



**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR  
CNC GRONDSTOFFEN B.V.**

**Tevens geldend voor:  
CNC Agricompost B.V.  
CNC Exotic Mushrooms B.V.  
CNC Holding B.V.**

**1 april 2018 – 31 maart 2020**



<b>INHOUD</b>	<b><u>Pag.</u></b>
HOOFDSTUK 1 ALGEMEEN.....	4
Inleiding.....	4
Artikel 1 Definities.....	5
Artikel 2 Verplichtingen van werkgever en werknemer .....	6
HOOFDSTUK 2 DIENSTVERBAND.....	7
Artikel 3 In- en uitdienst .....	7
Artikel 4 Arbeidsduur .....	7
Artikel 5 Procedure invoering rooster of roosterwijziging .....	7
Artikel 6 Overwerk .....	9
HOOFDSTUK 3 AFWEZIGHEID .....	10
Artikel 7 Verlof .....	10
HOOFDSTUK 4 LOON EN TOESLAGEN .....	12
Artikel 8 Vakantietoeslag .....	12
Artikel 9 Eindejaarsuitkering.....	12
Artikel 10 Pensioen .....	12
Artikel 11 Uitbetaling overwerk.....	12
Artikel 12 Werken op feestdagen .....	13
Artikel 13 Salarisindeling en -ontwikkeling.....	13
Artikel 14 Bijzondere beloningen.....	14
HOOFDSTUK 5 DUURZAME INZETBAARHEID .....	16
Artikel 15 Duurzame inzetbaarheid .....	16
HOOFDSTUK 6 ARBEIDSONGESCHIKTHEID .....	17
Artikel 16 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid .....	17
HOOFDSTUK 7 SLOTBEPALINGEN .....	18
Artikel 17 Tussentijdse wijzigingen .....	18
Artikel 18 Overige afspraken .....	18
Artikel 19 Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst.....	18
BIJLAGE I FUNCTIE-INDELINGSLIJST.....	19
BIJLAGE II LOONSCHALEN .....	21
BIJLAGE III BEROEPSPROCEDURE FUNCTIEWAARDERING.....	28

BIJLAGE IV ROOSTERTOESLAGEN .....	29
Arbeidsduur en Dienstrooster cao 2011-2013 .....	30
BIJLAGE V OVERGANGSRECHT OUDERENBELEID.....	32
BIJLAGE VI CHAUFFEURSREGLEMENT CNC.....	35
BIJLAGE VII SCHOLING.....	37
Artikel 1 Scholing .....	37
Artikel 2 Regeling kostenvergoeding voor individuele studies.....	37
BIJLAGE VIII ZORGVERZEKERING .....	39
BIJLAGE IX PENSIOEN .....	41
BIJLAGE X PROTOCOLTEKSTEN BEHORENDE BIJ CAO INGAANDE 1 APRIL 2018 .....	44

# HOOFDSTUK 1 ALGEMEEN

## Inleiding

De insteek van deze gemoderniseerde cao gaat uit van een sterk veranderde relatie tussen werkgever en werknemer welke volgt op de ontwikkelingen die we ook in onze maatschappij zien. Voor deze cao zijn flexibiliteit, individualisering en duurzaamheid het fundament. De cao is minder gedetailleerd, biedt keuzemogelijkheden en richt zich op een langere termijn.

Het uitgangspunt is een volwaardige arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer, ieder binnen zijn eigen verantwoordelijkheid. Het betreft ook gedeelde verantwoordelijkheid en zorgvuldigheid als het gaat om het juist uitleggen, toepassen en uitvoeren van de hierin gemaakte afspraken. De nieuwe cao kenmerkt zich door flexibiliteit waardoor werknemers zelf keuzes kunnen maken die het beste bij hun situatie passen. Binnen de cao zijn drie typen bepalingen: standaardbepalingen, minimumbepalingen en keuzebepalingen.

Standaardbepalingen zijn altijd van toepassing en hier kan niet van worden afgeweken.

Minimumbepalingen zijn de basis van afspraken waar enkel ten gunste van de werknemer van mag worden afgeweken.

