

**COLLECTIEVE  
ARBEIDSOVEREENKOMST**

**dalli-De Klok B.V.  
locatie Hoensbroek**

**2023 - 2024**

## INHOUDSOPGAVE

	<b>pagina</b>
Artikel 1. Begripsbepalingen .....	3
Artikel 2. Algemene verplichtingen van de werkgever .....	4
Artikel 3. Algemene verplichtingen van de werknemer .....	6
Artikel 4. Indienstneming en ontslag .....	7
Artikel 5. Arbeidsduur en dienstrooster .....	9
Artikel 6. Indeling in functiegroepen.....	11
Artikel 7. Inkomen.....	12
Artikel 8. Salarisschalen en functiejaarschalen .....	13
Artikel 9. Salarisbetaling .....	14
Artikel 10. Overwerk, overwerkvergoeding, verschoven uren en ploegendienst.....	15
Artikel 11. Vergoeding van kosten .....	17
Artikel 12. Feestdagen.....	18
Artikel 13. Kort verzuim .....	19
Artikel 14. Vakantie.....	21
Artikel 15. Vakantietoeslag en extra uitkeringen .....	24
Artikel 16. Verzuim wegens arbeidsongeschiktheid.....	26
Artikel 17. Pensioenfonds.....	28
Artikel 18. Verhuiskostenregeling .....	28
Artikel 19. Studiekostenregeling .....	29
Artikel 20. Kinderopvang .....	30
Artikel 21. EHBO- en BHV-vergoedingen .....	30
Artikel 22. Duur en looptijd.....	31
Bijlage 1. Functiegroepenindeling.....	32
Bijlage 2. Functiewaardering en Salarisgebouw.....	33
Bijlage 3. Protocolafspraken bij de cao 2023 - 2024.....	34

## **Artikel 1. Begripsbepalingen**

In deze cao wordt verstaan onder :

Werkgever:	dalli-De Klok B.V. gevestigd te Hoensbroek.
Werknemer:	Iedere natuurlijke persoon die met de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten in de zin van artikel 610 van het BW.
Vakverenigingen:	FNV en vakbond ABW.
Maand:	Een kalendermaand.
Dienstrooster:	Een arbeidsregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de personeelsleden als regel hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en eventueel onderbreken.
Ondernemingsraad:	De ondernemingsraad, als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

## Artikel 2. Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze cao naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.
3. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze cao.
4.
  - a) In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit de SER-fusiegedragsregels, dient de werkgever, indien hij tot de overweging is gekomen:
    - een fusie aan te gaan;
    - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting ingrijpend te herzien bij het nemen van zijn beslissingen de sociale gevolgen te betrekken. Daartoe zal de werkgever de vakvereniging zo spoedig mogelijk informeren omtrent de voorgenomen plannen. De werkgever zal ernaar streven collectieve ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen.  
  
Tezamen met de vakvereniging zal door de werkgever aandacht worden besteed aan :
      - het tijdstip waarop de ondernemingsraad voor het uitbrengen van een advies wordt ingelicht;
      - het tijdstip waarop de betrokken personeelsleden worden geïnformeerd;
      - het tijdstip en de wijze waarop het gehele personeel wordt geïnformeerd.
  - b) Indien de werkgever verwacht dat bepaalde ontwikkelingen de omvang van de werkgelegenheid in de onderneming in gevaar zullen brengen, zal hij de vakbond zo spoedig mogelijk hiervan op de hoogte brengen en voor overleg uitnodigen. In dit overleg zal inzicht verschaft worden in aard, mogelijke gevolgen en mogelijke opvang van de werknemers ten gevolge van die ontwikkelingen. In overleg met de vakbond zal de termijn worden afgesproken waarop de OR en de werknemers zullen worden ingelicht.
5. De werkgever zal bevorderen dat in de onderneming gelijke kansen ten aanzien van de arbeid voor mannen en vrouwen aanwezig zullen zijn, met name zal daarbij gedacht worden aan: werving, selectie, opleiding, loopbaanbegeleiding en promotie.
6. Bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst ontvangt de werknemer daarvan een schriftelijke bevestiging.  
De schriftelijke bevestiging moet tenminste inhouden:
  - de datum van indiensttreding;
  - de te vervullen functie en de daarbij behorende functiegroep;
  - het beginsalaris;
  - dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde dan wel voor bepaalde tijd is aangegaan;
  - de wekelijkse arbeidsduur indien deze afwijkt van artikel 5 lid 1;
  - verwijzing naar deze cao voor de overige arbeidsvoorwaarden.
7. De werknemer dient zich schriftelijk te verenigen met het in lid 6 bedoelde geschrift.

8. Kaderleden van de vakorganisatie worden in hun loopbaan binnen werkgever niet benadeeld vanwege hun vakbondswerkzaamheden. In het geval van beëindiging van het dienstverband, zal werkgever overleg voeren met de bezoldigde vakbondsbestuurder van het betreffende kaderlid, alvorens over te gaan tot beëindiging van het dienstverband. In het geval van beëindiging van het dienstverband wegens een dringende reden, zal werkgever de betrokken vakbondsbestuurder onverwijld informeren.
9. De kaderleden die deelnemen aan het cao-overleg krijgen faciliteiten om te communiceren met de leden van de betrokken vakorganisatie.
10. De werkgeversbijdrage wordt conform de AWVN-bijdrage regeling uitgevoerd. 40% zal worden toegekend aan vakbond ABW en 60% zal worden toegekend aan vakbond FNV.

### **Artikel 3. Algemene verplichtingen van de werknemer**

1. De werknemer is gehouden alle hem door of namens zijn werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
2. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid, reinheid en goede arbeidsverhoudingen in het bedrijf, en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
3. De werknemer is gehouden de daar waar nodig door de werkgever, in bruikleen, ter beschikking gestelde werkkleding, schoenen en persoonlijke beschermingsmiddelen gedurende de diensttijd te dragen en als een goed huisvader te beheren.
4. De werknemer is verplicht alle wijzigingen in zijn persoonlijke gegevens, noodzakelijk voor het personeelsinformatiesysteem en de salarisadministratie van werkgever, tijdig door te geven aan de personeelsadministratie.
5. De werknemer is gehouden, voor wat betreft zijn dienst- en schafttijd, de bepalingen in acht te nemen van de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf aanwezige arbeidslijst.
6. De werknemer is gehouden, ook buiten de op de arbeidslijst aangegeven uren, arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van de in acht neemt.
7. Het niet nakomen van zijn verplichtingen door de werknemer kan voor de werkgever aanleiding vormen de arbeidsovereenkomst met directe ingang te beëindigen.

## Artikel 4. Indienstneming en ontslag.

1. Bij aanvang van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt een proeftijd van 2 maanden.

Bij aanvang van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt:

- Geen proeftijd als de overeenkomst is aangegaan voor ten hoogste 6 maanden;
- Een proeftijd van een maand als de overeenkomst is aangegaan voor langer dan 6 maanden, maar korter dan 2 jaar, of als het einde van de overeenkomst niet is gesteld op een kalenderdatum;
- Een proeftijd van 2 maanden als de overeenkomst is aangegaan voor 2 jaren of langer.

De voorwaarden van de proeftijd zijn wettelijk geregeld in artikel 7:652 BW en in artikel 7:676 BW. Tijdens de proeftijd kunnen zowel de werkgever als de werknemer de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang opzeggen. Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst tussentijds wenst te beëindigen dan gelden nog extra wettelijke formaliteiten. Deze zijn geregeld in de artikelen 7:669 t/m 686a BW en de hieraan gekoppelde lagere regelgeving, zoals de Ontslagregeling en de Uitvoeringsregels van UWV.

