td>14,34</td>
<td>14,88</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>10,47</td>
<td>11,09</td>
<td>11,93</td>
<td>13,26</td>
<td>13,53</td>
<td>13,98</td>
<td>14,37</td>
<td>14,86</td>
<td>15,48</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>10,74</td>
<td>11,42</td>
<td>12,20</td>
<td>13,54</td>
<td>13,81</td>
<td>14,30</td>
<td>14,81</td>
<td>15,38</td>
<td>16,07</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>11,00</td>
<td>11,75</td>
<td>12,46</td>
<td>13,82</td>
<td>14,07</td>
<td>14,66</td>
<td>15,24</td>
<td>15,90</td>
<td>16,69</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>11,28</td>
<td>12,06</td>
<td>12,71</td>
<td>14,08</td>
<td>14,34</td>
<td>14,99</td>
<td>15,67</td>
<td>16,41</td>
<td>17,27</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>11,53</td>
<td>12,38</td>
<td>12,99</td>
<td>14,35</td>
<td>14,63</td>
<td>15,33</td>
<td>16,12</td>
<td>16,93</td>
<td>17,87</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>14,88</td>
<td>15,65</td>
<td>16,57</td>
<td>17,44</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>15,99</td>
<td>17,00</td>
<td>17,98</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>17,43</td>
<td>18,47</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>19,01</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Deze functie-uurlonen zijn aangepast tot het wettelijk minimumloon per 1 juli 2019. De functie-uurlonen waarop collectieve loonsverhogingen worden toegepast zijn: € 5,79 (19 jaar), € 6,76 (20 jaar), € 7,99 (21 jaar), € 9,35 (22 jaar) in schaal 1, € 7,19 (20 jaar), € 8,47 (21 jaar), € 9,93 (22 jaar) in schaal 2 en € 7,59 (20 jaar), € 8,93 (21 jaar) in schaal 3, € 9,75 (21 jaar) in schaal 4.

In het geval een functie-uurloon lager is dan het wettelijk minimum(zeugd)loon is het wettelijk minimumloon van toepassing. Het wettelijk minimumloon is te vinden op https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/bedragen-minimumloon.
De functie-urloontabel per 1 januari 2020 / 29 december 2019 die geldt voor de functiegroepen:

Algemeen, financieel, administratief, ICT, kwaliteit & productontwikkeling, logistiek, productie en technische dienst

Loonschalen per 1 januari 2020/29 december 2019 Industriële bakkerij - inclusief 1%

<table>
<thead>
<tr>
<th>leeftijd</th>
<th>schaal 1</th>
<th>schaal 2</th>
<th>schaal 3</th>
<th>schaal 4</th>
<th>schaal 5</th>
<th>schaal 6</th>
<th>schaal 7</th>
<th>schaal 8</th>
<th>schaal 9</th>
<th>schaal 10</th>
<th>schaal 11</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>16</td>
<td>4.61</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>5.26</td>
<td>5.04</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
<td>6.07</td>
<td>6.87</td>
<td>6.79</td>
<td>6.92</td>
<td>7.11</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>7.00</td>
<td>7.35</td>
<td>7.86</td>
<td>7.99</td>
<td>8.22</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>8.20</td>
<td>9.05</td>
<td>9.19</td>
<td>9.38</td>
<td>9.58</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>9.94*</td>
<td>10.69</td>
<td>10.86</td>
<td>11.04</td>
<td>11.29</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Functiejaren

<table>
<thead>
<tr>
<th>leeftijd</th>
<th>functiejaren 0</th>
<th>functiejaren 1</th>
<th>functiejaren 2</th>
<th>functiejaren 3</th>
<th>functiejaren 4</th>
<th>functiejaren 5</th>
<th>functiejaren 6</th>
<th>functiejaren 7</th>
<th>functiejaren 8</th>
<th>functiejaren 9</th>
<th>functiejaren 10</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>19</td>
<td>12.36</td>
<td>13.27</td>
<td>13.58</td>
<td>13.90</td>
<td>14.31</td>
<td>14.82</td>
<td>15.17</td>
<td>15.70</td>
<td>16.33</td>
<td>17.21</td>
<td>18.10</td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>13.06</td>
<td>13.78</td>
<td>14.16</td>
<td>14.53</td>
<td>15.01</td>
<td>15.62</td>
<td>16.15</td>
<td>16.81</td>
<td>17.60</td>
<td>18.70</td>
<td>19.79</td>
</tr>
<tr>
<td>24</td>
<td>14.11</td>
<td>14.51</td>
<td>15.02</td>
<td>15.49</td>
<td>16.07</td>
<td>16.89</td>
<td>17.63</td>
<td>18.45</td>
<td>19.48</td>
<td>20.96</td>
<td>22.30</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Deze functie-ururonen zijn aangepast tot het wettelijk minimumloon per 1 juli 2019. De functie-ururonen waarop collectieve loonsverhogingen worden toegepast zijn: € 9,63 (21 jaar)

In het geval een functie-urloon lager is dan het wettelijk minimumloon. De functie-urloon is het wettelijk minimumloon van toepassing. Het wettelijk minimumloon is te vinden op [https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/bedragen-minimumloon](https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/bedragen-minimumloon)
De functie-uurloontabel per 1 januari 2020 / 29 december 2019 die geldt voor de functiegroep: Commercie

<table>
<thead>
<tr>
<th>Leeftijd</th>
<th>Schaal 1</th>
<th>Schaal 2</th>
<th>Schaal 3</th>
<th>Schaal 4</th>
<th>Schaal 5</th>
<th>Schaal 6</th>
<th>Schaal 7</th>
<th>Schaal 8</th>
<th>Schaal 9</th>
<th>Schaal 10</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>16</td>
<td>3,89</td>
<td>4,14</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>4,44</td>
<td>4,74</td>
<td>4,98</td>
<td>5,42</td>
<td>6,06</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
<td>5,12</td>
<td>5,43</td>
<td>5,75</td>
<td>6,24</td>
<td>6,96</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>5,96</td>
<td>6,27</td>
<td>6,62</td>
<td>7,21</td>
<td>8,03</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>7,95</td>
<td>7,95</td>
<td>7,95</td>
<td>8,45</td>
<td>9,43</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>9,94</td>
<td>9,94</td>
<td>9,94</td>
<td>9,98</td>
<td>11,10</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td>9,94</td>
<td>10,16</td>
<td>10,72</td>
<td>11,68</td>
<td>13,02</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Functiejaren

<table>
<thead>
<tr>
<th>Leeftijd</th>
<th>0</th>
<th>1</th>
<th>2</th>
<th>3</th>
<th>4</th>
<th>5</th>
<th>6</th>
<th>7</th>
<th>8</th>
<th>9</th>
<th>10</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>10,16</td>
<td>10,72</td>
<td>11,68</td>
<td>13,02</td>
<td>13,29</td>
<td>13,58</td>
<td>13,80</td>
<td>14,13</td>
<td>14,60</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>10,43</td>
<td>11,04</td>
<td>11,94</td>
<td>13,30</td>
<td>13,55</td>
<td>13,94</td>
<td>14,25</td>
<td>14,66</td>
<td>15,21</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>10,71</td>
<td>11,34</td>
<td>12,20</td>
<td>13,56</td>
<td>13,84</td>
<td>14,30</td>
<td>14,68</td>
<td>15,19</td>
<td>15,82</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>10,98</td>
<td>11,68</td>
<td>12,47</td>
<td>13,85</td>
<td>14,11</td>
<td>14,62</td>
<td>15,14</td>
<td>15,72</td>
<td>16,44</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>11,25</td>
<td>12,01</td>
<td>12,75</td>
<td>14,12</td>
<td>14,39</td>
<td>14,99</td>
<td>15,58</td>
<td>16,25</td>
<td>17,06</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>11,52</td>
<td>12,32</td>
<td>13,00</td>
<td>14,49</td>
<td>14,66</td>
<td>15,33</td>
<td>16,04</td>
<td>16,79</td>
<td>17,65</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>11,81</td>
<td>12,67</td>
<td>13,27</td>
<td>14,67</td>
<td>14,96</td>
<td>15,67</td>
<td>16,49</td>
<td>17,32</td>
<td>18,26</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Deze functie-ururonlen zijn aangepast tot het wettelijk minimumloon per 1 juli 2019. De functie-ururonlen waarop collectieve loonsverhogingen worden toegepast zijn: € 5,92 (19 jaar), € 6,91 (20 jaar), € 8,17 (21 jaar), € 9,56 (22 jaar) in schaal 1, € 7,35 (20 jaar), € 8,66 (21 jaar) in schaal 2, € 7,76 (20 jaar), € 9,12 (21 jaar) in schaal 3.

In het geval een functie-urloon lager is dan het wettelijk minimum(jeugd)loon is het wettelijk minimum(jeugd)loon van toepassing. Het wettelijk minimumloon is te vinden op https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/bedragen-minimumloon
De functie-uurloontabel per 1 januari 2020 / 29 december 2019 die geldt voor de functiegroepen:

Algemeen, financieel, administratief, ICT, kwaliteit & productontwikkeling, logistiek, productie en technische dienst

Loonschalen per 1 januari 2020/29 december 2019 Ambachtelijke bakkerij - inclusief 1%

<table>
<thead>
<tr>
<th>leeftijd</th>
<th>schaal</th>
<th>1</th>
<th>2</th>
<th>3</th>
<th>4</th>
<th>5</th>
<th>6</th>
<th>7</th>
<th>8</th>
<th>9</th>
<th>10</th>
<th>11</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>16</td>
<td></td>
<td>4.53</td>
<td>4.99</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td></td>
<td>5.18</td>
<td>5.73</td>
<td>5.84</td>
<td>5.96</td>
<td>6.10</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
<td></td>
<td>5.99</td>
<td>6.59</td>
<td>6.70</td>
<td>6.84</td>
<td>7.02</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td></td>
<td>6.91</td>
<td>7.64</td>
<td>7.76</td>
<td>7.89</td>
<td>8.12</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td></td>
<td>8.10</td>
<td>8.94</td>
<td>9.09</td>
<td>9.26</td>
<td>9.46</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td></td>
<td>9.94*</td>
<td>10.55</td>
<td>10.73</td>
<td>10.90</td>
<td>11.15</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td></td>
<td>10.77</td>
<td>12.37</td>
<td>12.58</td>
<td>12.79</td>
<td>13.07</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Functiejaren

<table>
<thead>
<tr>
<th>leeftijd</th>
<th>schaal</th>
<th>1</th>
<th>2</th>
<th>3</th>
<th>4</th>
<th>5</th>
<th>6</th>
<th>7</th>
<th>8</th>
<th>9</th>
<th>10</th>
<th>11</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>4</td>
<td></td>
<td>12.55</td>
<td>13.35</td>
<td>13.70</td>
<td>14.06</td>
<td>14.47</td>
<td>15.02</td>
<td>15.46</td>
<td>16.06</td>
<td>16.79</td>
<td>17.72</td>
<td>18.70</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td></td>
<td>13.95</td>
<td>14.33</td>
<td>14.84</td>
<td>15.30</td>
<td>15.87</td>
<td>16.69</td>
<td>17.42</td>
<td>18.23</td>
<td>19.25</td>
<td>20.69</td>
<td>22.02</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td></td>
<td>14.28</td>
<td>14.61</td>
<td>15.12</td>
<td>15.60</td>
<td>16.22</td>
<td>17.10</td>
<td>17.89</td>
<td>18.76</td>
<td>19.86</td>
<td>21.44</td>
<td>22.87</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td></td>
<td>16.14</td>
<td>16.56</td>
<td>17.52</td>
<td>18.37</td>
<td>19.30</td>
<td>20.48</td>
<td>22.18</td>
<td>23.69</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td></td>
<td>16.93</td>
<td>17.93</td>
<td>18.88</td>
<td>19.84</td>
<td>21.11</td>
<td>22.92</td>
<td>24.54</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td></td>
<td>19.34</td>
<td>20.38</td>
<td>21.73</td>
<td>23.66</td>
<td>25.36</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td></td>
<td>20.92</td>
<td>22.35</td>
<td>24.39</td>
<td>26.19</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td></td>
<td>22.95</td>
<td>25.16</td>
<td>27.03</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>27.87</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Deze functie-uurronen zijn aangepast tot het wettelijk minimumloon per 1 juli 2019. De functie-uurronen waarop collectieve loonsverhogingen worden toegepast zijn: € 9,50 (21 jaar)

In het geval een functie-uurloon lager is dan het wettelijk minimum(geugd)loon is het wettelijk minimum(geugd)loon van toepassing. Het wettelijk minimumloon is te vinden op https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/bedragen-minimumloon
De functie-uurloontabel per 1 januari 2020 / 29 december 2019 die geldt voor de functiegroep:

**Commercie**

Loonschalen per 1 januari 2020/29 december 2019 Ambachtelijke bakkerij - inclusief 1%

<table>
<thead>
<tr>
<th>leeftijd</th>
<th>schaal 1</th>
<th>schaal 2</th>
<th>schaal 3</th>
<th>schaal 4</th>
<th>schaal 5</th>
<th>schaal 6</th>
<th>schaal 7</th>
<th>schaal 8</th>
<th>schaal 9</th>
<th>schaal 10</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>16</td>
<td>3,85</td>
<td>4,09</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>4,39</td>
<td>4,69</td>
<td>4,93</td>
<td>5,36</td>
<td>5,98</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
<td>5,05</td>
<td>5,37</td>
<td>5,67</td>
<td>6,16</td>
<td>6,87</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>5,96*</td>
<td>6,20</td>
<td>6,53</td>
<td>7,14</td>
<td>7,93</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>7,95*</td>
<td>7,95*</td>
<td>7,95*</td>
<td>8,35</td>
<td>9,30</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>9,94*</td>
<td>9,94*</td>
<td>9,94*</td>
<td>9,94*</td>
<td>10,96</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td>9,94*</td>
<td>10,03</td>
<td>10,58</td>
<td>11,53</td>
<td>12,86</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Functiejaren**

<table>
<thead>
<tr>
<th>functiejaren</th>
<th>schaal 1</th>
<th>schaal 2</th>
<th>schaal 3</th>
<th>schaal 4</th>
<th>schaal 5</th>
<th>schaal 6</th>
<th>schaal 7</th>
<th>schaal 8</th>
<th>schaal 9</th>
<th>schaal 10</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0</td>
<td>10,03</td>
<td>10,58</td>
<td>11,53</td>
<td>12,86</td>
<td>13,14</td>
<td>13,41</td>
<td>13,62</td>
<td>13,97</td>
<td>14,42</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>10,31</td>
<td>10,90</td>
<td>11,80</td>
<td>13,15</td>
<td>13,38</td>
<td>13,76</td>
<td>14,08</td>
<td>14,48</td>
<td>15,03</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>10,57</td>
<td>11,20</td>
<td>12,05</td>
<td>13,39</td>
<td>13,67</td>
<td>14,12</td>
<td>14,51</td>
<td>15,01</td>
<td>15,63</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>10,85</td>
<td>11,53</td>
<td>12,32</td>
<td>13,68</td>
<td>13,95</td>
<td>14,44</td>
<td>14,96</td>
<td>15,53</td>
<td>16,23</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>11,11</td>
<td>11,87</td>
<td>12,58</td>
<td>13,96</td>
<td>14,21</td>
<td>14,81</td>
<td>15,39</td>
<td>16,06</td>
<td>16,86</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>11,39</td>
<td>12,18</td>
<td>12,84</td>
<td>14,22</td>
<td>14,48</td>
<td>15,14</td>
<td>15,83</td>
<td>16,57</td>
<td>17,44</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>11,65</td>
<td>12,50</td>
<td>13,12</td>
<td>14,49</td>
<td>14,78</td>
<td>15,48</td>
<td>16,28</td>
<td>17,10</td>
<td>18,05</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>15,03</td>
<td>15,81</td>
<td>16,74</td>
<td>17,61</td>
<td>18,63</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>16,15</td>
<td>17,17</td>
<td>18,16</td>
<td>19,29</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>17,60</td>
<td>18,65</td>
<td>19,84</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>19,20</td>
<td>20,45</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>21,06</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Deze functie-urenlen zijn aangepast tot het wettelijk minimumloon per 1 juli 2019. De functie-urenlen waarop collectieve loonsverhogingen worden toegepast zijn: € 5,85 (19 jaar), € 6,83 (20 jaar), € 8,07 (21 jaar), € 9,44 (22 jaar) in schaal 1, € 7,26 (20 jaar), € 8,55 (21 jaar) in schaal 2, € 7,67 (schaal 20), € 9,02 (21 jaar) in schaal 3, € 9,85 (21 jaar) in schaal 4