Keuzebepalingen bieden de ruimte om onderlinge afspraken te maken tussen werknemer en werkgever, dan wel tussen de ondernemingsraad en de werkgever.

Het is de ambitie van cao-partijen om een professioneel arbeidsvoorwaardenbeleid te voeren. Dit betekent geen dichtgetimmerde voorschriften, maar heldere kaders waarbinnen afspraken gemaakt kunnen worden die het beste passen bij de werkrelatie en levensfase. De cao besteedt dan ook in het bijzonder aandacht aan:

- Belonen
- Arbeidsduur en werktijden
- Vakantie en verlof
- Duurzame inzetbaarheid
- Vergoedingen en voorzieningen

Deze thema's worden in de bepalingen en bijlagen van de cao verder uitgewerkt.

Een aantal bepalingen uit de oude cao zal mogelijk nog enige tijd van toepassing zijn. In de bijlage is dit onder het "Overgangsrecht" geregeld.

## **Artikel 1 Definities**

### **ATV-uren:**

De fulltime werknemer ontvangt 104 uur arbeidsduurverkorting op jaarbasis, waarmee de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur is verkort tot 38 uur. De deeltijdwerknemer en de werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst is, ontvangt de genoemde arbeidsduurverkorting naar evenredigheid, afgerond op hele uren.

### **Periode:**

Een tijdvak van 4 kalenderweken.

### **Periode-inkomen:**

Het periodesalaris vermeerderd met eventuele roostertoeslagen of een persoonlijke toeslag voor diegene die daarvoor in aanmerking komt.

### **Periode-salaris:**

Het schaalsalaris zoals opgenomen in bijlage II.

### **Uurloon:**

Periodesalaris gedeeld door 152 uur, c.q. 160 uur indien volledige ATV-rechten zijn uitgeruild (indien niet volledig uitgeruild dan naar rato).

### **Waarde verlof/ATV-uur:**

Periodesalaris vermeerderd met vaste toeslag (vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, roostertoeslag en persoonlijke toeslag indien dit schriftelijk is overeengekomen) gedeeld door 152 uur, c.q. 160 uur indien volledige ATV-rechten zijn uitgeruild (indien niet volledig uitgeruild dan naar rato).

### **Roosterdienst:**

De verschillende diensten die in een roostercyclus zijn opgenomen.

### **Roostertoeslag:**

Vaste toeslag op het periodesalaris berekend op basis van de roostermatrix en roosterdienst; deze is pensioengevend.

### **Compensatietoeslag:**

De toeslag waarmee een lagere vergoeding als gevolg van de omzetting van verschoven diensten naar roosterdiensten, met ingang van 1 januari 2015, wordt gecompenseerd. Deze toeslag is niet pensioengevend, telt niet mee voor de opbouw van vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Deze toeslag wordt niet afgebouwd en de algemene cao-verhogingen zijn op deze toeslag van toepassing.

### **Kalenderjaar:**

Periode van januari tot en met december.

### **Verlof:**

Verlof bestaat uit vakantie-uren en seniorendagen.

Werknemer:

De werknemer in dienst van de werkgever waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Als werknemer wordt niet beschouwd de stagiair, weekendkracht en vakantiekracht.

Werkgever:

CNC Grondstoffen B.V., CNC Holding B.V., CNC Exotic Mushrooms B.V. en CNC Agricompost B.V.

WML:

Wettelijk minimumloon.

## **Artikel 2 Verplichtingen van werkgever en werknemer**

De werkgever verplicht zich de cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.

De werkgever verplicht zich werknemer over de afspraken in de cao te informeren en wijzigingen te communiceren. 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.

De werknemer verplicht zich de belangen van de organisatie als goed werknemer te behartigen en de wettelijke bepalingen, gegeven voorschriften en aanwijzingen na te leven.

De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem in verband met zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.