2. Een dienstverband kan worden aangegaan voor onbepaalde tijd of voor een bepaalde tijdsduur. Indien in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
3. Beëindiging
  - a) De dienstbetrekking voor onbepaalde tijd eindigt :
    1. tijdens de proeftijd door opzegging van een der partijen;
    2. na de proeftijd door opzegging met inachtneming van lid 4 van dit artikel;
    3. bij het bereiken door de werknemer van de pensioengerechtigde leeftijd van 67 jaar;
    4. door het overlijden van de werknemer;
    5. met wederzijdse instemming;
    6. bij ontslag wegens een dringende reden, zogenaamd ontslag op staande voet.
  - b) Een dienstverband voor een bepaalde tijdsduur eindigt op het tijdstip, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst. Indien de dienstbetrekking niet wordt voortgezet, zal de werkgever de betrokken werknemer als regel een maand voor de afloop van het contract dit schriftelijk meedelen.
4. Ten aanzien van de werknemer wiens salarisbetaling per maand plaatsvindt, geschiedt de opzegging zodanig, dat het dienstverband afloopt op het einde van de kalendermaand.
  - a) De werknemer dient een opzegtermijn in acht te nemen van tenminste een maand;
  - b) De werkgever dient een opzegtermijn in acht te nemen van:
    - Tenminste 1 maand indien de dienstbetrekking korter dan 5 jaar heeft geduurd;
    - Tenminste 2 maanden indien de dienstbetrekking 5 tot en met 9 jaar heeft geduurd;
    - Tenminste 3 maanden indien de dienstbetrekking 10 tot en met 15 jaar heeft geduurd;
    - Tenminste 4 maanden indien de dienstbetrekking langer dan 15 jaar heeft geduurd;
5. De opzegtermijn krachtens lid 4 punt b wordt verlengd met een week voor elk vol jaar, gedurende hetwelk de werknemer na zijn 45-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest; de duur van deze verlenging bedraagt ten hoogste 13 weken. Deze regeling is echter alleen van toepassing indien de werknemer op 1-1-1999 ouder was dan 45 jaar en na 1-1-1999 niet van werkgever veranderd is.

6. De werkgever mag niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de arbeidsongeschiktheid tenminste twee jaar onafgebroken heeft geduurd en een ontslagvergunning door het UWV is verstrekt.
7. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een medewerker, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij de werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangemerkt, indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau, met dien verstande dat de tijdstermijn van artikel 668a BW niet overschreden wordt, c.q. doortelt.



## Artikel 5. Arbeidsduur en dienstrooster.

1. De normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt 40 uur.
2. Dit houdt in dat voor ons personeel de volgende arbeidstijden gelden voor het personeel in de afdelingen Afvul, Aanmaak, Logistiek en Technische Dienst:

maandag tot en met vrijdag		van 08:00 uur tot 16:30 uur
----------------------------	--	-----------------------------

3. Voor de 2-ploegendienst gelden de volgende arbeidstijden :

maandag tot en met vrijdag	ochtend	van 06.00 uur tot 14.00 uur
	middag	van 14.00 uur tot 22.00 uur

4. Voor de 3-ploegendienst gelden de volgende arbeidstijden:

maandag tot en met donderdag	ochtend	van 06.00 uur tot 14.00 uur
	middag	van 14.00 uur tot 22.00 uur
	nacht	van 22.00 uur tot 06.00 uur
vrijdag	ochtend	van 06.00 uur tot 14.00 uur
	middag	van 14.00 uur tot 22.00 uur
zondag	nacht	van 22:00 uur tot 06:00 uur

Voor parttimers geldt een evenredige verkorting van de arbeidstijd.

5. 16-dienstenrooster.

Voor de duur van de looptijd van deze cao is een 16-dienstenrooster opgenomen. Deelname aan het 16-dienstenrooster geschiedt op verzoek van het bedrijf en deelname is voor de medewerker geheel op vrijwillige basis. Met de vakbonden zal de werking van de 16-diensten deugdelijk geëvalueerd worden. De ploegentoeslag voor deelnemers aan het 16-dienstenrooster bedraagt 22%.

	Zondag	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag
Groep 1	N	N	N	N	N	-	-
Groep 2	-	N	N	N	N	N	-

Het 16-dienstenrooster is alleen geldend voor de nachtdienst.  
Groep 1 werkt in 3-ploegendienst volgens 15-dienstenrooster.  
Groep 2 werkt in 3-ploegendienst volgens 16-dienstenrooster.

6. De werknemer kent het recht tot het werken in deeltijd conform Wet Aanpassing Arbeidsduur waarbij een minimale arbeidstijd per individueel geval apart wordt beoordeeld. Dit recht geldt ook voor ploegendienstmedewerkers. In geval van zwaarwegende bedrijfsomstandigheden kan de werkgever een verzoek tot deeltijdwerk weigeren.

Voor medewerkers die de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt en willen stoppen met het werken in ploegendiensten zullen voor een periode van 6 maanden hun ploegentoeslag behouden. Het salaris en pensioensopbouw zullen pro rata naar arbeidsduur worden doorberekend.

## 7. 5-ploegendienst.

Weeknummer	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Maandag	O	-	N	O	-	N	M	-	-	M
Dinsdag	O	-	N	M	-	-	M	O	-	N
Woensdag	M	-	-	M	O	-	N	O	-	N
Donderdag	M	O	-	N	O	-	N	M	-	-
Vrijdag	N	O	-	N	M	-	-	M	O	-
Zaterdag	N	M	-	-	M	O	-	N	O	-
Zondag	-	M	O	-	N	O	-	N	M	-

Per jaar gelden 5 extra opkomdiensten.

De extra opkomdienst zal nooit in de nachtdienst plaatsvinden.

Personeel in de 5-ploegendienst wordt vrijgesteld van overwerk en/of consignatie.

De ploegentoeslag bedraagt 28% en telt mee voor de vaststelling van de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

Het aantal vakantiedagen bedraagt 21.

Voor een vakantieopname van 2 weken zullen maximaal 6 dagen van het vakantietegoed worden ingehouden, voor 3 weken 12 dagen en voor 4 weken 16 dagen.

De sprongtoeslag bedraagt 0,74% op maandag tot en met vrijdag en 1,48% op zaterdag en zondag.

De medewerkers dienen 5 dagen van tevoren gewenst verlof aan te vragen, voor de nachtdienst geldt een periode van 10 dagen.

Op zon- en feestdagen wordt door medewerkers in 5-ploegendienst in de regel volgens dienstrooster gewerkt. Deze regel dient te worden gelezen in combinatie met artikel 14.

## **Artikel 6. Indeling in functiegroepen**

1. Voor de vaststelling van het loon worden de werknemers, middels de uit te oefenen functie, ingedeeld in de functiegroepen zoals bepaald in bijlage I van deze cao.
2. De werknemer die een functie waarneemt welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor een uitkering, indien de waarneming 3 volledige werkdagen of langer onafgebroken heeft geduurd. De hoogte van deze uitkering wordt bepaald door het verschilbedrag van het aanvangssalaris tussen de twee betrokken schalen. De uitkering wordt niet toegekend aan de medewerker voor wie bij de indeling van zijn functie in een functiegroep met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden in de functieomschrijving.
3. Het toekennen van functie jaren in de functiegroepen gaat automatisch. Uitgegaan wordt hierbij van de datum indiensttreding. Dit geldt tevens voor de jeugdige medewerk(st)ers (jonger dan 19 jaar).
4. Overgang van functiegroep naar hogere functiegroep.  
Indien besloten is een medewerk(st)er in een hogere functiegroep in te delen, worden de functie jaren niet meegenomen naar de nieuwe functiegroep. De vaststelling van het nieuwe salaris wordt als volgt berekend:

Het verschil tussen de twee aanvangssalarissen (salarisschaal met 0 functie jaren) van de betreffende functiegroepen wordt door twee gedeeld en opgeteld bij het oude salaris. Dit wordt vergeleken met de salarissen in de nieuwe functiegroep. Het dichtstbijzijnde hogere salaris geldt dan als nieuw salaris van de medewerk(st)er.

## **Artikel 7.      Inkomen**

De salarissen en de CAO-salarisschalen worden structureel verhoogd met 6,50% en wel op de volgende wijze:

- 5% per 1 juli 2023
- 1,5% per 1 februari 2024.