In het geval een functie-uurloon lager is dan het wettelijk minimum(jeugd)loon is het wettelijk minimum(jeugd)loon van toepassing. Het wettelijk minimumloon is te vinden op https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/bedragen-minimumloon
**Artikel 10  Bedrijfskledingvergoeding**

**Personeel logistiek, productie, technische dienst**

Als de werkgever aan de medewerker in de logistiek, productie en technische dienst geen bedrijfskleding verstrekt, dan ontvangt deze medewerker een netto vergoeding. De vergoeding is afhankelijk van het aantal uren dat hij werkzaam is. De vergoeding is:

<table>
<thead>
<tr>
<th>bedrijfskledingvergoeding</th>
<th>per week</th>
<th>per 4 weken</th>
<th>per maand</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Industriële bakkerijen:</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>per 1 april 2019</td>
<td>€ 5,99</td>
<td>€ 23,96</td>
<td>€ 25,96</td>
</tr>
<tr>
<td>per 1 juli/14 juli 2019</td>
<td>€ 6,14</td>
<td>€ 24,56</td>
<td>€ 26,61</td>
</tr>
<tr>
<td>per 1 januari 2020/29 december 2019</td>
<td>€ 6,20</td>
<td>€ 24,80</td>
<td>€ 26,87</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Ambachtelijke bakkerijen:</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>per 1 april 2019</td>
<td>€ 5,93</td>
<td>€ 23,72</td>
<td>€ 25,70</td>
</tr>
<tr>
<td>per 1 juli/14 juli 2019</td>
<td>€ 6,06</td>
<td>€ 24,24</td>
<td>€ 26,26</td>
</tr>
<tr>
<td>per 1 januari/29 december 2019</td>
<td>€ 6,12</td>
<td>€ 24,48</td>
<td>€ 26,52</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Werkweek</th>
<th>% bedrijfskledingvergoeding</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Tot 10 uur</td>
<td>geen</td>
</tr>
<tr>
<td>10 tot 20 uur</td>
<td>50% vd vergoeding</td>
</tr>
<tr>
<td>20 uur of meer</td>
<td>100% vd vergoeding</td>
</tr>
</tbody>
</table>
**Artikel 11**

**Toeslag arbeid in koel- en vriescellen**

**Personeel logistiek, productie, technische dienst**

De medewerker ontvangt een toeslag voor het werken in koel- en vriescellen waarin de temperatuur maximaal 7 graden Celsius is. De toeslag is afhankelijk van het aantal uren dat hij dat doet.

Koel- en vriesellentoeslag **per 1 april 2019 in Industriële bakkerijen**:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Periode → Werkweek ↓</th>
<th>Toeslag per week</th>
<th>Toeslag per 4 weken</th>
<th>Toeslag per maand</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>tot 10 uren</td>
<td>geen toeslag</td>
<td>geen toeslag</td>
<td>geen toeslag</td>
</tr>
<tr>
<td>10 tot 20 uren</td>
<td>€ 6,89</td>
<td>€ 27,56</td>
<td>€ 29,86</td>
</tr>
<tr>
<td>meer dan 20 uur</td>
<td>€ 13,91</td>
<td>€ 55,64</td>
<td>€ 60,28</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Koel- en vriesellentoeslag **per 1 april 2019 in Ambachtelijke bakkerijen**:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Periode → Werkweek ↓</th>
<th>Toeslag per week</th>
<th>Toeslag per 4 weken</th>
<th>Toeslag per maand</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>tot 10 uren</td>
<td>geen toeslag</td>
<td>geen toeslag</td>
<td>geen toeslag</td>
</tr>
<tr>
<td>10 tot 20 uren</td>
<td>€ 6,82</td>
<td>€ 27,28</td>
<td>€ 29,55</td>
</tr>
<tr>
<td>meer dan 20 uur</td>
<td>€ 13,77</td>
<td>€ 55,08</td>
<td>€ 59,67</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Koel- en vriesellentoeslag **per 1 juli/14 juli 2019 in Industriële bakkerijen**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Periode → Werkweek ↓</th>
<th>Toeslag per week</th>
<th>Toeslag per 4 weken</th>
<th>Toeslag per maand</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>tot 10 uren</td>
<td>geen toeslag</td>
<td>geen toeslag</td>
<td>geen toeslag</td>
</tr>
<tr>
<td>10 tot 20 uren</td>
<td>€ 7,06</td>
<td>€ 28,24</td>
<td>€ 30,59</td>
</tr>
<tr>
<td>meer dan 20 uur</td>
<td>€ 14,26</td>
<td>€ 57,04</td>
<td>€ 61,79</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Koel- en vriesellentoeslag **per 1 juli/14 juli 2019 in Ambachtelijke bakkerijen**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Periode → Werkweek ↓</th>
<th>Toeslag per week</th>
<th>Toeslag per 4 weken</th>
<th>Toeslag per maand</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>tot 10 uren</td>
<td>geen toeslag</td>
<td>geen toeslag</td>
<td>geen toeslag</td>
</tr>
<tr>
<td>10 tot 20 uren</td>
<td>€ 6,97</td>
<td>€ 27,88</td>
<td>€ 30,20</td>
</tr>
<tr>
<td>meer dan 20 uur</td>
<td>€ 14,08</td>
<td>€ 56,32</td>
<td>€ 61,013</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Koel- en vriesellentoeslag **per 1 januari 2020/29 december 2019 in Industriële bakkerijen**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Periode → Werkweek ↓</th>
<th>Toeslag per week</th>
<th>Toeslag per 4 weken</th>
<th>Toeslag per maand</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>tot 10 uren</td>
<td>geen toeslag</td>
<td>geen toeslag</td>
<td>geen toeslag</td>
</tr>
<tr>
<td>10 tot 20 uren</td>
<td>€ 7,13</td>
<td>€ 28,52</td>
<td>€ 30,90</td>
</tr>
<tr>
<td>meer dan 20 uur</td>
<td>€ 14,40</td>
<td>€ 57,60</td>
<td>€ 62,40</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Koel- en vriesellontoeslag **per 1 januari 2020/29 december 2019 in Ambachtelijke bakkerijen**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Periode → Werkweek ↓</th>
<th>Toeslag per week</th>
<th>Toeslag per 4 weken</th>
<th>Toeslag per maand</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>tot 10 uren</td>
<td>geen toeslag</td>
<td>geen toeslag</td>
<td>geen toeslag</td>
</tr>
<tr>
<td>10 tot 20 uren</td>
<td>€ 7,04</td>
<td>€ 28,16</td>
<td>€ 30,51</td>
</tr>
<tr>
<td>meer dan 20 uur</td>
<td>€ 14,22</td>
<td>€ 56,88</td>
<td>€ 61,62</td>
</tr>
</tbody>
</table>
**Artikel 12**  
**Toeslag voor het werken op bepaalde uren**

**Personeel logistiek, productie, technische dienst**

De medewerker ontvangt een toeslag voor het werken op bepaalde uren. Dit zijn de uren op:

- maandag t/m vrijdag van 00.00 tot 6.00 uur en van 18.00 tot 24.00 uur
- zaterdag van 00.00 tot 6.00 uur en van 12.00 tot 24.00 uur
- zon- en feestdagen

In de tabellen hieronder staat welke toeslag hoort bij welk tijdstip. De toeslag is een percentage van het functie-uurloon.

De werkgever kan de toeslag voor de uren op zondag vervangen door het geven van een aan de toeslag gelijke hoeveelheid vrije uren. Hij kan dit ook voor een deel van de toeslag doen.

Als er voor een gewerkt uur meerdere toeslagen gelden, dan ontvangt de medewerker de toeslag met het hoogste percentage. De enige uitzondering hierop is de toeslag voor avonduren voorafgaand aan feestdagen. Bakkersbedrijven, waarin slechts een of meerdere handelingen worden verricht die een deel van het productieproces van brood uitmaken, vallen onder de industriële bakkerijen. Industriële bakkerijen hanteren van maandag tot en met zaterdag tussen 00.00 uur en 04.00 uur een toeslag van 37%.

**Artikel 13**  
**Zondagstoeslag Ambachtelijke bakkerijen**

**Personeel logistiek, productie, technische dienst**

De medewerker die werkt bij een ambachtelijke bakkerij, ontvangt een toeslag die afwijkt van de tabel.

De medewerker ontvangt als hij werkt op zondag voor:

- de eerste 4 gewerkte uren een toeslag van 50% van zijn functie-uurloon
- voor de overige uren op zondag een toeslag van 100% van zijn functie-uurloon.

Als de medewerker vóór 1 april 2014 op zondagen werkte, is hij niet verplicht op zondag te werken als op die uren een lagere toeslag dan 100% wordt toegepast.

Als de medewerker na 1 april 2014 op zondag blijft werken, dan ontvangt hij de eerste 4 uren op zondag een toeslag van 50% van zijn functie-uurloon. De werkgever kan met deze medewerker een hogere toeslag afspreken.

Als de medewerker

- vóór 1 april 2014 op zondagen werkte
- na 1 april 2014 onafgebroken op zondag is blijven werken
- én daarvoor een 100% toeslag heeft ontvangen

dan geldt dit als een afspraak een hogere toeslag te betalen.
**Artikel 14** Speciale toeslag voor avonduren voorafgaand aan feestdagen

**Personeel logistiek, productie, technische dienst**

De medewerker ontvangt als hij werkt

- op de dag voor de volgende feestdagen: eerste kerstdag, tweede kerstdag, nieuwjaarsdag en eerste paasdag en
- na 18.00 uur

een extra toeslag van 50% van zijn functie-uurloon. Deze toeslag komt bovenop de toeslag voor het werken op bepaalde uren.

**Artikel 15** Toeslagtabel voor het werken op bepaalde uren voor ambachtelijke bakkerijen met charge-ovens

**Personeel logistiek, productie, technische dienst**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Uur</th>
<th>Feestdagen</th>
<th>Zondag – art. 13*</th>
<th>Maandag</th>
<th>Dinsdag</th>
<th>Woensdag</th>
<th>Donderdag</th>
<th>Vrijdag</th>
<th>Zaterdag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>24-1 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>1-2 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>2-3 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>3-4 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>4-5 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>5-6 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>6-7 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>7-8 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>8-9 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>9-10 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>10-11 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>11-12 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>12-13 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>13-14 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>14-15 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>15-16 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>16-17 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>17-18 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>18-19 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>19-20 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>20-21 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>21-22 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>22-23 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>23-24 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>100%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Koningdag: 50%

5 mei lustrumviering: 50%
**Toeslagtabel voor het werken op bepaalde uren voor ambachtelijke bakkerijen met continue-ovens (max. 400 KW)**

**Personeel logistiek, productie, technische dienst**

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>feestdagen</th>
<th>zondag* art. 13</th>
<th>maandag</th>
<th>dinsdag</th>
<th>woensdag</th>
<th>donderdag</th>
<th>vrijdag</th>
<th>zaterdag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>24-1 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>1-2 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>2-3 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>3-4 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>4-5 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>5-6 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>6-7 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>7-8 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>34%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8-9 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>9-10 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>10-11 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>11-12 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>12-13 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>13-14 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>14-15 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>15-16 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>16-17 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>17-18 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>18-19 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>19-20 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>20-21 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>21-22 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>22-23 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>23-24 uur</td>
<td>100%</td>
<td>50%*</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>100%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Koningsdag:** 50%

**5 mei lustrumviering:** 50%
### Toeslagtabel voor het werken op bepaalde uren industriële bakkerijen

**Personeel logistiek, productie en technische dienst**

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Zondag</th>
<th>Maandag</th>
<th>Dinsdag</th>
<th>Woensdag</th>
<th>Donderdag</th>
<th>Vrijdag</th>
<th>Zaterdag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>24-1 uur</strong></td>
<td>100%</td>
<td>37%</td>
<td>37%</td>
<td>37%</td>
<td>37%</td>
<td>37%</td>
<td>37%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>1-2 uur</strong></td>
<td>100%</td>
<td>37%</td>
<td>37%</td>
<td>37%</td>
<td>37%</td>
<td>37%</td>
<td>37%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>2-3 uur</strong></td>
<td>100%</td>
<td>37%</td>
<td>37%</td>
<td>37%</td>
<td>37%</td>
<td>37%</td>
<td>37%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>3-4 uur</strong></td>
<td>100%</td>
<td>37%</td>
<td>37%</td>
<td>37%</td>
<td>37%</td>
<td>37%</td>
<td>37%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>4-5 uur</strong></td>
<td>100%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>5-6 uur</strong></td>
<td>100%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>6-7 uur</strong></td>
<td>100%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>7-8 uur</strong></td>
<td>100%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>8-9 uur</strong></td>
<td>100%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>9-10 uur</strong></td>
<td>100%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>10-11 uur</strong></td>
<td>100%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>11-12 uur</strong></td>
<td>100%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>12-13 uur</strong></td>
<td>100%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>13-14 uur</strong></td>
<td>100%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>14-15 uur</strong></td>
<td>100%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>15-16 uur</strong></td>
<td>100%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>16-17 uur</strong></td>
<td>100%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>17-18 uur</strong></td>
<td>100%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>18-19 uur</strong></td>
<td>100%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>19-20 uur</strong></td>
<td>100%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>20-21 uur</strong></td>
<td>100%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>21-22 uur</strong></td>
<td>100%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>22-23 uur</strong></td>
<td>100%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>23-24 uur</strong></td>
<td>100%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>34%</td>
<td>100%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Koningsdag:** 50%

**5 mei lustrumviering:** 50%
**Artikel 16**  
**Toeslag voor het werken op bepaalde uren**

De medewerker ontvangt een toeslag voor het werken op bepaalde uren. Dit zijn de uren op:

- maandag t/m zaterdag na 19.00 uur
- zon- en feestdagen.

In de tabellen hieronder staat welke toeslag hoort bij welk tijdstip en welke functiegroepen. De toeslag is een percentage van het functie-uurloon.

<table>
<thead>
<tr>
<th>uren</th>
<th>Ambachtelijk en industriële bakkerijen</th>
<th>Industriële bakkerijen</th>
<th>Ambachtelijk bakkerijen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Maandag t/m zaterdag na 19.00 uur</td>
<td>35%</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Zondag*</td>
<td>50%</td>
<td>100%</td>
<td>eerste 4 uur 50% en daarna 100%</td>
</tr>
<tr>
<td>Feestdagen:</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Nieuwjaarsdag</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1° en 2° paasdag</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Hemelvaartsdag</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>1° en 2° pinksterdag en 1° en 2° kerstdag</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Koningsdag** en 5 mei in lustrumjaren</td>
<td>50%</td>
<td>50%</td>
<td>50%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* * Zondag *

Als de medewerker vóór 1 april 2014 op zondagen werkzaam was, is hij niet verplicht op zondag te werken als op die uren een lagere toeslag dan 100% wordt toegepast.

Als de medewerker

- vóór 1 april 2014 op zondagen werkte
- na 1 april 2014 onafgebroken op zondag is blijven werken
- én daarvoor een 100% toeslag heeft ontvangen

dan geldt dit als een afspraak een hogere toeslag te betalen.