### Vakbondswerk in de onderneming

Met inachtneming van de normale in de onderneming geldende regels zijn ten behoeve van het vakbondswerk de volgende faciliteiten overeengekomen:

1. De werkgever zal - als regel buiten werktijd - bedrijfsruimte ter beschikking stellen voor vergaderingen van de vakvereniging over bedrijfsaangelegenheden.
2. De kaderleden van de vakvereniging, werkzaam in ploegendienst, ontvangen - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten en voor zover noodzakelijk - vrijaf met behoud van periode-inkomen voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden.
3. Werkgever draagt er zorg voor dat een kaderlid van de vakvereniging door het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed zal ondervinden in zijn positie als werknemer. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever kaderleden van de vakvereniging gezamenlijk 80 uur per jaar in de gelegenheid dit werk te verrichten op basis van declaratie.
4. Kaderdelegatie-activiteiten bij cao-onderhandelingen worden geacht in werktijd plaats te vinden, alsook de daarvoor benodigde reistijd. Ten behoeve van scholing van de kaderleden betrokken bij de cao-onderhandelingen stelt de werkgever 7 dagen per kalenderjaar beschikbaar.

Uren, besteed aan hiervoor genoemde activiteiten, worden nooit als overuren betaald.  
Cao-kadervergaderingen kunnen in werktijd plaatsvinden, alsook de daarvoor benodigde reistijd.  
Niet opgenomen scholingsdagen worden meegenomen naar het volgende kalenderjaar.

## **HOOFDSTUK 2 DIENSTVERBAND**

### **Artikel 3 In en uit dienst**

De werkgever verstrekt een individuele arbeidsovereenkomst bij indiensttreding of bij verlenging van het dienstverband met inachtneming van de wettelijke en cao-bepalingen.

Beëindiging valt samen met het einde van de periode. Indien de opzegtermijn niet geregeld is in de individuele arbeidsovereenkomst geldt de wettelijke opzegtermijn.

De dienstbetrekking eindigt van rechtswege indien de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

### **Artikel 4 Arbeidsduur**

De arbeidsduur is 160 uur per periode bij een fulltime dienstverband.

Normaliter worden er 5 dagen gewerkt op de dagen van maandag tot en met vrijdag. De werkgever streeft ernaar om op zondag met een minimale bezetting de noodzakelijke werkzaamheden te verrichten. Een incidentele overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur van een kwartier of minder, wordt geacht deel uit te maken van de werkweek.

Verzoeken van werknemer tot het korter werken dan 50% van een fulltime dienstverband zijn ter beoordeling van de werkgever.

### **Artikel 5 Procedure invoering rooster of roosterwijziging**

#### **1. Algemeen**

Aanleiding voor het vaststellen van een nieuw rooster of wijzigen van een rooster kan op verschillende wijzen tot stand komen:

- a) De werknemers geven te kennen dat het bestaande rooster te belastend is of dat zij de voorkeur hebben voor een ander rooster. Hierbij dient meer dan 50% van de betrokken werknemers dit aan te geven.
- b) De marktvraag wijzigt waardoor de arbeidsinzet anders wordt.
- c) Technische ontwikkelingen of procesaanpassingen zorgen voor een andere arbeidsinzet. In geval van punt a), b) en c) van dit artikellid dient de werkgever een instemmingsverzoek in bij de OR. Pas na instemming zal het nieuwe rooster kunnen worden ingevoerd. Het instemmingsverzoek behelst de argumentatie voor de wijziging en niet het rooster zelf.

#### **2. Roosterteam**

Parallel aan of na instemming wordt een roosterteam samengesteld. Dit team bestaat uit vertegenwoordigers van:

- HR (1)
- Afdeling (maximaal 3 door de afdeling zelf te bepalen)
- Roosterdeskundige (AWVN/Shiftplan) en controle door FNV
- OR (1)

De werkgever bepaalt de benodigde inzet, fte's en functionarissen.

### 3. Opstellen roosters

Het roosterteam stelt roosters op conform de door de werkgever verstrekte arbeidsinzet.

### 4. Keuzebepaling

Roosters worden door de roostercommissie aan de afdeling voorgelegd en de betrokken werknemers kiezen middels stemming voor een rooster. Meer dan 50% van de betrokken werknemers dient de voorkeur voor een bepaald rooster te hebben voordat een rooster gekozen wordt.

### 5. Invoering rooster

Invoering van het rooster vindt plaats na 3 betalingsperiodes nadat de keuze definitief is.