## Artikel 8. Salarisschalen en functiejaarschalen

1-7-2023

Verhoging 5%

Functiejaar	Salarisschaal							
	1	2	3	4	5	6	7	8
0	€ 2.360,36	€ 2.496,54	€ 2.631,95	€ 2.767,38	€ 2.902,05	€ 3.038,22	€ 3.174,38	€ 3.308,29
1	€ 2.420,90	€ 2.556,29	€ 2.691,71	€ 2.830,94	€ 2.966,33	€ 3.102,51	€ 3.253,83	€ 3.436,58
2	€ 2.481,40	€ 2.616,07	€ 2.751,49	€ 2.894,48	€ 3.030,65	€ 3.166,83	€ 3.334,04	€ 3.564,85
3	€ 2.541,19	€ 2.677,36	€ 2.812,76	€ 2.959,54	€ 3.094,20	€ 3.229,61	€ 3.413,47	€ 3.693,13
4	€ 2.600,94	€ 2.736,36	€ 2.871,79	€ 3.023,10	€ 3.158,50	€ 3.294,68	€ 3.494,40	€ 3.821,42
5			€ 2.932,30	€ 3.086,64	€ 3.222,04	€ 3.358,23	€ 3.573,83	€ 3.949,69
6					€ 3.286,35	€ 3.422,52	€ 3.653,28	€ 4.077,98
7						€ 3.486,07	€ 3.734,25	€ 4.206,26
8							€ 3.813,67	€ 4.334,53
9							€ 3.893,85	€ 4.462,82
10								€ 4.591,10
11								€ 4.726,14

1-1-2024

Extra periodiek voor de schalen 1 t/m 5

Functiejaar	Salarisschaal							
	1	2	3	4	5	6	7	8
0	€ 2.360,36	€ 2.496,54	€ 2.631,95	€ 2.767,38	€ 2.902,05	€ 3.038,22	€ 3.174,38	€ 3.308,29
1	€ 2.420,90	€ 2.556,29	€ 2.691,71	€ 2.830,94	€ 2.966,33	€ 3.102,51	€ 3.253,83	€ 3.436,58
2	€ 2.481,40	€ 2.616,07	€ 2.751,49	€ 2.894,48	€ 3.030,65	€ 3.166,83	€ 3.334,04	€ 3.564,85
3	€ 2.541,19	€ 2.677,36	€ 2.812,76	€ 2.959,54	€ 3.094,20	€ 3.229,61	€ 3.413,47	€ 3.693,13
4	€ 2.600,94	€ 2.736,36	€ 2.871,79	€ 3.023,10	€ 3.158,50	€ 3.294,68	€ 3.494,40	€ 3.821,42
5	€ 2.660,59	€ 2.795,20	€ 2.932,30	€ 3.086,64	€ 3.222,04	€ 3.358,23	€ 3.573,83	€ 3.949,69
6			€ 2.992,42	€ 3.150,10	€ 3.286,35	€ 3.422,52	€ 3.653,28	€ 4.077,98
7					€ 3.351,41	€ 3.486,07	€ 3.734,25	€ 4.206,26
8							€ 3.813,67	€ 4.334,53
9							€ 3.893,85	€ 4.462,82
10								€ 4.591,10
11								€ 4.726,14

1-2-2024

Verhoging 1,5%

Functiejaar	Salarisschaal							
	1	2	3	4	5	6	7	8
0	€ 2.395,77	€ 2.533,99	€ 2.671,43	€ 2.808,90	€ 2.945,58	€ 3.083,79	€ 3.222,00	€ 3.357,92
1	€ 2.457,21	€ 2.594,64	€ 2.732,09	€ 2.873,40	€ 3.010,83	€ 3.149,05	€ 3.302,63	€ 3.488,13
2	€ 2.518,62	€ 2.655,31	€ 2.792,76	€ 2.937,89	€ 3.076,11	€ 3.214,33	€ 3.384,05	€ 3.618,32
3	€ 2.579,31	€ 2.717,52	€ 2.854,96	€ 3.003,93	€ 3.140,62	€ 3.278,06	€ 3.464,68	€ 3.748,53
4	€ 2.639,96	€ 2.777,41	€ 2.914,86	€ 3.068,45	€ 3.205,88	€ 3.344,10	€ 3.546,82	€ 3.878,74
5	€ 2.700,50	€ 2.837,12	€ 2.976,29	€ 3.132,94	€ 3.270,37	€ 3.408,60	€ 3.627,43	€ 4.008,94
6			€ 3.037,30	€ 3.197,35	€ 3.335,64	€ 3.473,86	€ 3.708,08	€ 4.139,15
7					€ 3.401,69	€ 3.538,37	€ 3.790,27	€ 4.269,36
8							€ 3.870,88	€ 4.399,55
9							€ 3.952,26	€ 4.529,76
10								€ 4.659,97
11								€ 4.797,03

## **Artikel 9. Salarisbetaling**

1. De uitbetaling van het overeengekomen vaste salaris zal uiterlijk 5 werkdagen voor het einde van de maand plaatsvinden, over de maand waarover dit salaris verschuldigd is, met inachtneming van artikel 623 lid 1 BW. De variabele toeslagen worden in de maand, volgend op die waarin de toeslagen betrekking hebben, betaald.
2. De werkgever verstrekt een schriftelijke specificatie van de betalingen in de zin van artikel 626 BW. Op aanvraag is een digitale specificatie mogelijk, echter niet zowel een schriftelijke als digitale versie.
3. Voor het vaste maandsalaris geldt als regel de afrekeningsperiode 1e van de maand - einde van de maand (28<sup>e</sup>, 30<sup>e</sup> of 31<sup>e</sup>). Voor de verrekening van variabele gegevens in het maandsalaris (zoals bijvoorbeeld vakantiedagen, overwerk, ziekingeld etc.) geldt als regel een afrekeningsperiode 1<sup>e</sup> vorige maand – 28<sup>e</sup>, 30<sup>e</sup> of 31<sup>e</sup> vorige maand.
4. Het salaris van een werknemer kan bestaan uit:
  - een geldelijke beloning, als vermeld in de salarisschalen, artikel 8 van deze cao;
  - werkgever stelt haar medewerkers in de gelegenheid, mits hiervoor vrije ruimte is in de werkkostenregeling (WKR), om eenmalig in een tijdsbestek van 3 jaar gebruik te maken van het “fietsproject” voor die medewerkers die daadwerkelijk het woon-werkverkeer per fiets afleggen.

## Artikel 10. Overwerk, overwerkvergoeding, verschoven uren en ploegendienst

1. De verplichting tot het verrichten van overwerk is aanwezig wanneer voldaan is aan de voorschriften voortvloeiende uit de Arbeidstijdenwet en voorts bij plotselinge, niet voorziene bedrijfsomstandigheden. Per werknemer mag maximaal 20 uur per maand worden overgewerkt.
2. De werkgever betaalt voor het verrichten van arbeid in overuren inclusief het salaris over de gewerkte uren de volgende percentages :
  - 150% voor de overwerkuren op maandag tot en met vrijdag,
  - 150% voor de overwerkuren op zaterdag,
  - De overwerkvergoeding op zon- en feestdagen wordt m.i.v. 01-01-2007 per individuele opkomst:
    - Bij de 1e zondag 200%
    - Bij de 2e zondag 250%
    - Bij de 3e zondag en verder 300%

Overwerk op zaterdagen en zon- en feestdagen dient te worden beperkt tot maximaal 8 werkuren. Wanneer een werknemer direct aansluitend aan de normale werktijd 15 minuten of minder overwerkt, zal dit niet als overwerk gezien worden.

3. De vergoeding voor overwerk.  
Op verzoek van de werknemer kan het overwerk:
  - a) volledig worden uitbetaald, volgens de in lid 2 genoemde percentages;
  - b) dan wel in tijd-voor-tijd uren worden opgenomen in een verhouding van 1 : 1 met een geldelijke vergoeding van 50%, 100%, 150% of 200% toeslag van de overuren.
4. Indien de werknemer kiest voor opname volgens lid 3 b), geldt een maximale opbouw van 15 dagen (120 uur) per kalenderjaar. Zodra de 120 uur zijn bereikt zal het meerdere automatisch worden uitbetaald volgens lid 3 a). Het restant opgebouwde tijd-voor-tijd uren van enig jaar zullen in het direct opvolgend kalenderjaar in de maand januari worden bijgeboekt als zijnde bovenwettelijke vakantie-uren.
5. Indien de meerderheid van de werknemers via de ondernemingsraad te kennen geeft om in bijzondere situaties op andere tijden te willen werken en de bedrijfsleiding gaat hiermee akkoord, wordt dit niet extra betaald.
6. Indien op verzoek van de werkgever de normale arbeidstijd wordt verschoven naar andere werktijden wordt over de uren die buiten de normale arbeidstijd vallen een toeslag gegeven van 15% over het berekende uurloon.
7. Met ingang van 1 juli 2000 wordt bij medewerkers die volgens de individuele arbeidsovereenkomst in vaste ploegendienst werken een vaste toeslag op het maandsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt voor de 2-ploegendienst 13% en voor de 3-ploegendienst 21%. Aan medewerkers die niet volgens de individuele arbeidsovereenkomst vast in ploegendienst werken wordt de ploegentoeslag per gewerkt uur betaald.