** Koningsdag **

Als de verkoopmedewerker en bedrijfsfiliaalleider vóór 1 januari 2018 op koningsdagen werkte, is hij niet verplicht op Koningsdag te werken als op die uren een lagere toeslag dan 50% wordt toegepast.

Als de verkoopmedewerker en bedrijfsfiliaalleider na 1 januari 2018 op Koningsdag blijft werken, dan ontvangt hij geen toeslag. De werkgever kan met deze medewerker een toeslag afspreken.
Als de medewerker:
- vóór 1 januari 2018 op koningsdagen werkte
- na 1 januari 2018 onafgebroken op Koningsdag is blijven werken
- én daarvoor een 50% toeslag heeft ontvangen
dan geldt dit als een afspraak een hogere toeslag te betalen.

Als er voor een gewerkt uur meerdere toeslagen gelden, dan ontvangt de medewerker de toeslag met het hoogste percentage.

De werkgever kan de toeslag voor de uren op zondag vervangen door het geven van een aan de toeslag gelijke hoeveelheid vrije uren. Hij kan dit ook voor een deel van de toeslag doen.

**Artikel 17 Toeslag bezorger**

De medewerker met de functie "Bezorger" ontvangt voor uren die hij op zaterdag werkt een toeslag van 15% van zijn functie-uurloon.

**Artikel 18 Belonging consignatiediensten**

**Personeel logistiek, productie, technische dienst**

Consignatiedienst is als de medewerker in opdracht van de werkgever buiten zijn normale arbeidsrooster ieder moment bereikbaar moet zijn voor onmiddellijk vertrek naar het bedrijf.

Bij consignatiedienst ontvangt de medewerker een consignatievergoeding van 15% van het functie-uurloon per uur.

De medewerker ontvangt voor de gewerkte tijd zijn functieloon met toeslagen. Als de medewerker tijdens consignatiedienst minder dan één uur arbeid verricht zal minimaal één uur worden uitbetaald.

**Artikel 19 Overwerk**

**Personeel logistiek, productie, technische dienst, verkoopmedewerker en bedrijfs/filiaalleider**

Overwerk is als de medewerker in een periode van 4 weken in opdracht van de werkgever meer dan 152 uren werkt.

Werkt de medewerker in een rooster met wisselende diensten en een gemiddelde arbeidstijd van 38 uur of minder per week, dan is voor hem overwerk als de medewerker:
- in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan volgens zijn rooster en
- de medewerker meer dan gemiddeld 38 uur per week werkt.

Werkt de medewerker in een rooster met wisselende diensten van meer dan 38 uur per week gemiddeld, dan is voor hem overwerk als de medewerker:
- in een periode van 4 weken in opdracht van de werkgever
- meer dan 152 uren werkt.

Uren waarop de medewerker niet werkt, maar waarvoor wel recht op loon bestaat, zoals vakantie- en verlofuren en uren waarop de medewerker ziek was, worden als gewerkte uren meegeteld.

De medewerker ontvangt voor overwerk:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Uren overwerk per 4 weken</th>
<th>% van functie-uurloon</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Eerste 8 uur</td>
<td>125%</td>
</tr>
<tr>
<td>Uren boven de 8 uur</td>
<td>150%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

De werkgever kan (een deel van) deze vergoeding (functie-uurloon + toeslag) uiteren in de vorm van vrije tijd. Dit gebeurt na overleg met de medewerker. De werkgever verleent deze vrije tijd uiterlijk in de 4 weken volgend op de periode van 4 weken waarin de overuren ontstaan zijn.
**Artikel 20  Loon bij wijziging arbeidstijdpatroon**

**20.1 Loon bij eenmalige wijziging rooster**

In geval van wijziging van het rooster op initiatief van de werkgever nadat het bekend was gemaakt, ontvangt de medewerker minimaal het loon dat hij zou ontvangen op basis van het eerder bekend gemaakte rooster.

**20.2 Loon bij wijziging rooster door reorganisatie**

Als de werkgever door een reorganisatie de medewerker in een ander rooster plaatst, ontvangt de medewerker een toeslag.

Voorwaarden zijn:

- de medewerker werkte ten minste 3 jaar in het rooster en
- de medewerker verliest recht op een toeslag voor het werken op bepaalde uren.

De toeslag is 50% van het verlies. De medewerker ontvangt deze toeslag 6 maanden lang.

**Artikel 21  BHV-toeslag**

De medewerker die door de werkgever als bedrijfshulpverlener (BHV-er) is aangesteld ontvangt een BHV-toeslag:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Industriële bakkerijen</th>
<th>per week</th>
<th>per 4 weken</th>
<th>per maand</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>per 1 april 2019</td>
<td>€ 4,28</td>
<td>€ 17,12</td>
<td>€ 18,55</td>
</tr>
<tr>
<td>per 1/14 juli 2019</td>
<td>€ 4,39</td>
<td>€ 17,56</td>
<td>€ 19,02</td>
</tr>
<tr>
<td>per 1 januari 2020/29 december 2019</td>
<td>€ 4,43</td>
<td>€ 17,72</td>
<td>€ 19,20</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Ambachtelijke bakkerijen</th>
<th>per week</th>
<th>per 4 weken</th>
<th>per maand</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>per 1 april 2019</td>
<td>€ 4,24</td>
<td>€ 16,96</td>
<td>€ 18,37</td>
</tr>
<tr>
<td>per 1/14 juli 2019</td>
<td>€ 4,34</td>
<td>€ 17,36</td>
<td>€ 18,81</td>
</tr>
<tr>
<td>per 1 januari 2020/29 december 2019</td>
<td>€ 4,38</td>
<td>€ 17,52</td>
<td>€ 18,98</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Artikel 22  Jubileumgratificatie**

De medewerker ontvangt bij een jubileum een uitkering van:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Lengte dienstverband in jaren</th>
<th>Uitkering</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>25</td>
<td>100% van het maandloon</td>
</tr>
<tr>
<td>40</td>
<td>100% van het maandloon</td>
</tr>
</tbody>
</table>

De werkgever keert de gratificatie bij 25 jaar en 40 jaar dienstverband netto uit als dit door de Belastingdienst is toegestaan.

Bij een loonbetalingsstijdvak van een week of van 4-weken wordt het bruto loon omgerekend naar een bruto (maand)loon.
Artikel 23  Vakantietoeslag
De medewerker ontvangt vakantietoeslag van 8% over het loon dat hij in een periode van een jaar bij werkgever heeft verdiend, exclusief vakantietoeslag.

De werkgever kan als periode nemen:
- het aan de uitbetalings voorafgaande kalenderjaar of
- de periode van een jaar direct voor de uitbetalings.

Werkgever betaalt de vakantietoeslag uiterlijk 1 juni.

Artikel 24  Studievergoeding
De medewerker die aan de vakopleiding Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) deelneemt ontvangt een studievergoeding.

De studievergoeding is: 12,5% over het verdiende functieloon in de weken waarin hij de lessen heeft gevolgd of niet-verwijtbaar heeft verzuimd.

Voorwaarde is dat de medewerker jonger dan 21 jaar is.

De medewerker ontvangt de studievergoeding en uitbetalings telkens gelijktijdig met de eerste loonbetalings na afloop van een studiejaar.

Wanneer de medewerker:
- stopt met de vakopleiding of
- 21 jaar wordt of
- de arbeidsovereenkomst eindigt

ontvangt hij de studievergoeding op dat moment.

Artikel 25  Opleiding / leerlingbepalingen
25.1 De medewerker kan deelnemen aan de vakopleiding volgens de Wet Educatie en Beroepsonderwijs.

De medewerker wordt ingedeeld in de loonschaal die past bij:
- de functie waarvoor hij wordt opgeleid,
- de te verrichten werkzaamheden en
- de beschikbare kennis en ervaring.

Dit betekent dat de gekozen referentiefunctie en de daarbij behorende loonschaal moet aansluiten bij wat de werkgever redelijkerwijs van de medewerker kan verwachten. Gebruikelijk is als de medewerker bijvoorbeeld een vierjarige opleiding volgt, hij per jaar doorstroomt van schaal 1 naar de schaal van de functie waarvoor hij wordt opgeleid.

Als de medewerker de vakopleiding volgt, heeft hij een overeengekomen arbeidstijd van maximaal 32 en minimaal 15 uur per week.

Als de medewerker aan de vakopleiding deelneemt, geldt er een afwijking van artikel 7.668a lid 1 BW. De laatste arbeidsovereenkomst is een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijds als:
- de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden hebben opgevolgd en een totale periode van 72 maanden (deze tussenpozen inbegrepen) hebben overschreden of
- meer dan 6 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden.

Als verwacht mag worden dat de medewerker de vakopleiding binnen een jaar kan afronden, mag de duur van de arbeidsovereenkomst maximaal één jaar zijn.

25.2 De Stichting Sociaal Fonds Bakkersbedrijf kent een regeling voor een bijdrage in de kosten van de opleidingen, bijscholingscursussen en van het geven van beroepspaktlijkvorming. Deze regeling staat
in Bijlage D van deze cao.

25.3  
De werkgever heeft een scholingsplan op ondernemingsniveau. Het uitgangspunt is dat de medewerkers erkende diploma’s behalen. De werkgever kan hierbij gebruik maken van een voorbeeld dat te vinden is op www.sociaalfondsbakkersbedrijf.nl.

25.4  
**Persoonlijk opleidingsvoucher**

Het bestuur van de Stichting Sociaal Fonds Bakkersbedrijf zal met ingang van 1 januari 2019 een tijdelijke regeling in het leven roepen waarin medewerkers een persoonlijk opleidingsvoucher van € 200,- per jaar (deeltijd medewerker naar rato) kunnen inzetten voor arbeidsmarkt relevante opleidingen en trainingen. Stapelen van meerdere subsidies van het Sociaal Fonds Bakkersbedrijf per opleiding/training is niet mogelijk. Deze regeling heeft een looptijd tot en met 31 juli 2020. Cao-partijen evalueren de regeling in 2020 en besluiten aansluitend of de regeling wordt voortgezet, aangepast of afgeschaft. De tijdelijke regeling is opgenomen in Bijlage D van deze cao.
**Hoofdstuk 2  Arbeidsovereenkomst**

**Artikel 26**  
De werkgever en de medewerker zijn verplicht om een arbeidsovereenkomst schriftelijk aan te gaan. De medewerker ontvangt schriftelijk bij indiensttreding en bij functiewijziging de
- de loonschaal waarin hij is ingedeeld en
- het functie-uurloon en
- het aantal functiejaren of periodieken.
Daarna ontvangt hij jaarlijks schriftelijk de indeling. Dit gebeurt bij voorkeur bij de jaaropgave.

**Artikel 27**  
**Aanpassing arbeidsduur**
Als de medewerker een verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur indient, hoeft de werkgever dit niet in behandeling te nemen. De werkgever kan het verzoek ook afwijzen.

**Artikel 28**  
**Vakbondsschot**
De medewerker kan de werkgever vragen de door hem te betalen vakbondsschot fiscaal voordelig te behandelen. Dat betekent dat de werkgever het onderbrengt in de vrije ruimte volgens de Werkkostenregeling. De werkgever doet dit als er nog ruimte aanwezig is.

De werkgever zoekt van januari tot en met maart uit wat de werkkosten zijn en welke medewerkers van deze regeling gebruik willen maken. De medewerker zorgt ervoor dat hij alle informatie, gegevens en documenten vóór 1 november aan de werkgever geeft.

Als er genoeg ruimte is in de Werkkostenregeling, dan zal de werkgever met behulp van de cafetariaregeling in december het bedrag van de vakbondsschot verrekenen.

Cafetariaregeling is een regeling waarbij de medewerker met zijn werkgever overeenkomt dat een deel van zijn loon wordt ‘uitbetaald’ in de vorm van een belastingvrije vergoeding.

**Artikel 29**  
**Veiligheidsschoenen en bedrijfssluiting**
Als de medewerker in koel- of vriescellen werkt, ontvangt hij daarvoor goed beschermende sluiting in bruikleen.

Als de medewerker in de verkoop werkt, krijgt hij jaarlijks 2 schorten of 2 jasschorten in bruikleen.

Als de medewerker in de bezorging werkt, krijgt hij bedrijfssluiting en sluiting ter bescherming bij barre weersomstandigheden in bruikleen.

Als de arbeidsomstandigheden daar aanleiding toe geven, ontvangt hij ook veiligheidsschoenen in bruikleen.

Het ter beschikking stellen, onderhouden/wassen van veiligheidsschoenen en bedrijfssluiting kan worden geregeld in een bedrijfsreglement.

De medewerker is verplicht de uitgereikte veiligheidsschoenen en bedrijfssluiting tijdens het werk te dragen. De medewerker mag ze niet buiten het werk dragen. De medewerker is verplicht tijdens het werk doelmatig en behoorlijk gekleed te gaan.

**Artikel 30**  
**Woon-werkverkeer**
Per bedrijf worden afspraken gemaakt over de vergoeding van kosten van medewerkers voor het woon-werkverkeer.
**Artikel 31** Nevenwerkzaamheden

De voltijs medewerker mag niet voor een andere werkgever in loondienst werken.

De werkgever mag een medewerker die voltijs in dienst is bij een andere werkgever, geen werkzaamheden laten verrichten.

Tijdens het werk mag de medewerker geen andere werkzaamheden verrichten, tenzij hij schriftelijke toestemming heeft van de werkgever. Het maakt niet uit of het voor eigen rekening is of voor rekening van derden.

---

**Artikel 32** Einde dienstverband

32.1

In het burgerlijk wetboek boek 7 titel 10 staan bepalingen die het einde van de arbeidsovereenkomst regelen. De arbeidsovereenkomst kan niet in december eindigen tenzij dit schriftelijk is overeengekomen.

32.2

AOW

De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval op de dag voorafgaand aan de dag waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. De arbeidsovereenkomst eindigt dan van rechtswege zonder dat opzegging nodig is.

32.3

Opzegging

Bij opzegging van de arbeidsovereenkomst geldt de wettelijke opzegtermijn. In de arbeidsovereenkomst kunnen werkgever en medewerker een andere opzegtermijn afspreken. Het einde van de opzegtermijn valt samen met de laatste dag van de loonbetalingstermijn (4 weken of maand).

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan alleen tussentijds worden opgezegd als dit in de arbeidsovereenkomst staat.
Hoofdstuk 3 Werkijden en bijzondere diensten

Artikel 33 Werkijden

De werkgever past de Arbeidstijdenwet toe op iedereen die werkzaam is in zijn bedrijf.

De werkgever deelt het rooster van de werkijden waarop de medewerkers werken ten minste 4 weken voor aanvang van de werkweek aan de medewerkers mee.

De werkgever kan het rooster daarna alleen nog wijzigen bij onvoorziene omstandigheden, die de wijziging voor de bedrijfsvoering noodzakelijk maken.
**Artikel 34**  
**Bi jzon dere diensten**

**Nachtarbeid**

De medewerker mag een maximaal aantal nachten werken. In deze tabel staat het maximum per periode. Voor de jeugdige medewerker waarbij het werken in de nachtdienst onderdeel is van zijn opleiding, gelden strengere eisen.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Periode</th>
<th>Maximum</th>
<th>Voorwaarden</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>In 52 aaneengesloten weken</td>
<td>Maximaal 140 maal arbeid verrichten in een nachtdienst die eindigt na 2.00 uur</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>In 2 aaneengesloten weken</td>
<td>In totaal maximaal 38 uur in een nachtdienst tussen 0.00 en 6.00 uur</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Uitzonderingen:**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Periode</th>
<th>Maximum</th>
<th>Voorwaarden</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>(maximaal 2 maanden lang)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Per nachtdienst</td>
<td>Maximaal 8 uur werken</td>
<td>De jeugdige medewerker (16 of 17 jaar): - hij volgt een opleiding tot brood- en banketbakker, tot broodbakker of tot leidinggevende in de bakkerij - het gaat om een beroepsbegeleidende of een beroepsopleidende leerweg (Wet Educatie en Beroeps onderwijs) en - het gaat om werk in de nachtdienst die noodzakelijk is voor die opleiding.</td>
</tr>
<tr>
<td>Per week</td>
<td>Maximaal 40 uur werken</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Per 7 x 24 uur (die start bij aanvang werkzaamheden)</td>
<td>Maximaal 4 x nachtdienst</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

De medewerker heeft na een reeks van 3, 4, 5 of 6 achtereenvolgende nachtdiensten een onafgebroken rusttijd van ten minste 36 uur.