### Overige bepalingen:

1. Roosters kunnen binnen een tijdsbestek van 12 maanden na invoering niet worden gewijzigd.
2. Roostertoeslag wordt bepaald aan de hand van de roostermatrix (Bijlage IV).
3. Verhogingen gaan direct bij invoering in; afbouw vindt plaats conform cao.
4. Zes maanden na invoering wordt het rooster geëvalueerd. Indien blijkt dat het rooster geen draagvlak meer heeft bij meer dan 50% van de betrokken medewerkers, dan start de procedure opnieuw.
5. Voor specifieke roosters kan in uitzonderingssituaties de toeslag altijd nog in overleg tussen cao-partijen worden vastgesteld.
6. De toeslagen blijven gehandhaafd totdat het rooster wijzigt en er een nieuwe roostertoeslag wordt toegekend.

### Wijziging rooster

Indien de wijziging van een rooster tot gevolg heeft dat er een hogere roostertoeslag toegekend wordt, gaat deze in op de dag dat in het nieuwe rooster wordt gewerkt. Indien de wijziging van een rooster tot gevolg heeft dat er een lagere roostertoeslag toegekend wordt, vindt er een afbouw plaats vanaf de periode dat de wijziging ingaat. Indien dit tijdens de periode plaatsvindt, begint de afbouw in de eerstvolgende periode. De afbouw is afhankelijk van de periode waarin men de hogere toeslag heeft gehad:

- |                          |                                       |
|--------------------------|---------------------------------------|
| • 0 - 6 periodes         | een evenredige afbouw van 1 periode   |
| • 7 - 24 periodes        | een evenredige afbouw van 6 periodes  |
| • Langer dan 24 periodes | een evenredige afbouw van 13 periodes |

Vervanging in een roosterdienst wordt beloond volgens de roostermatrix.



### Afbouw van roostertoeslagen oudere werknemer

Voor een werknemer, 7 jaar of korter voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, die gaat werken in een rooster met een lagere toeslag, vindt geen afbouw plaats van de toeslag als er sprake is van een aaneengesloten periode langer dan 5 jaar waarover toeslag is genoten.

### Flexibele werktijden

Voor de werknemer die niet in een vast rooster werkt, bestaat de mogelijkheid om te werken met flexibele arbeidstijden mits de organisatie van het werk dit toelaat. Flexibel werken is voorts alleen mogelijk binnen de hierna genoemde kaders.

Kaders flexibele arbeidstijden:

- Als basis geldt 160 uur per 4 weken.
- Er is sprake van overwerk indien men meer dan 160 uur per 4 weken heeft gewerkt.
- Indien de werknemer er voor kiest om de meeruren tijdens de periode te compenseren, vervalt de toeslag. Indien een werkdag langer dan 10 uur duurt is er een overwerktoeslag van 50% die niet vervalt.
- Elke periode kan maximaal een saldo van 8 uur worden meegenomen. Dit saldo kan positief of negatief zijn. Zolang er sprake is van een positief saldo en deze uren niet worden gecompenseerd, blijven dit overuren met een toeslag van 50% (op basis van een fulltime dienstverband) indien dit saldo boven de 160 uur per periode komt.
- De werktijden worden in onderling overleg bepaald. De uiteindelijke beslissing ligt bij de afdelingsleiding die verantwoordelijk is voor de organisatie, de verdeling van de werkzaamheden en toezicht op uren- en verrekening-saldi.  
Hierbij kunnen vaste werktijden worden afgesproken en/of marges waarbinnen de werkzaamheden kunnen worden aangevangen c.q. beëindigd.

## **Artikel 6 Overwerk**

De werkgever tracht overwerk zo veel mogelijk te vermijden. De aard van de werkzaamheden brengt met zich mee dat er incidenteel overwerk plaatsvindt. De werknemer kan verplicht worden incidenteel overwerk te verrichten.