Deze bedraagt :

van 06.00 – 14.00 uur	8%
van 14.00 – 22.00 uur	18%
van 22.00 – 06.00 uur	37,5%

8. In de volgende afdelingen kan in ploegendienst gewerkt worden:

- Afvul
- Magazijn Grondstoffen
- Aanmaak
- Technische Dienst
- Kwaliteitszorg
- Facilitaire Dienst

De werknemers van bovengenoemde afdelingen zijn gehouden zich voor deze ploegendienst beschikbaar te stellen. Indien in een van bovengenoemde afdelingen in ploegendienst gewerkt dient te worden, zal de werkgever dit zo vroeg mogelijk, doch uiterlijk 2 weken voor aanvang van de ploegendienst aan de betrokken werknemers mededelen.

9. De in lid 7 genoemde vaste toeslagen gelden ook in het geval van verlof, en arbeidsongeschiktheid. Deze vaste toeslagen gelden tevens voor de berekening van vakantietoelage en eindejaarsuitkering.

Voor de medewerker in vaste ploegendienst, die op verzoek van werkgeverwerkzaamheden moet gaan verrichten in dagdienst of in een ploegendienstrooster met een lagere ploegentoeslag geldt de volgende afbouwregeling, die gerelateerd is aan de periode waarin aaneengesloten in ploegendienst is gewerkt.

<b>Periode in ploegendienst:</b>	<b>Duur van afbouw:</b>	<b>Percentage:</b>
0 – 6 maanden	lopende maand	100%
6 maanden – 3 jaar	lopende en daaropvolgende maand	100%
3 – 5 jaar	lopende en daaropvolgende maand	100%
	twee maanden	75%
	twee maanden	50%
5 jaar of langer	lopende en daaropvolgende maand	100%
	vier maanden	75%
	vier maanden	50%



## **Artikel 11. Vergoeding van kosten**

### **Reiskostenvergoeding**

Reiskosten, zowel zakelijk als tussen woning en werk, worden vergoed conform het door de belastingdienst vrijgestelde bedrag van € 0,21 per daadwerkelijk verreden kilometer. Per 1 januari 2024 wordt dit bedrag verhoogd van € 0,21 per daadwerkelijk verreden kilometer naar € 0,22 per daadwerkelijk verreden kilometer.

De reiskostenvergoeding wordt gemaximeerd op 40 kilometer enkele reisafstand, uitgaande van de kortste route.

De maandelijkse vergoeding zal worden vastgesteld middels een vast bedrag per maand uitgaande van 214 werkbare dagen per jaar vermenigvuldigd met de dagvergoeding.

Na 6 weken volledige arbeidsongeschiktheid (ondertekening probleemanalyse) zal er geen uitbetaling meer plaatsvinden van reiskostenvergoeding. Extra opkomstdiensten (elke opkomst meer dan 5 per week) zullen extra worden uitbetaald conform door de belastingdienst vastgelegde vergoeding van € 0,19 per daadwerkelijk gereden kilometer). Per 1 januari 2023 wordt dit bedrag verhoogd van € 0,19 per daadwerkelijk verreden kilometer naar € 0,21 per daadwerkelijk verreden kilometer. Per 1 januari 2024 gaat de reiskostenvergoeding omhoog naar 22 cent per kilometer.

Jaarlijks per 1 januari wordt de kilometervergoeding per verreden zakelijke kilometer aangepast aan de wettelijke maximale fiscale norm. Deze zakelijke reiskosten worden vergoed op basis van declaraties, vooraf goedgekeurd door de bedrijfsleiding.

### **Overige onkosten**

Overige onkosten zullen slechts worden vergoed op basis van declaraties voor zover deze vooraf door de bedrijfsleiding zijn goedgekeurd.

### **Buitenlandtoelage**

Indien een werknemer door de werkgever verzocht wordt een bepaalde tijd in het buitenland door te brengen (met uitzondering van Stolberg) en daardoor gedwongen is om ter plaatse te overnachten, wordt door werkgever een vergoeding van € 30,90 bruto per dag betaald na goedkeuring door de bedrijfsleiding. De daadwerkelijke verblijfskosten worden direct door de werkgever vergoed.

## Artikel 12. Feestdagen

1. Onder feestdagen wordt verstaan :
  - Nieuwjaarsdag
  - 2e Paasdag
  - Koningsdag
  - Hemelvaartsdag
  - 2e Pinksterdag
  - 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Kerstdag
2. Aan alle werknemers zal op die dagen vrij worden gegeven met behoud van een evenredig deel van het maandsalaris, voor zover deze dagen niet op een zaterdag of zondag vallen.
3. Voor werknemers die in het 5-ploegendienstrooster zijn ingedeeld geldt het bepaalde ten aanzien van de feestdagen in artikel 5 lid 7.
4. De aanvang van de werktijd voor de nachtdienst op een feestdag is 22:00 uur m.i.v. 01-01-2007, waarbij de uren tussen 22:00 en 00:00 uur tegen normaal ploegentarief worden uitbetaald.
5. Voor medewerkers in 3-ploegendienst geldt 1 x per kalenderjaar een netto feestdagvergoeding met peildatum 1 januari van dat jaar. Bij tussentijdse indiensttreding geschiedt uitbetaling naar rato van de dienstbetrekking in het betreffende kalenderjaar. In 2022 zal de vergoeding € 107,43 netto bedragen.

## Artikel 13. Kort verzuim

1. Met uitsluiting van het bepaalde in het derde en vierde lid van artikel 629b lid 1 en lid 2 van het Burgerlijk Wetboek wordt bij verzuim, voor zover dit binnen de normale dagelijkse werktijd noodzakelijk is, met doorbetaling van salaris in de hierna te noemen gevallen en over de daarbij vermelde duur vrijaf gegeven:
  - a) over 4 dagen aaneengesloten bij overlijden van de echtgenote of echtgenoot, partner, eigen-, pleeg- of stiefkind, ouder/schoonouder, broer of zus;
  - b) over eenmaal het aantal werkuren per week geboorteverlof voor partners die in loondienst werken. Vanaf 1 juli 2020 komt er nog een aanvullend geboorteverlof bij. We verwijzen naar de wettelijke regelingen omtrent geboorteverlof, kraamverlof, vaderschapsverlof en partnerverlof. Inzake aanvullend geboorteverlof is afgesproken dat per 1 juli 2021 het volgende geldt: dalli Hoensbroek vult het aanvullend geboorteverlof aan tot 100% van zijn loon, tegen inlevering door de werknemer van 5 dagen (40 uur) verlof (deeltijdwerkers en korter aanvullend geboorte verlof naar rato). Pensioen wordt op de gebruikelijke wijze voortgezet;
  - c) over 2 dagen aaneengesloten bij huwelijk van de werknemer;
  - d) over 1 dag bij :
    - huwelijk van een ouder, schoonouder, kind, kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster;
    - bijwonen van een begrafenis van een ouder, schoonouder, kind, broer of zuster;
    - 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van de ouders en grootouders van de werknemer of diens echtgenote/echtgenoot of partner;
    - overlijden of bijwonen van de begrafenis van een grootouder van de werknemer of diens echtgenote/echtgenoot of partner, kleinkind, schoonzoon, schoondochter, zwager of schoonzuster;
    - 25-jarig en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer;
  - e) over de tijd nodig voor het doen van een examen voor een diploma of getuigschrift krachtens de Wet op het Leerlingenwezen;  
over de tijd nodig voor het doen van een vakexamen voor een ander erkend diploma, mits dit in het belang van het bedrijf is;  
over een door de werkgever naar redelijkheid te bepalen langere tijd indien een examen als bedoeld in de vorige zin een verzuim van meer dan twee dagen nodig maakt.
  - f) over een door de werkgever naar redelijkheid te bepalen tijd tot ten hoogste een dag bij vervulling van en bij wettelijk voorschrift of door de Overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen.
  - g) noodzakelijk te verzuimen tijd tot een maximum van twee uur (bij voorkeur voor of na dan wel aan het begin of einde van de werktijd) bij:  
bezoek aan (huis)arts, tandarts, specialist of fysiotherapeut; De werknemer dient echter wel een schriftelijk bewijs dat een afspraak is gemaakt te overleggen.
  - h) Zwangerschapsverlof: werkgever hanteert de wettelijke zwangerschapsregeling van 4 tot 6 weken voor en 10 tot 12 weken na de bevalling.
  - i) Ouders/partners hebben de mogelijkheid om direct aansluitend aan het wettelijk zwangerschapsverlof gedurende 6 maanden parttime (50%) te werken. Het salaris zal naar rato berekend worden, zijnde 50% van het maandsalaris.
  - j) Verhuizing: 2 dagen bij verhuizing van de medewerk(st)er.
2. De verzuimbepalingen krachtens familieomstandigheden zullen overeenkomstig worden toegepast indien er sprake is van een duurzaam samenleven in een met een huwelijk gelijk te stellen relatie. Voorwaarde voor de gelijkstelling van deze relatie met een huwelijk is, dat de werknemer een gemeentelijke verklaring overlegt waaruit blijkt dat de partners tenminste gedurende één jaar op hetzelfde adres staan ingeschreven of een notariële akte waaruit blijkt dat de partners tenminste gedurende 6 maanden bijeen wonen.