De jeugdige medewerker heeft na een nachtdienst een onafgebroken rusttijd van ten minste 14 uur.
**Artikel 35**  
**Consignatie**

35.1 De periode waarover de medewerker consignatiedienst kan hebben is beperkt:

- Iedere 28 dagen is hij minimaal 14 dagen vrij van consignatiedienst (14 x 24 uur) en
- 2 x een aaneengesloten periode van 48 uur vrij van consignatie en vrij van werk.

35.2 Er kan een situatie zijn waarbij de medewerker in zijn pauze op oproep zo spoedig mogelijk werkzaamheden verricht. Dit kan alleen als

- de aard van het werk dit noodzakelijk maakt en
- dit door een andere manier van organiseren niet is te voorkomen.

Deze oproep tijdens pauzes is geen consignatie. De pauze waarin de medewerker bereikbaar moet zijn om op oproep te werken, geldt als pauze.

**Artikel 36**  
**Tijd-voor-tijd-regeling**

Na voorafgaande toestemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging mag de werkgever gedurende de looptijd van deze cao (t/m 31 juli 2020) op bedrijfs- of locatieniveau een tijd-voor-tijd-regeling invoeren. De randvoorwaarden zijn:

- de werkgever stuur een kopie van overeengekomen tijd-voor-tijd-regeling naar de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden.
- de uitvoering mag niet in strijd zijn met de Arbeidstijdenwet/Arbeidstijdenbesluit of artikel 19 cao.
- Mededelingen arbeids- en rusttijdenpatroon (artikel 33 cao) is van toepassing.
- Toeslagen in artikel 15, 16 en 19 (15%/34%/37%/50%/100%) zijn van toepassing en worden, indien deze bepaalde uren zijn gewerkt, in elk loonbetalingsstijdvak uitbetaald.
- Overuren(toeslag) in artikel 19 (25%/50%) is van toepassing.
- Uren (100%) die méér worden gewerkt dan gemiddeld 38 uur per week, gerekend over een periode van 4 weken respectievelijk de met de personeelsvertegenwoordiging/ondernemingsraad overeengekomen roostercyclus, komen in de tijd-voor-tijd-regeling. Uitbetaling gebeurt in overleg.
- Overurentoeslag (25%/50%) wordt in de eerstvolgende loonbetalingsstijdvak uitbetaald.
- Per bedrijf/locatie worden de afrekenmomenten bepaald met een minimum van 2 keer per jaar.

Op het afrekenmoment wordt:

- een negatief saldo aan uren kwijtgescholden;
- een positief saldo aan uren uitbetaald.
- Onbetaald verlof, zoals mantelzorg, valt niet onder de tijd-voor-tijd-regeling.
- Uren waarop de medewerker niet werkt, maar waarvoor wel recht op loon bestaat, zoals vakantie- en verlofuren en uren waarop de medewerker ziek was, worden als gewerkte uren meegerekend.
- Loonbetalingsdiensten vindt elk loonbetalingsstijdvak plaats conform de overeengekomen contracturen. Voor medewerkers die een contract hebben van minder dan gemiddeld 38 uur per week (gerekend over een periode van 4 weken of de met de personeelsvertegenwoordiging/ondernemingsraad overeengekomen roostercyclus) worden alle gewerkte uren tot gemiddeld 38 uur per week (gerekend over een periode van 4 weken/roostercyclus) in het betreffende loonbetalingsstijdvak uitbetaald. Dit gebeurt niet als de medewerker aangeeft dat hij deze uren in de tijd-voor-tijd-regeling wil opnemen.
- De werkgever zal niet meer uren door uitzendkrachten laten werken dan gemiddeld 25% van het
aar een arbeidsovereenkomst hebben, wordt gewerkt.

Cao-partijen adviseren om 3 afrekenmomenten en een bandbreedte te hanteren van maximaal/minimaal 35 uur. Op 1 maart 2020 zal een branche-evaluatie plaatsvinden ter voorbereiding op besluitvorming om de tijd-voor-tijd-regel in voort te zetten, aan te passen of af te schaffen.

### Schema Tijd-voor-tijd-regeling

<table>
<thead>
<tr>
<th>Component</th>
<th>Details</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Invoering</strong></td>
<td>De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging heeft vooraf instemming verleend aan de invoering van een tijd-voor-tijd-regeling op bedrijfs- c.q. locatieneiveau.</td>
</tr>
</tbody>
</table>
| **Voorwaarden** | - De uitvoering van de tijd-voor-tijd-regeling is niet in strijd met de Arbeidstijdenwet/Arbeidstijdenbesluit.  
- Mededelingen arbeids- en rusttijdenpatroon (artikel 33 cao) is van toepassing.  
- Uren waarop de medewerker niet werkt, maar waarvoor wel recht op loon bestaat, zoals vakantie- en verlofuren en uren waarop de werknemer ziek was, worden als gewerkte uren meegeteld.  
- Onbetaalde verlof, zoals mantelzorg, valt niet onder de tijd-voor-tijd-regeling. |
| **Opbouw** | - Uren (100%) die méér worden gewerkt dan gemiddeld 38 uur per week, gerekend over een periode van 4 weken respectievelijk de met de personeelsvertegenwoordiging/ondernemingsraad overeengekomen roostercyclus  
- Parttime werknemers kunnen ervoor kiezen om alle uren die meer worden gewerkt dan hun contracturen in de tijd-voor-tijd-regeling op te nemen. |
| **Plusuren** | Uren (100%) die méér worden gewerkt dan de contracturen. |
| **Minuren** | Uren (100%) die minder worden gewerkt dan de contracturen. |
| **Uitbetalen** | - Overwerktoeslag (25%/50%)  
- toeslagen voor bepaalde uren (15%/34%/37%/50%/100%)  
- BHV-/Bedrijfsskleding-/Koel en vriesceltoeslag  
- Persoonlijke toeslag  
- Functieloon conform contracturen (arbeidsovereenkomst)  
- Functieloon van part timers tot gemiddeld 38 uur per week, tenzij de parttime werknemer de uren die meer worden gewerkt dan de contracturen wil opnemen in de tijd-voor-tijd-regeling.  
- Positief saldo aan uren op afrekenmoment. |
| **Opmaken** | - In overleg.  
- Eventueel binnen een afgesproken mandaat.  
- Er wordt gestuurd op een zo klein mogelijk positief/negatief saldo (max. 35 uur) respectievelijk roosterafwijking voor wat betreft de onregelmatige uren (34%/37%/100%). |
| **Afrekenmoment** | - Minimaal 2 keer per jaar.  
- Negatief saldo wordt kwijtgescholden.  
- Positief saldo wordt uitbetaald. |
Voorbeeld tijd-voor-tijd-regeling

Werknemer is 45 jaar en fulltime broodbakker. Werknemer heeft per 1 april 2019 een functieloon van € 15,43 (referentiefunctie broodbakker II, salarisschaal 4, 10 functiejaren). Werknemer werkt 15 nachturen per week, heeft een persoonlijke toeslag van € 100,- bruto per maand en een toeslag bedrijfshulpverlening van € 18,37 bruto per maand.

Voorbeeld Tijd-voor-tijd-regeling

Huidig functieloon: € 15,43 x 38 uur x 13 weken : 3 maanden = € 2.540,81 bruto per maand

Brutotoeslagen:
- Toeslag onregelmatige uren: 65 nachturen (15 nachturen x 13 weken : 3 maanden) x 34% x € 15,43 = € 341,00 bruto per maand
- Toeslag persoonlijk: € 100 bruto per maand
- Toeslag bedrijfshulpverlening: € 18,37 bruto per maand

Bruto loon: € 3.000,18 bruto per maand.

1e maand: arbeidstduur en arbeidsrooster: Saldo: -24,7 uur

- 140 uur gewerkt (164,7 uur conform contract uitbetaald)
- 48 onregelmatige uren (x 34% x € 15,43) = € 251,82
- Toeslag persoonlijk: € 100 bruto
- Toeslag bedrijfshulpverlening: € 18,37 bruto

Uitbetaald: 164,7 uur (€ 2.541,32) functieloon + € 251,82 + € 100 + € 18,37 = € 2.911,51 bruto

2e maand: arbeidstduur en arbeidsrooster: Saldo: + 43,3 uur

- 208 uur gewerkt (164,7 uur conform contract uitbetaald)
- 82 onregelmatige uren (x 34% x € 15,43) = € 430,19
- Toeslag persoonlijk: € 100 bruto
- Toeslag bedrijfshulpverlening: € 18,37 bruto

- 40 uur overuurentoelsg: 8 uur x 25% x € 15,43 + 32 x 50% x € 15,43 = € 277,74

Uitbetaald: 164,7 uur (€ 2.541,32) functieloon + € 430,19 + € 100 + € 18,37 + € 277,74 = € 3.367,62 bruto

3e maand: arbeidstduur en arbeidsrooster: Saldo: -7,7 uur

- 157 uur gewerkt (164,7 uur conform contract uitbetaald)
- 51 onregelmatige uren (x 34% x € 15,43) = € 267,56
- Toeslag persoonlijk: € 100 bruto
- Toeslag bedrijfshulpverlening: € 18,37 bruto

Uitbetaald: 164,7 uur (€ 2.541,32) functieloon + € 267,56 + € 100 + € 18,37 = € 2.927,25 bruto

4e maand: arbeidstduur en arbeidsrooster: Saldo: + 5,3 uur

- 170 uur gewerkt (164,7 uur conform contract uitbetaald)
- 69 onregelmatige uren (x 34% x € 15,43) = € 361,99
- Toeslag persoonlijk: € 100 bruto
- Toeslag bedrijfshulpverlening: € 18,37 bruto

- 5 uur overuurentoelsg: 5 x 25% x € 15,43 = € 19,29

Uitbetaald: 164,7 uur (€ 2.541,32) functieloon + € 361,99 + € 100 + € 18,37 + € 19,29 = € 3.040,97 bruto
Afrekenmoment (1e t/m 4e maand):

Gewerkt: 675 uren
Contract: 658,67 uren (uitbetaald)
Saldo: + 16,3 uur uitbetalen

\[ \times 100\% \times \varepsilon 15,43 \]
\[ = \varepsilon 251,51 \text{ bruto} \]

AFREKENEN
1e maand: - 24,7 uur
2e maand: + 43,3 uur
3e maand: - 7,7 uur
4e maand: + 5,3 uur

SALDO: + 16,3 uur
Hoofdstuk 4  Vakantie en verlof

Artikel 37  Opbouw vakantie-uren

De medewerker heeft per kalenderjaar recht op doorbetaalde vakantie:

- 4 x het gemiddeld aantal uren per week waarvoor recht op loon bestaat aan wettelijke vakantie en
- 1 x het gemiddeld aantal uren per week waarvoor recht op loon bestaat aan bovenwettelijke vakantie.

“Doorbetaalde vakantie” betekent: met betaling van loon.

Als de medewerker een jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam is geweest, heeft hij recht op extra vakantie-uren. Dit zijn 2/5 x de overeenkomen arbeidsduur per week extra vakantie-uren op jaargelijkse basis.

Artikel 38  Opnemen vakantie-uren

De medewerker vraagt de tijdstippen van de vakantie schriftelijk bij de werkgever aan. De werkgever stelt de aangevraagde vakantie vast, tenzij er gewichtige redenen zijn om het af te wijzen. De werkgever meldt deze redenen schriftelijk binnen 2 weken na de aanvraag. Als hij dat niet doet, is de vakantie volgens de wensen van medewerker vastgesteld. Als de medewerker langer dan drie weken aaneengesloten afwezig wil zijn, vraagt hij dit minimaal drie maanden tevoren bij de werkgever aan.

Als de vakantie is vastgesteld kan de werkgever dit daarna alleen nog wijzigen als er onvoorziene omstandigheden zijn, die deze wijziging noodzakelijk maken met het oog op de bedrijfsovergang.

De werkgever kan bepalen dat de vakantie met de bedrijfssluiting samenvalt. Dit gebeurt na overleg met de medewerkers. Er wordt hierbij rekening gehouden met de schoolvakanties.

Een feestdag is geen vakantiedag.

De werkgever houdt bij hoeveel vakantie-uren de medewerker opneemt. Twee keer per jaar geeft de werkgever aan de medewerker een overzicht van de opgenomen vakantie-uren. De medewerker ondertekent dit overzicht.

Artikel 39  Feestdagen

39.1  Feestdagen zijn: nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, Koningsdag en in lustrumjaren op 5 mei.

Als de medewerker volgens rooster moet werken op:

- een feestdag,
- de avond (vanaf 18.00 uur) voorafgaande aan feestdagen,

dan geldt als uitgangspunt dat hij op (dat gedeelte van) die dag vrij is met behoud van loon. Moet hij toch werken, dan heeft hij recht op vervangende vrije tijd.

Als hij volgens rooster op deze dagen niet hoeft te werken, heeft hij geen recht op vervangend vrijaf of andere compensatie.

39.2  Bij het bepalen van overwerk tellen de uren mee waarvoor de medewerker aanspraak heeft op vrijaf met behoud van loon.