### Definitie van overwerk voor (deeltijd)werknemers

Voor een (deeltijd)werknemer is pas sprake van overwerk, als de werknemer meer uren werkt dan 8 uur per dag/dienst of 40 uur per week. Indien er sprake is van een roostercyclus, waarbij de 8 uur per dienst wordt overschreden, maar het rooster gemiddeld op 40 uur per week uitkomt, is er geen sprake van overwerk.

Chauffeurs kennen een aparte overwerkregeling, vastgelegd in bijlage VI.

## HOOFDSTUK 3 AFWEZIGHEID

### Artikel 7 Verlof

De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad tweemaal per kalenderjaar een aantal bovenwettelijke vakantie-uren als verplichte verlofuren aanwijzen. De werknemer kan het (overblijvende) verlof opnemen op een door hem gewenst moment, tenzij een zwaarwegend belang van het bedrijf zich volgens werkgever hiertegen verzet.

De werknemer heeft op fulltime basis met behoud van inkomen recht op 200 vakantie-uren per kalenderjaar. Per jaar dient de werknemer tenminste 200 uren verlof op te nemen, tenzij de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest dit verlof op te nemen. De werknemer heeft de mogelijkheid om maximaal 80 vakantie-uren bij te kopen of te verkopen.

Vóór 1 april van ieder jaar hebben alle leidinggevenden met de medewerkers een gesprek over de inzet van hun verlof over het lopende jaar teneinde de bezetting goed te kunnen plannen.

#### Verlof bij indiensttreding en ontslag

Voor de berekening van de verlofrechten wordt de week, waarin het dienstverband aanvangt of beëindigd wordt, gehanteerd voor de berekening en naar boven afgerond op hele uren. Omdat het recht op vakantie-uren vooruit wordt verstrekt, zal bij uitdiensttreding gedurende het jaar een correctie plaatsvinden.

#### Verlof en arbeidsongeschiktheid

Bij arbeidsongeschiktheid wordt verlof opgebouwd. Indien de werknemer tijdens de arbeidsongeschiktheid verlof geniet, zal dit ook worden afgeschreven.

#### Onbetaald verlof

Voor onbetaald verlof worden de wettelijke richtlijnen gevolgd. In geval de werknemer te kennen geeft dat hij zijn pensioenopbouw volledig wil laten doorlopen, zal de werknemer de volledige premie voor zijn rekening nemen.

#### Ouderschapsverlof

Ouderschapsverlof is een onbetaalde afwezigheid. Indien de werknemer te kennen geeft dat hij de pensioenopbouw volledig wil laten doorlopen, zal de werkgever 50% van de te betalen pensioenpremie voor zijn rekening nemen.

#### Bijzonder verlof

Naast de verstrekte vakantie-uren heeft de werknemer recht op bijzonder verlof met behoud van periode-inkomen in de navolgende gevallen:

De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen mits de werknemer zo mogelijk tenminste een dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. Onder de in dit artikel genoemde aanduidingen van ouders wordt tevens verstaan schoon-, pleeg- en stiefouders; onder grootouders wordt tevens verstaan grootouders van de echtgenoot/echtgenote of samenwonende partner; onder kinderen wordt tevens

verstaan pleeg-, stief- en aangehuwde kinderen; onder broers en zusters wordt tevens verstaan zwagers en schoonzusters.

- a) van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), van een kind of pleegkind, van inwonende ouders of inwonende schoonouders van de werknemer;
- b) gedurende twee dagen of diensten bij overlijden of begrafenis/crematie van een van zijn ouders;
- c) gedurende een dag of dienst op de dag van de begrafenis/crematie van een grootouder van de werknemer of van diens echtgeno(o)t(e)/partner, kleinkind, broer of zuster;
- d) gedurende een dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk/geregistreerd partnerschap;
- e) gedurende een dag of dienst bij huwelijk/geregistreerd partnerschap van een kind, broer, zuster of ouder;
- f) gedurende een dag of dienst bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de werknemer of diens ouders of grootouders;
- g) gedurende twee dagen of diensten bij bevalling van de echtgenote/partner als kraamverlof; Vanaf 1 januari 2019 gedurende één maal de wekelijkse arbeidsduur op te nemen binnen vier weken na de geboorte;
- h) gedurende een dag of dienst bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
- i) gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 uur voor het noodzakelijk bezoek aan dokter, bloed geven en tot een maximum van een halve dag aan specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.  
De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan.