3. Indien zorgverlof noodzakelijk is, dient dit via de afdeling HR aangevraagd en beoordeeld te worden. In overleg met de betrokken werknemer zal een oplossing gezocht worden. Deze kan bestaan uit het aanpassen van werktijden en/of het vaststellen van verlofdagen, conform de wettelijke regeling.
4. Calamiteitenverlof  
Het betreft een korte, naar billijkheid te berekenen, periode waarin de werknemer de kans krijgt de eerste noodmaatregelen te treffen. Het verlof moet in verhouding staan tot de aard van het noodgeval en de hoeveelheid verplichtingen die dat met zich meebrengt, een en ander in overleg tussen werkgever en werknemer.  
Indien het calamiteitenverlof ook aan de voorwaarden voor kortdurend zorgverlof voldoet, dan eindigt het calamiteitenverlof na 1 dag en gaat het over in kortdurend zorgverlof.
5. Mantelzorg  
Steeds meer medewerkers hebben naast hun werkzaamheden bij werkgever een taak als mantelzorger. Mantelzorg en werk zijn te combineren, mits er bewust mee omgegaan wordt. Dan kan overbelasting worden voorkomen en kunnen medewerkers een balans vinden tussen werk en zorgtaken. Daarbij zijn maatwerkoplossingen bespreekbaar die aan de belangen van zowel mantelzorger als werkgever tegemoetkomen.

## Artikel 14. Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt gelijk aan het kalenderjaar, van 1 januari tot en met 31 december van hetzelfde jaar.
2. Basisvakantie
  - a) Opbouw basisvakantie
    - De werknemer verwerft per vakantiejaar recht op 28 vakantiedagen met behoud van salaris tijdens het eerste t/m derde dienstjaar;
    - De werknemer verwerft per vakantiejaar recht op 29 vakantiedagen met behoud van salaris tijdens het vierde t/m zesde dienstjaar;
    - De werknemer verwerft per vakantiejaar recht op 30 vakantiedagen met behoud van salaris vanaf zeven dienstjaren.
  - b) De vakantiedagen zoals genoemd in lid 2a) zijn op basis van een fulltime dienstverband, waarvan 20 wettelijke en de overige bovenwettelijke vakantiedagen.
3. Betaald verlof  
Carnavalsmaandag (1), de vrijdag na Hemelvaart (1) en de dagen rond Kerst en Nieuwjaar (zie onderstaand rooster gemiddeld 3) worden voor alle medewerkers aangemerkt als betaald verlof en komen dus niet in mindering op de vakantiedagen.

Uitgezonderd voor medewerkers die vóór 01-01-2007 in dienst waren en hun ADV-dagen hebben ingeruild voor andere arbeidsvoorwaarden. Deze medewerkers dienen per jaar 5 verlofdagen in te leveren voor deze roostervrije dagen ook als er in enig jaar meer of minder dan vijf dagen roostervrij zijn.

santal dagen		ma	di	wo	do	vr	za	zo	ma	di	wo	do	vr	za	zo	ma	di	wo	do	vr	za	zo
3	2017	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
4	2018	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
4	2019	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
5	2020	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2021	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4	2022	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8
3	2023	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7
4	2024	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5
3	2025	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4
2	2026	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3
2	2027	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2
Gemiddeld	3,18																					

■ kerstmis / nieuwjaarsdag  
■ weekeinde  
■ vri

## 4. Individueel Keuzebudget (IKB) werknemers

Cao-partijen hebben afspraken gemaakt over de invoering van het individueel keuzebudget per 1 januari 2024. Het vakantiegeld, de eindejaarsuitkering, de bovenwettelijke verlofdagen, de leeftijdsdagen (tezamen met een max van 5 per jaar) en de tijd-voor-tijd overuren worden daarin meegenomen

Een vakantie-uur heeft een waarde van het uurloon inclusief ploegentoeslag en vakantietoeslag, maar exclusief tijdelijke/ persoonlijke toeslagen. Voor parttimers geldt dat zij pro rata een aantal uren kunnen kopen.

De aanvraag dient schriftelijk kenbaar te worden gemaakt aan de afdeling HR.

Zie onderstaande procedure voor het kopen van vakantie-uren:

	Aanvraagmogelijkheid	Bijboeken uren	Inhouding van
Maand	April	Mei	Vakantiegeld
Maand	Oktober	November	Eindejaarsuitkering

Overuren kunnen in tijd voor tijd worden vergoed, zolang het tegoed aan tijd voor tijd minder dan 180 uren is. Zodra het saldo van 180 tijd voor tijd (of hoger) is bereikt, worden de overuren conform de cao-regeling uitsluitend in geld uitbetaald.

- Medewerkers die nu al 180 uur of meer hebben behouden dat aantal uren maar dat aantal zal niet meer hoger kunnen worden.
  - Medewerkers die ouder zijn dan 65 jaar mogen een maximum opbouwen van 300 uur mits zij dat saldo inzetten om eerder met pensioen te gaan (op basis van maatwerk).
5. De werknemer die op 1 januari van het lopende vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft in afwijking van de in lid 2 genoemde vakantierechten, per vakantiejaar recht op 3 extra bovenwettelijke vakantiedagen met behoud van salaris.
6. Levensfasebeleid
- a) Leeftijdsverlof
- De werknemer die in enig jaar de leeftijd van respectievelijk 45, 50, 55, 60, 61, 62, 63 en 64 jaar bereikt, heeft boven het in lid 2 genoemde aantal vakantiedagen, aanspraak op extra bovenwettelijke vakantiedagen.
- De regeling is als volgt :
- 45 jaar + 1 dag
  - 50 jaar + 3 dagen
  - 55 jaar + 4 dagen
  - 60 jaar + 5 dagen
  - 61 jaar + 6 dagen
  - 62 jaar + 7 dagen
  - 63 jaar + 8 dagen
  - 64 jaar + 9 dagen
- b) Dienstjarenverlof
- De werknemer die in enig jaar een aantal dienstjaren bereikt van 10, 15, 20 of 25 jaar heeft boven het in het lid 2 genoemde aantal vakantiedagen aanspraak op extra bovenwettelijke vakantiedagen.
- De regeling is als volgt :
- 10 dienstjaren : + 1 dag
  - 15 dienstjaren : + 2 dagen
  - 20 dienstjaren : + 3 dagen
  - 25 dienstjaren : + 4 dagen
- c) De werking van de regeling onder lid 6 a) en 6 b) genoemd wordt niet samengeteld. Van toepassing is steeds de voor de werknemer meest gunstige regeling.
- Overgangsbepaling:  
Voor werknemers die op grond van vroegere regelingen een hoger aantal vakantiedagen hebben, geldt dat dit aantal vakantiedagen op het niveau per 31 december 1983 bevroren blijft totdat de toekomstige ontwikkelingen leiden tot aanpassing van hun recht op vakantiedagen.
7. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 6.

8. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
9. Van de in dit artikel genoemde vakantie zullen als minimum 10 werkdagen aaneengesloten worden genoten. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werknemer vastgesteld in overleg met de werkgever.
10. De werknemer kan de overblijvende snipperdagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst. De snipperdagen dienen echter in overleg met de bedrijfsleiding te worden vastgesteld.
11. Vakantie bij ontslag
  - a) Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande, dat deze dagen niet eenzijdig in die opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
  - b) Bij het beëindigen van de dienstbetrekking worden de resterende vakantiedagen uitbetaald of worden teveel opgenomen vakantiedagen verrekend, alsmede op verzoek van de werknemer een bewijs hiervan overgelegd.
12. Vervaltermijn vakantiedagen

Met ingang van 1 januari 2012 vervalt het vorderingsrecht tot toekenning van verlofdagen uiterlijk 5 jaar na het ontstaan van het verlofrecht.