39.3  Speciale regeling voor het werken op uren voorafgaand aan feestdagen

Als de medewerker op een dag voorafgaand aan een feestdag minder werkt dan normaal omdat er op die feestdag geen of minder afzet van bakkersartikelen is, mogen de minder gewerkte uren worden ingehaald op de betreffende feestdag.
Artikel 40 Verlofregelingen

40.1 De medewerker kan recht hebben op zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptie-/pleegzorgverlof, kraam-/partner- of geboorteverlof, kortdurend zorgverlof, langdurend zorgverlof, calamiteiten- en ander kort verzuimverlof en ouderschapsverlof. Dit is geregeld in de Wet Arbeid en Zorg. Meer informatie hierover is te vinden op www.rijksoverheid.nl.
40.2 Kort verzuimverlof

De medewerker heeft recht op verlof met behoud van loon bij als hij niet kan werken bij zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden. De volgende gebeurtenissen zijn in ieder geval bijzondere persoonlijke omstandigheden.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Gebeurtenis</th>
<th>Duur</th>
<th>Voorwaarden</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>het eigen huwelijk/geregistreerd partnerschap/samenlevingscontract</td>
<td>2 dagen</td>
<td>1 dag op de viering en 1 dag op te nemen binnen 1 jaar daarna.</td>
</tr>
<tr>
<td>Bevalling van de partner</td>
<td>2 dagen</td>
<td>1 dag bij de bevalling en 1 dag op te nemen binnen 1 jaar daarna.</td>
</tr>
<tr>
<td>Adoptie</td>
<td>2 dagen</td>
<td>1 dag bij de adoptie en 1 dag op te nemen binnen 1 jaar daarna.</td>
</tr>
<tr>
<td>Melding voorgenomen huwelijk of partnerregistratie</td>
<td>1 dag</td>
<td>1 week tevoren aan de werkgever melden</td>
</tr>
<tr>
<td>het huwelijk/geregistreerd partnerschap/samenlevingscontract van: een kind, pleegkind, kleinkind, ouder, broer, zus, of zwager of schoonzus</td>
<td>1 dag</td>
<td>1 week tevoren aan de werkgever melden</td>
</tr>
<tr>
<td>overlijden van de partner, een inwonend kind of pleegkind</td>
<td>Van de dag van overlijden t/m de dag van begrafenis/crematie</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>overlijden van: ouder, schoonouder, niet inwonend kind of pleegkind, kleinkind</td>
<td>1 dag bij overlijden</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>overlijden van: broer of zus, zwager, schoonzus, grootouder of grootouder van de partner.</td>
<td>1 dag bij begrafenis /crematie</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Regelen van de begrafenis/crematie van de ouder of schoonouder</td>
<td>Noodzakelijke uren tot maximaal 10 uur</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Medisch noodzakelijke behandeling, Bijvoorbeeld bezoek aan de huisarts, specialist, fysiotherapeut en tandarts</td>
<td>De daarvoor benodigde tijd</td>
<td>Indien dit aantoonbaar niet buiten werktijd kan</td>
</tr>
<tr>
<td>25- of 40-jarig dienstjubileum</td>
<td>1 dag</td>
<td>1 week tevoren aan de werkgever melden</td>
</tr>
<tr>
<td>Feest ter viering van het 25- en 40-jarig huwelijk/geregistreerd partnerschap/samenlevingscontract of het feest ter viering van het 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk geregistreerd partnerschap/samenlevingscontract van de grootouders, de ouders of de ouders van de partner.</td>
<td>1 dag</td>
<td>1 week tevoren aan de werkgever melden</td>
</tr>
<tr>
<td>afleggen van een examen voor een door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap erkend diploma/certificaat</td>
<td>de werkelijk benodigde tijd, inclusief reistijd, met een maximum van 2 dagen</td>
<td>Het examen is relevant voor de bedrijfstak van het bakkersbedrijf</td>
</tr>
<tr>
<td>verhuizing</td>
<td>1 dag</td>
<td>Maximaal 1 x per 12 maanden</td>
</tr>
<tr>
<td>Vervulling van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid opgelegde verplichting.</td>
<td>De benodigde tijd</td>
<td>Kan niet in de vrije tijd Er is geen vergoeding</td>
</tr>
<tr>
<td>verlenging van de verblijfsvergunning</td>
<td>de benodigde tijd om regelingen te treffen</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Vakbondsactiviteiten</td>
<td>maximaal zes dagen per jaar</td>
<td>Medewerker is lid van de werknemersorganisatie</td>
</tr>
<tr>
<td>of als de medewerker een vakbondskaderlid is die in een bondsonderaang aan afgevaardigd maximaal twaalf dagen per jaar</td>
<td>De werkzaamheden kunnen in overleg met de betrokken medewerkers geregeld worden</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Medewerker is officieel afgevaardigde bij een congres van de bond, een vergadering van de bondsdag of het daarmee gelijk te stellen orgaan, een vakgroepsvergadering, een vergadering van het vakgroepbestuur of een vakbondscursus die van relevante betekenis is voor het bakkersbedrijf. Dit</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
De werkgever, het uitzendbureau of payrollbedrijf ontvangt verletkosten als de medewerker vakbondsoverlof heeft. Dit is geregeld in bijlage D van de cao

### 40.3 Onbetaald verlof

De medewerker heeft recht op drie dagen onbetaald verlof per jaar. Voorwaarde is dat de werkgever vindt dat de bedrijfsmogelijkheden dit toelaten.

Alsn desmedewerker onbetaald verlof vraagt, zal de werkgever een afwijzing van het verzoek schriftelijk moeten motiveren.

### 40.4 Mantelzorg

De werkgever heeft een inspanningsverplichting om onbetaald verlof voor mantelzorg mogelijk te maken als een medewerker daar om vraagt. De medewerker en de werkgever gaan samen het gesprek aan als het bieden van mantelzorg in de situatie van de medewerker wenselijk en noodzakelijk is. Het gaat daarbij om intensieve zorg en hulp aan dierbaren die voor een bepaalde periode structureel is en langer duurt dan de drie dagen onbetaald verlof per jaar.

Mantelzorg is een vorm van zorgverlof. Het gesprek tussen de medewerker en de werkgever dient om afspraken te maken om de arbeidsduur zo nodig aan te passen, de werktijden flexibeler in te delen of, indien mogelijk, thuiswerk te verrichten, zodat een betere afstemming tussen arbeid en zorgtaken mogelijk is. Als een medewerker mantelzorg gaat verlenen, overlegt hij tijdig met de werkgever om afspraken te maken.

Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd en er staat in ieder geval in:

- de duur van de mantelzorgtaken (naar verwachting)
- de omvang van de mantelzorgtaken in uren per dag / week
- flexibele indeling van arbeidsdagen en werkzaamheden, eventueel met (gedeeltelijk) thuiswerken
- de combinatie van zorg met de arbeidstijden.

Als de medewerker en de werkgever er samen niet uit komen, kan de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden om advies gevraagd worden.

Als de medewerker onbetaald verlof heeft dan wordt het dienstverband voortgezet alsof het niet was onderbroken, als hij de werkzaamheden op het afgesproken moment hervat. Hij bouwt geen vakantie-uren en vakantieoverslag op over de periode van onbetaald verlof.
Hoofdstuk 5  Gezondheid en arbeidsongeschiktheid

Artikel 41  Gezondheid

41.1  Risico-inventarisatie en -evaluatie

In de Arbeidsomstandighedenwet staat dat de werkgever een risico-inventarisatie en -evaluatie uitvoert (RIE). De werkgever bespreekt deze RIE met de medewerkers. Daarbij maken zij afspraken over de belangrijkste maatregelen voor de risico's uit de RIE. Industriële bakkerijen conformeren zich aan de Arbocatalogus Industriële Bakkerijen (www.arbocatalogusbakkerij.nl) en kunnen gebruik maken van de RIE Industriële Bakkerijen.

41.2  Gezondheidsbewakingssysteem

Cao-partijen hebben met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een gezondheidsbewakingssysteem ontwikkeld voor de bestrijding van de gevolgen van blootstelling aan grondstoffen in het productieproces.

Het gezondheidsbewakingssysteem richt zich op:
- het vaststellen en beheren van maatregelen die werkgevers moeten treffen en
- structureel monitoren en bewaken van de gezondheid van medewerkers die worden blootgesteld aan grondstoffen.

41.3  Maatregelen en instructies

Werkgever voert de (zorg)maatregelen uit die voortkomen uit het gezondheidsbewakingssysteem.

Werkgever instrueert de medewerker om volgens de voorschriften van het gezondheidsbewakingssysteem te werken. Hij neemt deze verplichting op in de arbeidsovereenkomst en/of het huishoudelijk reglement.

Medewerker is verplicht de aan hem gerichte instructies en voorschriften na te leven.

Uitleg over preventieve (zorg)maatregelen en de monitoring / bewaking van gezondheid van medewerkers is te vinden op de website www.blijmetstofvrij.nl.

Artikel 42  WIA-verzekering

De werkgever sluit op verzoek van de medewerker een verzekering af voor het werknemersrisico van het verlies aan inkomen bij arbeidsongeschiktheid. De premie komt voor rekening van de medewerker. De werkgever mag de premie inhouden op het loon van de medewerker. De inhouding op het loon kan alleen na schriftelijke instemming van de medewerker en geldt alleen voor dat deel van het loon dat boven het wettelijke minimumloondatum uitkomt.

Artikel 43  Verrekening WGA-premie

De werkgever mag de helft van de gedifferentieerde WGA-premie op het nettoloon van de medewerker inhouden met inachtneming van de wettelijke regels. Bij eigenrisicodragers is dit de helft van de WGA-lasten.
A rt i kel 4 4 Ar beidsongeschiktheid

44.1 U itkering b ij a rbeidsongeschikheid i n 1e en 2e z iektejaar
De medewerker ontvangt van de werkgever voor dat deel van zijn werk dat hij arbeidsongeschiktheid is:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Periode arbeidsongeschiktheid</th>
<th>Loondoorbetaling in % loon</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>De 1e maand</td>
<td>90%, maar minimaal 100% van het wettelijk minimum (jeugd)loon*</td>
</tr>
<tr>
<td>De 2e t/m de 6e maand</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>Het 2e half jaar</td>
<td>95% maar minimaal 100% van het wettelijk minimum (jeugd)loon</td>
</tr>
<tr>
<td>Het 2e jaar</td>
<td>85%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* De medewerker ontvangt de 1e maand 100% loondoorbetaling als:
  - de ziekte is ontstaan als gevolg van een door Inspectie SZW vastgesteld bedrijfsongeval of
  - ziekte tijdens de zwangerschap / bevalling of
  - ziekte ontstaan door de zwangerschap of
  - de maand 90% loondoorbetaling al is doorlopen en er sprake is van een doorlopend ziektegeval (weer ziek worden binnen vier weken), artikel 7:629 lid 10 Burgerlijk Wetboek of in geval van hoge frequentie van gerelateerde ziekmeldingen.

Deze regeling is in afwijking van artikel 7:629 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek.

Als de werkgever van het UWV na het 2e ziektejaar nog loon door moet betalen, betaalt de werkgever aan de medewerker gedurende maximaal een jaar 85% van het loon.

De loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid wordt verminderd met het bedrag dat de medewerker als gevolg van de arbeidsongeschiktheid ontvangt vanuit een wettelijke uitkering. Korting op die uitkering, veroorzaakt door toedoen van de medewerker, blijft ten laste van de medewerker.

44.2 U itkering b ij a rbeidsongeschiktheid i n 3e en 4e z iektejaar
Als de medewerker na de eerste twee jaar nog steeds arbeidsongeschikt is, ontvangt de medewerker in het 3e en 4e ziektejaar een uitkering van 5% van het loon. Deze uitkering is onafhankelijk van een WIA-uitkering (IVA of WGA).

Als op initiatief van werkgever de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, zal de werkgever deze uitkering over de overgebleven periode ineen uitbetalen. Als de werkgever de transitievergoeding aan de medewerker uitkeert en de transitievergoeding is meer dan de 5%-uitkering, dan hoeft hij deze 5%-uitkering niet te betalen.

Als de transitievergoeding lager is dan de 5%-uitkering, betaalt de werkgever naast de transitievergoeding het verschil tussen de 5%-uitkering en de transitievergoeding aan de medewerker.

44.3 Ar beidsongeschiktheid en AOW-leeftijd
In afwijking van dit artikel ontvangt de medewerker die de AOW-leeftijd heeft bereikt en arbeidsongeschikt wordt maximaal 3 maanden 100% van het loon. Daarna ontvangt hij de wettelijke loondoorbetaling.

44.4 D e werkgever stelt zijn gedeeltelijk arbeidsongeschipte medewerkers in de gelegenheid hun restcapaciteit te benutten, voor zover dat binnen het bedrijf mogelijk is.
### 44.5 Vakantie-aanspraak bij arbeidsongeschiktheid

**Wettelijke vakantiedagen**

De medewerker die niet werkt door arbeidsongeschiktheid bouwt wettelijke vakantie-uren op van 4 maal de gemiddelde arbeidsduur per week. Als de arbeidsduur in uren per jaar is uitgedrukt, bouwt hij vakantie-uren op van een overeenkomstige tijd. De wettelijke vakantie-urenopbouw is niet afhankelijk van de aanspraak op loon.

**Bovenwettelijke vakantiedagen**

De medewerker die niet werkt door arbeidsongeschiktheid, bouwt bovenwettelijke vakantie-uren op van 1 maal de gemiddelde arbeidsduur per week. Deze opbouw vindt alleen plaats over het tijdvak van de laatste 6 maanden waarin hij niet werkte. Als er een onderbreking zit in een tijdvak van minder dan een maand, dan telt dat als 1 tijdvak. De medewerker die door arbeidsongeschiktheid gedeeltelijk werkt, bouwt bovenwettelijke vakantie-uren op over een evenredig gedeelte van datgene waarop hij recht zou hebben als hij de volledige arbeidsduur zou werken.

De vakantie-uren vervallen volgens deze tabel:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Vakantie-uren</th>
<th>vervaltermijn</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>wettelijke</td>
<td>½ jaar na het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd</td>
</tr>
<tr>
<td>bovenwettelijke</td>
<td>5 jaar na het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Als de medewerker door arbeidsongeschiktheid niet in staat is geheel of gedeeltelijk vakantiedagen op te nemen, kan de medewerker deze na overleg met de werkgever later opnemen.

Als de medewerker arbeidsongeschikt is, zal de vakantietoeslag nooit meer zijn dan de vakantietoeslag berekend over 1 jaar. De duur van de arbeidsongeschiktheid is hierbij niet van belang. Bij de berekening wordt rekening gehouden met de wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. De werkgever betaalt deze vakantietoeslag vóór 1 juni.
**Hoofdstuk 6  Duurzame inzetbaarheid / vitaliteitsregeling**

**Artikel 45**

Cao-partijen hebben in het kader van leeftijdswet personeelsbeleid een vitaliteitsregeling ontwikkeld. Het doel van de regeling is:

- het voorkomen van uitval van de medewerker die ontstaat door het verhogen van de AOW-leeftijd (afnemende belastbaarheid en het langer doorwerken)
- door een financieel verantwoorde regeling de duurzame inzetbaarheid van medewerkers van 60 jaar en ouder realiseren.

**45.1 Voorwaarde voor deelname**

De medewerker van 60 jaar of ouder kan gebruik te maken van de vitaliteitsregeling.

Werkgever stuurt op verzoek van medewerker een *Melding Deelname Vitaliteitsregeling* (Bijlage G1) aan de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden (Antwoordnummer 4092, 3500 VB UTRECHT of info@sociaalfondsbakkersbedrijf.nl) binnen 14 dagen na de dag waarop de medewerker van 60 jaar of ouder schriftelijk aan werkgever heeft medegedeeld te willen deelnemen aan de regeling.

De vitaliteitsregeling start op de ingangsdatum van deelname zoals staat op de Melding Deelname Vitaliteitsregeling (Bijlage G1). De Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden kan in bijzondere omstandigheden een andere (latere) datum aanwijzen.

**45.2 Inhoud van de regeling**

a. De vitaliteitsregeling staat voor: 80% arbeid, 90% loon en 100% pensioenopbouw.

b. De gemiddelde arbeidstijd van de medewerker wordt aangepast tot 80% van zijn oorspronkelijke arbeidstijd. De oorspronkelijke arbeidstijd wordt berekend met een refereerperiode van 3 volledige maanden voorafgaande aan de ingangsdatum van deelname. In bijzondere omstandigheden kan een andere refereerperiode genomen worden. De arbeidstijd wordt in beginsel aangepast in de vorm van een dag of een dienst tenzij partijen anders overeenkomen.

c. Het loon (functieloon en de bruto toeslagen, 100%) wordt in beginsel aangepast tot 80%. De nieuwe arbeidstijd en het nieuwe arbeidsrooster kunnen leiden tot een hoger of lager percentage aan bruto toeslagen. Het nieuwe bedrag aan functieloon en bruto toeslagen (80%) na de ingangsdatum wordt vermenigvuldigd met factor 9/8 (1,125). Dit geeft een nieuw functieloon met bruto toeslagen (90%) dat op de loonstreek staat als: vitaliteitsloon.

Voor de medewerker die deelneemt aan de vitaliteitsregeling geldt een afwijkende premieverdeling. Werkgever draagt 24,5% van de pensioengrondslag (10/9 of 1,11 x SV-loon van het vitaliteitsloon minus minimaal fiscale franchise) af aan het pensioenfonds. De werkgever houdt de premie in op het vitaliteitsloon in evenveel termijnen als waarin hij het vitaliteitsloon uitbetaalt.

De premie in percentage van de pensioengrondslag is:

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Normale premieverdeling</th>
<th>Premieverdeling bij deelname vitaliteitsregeling</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>werkgever</td>
<td>15,61%</td>
<td>16,50%</td>
</tr>
<tr>
<td>medewerker</td>
<td>8,89%</td>
<td>8%</td>
</tr>
<tr>
<td>Totaal</td>
<td>24,5%</td>
<td>24,5%</td>
</tr>
</tbody>
</table>
45.3 Vitaliteitsloon

Het loon bestaat uit functieloon en bruto toeslagen. Het vitaliteitsloon wordt verkregen door het als gevolg van de regeling aangepaste loon te vermenigvuldigen met factor 1,125.

Vitaliteitsloon = gewijzigd(e) functieloon/bruto toeslagen x 1,125

Bruto toeslagen

Als gevolg van de aanpassing van de arbeidsduur en het arbeidstrooster wijzigen sommige bruto toeslagen wel en sommige bruto toeslagen niet.

Voor het vaststellen van het vitaliteitsloon tellen de volgende bruto toeslagen mee:

- onregelmatige-urentoeslag
- overurentoeslag
- koel/vriesceltoeslag
- BHV-toeslag
- persoonlijke toeslag
- vakantietoeslag

De medewerker ontvangt in beginsel 1 x per jaar vakantietoeslag.

De volgende bruto toeslagen worden aangepast aan nieuwe arbeidsduur/tegrooster:

- onregelmatige-urentoeslag
- koel/vriescel-toeslag
- vakantietoeslag

aangepast aan nieuwe arbeidsduur:

- overurentoeslag

aangepast aan nieuwe arbeidsduur tenzij partijen anders overeenkomen:

- persoonlijke toeslag

niet aangepast aan nieuwe arbeidsduur/tegrooster:

- BHV-toeslag.

De ORBA-toeslag of een toeslag door een individuele afspraak tussen werkgever en medewerker wordt in beginsel aangepast tot 80% tenzij werkgever en medewerker hebben afgesproken dat hij de persoonlijke toeslag ontvangt ongeacht de omvang van de arbeidsduur.

45.4 Ziekte

Artikel 44 van deze cao is van toepassing waarbij voor loon moet worden gelezen: vitaliteitsloon.
Vakantierechten

Artikel 37 van deze cao is van toepassing. De uitzondering hierop is dat de medewerker die aan de vitaliteitsregeling deelneemt, wel de wettelijke, maar niet de bovenwettelijke vakantie-uren opbouwt (bovenwettelijke vakantie is 1 keer het gemiddeld aantal uren per week). Voor het woord loon in artikel 23, 37 en 38 van deze cao moet worden gelezen: vitaliteitsloon.

Bij opname van vakantie-uren worden de vakantie-uren geregistreerd op basis van de nieuwe arbeidsduur (80%).

Voorbeeld opname vakantie-uren

Deelnemer aan de regeling bouwt op jaarbasis 4 x het gemiddeld aantal uren per week op.

Aanpassing arbeidsduur:

Van 24 uur naar 19,2 uur per week

Deelnemer bouwt 19,2 uur x 4 = 76,8 vakantie uren per jaar op.

Deelnemer werkt op:
maandag: 3 uur
dinsdag: 8 uur
donderdag: 4 uur
vrijdag: 4,2 uur

Deelnemer neemt dinsdag en vrijdag een vrije dag op. Deelnemer neemt in deze week 8 + 4,2 = 12,2 vakantie uren op. Resterende vakantie uren: 76,8 - 12,2 = 64,6

Afwijking van de regeling / Beëindiging deelname aan de regeling

Afwijking van de regeling is niet toegestaan tenzij schriftelijk toestemming (dispensatie) is verleend door de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden. Deze toestemming kan worden aangevraagd met een Melding Inhoud Afwijkende Vitaliteitsregeling ( Bijlage G3).

Deelname aan de regeling kan niet worden beëindigd tenzij schriftelijk toestemming (dispensatie) is verleend door de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden. Deze toestemming kan worden aangevraagd met een Melding Beëindiging Vitaliteitsregeling (Bijlage G4).

De Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden zal met het oog op de bescherming van cao-rechten in beginsel financieel compenserende voorwaarden stellen aan dispensatie op grond van dit artikel.

Formaliteiten voor de werkgever

Werkgever stuurt een Melding Geen Deelname Vitaliteitsregeling (Bijlage G2) aan de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden (Antwoordnummer 4092, 3500 VB UTRECHT of info@sociaalfondsbakkersbedrijf.nl):

- binnen 14 dagen na indiensttreding van de medewerker van 60 jaar of ouder die heeft aangegeven (nog) niet deel te willen nemen aan de regeling;
- binnen 14 dagen na de dag waarop de medewerker 60 jaar is geworden en deze medewerker heeft aangegeven (nog) niet deel te willen nemen aan de regeling;

Werkgever stuurt een Melding Inhoud Afwijkende Vitaliteitsregeling (Bijlage G3) aan de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden (Antwoordnummer 4092, 3500 VB UTRECHT of info@sociaalfondsbakkersbedrijf.nl):

- binnen 14 dagen nadat de werkgever en de medewerker een afwijkende regeling zijn overeengekomen. De afwijkende regeling wordt schriftelijk overeengekomen en door beide partijen ondertekend. De afwijkende regeling kan niet eerder worden overeengekomen dan 1 maand voorafgaand aan de vitaliteitsregeling.

De afwijkende regeling moet op het formulier van de Melding Inhoud Afwijkende Regeling (Bijlage G3)
45.8 **Formaliteiten voor de medewerker**

De medewerker van 60 jaar of ouder die deel wil nemen aan de regeling levert een schriftelijke mededeling bij zijn werkgever in. Deze mededeling is gedateerd en ondertekend. Er geldt een aanzettermijn van ten minste 1 maand voorafgaande aan de gewenste ingangsdatum.

45.9 **Oversgangsregeling werkgever**

De werkgever die in 2018 meer dan 10% van zijn loonsom uitkeert aan medewerkers die aan de vitaliteitsregeling deelnemen, komt in beginsel in aanmerking voor een financiële compensatie. De werkgever kan hiervoor in het eerste half jaar 2019 een verzoek indienen door middel van een **Melding Aanvraag Oversgangsregeling Werkgever Vitaliteitsregeling** (Bijlage G5). De Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden beoordeelt de aanvraag. De werkgever ontvangt de compensatie uiterlijk in het derde kwartaal van 2019.

Deze oversgangsregeling dient de toegankelijkheid van de regeling te vereenvoudigen. Cao-partijen bepalen in het najaar 2019 of deze oversgangsregeling wordt verlengd.

45.10 **Oversgangsregeling medewerker**

De medewerker die

- vanaf 1 januari 2016
- binnen 5 jaar voorafgaande aan de ingangsdatum van zijn mogelijke deelname aan de vitaliteitsregeling (leeftijd 55 t/m 59 jaar)
- wordt ontslagen en
- rechtens aanspraak maakt op een transitievergoeding of een sociaal plan, ontvangt vanaf 1 januari 2016 tot de ontslagdatum een vergoeding.

De vergoeding is:

- de seniorendagen,
- jubileum dagen en
- 1 extra vakantiedag
die in de cao voor het bakkersbedrijf van toepassing waren van 1 april 2015 tot 1 januari 2016 (Besluit d.d. 18 maart 2016, Staatscourant 2016, nr. 8446).

Een na 1 januari 2016 gegeven gratificatie langdurig dienstverband kan van de vergoeding worden afgetrokken.


**Evaluatie van de regeling**

Cao-partijen evalueren de vitaliteitsregeling in 2020 of zoveel eerder als één of meerdere cao-partijen dat noodzakelijk vinden.

**Beëindiging regeling door cao-partijen**

Als cao-partijen besluiten om de vitaliteitsregeling te beëindigen dan worden alle als gevolg van de vitaliteitsregeling vervallen cao-rechten hersteld:

- artikel 7.1 lid a, voor wat betreft 1 vakantiedag, lid c en lid d cao Bakkersbedrijf 01-04-2014 t/m 31-03-2015, Besluit d.d. 22 september 2014, Staatscourant 2014, nr. 18750)

en beëindigt:

- artikel 1.11 (cao Bakkersbedrijf 01-04-2015 t/m 30-09-2016, Besluit d.d. 18 maart 2016, Staatscourant 2016, nr. 8446) en

- artikel 22 (jubileumgratificatie).
De werkgever kan een na 1 januari 2016 verstrekte gratificatie langdurig dienstverband (jubileumgratificatie) die verschuldigd is op grond van artikel 1.11 van de cao Bakkersbedrijf (01-04-2015 t/m 30-09-2016, Besluit d.d. 18 maart 2016, Staatscourant 2016, nr. 8446) of artikel 22 van deze cao verrekenen met de herstelde cao-rechten als bedoeld in de eerste zin van dit artikel.
**Voorbeeld berekening vitaliteitsloon**

Werknemer is 60 jaar en fulltime broodbakker. Werknemer heeft een functieloon van € 15,43 (referentiefunctie broodbakker II, salarisschaal 4, 10 functiejaren). Werknemer werkt 15 nachturen per week, heeft een persoonlijke toeslag van € 100,- bruto per maand en een toeslag bedrijfshulpverlening van € 18,37 bruto per maand.

**Huidig functieloon:** € 15,43 x 38 uur x 13 weken : 3 maanden = € 2.540,81 bruto per maand

Brutotoeslagen:
- Toeslag onregelmatige uren: 65 nachturen (15 nachturen x 13 weken: 3 maanden) x 34% x € 15,43 = € 341,00 bruto per maand
- Toeslag persoonlijk: € 100,- bruto per maand
- Toeslag bedrijfshulpverlening: € 18,37 bruto per maand

Bruto loon: € 3.000,18 bruto per maand.

**Aanpassing 1: arbeidsduur en arbeidsrooster:**

- 30,4 uur per week
- 12 nachturen per week

**Nieuw functieloon:** € 15,43 x 30,4 x 13 weken : 3 maanden = € 2.032,65 bruto per maand

Brutotoeslagen:
- 52 nachturen (12 nachturen x 13 weken: 3 maanden) x 34% x € 15,43 = € 272,80 bruto per maand
- Toeslag persoonlijk: € 80,- bruto per maand
- Toeslag bedrijfshulpverlening: € 18,37 bruto per maand
- Nieuw bruto loon: € 2.403,82 (80,12% van € 3.000,18)

**Vitaliteitsloon:** 1,125 x € 2.403,82 = € 2.704,30 (90,14% van € 3.000,18)

**Aanpassing 2: arbeidsduur en arbeidsrooster:**

- 30,4 uur per week
- 5 nachturen per week

**Nieuw functieloon:** € 15,43 x 30,4 x 13 weken : 3 maanden = € 2.032,65 bruto per maand

Brutotoeslagen:
- 21,7 nachturen (5 nachturen x 13 weken: 3 maanden) x 34% x € 15,43 = € 113,84 bruto per maand
- Toeslag persoonlijk: € 100,- bruto per maand

**N.B.: Voorbeeld waarin werkgever en werknemer hebben afgesproken dat de persoonlijke toeslag wordt verstrekt ongeacht de omvang van de arbeidsduur**

- Toeslag bedrijfshulpverlening: € 18,37 bruto per maand
- Nieuw bruto loon: € 2.264,86 (75,50% van € 3.000,18)

**Vitaliteitsloon:** 1,125 x € 2.264,86 = € 2.547,97 (85% van € 3.000,18)

**Aanpassing 3: arbeidsduur en arbeidsrooster:**

- 30,4 uur per week
- 19 nachturen per week

**Nieuw functieloon:** € 15,43 x 30,4 x 13 weken : 3 maanden = € 2.032,66 bruto per maand

Brutotoeslagen:
- 82,3 nachturen (19 nachturen x 13 weken: 3 maanden) x 34% x € 15,43 = € 431,76 bruto per maand
- Toeslag persoonlijk: € 80,- bruto per maand
- Toeslag bedrijfshulpverlening: € 18,37 bruto per maand
- Nieuw bruto loon: € 2.562,79 (85,42% van € 3.000,18)

**Vitaliteitsloon:** 1,125 x € 2.562,79 = € 2.883,14 (96,1% van € 3.000,18)
Hoofdstuk 7 Pensioen

Artikel 46

Er is een Bedrijfstakpensioenfonds voor het Bakkersbedrijf. De rechten en verplichtingen van de medewerkers en de werkgever over de pensioenregeling, worden geregeld in de bepalingen van het pensioenreglement.

De medewerker is verplicht deel te nemen als de statuten en het pensioenreglement van toepassing zijn.

De contactgegevens staan op www.bakkerspensioen.nl en www.sociaalfondsbakkersbedrijf.nl.

De pensioenpremie is in 2019: 24,5% (is gelijk aan 14% van de loonsom) van de pensioengrondslag.

De pensioengrondslag is dat deel van het loon waarover de medewerker pensioen opbouwt. Dit is het SV-loon min de minimale fiscale franchise (in 2019: € 13.785,-). De franchise is dan het deel waarover de medewerkers geen pensioen opbouwen.

Het werknemersdeel van de premie kan van het loon worden ingehouden. Voor de medewerker die deelneemt aan de vitaliteitsregeling geldt een afwijkende verdeling van de pensioenpremie. Zie hiervoor het hoofdstuk 6 Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit.
Artikel 47  Werkgelegenheid

Cao-partijen vinden de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt en de instroom van nieuwe medewerkers in het bakkersbedrijf van belang. Om die reden maakt de werkgever de relevante vacatures bekend bij het UWV. Als de vacature is ingevuld, meldt de werkgever deze af bij het UWV.

Cao-partijen zorgen voor publicitaire activiteiten over het bakkersbedrijf om een positief imago van de sector te houden of verbeteren.

Voor ondernemingen met meer dan 10 medewerkers gelden de volgende bepalingen.

Werkgever overlegt met de vakorganisaties over algemene voor de bedrijfstak van belang zijnde vraagstukken. Hieronder vallen plannen en investeringsbeslissingen met belangrijke gevolgen voor de werkgelegenheid. De werkgever overlegt met de vakverenigingen als hij door de bedrijfseconomische omstandigheden in belangrijke mate tot inkrimping van het aantal medewerkers in vaste dienst moet overgaan. Afstoting van activiteiten van het bedrijf en liquidatie van het bedrijf vallen hieronder. Hij doet dit op een zodanig tijdstip dat de gevolgen voor de medewerkers nog beïnvloedbaar zijn.

De werkgever zal de ondernemingsraad informeren over omvangrijke investeringen die van ingrijpend belang zijn voor de werkgelegenheid. Hij doet dit vooraf en tijdig. De werkgever informeert de ondernemingsraad als hij gebruik maakt van overheids subsidies die bedoeld zijn om de werkgelegenheid in de onderneming veilig te stellen.

Als de werkgever een verzoek tot werktijdverkorting bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid indient, meldt hij dit vooraf aan de vakverenigingen. De werkgever overlegt met de vakverenigingen over de consequenties voor de medewerkers.

Overwerk moet zo veel mogelijk worden voorkomen, vooral daar waar gepland overwerk en lange arbeidstijden voorkomen.

Artikel 48  Uitzendkrachten

Als de werkgever een uitzendbureau gebruikt, informeert en raadpleegt hij de ondernemingsraad. De vakbonden hebben de bevoegdheid over dit onderwerp inlichtingen te vragen.

De werkgever zal niet meer uren door uitzendkrachten laten werken dan gemiddeld 25% van het aantal uren per loonbetalingsstijdvak, dat door medewerkers, die een arbeidsovereenkomst met de werkgever hebben, wordt gewerkt.

De werkgever (inlener) controleert of aan uitzendkrachten loon en overige vergoedingen worden betaald volgens deze cao. De werkgever (inlener) controleert of het uitzendbureau waarvan hij uitzendkrachten inneemt de bijdrage betaalt aan de Stichting Sociaal Fonds Bakkersbedrijf over de aan de werkgever (inlener) ter beschikking gestelde arbeidskrachten. Dit geldt niet voor zover het uitzendbureau voor deze arbeidskrachten al aan de Stichting Fonds Uitzendbranche (SFU) afdraagt (of andere vergelijkbare fondsen die in de uitzendbranche van toepassing zijn). De werkgever neemt in de overeenkomst van opdracht op dat het uitzendbureau de cao-bepalingen die gelden voor de ter beschikking gestelde medewerkers (uitzendkrachten) zal naleven. Het gaat om bepalingen over lonen en vergoedingen en andere bepalingen die individuele arbeidvoorwaarden van uitzendkrachten betreffen. De werkgever neemt in de overeenkomst van opdracht op dat het uitzendbureau de cao-bepalingen zal naleven waarin verplichtingen voor uitzendondernemingen ten opzichte van cao-partijen staan. Het kan ook gaan om verplichtingen ten opzichte van door cao-partijen aangewezen rechtspersonen (stichtingen/fondsen).