  - a) De medewerker dient de hem toekomende wettelijke vakantiedagen, die hij nog niet heeft opgenomen, op te nemen voor 1 juli direct volgend op het kalenderjaar waarin de wettelijke vakantiedagen zijn opgebouwd.
  - b) De medewerker dient de hem toekomende bovenwettelijke vakantiedagen, die hij nog niet heeft opgenomen, op te nemen binnen 5 jaar direct volgend op het kalenderjaar waarin de bovenwettelijke vakantiedagen zijn opgebouwd.

## Artikel 15. Vakantietoeslag en extra uitkeringen

1. Vakantietoeslag  
Iedere medewerker, tenzij anders overeengekomen in de individuele arbeidsovereenkomst, heeft in het vakantiejaar recht op een vakantietoeslag van 8% over zijn jaarinkomen.
  - a) Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni van enig jaar tot en met 31 mei van het daaropvolgend jaar.
  - b) De vakantietoeslag wordt in de maand mei uitbetaald.
  - c) De vakantietoeslag die de medewerker ontvangt op de grond van de arbeidsongeschiktheidsverzekering zal aan de werkgever worden uitbetaald.
  - d) Berekening van de vakantietoeslag is als volgt:  
 $12 \times (\text{bruto maandsalaris vermeerderd met eventuele ploegentoeslag en overwerktoeslag}) \times 8\%$ .
  - e) Bij uitdiensttreding ontvangt de werknemer een vakantietoeslag berekend aan de hand van het aantal maanden dat de werknemer in het betreffende vakantietoeslagjaar in dienst is geweest.

2. Bij een normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt de vakantietoeslag met ingang van 1 juli 2012 minimaal het salaris behorende bij salarisschaal 1.0, voor:
  - a) de werknemer onder 23 jaar wiens normale inkomen tenminste twee derde deel vormt van de totale inkomsten van het gezin waartoe hij behoort.
  - b) de werknemer van 23 jaar en ouder.

3. Eindejaarsuitkering
  - a) Het eindejaarsuitkeringsjaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
  - b) De eindejaarsuitkering wordt in de maand november uitbetaald.
  - c) Per volledig gewerkt dienstjaar wordt het uitkeringspercentage met 1% verhoogd en gemaximeerd tot een bruto maandsalaris (8,33%).

De eerste eindejaarsuitkering geschiedt na één volledig gewerkt dienstjaar, vermeerderd pro rata vanaf datum indiensttreding.

- d) Berekening van de eindejaarsuitkering is als volgt:  
 $12 \times (\text{bruto maandsalaris vermeerderd met eventuele ploegentoeslag}) \times \text{uitkeringspercentage}$ .
- e) Bij uitdiensttreding ontvangt de werknemer een eindejaarsuitkering, berekend aan de hand van:
  - het aantal maanden dat de werknemer in het betreffende kalenderjaar in dienst is geweest en waarover de werknemer nog geen eindejaarsuitkering heeft ontvangen, en:
  - het uitkeringspercentage van het voorafgaande eindejaarsuitkeringsjaar.
- f) De eindejaarsuitkering wordt beschouwd als een vast inkomensbestanddeel en maakt derhalve deel uit van het jaarsalaris op basis waarvan de sociale verzekeringswet WIA de uitkering vaststelt.

### 4. Jubileumuitkering

Ter gelegenheid van een dienstjubileum ontvangt de werknemer een uitkering ter hoogte van:

- $\frac{1}{4}$  maal het bruto basis maandsalaris over de jubileummaand bij een 10-jarig dienstjubileum;
- 1 maal het bruto basis maandsalaris over de jubileummaand bij een 20-jarig dienstjubileum;



- 1 maal het bruto basis maandsalaris over de jubileummaand netto uitbetaald en ½ maal het bruto basis maandsalaris over de jubileummaand bij een 30-jarig dienstjubileum;
- 1 maal het bruto basis maandsalaris over de jubileummaand netto uitbetaald en 1 maal het bruto basis maandsalaris over de jubileummaand bij een 40-jarig en 50-jarig dienstjubileum.

5. Niet-ziek bonus

Als men gedurende een periode van 12 maanden minder dan 3 ziekteverzuimdagen heeft gehad en de volledige 12 maanden in dienst is bij werkgever kan men aanspraak maken op de niet-ziek bonus. Onderstaande uitbetaling geldt voor alle medewerkers in dienst bij werkgever.

De uitbetaling vindt jaarlijks in juli plaats. Het niet-ziek bonusjaar loopt van 1 juli tot en met 30 juni van enig jaar.

Aantal ziektedagen	periode 1 juli tot en met 30 juni van enig jaar
0	€ 451,60
1	€ 279,31
2	€ 139,65

6. Bijdrage in zorgkostenverzekering

Werkgever doet een extra bijdrage in de premie van de aanvullende zorgkostenverzekering. Elke werknemer ontvangt € 25,75 bruto per maand als tegemoetkoming in de kosten van een aanvullende zorgverzekering. Voorwaarde is dat de werknemer aanvullend verzekerd is. Een kopie zorgpolis dient te worden overlegd aan de werkgever zodat kan worden aangetoond dat een aanvullende zorgverzekering ook daadwerkelijk is afgesloten.

De overlegging dient te gebeuren in de maand januari voor het aankomend verzekeringsjaar.

## Artikel 16. Verzuim wegens arbeidsongeschiktheid

1.
  - a) Tijdens ziekte of verhindering wegens zwangerschap of bevalling van de werknemer zal de werkgever het bruto loon gedurende 52 weken volledig doorbetalen.
  - b) Gedurende het tweede ziektejaar wordt 70% van het loon doorbetaald. Deze 70% wordt aangevuld tot 100% indien de werknemer volledig meewerkt aan zijn verplichtingen in het kader van de Wet Poortwachter. (zie artikel 17 lid 6).
  - c) Onder (dag)loon wordt verstaan het vaste, periodieke loon inclusief vaste toeslagen zoals daar is de ploegentoeslag (verminderd met de gebruikelijk te plegen inhoudingen indien hij zou werken).
  - d) De werkgever zal het loon tevens doorbetalen als de werknemer, in geval van arbeidsgeschiktheidsverklaring, een second-opinion van de UWV kan overleggen waaruit zijn arbeidsongeschiktheid blijkt.
  - e) De werkgever zal indien daartoe mogelijkheden zijn aan elke (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer, als hij daar vanwege de aard van zijn arbeidsongeschiktheid toe in staat is, passend werk aanbieden.
  - f) Indien dit gezien de aard van de werkzaamheden in de onderneming niet mogelijk is, dan dient dit schriftelijk aan betrokken werknemer te worden meegedeeld. De werkgever dient daarbij, ondersteund door een rapportage van de betrokken Arbodienst, aan te geven waarom dit niet mogelijk is en welke mogelijkheden onderzocht zijn, om dit te voorkomen.
2.
  - a) Over een periode van maximaal 52 weken (derde ziektejaar) waarin de werknemer volledig arbeidsongeschikt is en een uitkering krachtens de IVA ontvangt, verstrekt de werkgever hierop een aanvulling tot 100% van het netto maandsalaris.
  - b) Over een periode van maximaal 52 weken (derde ziektejaar) waarin de werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is (lager dan 80%) en een loongerelateerde uitkering krachtens de WGA ontvangt, verstrekt de werkgever hierop een aanvulling tot 100% van het netto maandsalaris.
  - c) Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen.  
Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een medewerker van de afdeling Bedrijfsmaatschappelijk werk, dan wel door een eigen vertrouwenspersoon van de werknemer.
  - d) De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag Arbeidsongeschiktheidsuitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
3. Indien en voor zover een werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding jegens een of meer derden kan doen gelden, zullen de in dit artikel genoemde door de werkgever te betalen uitkeringen en aanvullingen niet worden gedaan. Indien en voor zover de werknemer echter zijn recht op schadevergoeding ten belope van het bedrag ter uitkering c.q. aanvullingen aan de werkgever overdraagt, zal deze laatste aan de werknemer voorschotten uitkeren tot het bedrag.