Als de werkgever gebruik maakt van een uitzendbureau dat aan een andere cao gebonden is en in die cao de doorwerking van de beloning van de uitzendkrachten en de betalingen aan een Sociaal Fonds geregeld is, dan heeft de werkgever geen controleverplichting en geen verplichting om in de overeenkomst van opdracht de naleving op te nemen.

De binding van het uitzendbureau aan die cao kan rechtstreeks zijn of door algemeen verbindend verklaring.
Als de werkgever niet controleert of het uitzendbureau het loon, de vergoedingen en de bijdrage aan het Sociaal Fonds volgens deze cao betaalt, is de werkgever hiervoor zelf aansprakelijk.

**Artikel 49 Payrollmedewerkers**

De werkgever (inlener) controleert of aan payrollmedewerkers loon en toeslagen worden betaald volgens deze cao. De werkgever controleert of het payrollbedrijf waarvan hij payrollmedewerkers inleent de bijdrage betaalt aan de Stichting Sociaal Fonds Bakkersbedrijf over de aan de werkgever ter beschikking gestelde payrollmedewerkers. Dit geldt niet voor zover het payrollbedrijf voor deze medewerkers al afdraagt aan de fondsen die in de payrollbranche van toepassing zijn.

De werkgever neemt in de overeenkomst van opdracht op dat het payrollbedrijf de cao-bepalingen die gelden voor de ter beschikking gestelde payrollmedewerkers zal naleven. Het gaat om bepalingen over lonen en vergoedingen en andere bepalingen die individuele arbeidsvoorwaarden van payrollmedewerkers betreffen. De werkgever neemt in de overeenkomst van opdracht op dat het payrollbedrijf de cao-bepalingen zal naleven waarin verplichtingen voor payrollbedrijven ten opzichte van cao-partijen staan. Het kan ook gaan om verplichtingen ten opzichte van door cao-partijen aangewezen rechtspersonen (stichtingen/fondsen).

Als de werkgever gebruik maakt van een payrollbedrijf dat aan een andere cao gebonden is en in die cao de doorwerking van de beloning van de payrollmedewerkers en de betalingen aan een Sociaal Fonds geregeld is, dan heeft de werkgever geen controleverplichting en geen verplichting om in de overeenkomst van opdracht de naleving op te nemen.

De binding van het payrollbedrijf aan die cao kan rechtstreeks zijn of door algemeen verbindend verklaring.

Als de werkgever niet controleert of het payrollbedrijf het loon, de vergoedingen en de bijdrage aan het Sociaal Fonds volgens deze cao betaalt, is de werkgever hiervoor zelf aansprakelijk.

**Artikel 50 Ongewenste Ongangsvormen**

De werkgever zorgt ervoor dat zijn medewerkers zo veel mogelijk worden gevrijwaard van seksuele intimidatie, agressie en geweld, discriminatie en pesten. Het kan gaan om psychisch, fysiek of verbaal lastigvallen, bedreigen of aanvallen. Medewerkers helpen met het voorkomen van deze ongewenste omgangsvormen. Voor informatie zie: [www.sociaalfondsbakkersbedrijf.nl en bijlage C](#).

**Artikel 51 Vertrouwenspersonen**

Cao-partijen stellen één of meerdere vertrouwenspersonen voor de bedrijfstak aan. Voor informatie zie: [www.sociaalfondsbakkersbedrijf.nl en bijlage C](#). Iedere medewerker of werkgever die te maken heeft met ongewenste omgangsvormen op het werk kan voor advies en hulp contact opnemen met een vertrouwenspersoon. Dit kan anoniem.

**Artikel 52 Klachtencommissie**

Cao-partijen stellen een Klachtencommissie in. De taak van de Klachtencommissie is om schriftelijke klachten van medewerkers of werkgevers over ongewenste omgangsvormen te behandelen. Voor informatie zie: [www.sociaalfondsbakkersbedrijf.nl en bijlage C](#).
**Artikel 53 Vakbondswerk**

Als een vakvereniging het vakbondswerk binnen de onderneming wil invoeren, kan zij dit doen na overleg met de werkgever. Vakbondswerk in de onderneming is: de

- organisatievorm van een erkende vakbond in de onderneming met
- eigen taken en bevoegdheden binnen de vakbond en
- onder verantwoordelijkheid van de vakbond.

Vakbondswerk in de onderneming is alleen mogelijk als er in de die onderneming leden van de vakorganisatie werken. Het doel is de behartiging van de belangen van de leden die werken in de onderneming en het bevorderen van de communicatie binnen de vakbond. Voorwaarde is dat de normale werkzaamheden binnen de onderneming op dezelfde manier door kunnen gaan.

De contacten tussen de werkgever en de vakverenigingen verlopen als regel via de vakbondsbestuurders. De vakbondsbestuurder kan samen met een vakbondsafgevaardigde aanwezig zijn. Dit gebeurt in bijzondere gevallen en na overleg met de werkgever. De vakvereniging kan binnen de onderneming een bedrijfsledengroep opzetten en uit het bestuur van deze bedrijfsledengroep één delegatieleid aanwijzen. De vakbond doet een schriftelijke mededeling aan de werkgever van:

- de aanwijzing van een delegatieleid of
- een wijziging hierin.

De werkgever benadeelt een (kader)lid van een bedrijfsledengroep niet in zijn positie als medewerker (bijvoorbeeld bij promotie of beloning). Als de werkgever een bestuurslid van een bedrijfsafdeling wil ontslaan, zal hij dezelfde maatstaven aanleggen als bij andere medewerkers.

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de vakbondsafgevaardigde niet beëindigen, behalve als de beëindiging ook zou plaatsvinden wanneer de medewerker geen vakbondsafgevaardigde zou zijn geweest. Dit geldt ook voor de medewerker die korter dan 2 jaar geleden vakbondsafgevaardigde was.

Het bestuur van de bedrijfsledengroep vergadert in beginsel buiten werktijd. De delegatieleden kunnen buiten werktijd contact hebben met de andere in de onderneming werkzame leden van de vakverenigingen, tenzij met de bedrijfsleiding iets anders is afgesproken. Op initiatief van de ondernemingsraad kan de vakbondsafgevaardigde contact hebben met de ondernemingsraad. Het overleg met de ondernemingsraad is tijdens de vastgestelde uren voor onderling beraad met de ondernemingsraad. De vakbondsafgevaardigde kan contacten hebben met de medewerkers van de vakverenigingen. Dit gebeurt in beginsel buiten werktijd. Bestuursleden die door hun dienstrooster de bestuursvergaderingen niet kunnen bijwonen, kunnen na toestemming van de werkgever van dienst wisselen of vrijaf krijgen met behoud van loon. Zij overleggen hierover ten minste twee dagen te voren. In dringende gevallen kan van deze regel worden afgeweken. De werkgever registreert de afwezigheid of de werkonderbreking.

De werkgever stelt op verzoek bedrijfsruimte beschikbaar voor de vergaderingen.

De werkgever stelt de publicatieborden beschikbaar voor het aankondigen van bijeenkomsten van de leden van de vakverenigingen. Zij kunnen tegen integrale kostprijs gebruik maken van printers en kopieermachines. Vakbondsleden overleggen hierover vooraf met de werkgever. De werkgever kan de verleende faciliteiten opschorten als de vakbondsafgevaardigde of de vakverenigingen zich niet houden aan de gestelde regels of bestaande afspraken. De werkgever geeft de reden van deze beslissing.
Artikel 54  
Sociaal jaarverslag

De werkgever brengt jaarlijks een sociaal jaarverslag uit volgens de regels in de Wet op de Ondernemingsraden. Dit sociaal jaarverslag wordt met de ondernemingsraad besproken.

Als de werkgever een sociaal jaarverslag opstelt, dan legt hij dit voor 1 juli voor aan de medewerkers, zodat zij aan de ondernemingsraad hun mening kunnen geven. Dit gebeurt voor 1 juli. Het sociaal jaarverslag wordt met de ondernemingsraad besproken. De werkgever geeft het sociaal jaarverslag op aanvraag aan alle medewerkers.

Artikel 55  
Adviescommissie arbeidsvoorwaarden

Er bestaat een Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden. Deze Adviescommissie:

- oordeelt bij geschillen over deze cao
- verleent dispensatie van de cao
- adviseert over de uitleg en de toepassing van de cao en
- verricht werkzaamheden in opdracht van het georganiseerd overleg in de sector.

De Adviescommissie bestaat uit vertegenwoordigers van cao-partijen.

Werkgevers, medewerkers en cao-partijen kunnen verzoeken indienen bij de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden.

De regels en procedures die hiervoor gelden staan in de Bijlage H

Het adres van de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden is:

Antwoordnummer 4092, 3500 VB UTRECHT.

info@sociaalfondsbakkersbedrijf.nl

Artikel 56  
Sociaal fonds bakkersbedrijf

De werkgever is jaarlijks een bijdrage verschuldigd aan de "Stichting Sociaal Fonds Bakkersbedrijf".

De bijdrage is jaarlijks 1% van de voor zijn onderneming geldende loonsom. Er zijn een aantal uitzonderingen. Deze zijn te vinden in de Bijlage D.

De bijdrage wordt gebruikt voor de kosten van:

- de bevordering van goede arbeidsverhoudingen en goede arbeidsomstandigheden in het bakkersbedrijf
- een goede uitvoering van de arbeidsvoorwaarden uit deze cao
- een goede toepassing van de wettelijke regelingen over arbeidsomstandigheden en arbobeleid en
- een optimale werking van de arbeidsmarkt in het bakkersbedrijf.

Het Sociaal Fonds Bakkersbedrijf kent subsidies toe in het kader van projecten of activiteiten die binnen haar doelstellingen passen. De regels en procedures voor het aanvragen van subsidie staan in de Bijlage D.
Hoofdstuk 9 Werkingsssfeer en looptijd

Artikel 57  Werkingsssfeer
Deze overeenkomst is van toepassing op bakkersbedrijven.
De cao staat op www.sociaalfondsbakkersbedrijf.nl.

Artikel 58  Rechtsgeldigheid en duur
Deze cao is in werking getreden met ingang van 1 april 2019 en eindigt op 31 juli 2020 zonder dat enige opzegging noodzakelijk is.
De artikelen 56, 57 en de definities en de Bijlage D houden hun geldigheid t/m 31 maart 2024.
Cao-partijen zullen:
- alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen nakomen en
- gedurende de duur van deze overeenkomst geen staking organiseren of bevorderen en geen actievoeren of steunen die ten doel heeft de cao of de arbeidsvoorwaarden van de medewerker te wijzigen (anders dan door middel van overleg).
De werkgevers- en de werknemersorganisaties verbinden zich nakoming van deze cao door hun leden te bevorderen.
Definities

Bakkersbedrijf
- iedere onderneming die een of meerdere bakkersartikelen vervaardigt en/of verkoopt; onder vervaardigen wordt hier verstaan: het verrichten van een of meerdere handelingen die deel uitmaken van een al dan niet onderbroken productieproces, dat gericht is op de verkrijging van bakkersartikelen
- iedere onderneming die uitsluitend of in hoofdzaak diensten verleent aan één onderneming — of aan meerdere ondernemingen die een economische eenheid vormen, als hierboven bedoeld. Onder diensten wordt hier onder andere verstaan: inpakhandelingen, (technisch) onderhoud, verkoop, management- en beheersactiviteiten, schoonmaakwerkzaamheden, administratie en distributie
- iedere onderneming die medewerkers ter beschikking stelt van een bakkersbedrijf, om krachtens een door het bakkersbedrijf verstrekte — in beginsel langdurige — opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van het bakkersbedrijf, waarbij het bakkersbedrijf de medewerkers heeft geworven, tenzij voor ten minste 50% van de loonsom van de onderneming medewerkers ter beschikking worden gesteld aan opdrachtgevers in andere bedrijfstakken dan het bakkersbedrijf

Bakkersbedrijf is niet
- de onderneming waarin het vervaardigen of verkopen van bakkersartikelen beperkt blijft tot de laatste (be)handeling om het bakkersartikel voor directe consumptie gereed te maken, bijvoorbeeld het afbakken, en deze handeling plaatsvindt als onderdeel van een bedrijfsuitoefening, die naar haar aard op een ander terrein ligt dan die van het bakkersbedrijf;
- de onderneming, waarin uitsluitend of in hoofdzaak fabrieksmatig:
  - bloem en/of andere grondstoffen tot beschuit, toast, knäckebröd, biscuit, biscuitfiguren, koekjes, banket, koek en wafels, ongeacht de soort worden verwerkt, dan wel waarin uitsluitend of in hoofdzaak fabrieksmatig producten worden vervaardigd, welke naar de aard der verwerkte grondstoffen en/of de wijze van verwerking van de grondstoffen vergelijkbaar zijn met de zojuist genoemde producten, terwijl al deze producten uitsluitend of in hoofdzaak verkocht worden aan wederverkopers/bedrijfsmatige afnemers
  - chocoladeartikelen worden vervaardigd
- de onderneming waarin het vervaardigen of verkopen van bakkersartikelen beperkt blijft tot het inkopen van bakkersartikelen en het verkopen daarvan en de omzet van bakkersartikelen minder dan 50% uitmaakt van de totale omzet
- de onderneming waarop de cao voor de groothandel in levensmiddelen, zoetwaren, tabak en/of tabaksproducten van toepassing is

Bakkersartikelen
- brood: de gebakken eetbaar als bedoeld in artikel 1 sub d van het Warenwetbesluit meel en brood (Besluit d.d. 4 juni 1998, Staatsblad 1998, nummer 341)
- banket: gebak, toebereid met slagroom, banketbakersroom of een dergelijke grondstof, dan wel met vers of gesteriliseerd fruit
- halffabricken van bakkersartikelen: producten die nog een of meerdere (hitte)behandelingen dienen te ondergaan teneinde een voor directe consumptie gereed product te verkrijgen, waarbij het onverschillig is of die verdere behandeling al dan niet door de consument wordt uitgevoerd
- overige bakkersartikelen: andere geheel of gedeeltelijk uit meel en/of bloem bereide artikelen, die gewoonlijk in brood- en/of banketbakkerijen vervaardigd worden, dan wel die naar de aard der verwerkte grondstoffen en/of de wijze van verwerking van de grondstoffen vergelijkbaar zijn met de zojuist bedoelde artikelen, zoals: beschuit, saucijzenbroodjes, worstenbroodjes, ander gebak dan banket, koek, koekjes, ragoutwerk, kerstbrood of dergelijke (gelegenheids)producten
- chocoladeartikelen
Werkgever
a. de natuurlijke persoon of rechtspersoon, die in Nederland een bakkersbedrijf uitoefent
b. de natuurlijke persoon of rechtspersoon die niet zelf het bakkersbedrijf uitoefent, maar medewerkers ter beschikking stelt van opdrachtgevers die natuurlijke of rechtspersoon zijn die het bakkersbedrijf uitoefenen, om krachtens een door de opdrachtgever verstrekte – in beginsel langdurige – opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de opdrachtgever, waarbij de opdrachtgever de medewerkers heeft geworven, tenzij voor ten minste 50% van de loonsom van de werkgever medewerkers ter beschikking worden gesteld van opdrachtgevers in andere bedrijfstakken dan het bakkersbedrijf