Het op deze wijze door de werknemer aan voorschotten genoten zal worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

4. Het beleid is erop gericht om werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn of worden, te blijven inzetten indien zij over een bruikbare restcapaciteit beschikken. Voor arbeidsongeschikte medewerkers die niet binnen Werkgever herplaatst kunnen worden, zal i.o.m. de vakbonden en de OR naar een maatwerk oplossing gezocht worden. Een werknemer die ten gevolge van een bedrijfsongeval volledig arbeidsongeschikt raakt en daardoor het bedrijf moet verlaten, ontvangt een uitkering ter hoogte van de Kantonrechttersformule. In alle overige gevallen van volledig arbeidsongeschikt zal de transitievergoeding worden gebruikt.
5. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer reïntegratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de reïntegratiediensten ook worden geleverd door de Arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
6. De werkgever (casemanager ziekteverzuim conform Wet verbetering poortwachter) heeft het recht om de in dit artikel (lid 1a en 1b) bedoelde loondoorbetaling (70%) en aanvulling (max. 30%) te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
  - a) door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
  - b) arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
  - c) zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
  - d) zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
  - e) zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
  - f) zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie; loondoorbetalingen én de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
  - g) zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte; aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
  - h) weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
  - i) weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;

Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoelage. Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft. Beoordeling over de toepassing van dit artikel (loondoorbetaling en aanvulling) is uitsluitend bij de casemanager ziekteverzuim.

7. Gedurende de looptijd van de cao zal de werknemersbijdrage t.b.v. de gedifferentieerde WGA-premie door de werkgever worden gedragen.

## **Artikel 17. Pensioenfonds**

1. Door de werkgever is voor de werknemers een collectieve pensioenvoorziening afgesloten waarvoor de werknemer een premiebijdrage verschuldigd is.
2. Deze pensioenregeling is verplicht voor alle medewerkers die een dienstverband voor on- of bepaalde tijd hebben.
3. Op deze pensioenvoorziening zijn van toepassing het reglement en de voorwaarden behorend bij de uitvoeringsovereenkomst, gesloten tussen PGB en werkgever.
4. Het afgesproken pensioenbudget is 15,1% van de salarissom. Dit leidde in de jaren 2019 en 2020 tot een opbouw ouderdomspensioen van 1,875% met 70% partnerpensioen op risicobasis. Deze budgetafspraken leidt vanaf 1 januari 2021 tot een lagere opbouw: opbouw ouderdomspensioen van 1,6% met 70% partnerpensioen op risicobasis. De werknemersbijdrage blijft 7% van de bijdragegrondslag; er is de mogelijkheid om bij te sparen bij PGB.

## **Artikel 18. Verhuiskostenregeling**

Indien een werknemer door wijziging in zijn werkzaamheden definitief in Hoensbroek geplaatst wordt of door reorganisatie niet meer in staat is zijn werkzaamheden in Hoensbroek te verrichten en verhuizen noodzakelijk wordt geacht, dan zal de verhuiskostenvergoeding van kracht zijn. Binnen maximaal 6 maanden wordt van werknemer verwacht passende woonruimte gevonden te hebben. Verhuiskosten worden slechts in die gevallen vergoed, waarbij werkgever vooraf heeft ingestemd met deze regeling.

Uitgangspunt hierbij is de door de belastingdienst voorgeschreven regelgeving (2009-2010) ten aanzien van de verhuiskosten.

## Artikel 19. Studiekostenregeling

1. Werkgever stelt 1% van de totale personeelskosten ter beschikking voor opleidingen / ontwikkeling van onze medewerkers.
2. Studiekosten worden vergoed in onderstaande gevallen en ter hoogte van de vermelde bedragen.

Bij een studie die door werknemer gevolgd wordt op initiatief van de werkgever 100% van de studiekosten vergoed. Voor zover nodig wordt ook de voor de studie benodigde werktijd vergoed.

Bij studies gevolgd op initiatief van de werknemer en nodig voor de persoonlijke loopbaan van werknemer wordt een voorschot van 100 % van de studiekosten betaald. Na het met goed gevolg afronden van de opleiding wordt het verstrekte voorschot kwijtgescholden. 50% van de studiekosten vergoed door werkgever en 50% door de werknemer zelf. Na het behalen van het diploma wordt het door werknemer betaalde gedeelte van de studiekosten door werkgever aan werknemer vergoed.

Indien op verzoek van de cursist de studie voortijdig beëindigd wordt dan vindt er door de werkgever een terug vordering plaats van 50% van de in het voorschot betaalde bedrag. In overleg met werknemer kan dit in 6 termijnen, werkgever mag maximaal  $\frac{1}{4}$  van het maandsalaris per maand invorderen. Indien na overleg tussen opleidingscoördinatoren, opleidingsinstituut blijkt dat verder studeren geen kans op succes heeft, wordt de studie beëindigd. Er zal op individuele basis worden gekeken of terug vordering zal plaatsvinden. Vergoeding van werktijd vindt plaats voor zover nodig.

Bij onduidelijkheid over het toekennen van de studiekostenregeling kan de werknemer het verzoek voorleggen aan een team van 4 personen. Dit team is samengesteld uit 2 personen aan te wijzen door werkgever en uit 2 OR-leden. Het advies van dit team is bindend. Indien het team niet tot een uitspraak kan komen, beslist de Betriebsstättenleiter.

Bij het verlaten van het bedrijf tijdens de studie of binnen twee jaar na beëindiging van de studie geldt een terugbetalingsverplichting. Indien het bedrijf binnen het eerste jaar wordt verlaten, dient 100% van de vergoede studiekosten te worden terugbetaald. Indien het bedrijf in het tweede jaar wordt verlaten dient 50% van de vergoede studiekosten te worden terugbetaald.

De terugbetalingsverplichting vervalt indien de beëindiging van de arbeidsovereenkomst geschiedt op verzoek van de werkgever, met uitzondering van de dringende reden zoals bepaald in het BW art. 678.

## Artikel 20. Kinderopvang

De kinderopvang wordt conform de wettelijke regeling uitgevoerd.

## Artikel 21. EHBO- en BHV-vergoedingen

Medewerkers die deel uitmaken van de BHV-groep en voldoen aan de bepalingen, zoals vastgelegd in het Bedrijfsnoodplan, ontvangen de onderstaande netto-vergoedingen voor hun EHBO- en BHV activiteiten. Deze netto-vergoedingen worden op moment van uitkering gebruteerd.

	<b>2023-2024</b>	
Basisvergoeding EHBO / BHV	€ 250	per jaar
Behalen van een Diploma EHBO / BHV	€ 85,94	per diploma
Deelname aan oefening BHV	€ 37,60	per oefening
Aanwezig bij herhalingsles BHV / EHBO	€ 26,85	per keer
Vergoeding Ploegleider BHV	€ 107,43	per jaar
Weekend (wachtdienst)	€ 42,97	per weekend

Medewerkers die zowel BHV'er als ook EHBO'er zijn ontvangen slechts één keer de hierboven genoemde vergoeding.

Indien een of meerdere van bovenstaande activiteiten buiten de normale werktijd plaatsvinden geldt de zogenaamde tijd voor tijd regeling. De overurenregeling is op deze uren niet van toepassing

De totale in een kalenderjaar opgebouwde vergoeding wordt door het Hoofd BHV vastgesteld en in de maand december uitbetaald.

Daarnaast draagt dalli zorg voor een aanvullende verzekering voor de BHV'er.

Voor de verdere uitwerking van de bedrijfshulpverlening (BHV) verwijzen wij naar het Bedrijfsnoodplan.

## Artikel 22. Duur en looptijd

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2024 waarbij geen opzegging nodig is.

Namens  
dalli-De Klok B.V.