Ambachtelijke / Industriële bakkerij
In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

a. ambachtelijke bakkerij: ondernemingen met charge-oven(s) of (een) continue-oven(s) met een (totaal) vermogen van maximaal 400 kW of ondernemingen die uitsluitend bakkersartikelen innemen en verkopen

b. industriële bakkerij: ondernemingen met continue-oven(s) met een (totaal) vermogen van meer dan 400 kW

Medewerker
a. degene die in dienst van de werkgever werkt.
b. Deze cao is niet van toepassing op:
   1. degene die middelbaar beroepsonderwijs volgt en in dat kader in een onderneming gedurende een bepaalde periode bedrijfservaring opdoet
   2. vakantiewerkers, waaronder worden verstaan scholieren of studenten, in de periode waarin zij schoolvakantie hebben
   3. verkooppersoneel dat ofwel gemiddeld 12 uren per 4 wekelijkse periode op de koopavond voor de werkgever arbeid verricht, ofwel wordt aangenomen voor 8 weken of korter
   4. degene die de AOW-leeftijd heeft bereikt
   5. degene wiens loon ten minste driemaal het wettelijk minimumloon verhoogd met 8% vakantietoeslag is, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst de cao Bakkersbedrijf van toepassing is verklaard of
   6. degene voor wie in de onderneming een door de OR en de bij deze cao betrokken werknemersorganisaties erkende arbeidsvoorwaardenregeling geldt

Voltijds medewerker
De medewerker die gemiddeld 38 uur per week werkt

Feestdagen
nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, Koningsdag en op 5 mei in een jaar waarvan het cijfer eindigt op een 0 of een 5

Loon
functieloon en vaste en variabele toeslagen

Loon bij arbeidsongeschiedenis, vakantie, feestdagen, kort verzuim: het gemiddelde loon, dat in de aan de gebeurtenis voorafgaande laatste 3 volledige maanden of 3 volledige periodes van 4 weken is verdien. Bij een aanpassing van de arbeidsduur in de referteperiode wordt bij de berekening van het loon de arbeidsduur naar rato meegenomen. Dit loon wordt met de collectieve loonsverhogingen aangepast

Functieloon:
beloning die staat in de loontabellen, vermenigvuldigd met het aantal gewerkte uren
Vaste toeslagen:
Persoonlijke toeslag, BHV-toeslag, koel- en vriescellentoeslag en ORBA-toeslag

Variabele toeslagen:
Vakantietoeslag, overwerktoeslag en bepaalde uren-toeslag

Functie-uurloon:
beloning per uur die staat in de loontabellen

Vitaliteitsloon:
Gewijzigde functieloon en toeslagen x 1,125

SV-loon:
het loon waarover de medewerker belasting en sociale premies betaalt (heffingsloon)

Plusuren
de uren die meer worden gewerkt dan de contracturen

Ploegendienst
een werkpatroon, waarin sprake is van wisseling van diensten, welke wisseling noodzakelijk is om aan
de eisen van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit met betrekking tot de beperking van
nachturen te kunnen voldoen

Arbeidstijdpatroon
een door de werkgever schriftelijk vastgelegd overzicht van de tijdstippen waarop de medewerker zijn
arbeid in een bepaalde, in de toekomst gelegen periode zal moeten verrichten

Uitzendkrachten
arbeidskrachten die na bemiddeling ter beschikking worden gesteld door een uitzendbureau.

Payrollmedewerkers
arbeidskrachten die in beginsel langdurig ter beschikking worden gesteld door een payrollbedrijf

Partner
degene met wie de medewerker is getrouwd, een geregistreerd partnerschap heeft of ongehuwd
samenwoont

UWV
Utvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

WIA-uitkering
Uitkering op basis van de Wet Werk en Inkomen naar arbeidsvermogen

IVA-uitkering
Uitkering op basis van de WIA-regeling Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten

WGA-uitkering
Uitkering op basis van de WIA-regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten
## Trefwoordenregister

<table>
<thead>
<tr>
<th>Trefwoord/Artikel/Bijlage</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden, Geschillen CAO-contractanten</td>
</tr>
<tr>
<td>Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden - taak en bevoegdheden</td>
</tr>
<tr>
<td>Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden - samenstelling</td>
</tr>
<tr>
<td>Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden - werkwijze</td>
</tr>
<tr>
<td>Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden - adres</td>
</tr>
<tr>
<td>Algemene bepalingen</td>
</tr>
<tr>
<td>Ambachtelijke bakkerij</td>
</tr>
<tr>
<td>AOW-leeftijd</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeidsduur - aanpassing</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeidsduur in feestweken</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeidsduur – overeengekomen</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeidsmarkt en bevordering instroom - inzichtelijkheid</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeidsongeschiktheid bij AOW-leeftijd</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeisovereenkomst - schriftelijk aangaan</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeidstijdpatroon</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeids- en rusttijdenpatroon – mededeling</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeidstijden</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeidstijden – algemeen</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbocatalogus industriële bakkerij</td>
</tr>
<tr>
<td>Bakkersartikelen</td>
</tr>
<tr>
<td>Bakkersbedrijf</td>
</tr>
<tr>
<td>Bedrijfsfuncties – indeling</td>
</tr>
<tr>
<td>Bedrijfshulpverlening</td>
</tr>
<tr>
<td>Bedrijfskledingtoeslag</td>
</tr>
<tr>
<td>Bijdrageregeling beroepspraktijkvorming</td>
</tr>
<tr>
<td>Bijdrageregeling bijscholing</td>
</tr>
<tr>
<td>Cao - verhouding met individuele afspraken</td>
</tr>
<tr>
<td>Cao - beloning boven cao</td>
</tr>
<tr>
<td>Cao - regeling van geschillen tussen contractanten van de</td>
</tr>
<tr>
<td>Cao - werkingssfeer</td>
</tr>
<tr>
<td>Cao - rechtsgeldigheid en duur</td>
</tr>
<tr>
<td>Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof</td>
</tr>
<tr>
<td>Combinatiefunctie/vervanging van functie</td>
</tr>
<tr>
<td>Consignatie</td>
</tr>
<tr>
<td>Consignatiestiensten - beloning</td>
</tr>
<tr>
<td>Definities</td>
</tr>
<tr>
<td>Dispensatieverzoeken – procedure</td>
</tr>
<tr>
<td>Duurzame inzetbaarheid / Vitaliteitsregeling</td>
</tr>
<tr>
<td>Eenmalige uitkering ambachtelijke bakkerij</td>
</tr>
<tr>
<td>Einde dienstverband</td>
</tr>
<tr>
<td>Feestdagen</td>
</tr>
<tr>
<td>Feestdagen - speciale toeslag voor avonduren voorafgaand aan</td>
</tr>
<tr>
<td>Feestdagen - speciale regeling voor het werken op uren voorafgaand aan</td>
</tr>
<tr>
<td>Fiscale faciliteit</td>
</tr>
<tr>
<td>Functiejaarsysteem / Periodeken</td>
</tr>
<tr>
<td>Functie-uurloon</td>
</tr>
<tr>
<td>Functies en salarisschaal</td>
</tr>
<tr>
<td>Functiewijziging oudere werknemers</td>
</tr>
<tr>
<td>Topic</td>
</tr>
<tr>
<td>----------------------------------------------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>Geschillenreglement / geschil tussen werkgever en werknemer</td>
</tr>
<tr>
<td>Getuigschrift</td>
</tr>
<tr>
<td>Gezondheidsbewakingssysteem</td>
</tr>
<tr>
<td>Gezondheidsbewakingssysteem - doelstelling</td>
</tr>
<tr>
<td>Gezondheidsbewakingssysteem - maatregelen en instructies</td>
</tr>
<tr>
<td>Gratificatie langdurig dienstverband</td>
</tr>
<tr>
<td>Industriële bakkerij</td>
</tr>
<tr>
<td>Intentieverklaring gedeeltelijk arbeidsongeschikten</td>
</tr>
<tr>
<td>Klachtencommissie</td>
</tr>
<tr>
<td>Klachtencommissie - samenstelling</td>
</tr>
<tr>
<td>Klachtencommissie - Taak</td>
</tr>
<tr>
<td>Leerlingen - afwijkende regeling arbeidsovereenkomsten</td>
</tr>
<tr>
<td>voor bepaalde tijd</td>
</tr>
<tr>
<td>Leerlingen in salarisschalen — indeling</td>
</tr>
<tr>
<td>Lonen aanpassing - ambachtelijke bakkerij</td>
</tr>
<tr>
<td>Lonen aanpassing - industriële bakkerij</td>
</tr>
<tr>
<td>Loon</td>
</tr>
<tr>
<td>Hoofdstuk 1</td>
</tr>
<tr>
<td>Looi bij incidentele wijziging arbeidstijdpatroon</td>
</tr>
<tr>
<td>Looi bij wijziging arbeidstijdpatroon door reorganisatie</td>
</tr>
<tr>
<td>Loonbestanddelen</td>
</tr>
<tr>
<td>Loombetaling</td>
</tr>
<tr>
<td>Loonbriefje</td>
</tr>
<tr>
<td>Nachtarbeid</td>
</tr>
<tr>
<td>Onbetaald verlof</td>
</tr>
<tr>
<td>Ongehuwd samenwonenden</td>
</tr>
<tr>
<td>Ongewenste omgangsvormen</td>
</tr>
<tr>
<td>Ongewenste omgangsvormen - definities</td>
</tr>
<tr>
<td>Ongewenste omgangsvormen - uitgangspunt</td>
</tr>
<tr>
<td>Opleiding</td>
</tr>
<tr>
<td>Opzegging</td>
</tr>
<tr>
<td>Overlijden van de werknemer</td>
</tr>
<tr>
<td>Overwerk</td>
</tr>
<tr>
<td>Payrollwerknemers</td>
</tr>
<tr>
<td>Participatiewet</td>
</tr>
<tr>
<td>Pensioen</td>
</tr>
<tr>
<td>Hoofdstuk 7</td>
</tr>
<tr>
<td>Personeel Algemeen, Financieel Administratief, ICT, Kwaliteit &amp;</td>
</tr>
<tr>
<td>Productontwikkeling, Logistiek, Productie, Technische dienst</td>
</tr>
<tr>
<td>Personeel Commercie</td>
</tr>
<tr>
<td>Persoonlijk opleidingsvoucher</td>
</tr>
<tr>
<td>Persoonlijke toeslag(en)</td>
</tr>
<tr>
<td>Ploegendienst</td>
</tr>
<tr>
<td>Definities</td>
</tr>
<tr>
<td>Reorganisatie van bedrijven</td>
</tr>
<tr>
<td>Risico-inventarisatie en —evaluatie</td>
</tr>
<tr>
<td>Salarisschaal bij functiewijziging</td>
</tr>
<tr>
<td>Salarisschalen</td>
</tr>
<tr>
<td>Salarisschaal / aantal functiejaren / periodieken – bericht</td>
</tr>
<tr>
<td>Scholingsplan</td>
</tr>
<tr>
<td>Sociaal Fonds Bakkersbedrij</td>
</tr>
<tr>
<td>Sociaal Jaarverslag</td>
</tr>
<tr>
<td>Thema</td>
</tr>
<tr>
<td>----------------------------------------------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>Studievergoeding</td>
</tr>
<tr>
<td>Toeslag arbeid in koel- en vriescellen</td>
</tr>
<tr>
<td>Toeslag bezorger / arbeid op zaterdag</td>
</tr>
<tr>
<td>Toeslag voor het werken op bepaalde uren</td>
</tr>
<tr>
<td>Toeslagen - bruto</td>
</tr>
<tr>
<td>Tijd-voor-tijd-regeling</td>
</tr>
<tr>
<td>Uitzendkrachten</td>
</tr>
<tr>
<td>UWV, WIA-, IVA- en WGA-uitkering</td>
</tr>
<tr>
<td>Vakantie-aanspraak bij ziekte</td>
</tr>
<tr>
<td>Vakantiedagen bij ziekte - inhouden</td>
</tr>
<tr>
<td>Vakantiedagen - registratie en overzicht</td>
</tr>
<tr>
<td>Vakantie - opbouw aanspraak</td>
</tr>
<tr>
<td>Vakantie - vaststellen tijdstippen</td>
</tr>
<tr>
<td>Vakantie - verbod tot het doen verrichten van arbeid tijdens vakantie</td>
</tr>
<tr>
<td>Vakantierechten</td>
</tr>
<tr>
<td>Vakantietoeslag</td>
</tr>
<tr>
<td>Vakbondcontributie</td>
</tr>
<tr>
<td>Vakbondswerk, Sociaal Jaarverslag</td>
</tr>
<tr>
<td>Vakbondswerk binnen de onderneming</td>
</tr>
<tr>
<td>Vakopleiding - gelegenheid geven tot volgen</td>
</tr>
<tr>
<td>Veiligheidsschoenen en bedrijfskleding</td>
</tr>
<tr>
<td>Verlof</td>
</tr>
<tr>
<td>Verlof voor afleggen examens</td>
</tr>
<tr>
<td>Verlofregelingen</td>
</tr>
<tr>
<td>Vertrouwenspersonen</td>
</tr>
<tr>
<td>Vertrouwenspersonen – taak</td>
</tr>
<tr>
<td>Vertrouwenspersonen – instructies</td>
</tr>
<tr>
<td>Vertrouwenspersonen – toegankelijkialiteit</td>
</tr>
<tr>
<td>Vitaliteitsloon</td>
</tr>
<tr>
<td>Vitaliteitsregeling - doel</td>
</tr>
<tr>
<td>Vitaliteitsregeling - voorwaarde voor deelname</td>
</tr>
<tr>
<td>Vitaliteitsregeling - inhoud</td>
</tr>
<tr>
<td>Vitaliteitsregeling - formaliteiten voor de werkgever</td>
</tr>
<tr>
<td>Vitaliteitsregeling - formaliteiten voor de werknemer</td>
</tr>
<tr>
<td>Vitaliteitsregeling - afwijkings / Beëindiging deelname</td>
</tr>
<tr>
<td>Vitaliteitsregeling - overgangsregeling werkgever</td>
</tr>
<tr>
<td>Vitaliteitsregeling - overgangsregeling werknemer</td>
</tr>
<tr>
<td>Vitaliteitsregeling- evaluatie</td>
</tr>
<tr>
<td>Vitaliteitsregeling - beëindiging door CAO-partijen</td>
</tr>
<tr>
<td>Vredesbepaling</td>
</tr>
<tr>
<td>Werkgelegenheid</td>
</tr>
<tr>
<td>Werkgever</td>
</tr>
<tr>
<td>Werkgevers en werknemers – verplichting</td>
</tr>
<tr>
<td>Werknemer</td>
</tr>
<tr>
<td>Werknemers en werkgevers – verplichting</td>
</tr>
<tr>
<td>Werknemer in volledige dienst</td>
</tr>
<tr>
<td>Werknemer - uitbreiding begrip</td>
</tr>
<tr>
<td>WIA - verzekering tegen het WIA-werknemersrisico</td>
</tr>
<tr>
<td>WGA-premie verrekening</td>
</tr>
<tr>
<td>Woon-werkverkeer</td>
</tr>
<tr>
<td>Ziekte</td>
</tr>
<tr>
<td>Ziekte - Uitkering bij arbeidsongeschiktheid in 1e en 2e ziektejaar</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Ziekte Hoofdstuk 5, 45.4
Ziekte - Uitkering bij arbeidsongeschiktheid in 3e en 4e ziektejaar
Vorenstaande is overeengekomen tussen:

Nederlandse Brood- en banketbakkers Ondernemers Vereniging
w.g. J.H.L. den Otter- voorzitter
w.g. M.H.C. Zengerink - directeur

Nederlandse Vereniging voor de Bakkerij
w.g. R.A.F. van Erp - voorzitter
w.g. W. Kannegieter - directeur

FNV
w.g. H. Busker - voorzitter
w.g. L.F.M. van Beekum – bestuurder

CNV Vakmensen
w.g. P.F. Fortuin - voorzitter
w.g. H. van Beers - bestuurder