Namens  
vakbond FNV Procesindustrie

Namens  
vakbond ABW

R.M.Eikelboom  
Directeur

J. Rabe  
Directeur

Jos Cohen  
Bestuurder Industrie

Ralf Thomas  
vakbondsbestuurder  
bedrijvenwerk

## Bijlage 1. Functiegroepenindeling

### Functieraster

Duit De Kruk B.V., HOEENSBRÖEK

Functiegroep	dPs (ball Production system)	HSE	Kwaliteitszorg	Logistiek	Planning	Productie aanmaak	Productie en techniek	Productie/afval	Staf en overige	Techniek
8 170 - 180	10.90.01 - dPs-expert				10.70.06 - Teamleider planning			10.60.04 - Ploegleider productie	10.20.03 - IT-beheer/beheerder	10.40.05 - Werkvoorb. projecten 10.40.06 - Process- en process safety engineer
7 130 - 150		11.00.02 - HSE-medewerker	10.30.07 - Quality support engineer		10.70.02 - Productie-planner	10.50.02 - Teamleider aanmaak				10.40.04 - Werkvoorbereid. der onderhoud 1 10.40.05 - Onderhouds- monteur
6 130 - 140				10.80.03 - Teamleider logistiek	10.70.01 - Grondstoffen- planner		10.40.02 - Storings- monteur	10.60.05 - Teamoperator afval		10.40.07 - Process automation engineer

Functiegroep	dPs (ball Production system)	HSE	Kwaliteitszorg	Logistiek	Planning	Productie aanmaak	Productie en techniek	Productie/afval	Staf en overige	Techniek
5 110 - 120			10.30.06 - Laborant kwaliteitszorg		10.70.06 - Transport- planner	10.50.01 - Operator aanmaak	10.40.01 - Magazijn- beheerder 1D			
4 90 - 100						Operator aanmaak		10.60.01 - Operator afval		
3 70 - 80				10.80.01 - Medewerker logistiek alround		Operator aanmaak		Operator afval	10.20.01 - Receptioniste	
2 50 - 60				10.80.00 - Medewerker logistiek				10.60.03 - Medewerker palletser	10.20.08 - Medewerker facilitaire dienst (1)	
1 30 - 40										
0 0 - 20										



## **Bijlage 2.      Functiewaardering en Salarisgebouw**

Ten aanzien van de functiewaardering van begin 1999 is een beroepsprocedure opgesteld; onderdeel van deze procedure is een standaard formulier waarmee medewerkers bezwaar kunnen aantekenen tegen de waardering van de functie en in het uiterste geval de externe procedure kunnen opstarten.

Het nieuwe salarisgebouw zal worden ingevoerd waarbij inschaling plaatsvindt in het naast hogere schaalsalaris.

### **Bijlage 3. Protocolafspraken bij de cao 2023 - 2024**

#### **Looptijd**

Er is een looptijd van 12 maanden overeengekomen (van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2024).

#### **Algemene verhoging**

De salarissen en de CAO-salarisschalen worden structureel verhoogd met 6,50% en wel op de volgende wijze:

- 5% per 1 juli 2023
- 1,5% per 1 februari 2024

#### **Ploegendienst**

De vergoeding voor de 3-ploegendienst gaat per 1 juli 2023 omhoog van 20% naar 21%.

#### **Reiskosten**

Per 1 januari 2024 gaat de reiskostenvergoeding omhoog naar 22 cent per kilometer (fiscaal maximale vergoeding, maximaal 40 km enkele reisafstand woon-werkverkeer).

#### **Keuzebudget werknemers**

Cao-partijen hebben afspraken gemaakt over de invoering van het individueel keuzebudget per 1 januari 2024. Het vakantiegeld, de eindejaarsuitkering, de bovenwettelijke verlofdagen, de leeftijdsdagen (tezamen met een max van 5 per jaar) en de tijd-voor-tijd overuren worden daarin meegenomen. Nadere voorwaarden staan in de bijlage.

#### **Jubileumuitkering**

Cao-partijen zijn een aanpassing overeengekomen van de jubileum uitkering. De oude en de nieuwe tekst staan in de bijlage. Belangrijk is om te melden dat niemand er op achteruit gaat. Medewerkers die nog in aanmerking komen voor de oude regeling worden separaat geïnformeerd middels een brief.

#### **Extra periodiek**

Cao-partijen zijn het er over eens dat per 1 januari 2024 in het huidige loongebouw de schalen 1 t/m 5 een extra periodiek krijgen.

#### **Pensioen**

Cao-partijen hebben een commissie ingesteld die zich zal bezighouden met de nieuwe pensioenregeling en het vernieuwen van het pensioencontract.

#### **Werkervaringsplaatsen**

In het kader van de participatiewet hebben partijen de volgende afspraken gemaakt: de werkgever stelt gedurende de looptijd van deze cao continu 1 a 2 arbeidsplaatsen boven de sterkte beschikbaar voor het opdoen van werkervaring op uiteenlopende functieniveaus inclusief toepassing van de Participatiewet, op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in harmonie met het bestaande aannamebeleid. De volgende randvoorwaarden zijn van toepassing:

- de plaatsing moet organisatorisch mogelijk zijn
- selectie op geschiktheid
- geplaatsten hebben voorkeur bij komende vacatures, tenzij werknemers/anderen voorrang genieten op grond van met de vakorganisaties overeengekomen of wettelijke regelingen (bijv. op grond van bepalingen uit de Participatiewet)
- het werk moet aansluiten bij de opleiding
- beschikbaarheid van de betrokken leidinggevenden voor begeleiding en verdere vorming

dalli-De Klok B.V. Hoensbroek bepaalt waar de werkervaringsplaatsen worden ingezet en hoe deze worden ingevuld. Aanvullend is afgesproken om gedurende de looptijd op basis van een inspanningsverplichting (nog) meer aandacht te besteden aan de doelgroep die een zgn. Wajong-uitkering heeft.

### **Administratief: bij artikel 4 lid 1 toevoegen**

De voorwaarden van de proeftijd zijn wettelijk geregeld in artikel 7:652 BW en in artikel 7:676 BW. Tijdens de proeftijd kunnen zowel de werkgever als de werknemer de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang opzeggen. Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst tussentijds wenst te beëindigen dan gelden nog extra wettelijke formaliteiten. Deze zijn geregeld in de artikelen 7:669 t/m 686a BW en de hieraan gekoppelde lagere regelgeving, zoals de Ontslagregeling en de Uitvoeringsregels van UWV.

### **Vakbondscontributie**

Gedurende de looptijd van deze CAO zal de vergoeding van de vakbondscontributie in de werkkostenregeling vallen. Deze afspraak geldt mits en voor zolang er in de werkkostenregeling niet iets anders wordt afgesproken.

### **Bijlage voorwaarden Keuzebudget werknemers**

Overuren kunnen in tijd voor tijd worden vergoed, zolang het tegoed aan tijd voor tijd minder dan 180 uren is. Zodra het saldo van 180 tijd voor tijd (of hoger) is bereikt, worden de overuren conform de cao-regeling uitsluitend in geld uitbetaald.

- ❑ Medewerkers die nu al 180 uur of meer hebben behouden dat aantal uren maar dat aantal zal niet meer hoger kunnen worden.
- ❑ Medewerkers die ouder zijn dan 65 jaar mogen een maximum opbouwen van 300 uur mits zij dat saldo inzetten om eerder met pensioen te gaan (op basis van maatwerk).

### **Bijlage Jubileumuitkering**

#### **Jubileumuitkering OUD**

Ter gelegenheid van een dienstjubileum ontvangt de werknemer een uitkering ter hoogte van:

- ❑ ¼ maal het bruto basis maandsalaris over de jubileummaand bij een 10-jarig dienstjubileum;
- ❑ 1 maal het bruto basis maandsalaris over de jubileummaand bij een 20-jarig dienstjubileum;
- ❑ 1 ½ maal het bruto basis maandsalaris over de jubileummaand bij een 30-jarig dienstjubileum;
- ❑ 2 maal het bruto basis maandsalaris over de jubileummaand bij een 40-jarig en 50-jarig dienstjubileum. Voornoemde jubileumuitkering zal netto worden uitbetaald (zolang dit fiscale voordeel zich voor doet).

#### **Jubileumuitkering NIEUW**

Ter gelegenheid van een dienstjubileum ontvangt de werknemer een uitkering ter hoogte van:

- ❑ ¼ maal het bruto basis maandsalaris over de jubileummaand bij een 10-jarig dienstjubileum;
- ❑ 1 maal het bruto basis maandsalaris over de jubileummaand bij een 20-jarig dienstjubileum;
- ❑ 1 maal het bruto basis maandsalaris over de jubileummaand netto uitbetaald en ½ maal het bruto basis maandsalaris over de jubileummaand bij een 30-jarig dienstjubileum;
- ❑ 1 maal het bruto basis maandsalaris over de jubileummaand netto uitbetaald en 1 maal het bruto basis maandsalaris over de jubileummaand bij een 40-jarig en 50-jarig dienstjubileum.