### ATV

De fulltime werknemer ontvangt 104 uur arbeidsduurverkorting op jaarbasis, waarmee de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur is verkort tot 38 uur. De deeltijdwerknemer en de werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst is, ontvangt de genoemde arbeidsduurverkorting naar evenredigheid, afgerond op hele uren.

ATV-uren dienen jaarlijks volledig te zijn genoten. Niet genoten ATV-uren kunnen niet worden meegenomen naar het volgende kalenderjaar.

Werknemers, waarbij de ATV niet in roosters is verwerkt, kunnen er jaarlijks voor kiezen om het recht op ATV volledig in te ruilen voor een 5% hoger periodesalaris. Werknemers, waarbij een deel van hun ATV-dagen zijn ingeroosterd, kunnen er voor kiezen om het vrije recht op ATV-dagen in te leveren voor een proportioneel hoger periodesalaris. De werknemer die hiervoor kiest dient dit vóór 1 december, voorafgaand aan het jaar van invoering, schriftelijk kenbaar te maken bij de salarisadministratie. Ingang valt gelijk met het begin van het kalenderjaar.

### Feestdagen

Onder feestdagen worden de navolgende dagen verstaan:

Nieuwjaarsdag, beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen, beide Kerstdagen, Koningsdag en Bevrijdingsdag in de zogenaamde lustrumjaren.

De werkgever streeft ernaar zo min mogelijk op feestdagen te werken. Indien op een maandag tot en met vrijdag vallende feestdag niet wordt gewerkt terwijl dit wel een dag in de roosterdienst betreft, wordt het inkomen voor die dag doorbetaald.

## **HOOFDSTUK 4 LOON EN TOESLAGEN**

### **Artikel 8 Vakantietoeslag**

De werknemer ontvangt, op jaarbasis, in periode 5 een bedrag als vakantietoeslag van 8% gebaseerd op het periodesalaris van periode 5. Voor de berekening van het vakantiegeld worden alleen de roostertoeslag en persoonlijke toeslag indien schriftelijk overeengekomen meegenomen.

De uitbetaling van de vakantietoeslag in periode 5 betreft de vakantietoeslag over het gehele lopende kalenderjaar.

De werknemer heeft ook de keuze om de vakantietoeslag periodiek te laten uitbetalen dan wel bij te laten schrijven als verlof, indien en voor zover in een periode niet minder wordt betaald dan 108% van het WML. De werknemer heeft de mogelijkheid om per jaar eenmaal zijn keuze te wijzigen, echter niet met terugwerkende kracht. De wijziging dient vóór 1 december schriftelijk kenbaar gemaakt te worden bij de salarisadministratie en ingang valt gelijk met het begin van het kalenderjaar.

### **Artikel 9 Eindejaarsuitkering**

De werknemer heeft op jaarbasis recht op een eindejaarsuitkering ter hoogte van het periodesalaris in periode 10. De uitkering wordt in periode 10 uitgekeerd. Voor de berekening van de eindejaarsuitkering worden alleen de roostertoeslag en persoonlijke toeslag, indien schriftelijk overeengekomen, meegenomen.

De uitbetaling van de eindejaarsuitkering in periode 10 betreft de eindejaarsuitkering over het gehele lopende kalenderjaar.

De werknemer heeft ook de keuze om de eindejaarsuitkering periodiek te laten uitbetalen dan wel bij te laten schrijven als verlof. De werknemer heeft de mogelijkheid om eenmaal per jaar zijn keuze te wijzigen, echter niet met terugwerkende kracht. De wijziging dient vóór 1 december schriftelijk kenbaar gemaakt te worden bij de salarisadministratie en ingang valt gelijk met het begin van het kalenderjaar.

### **Artikel 10 Pensioen**

Werkgever heeft een verplichte collectieve pensioenregeling die onderdeel uitmaakt van deze cao.

### **Artikel 11 Uitbetaling overwerk**

De werknemer heeft de keuze om overwerk uit te laten betalen dan wel in vrije tijd om te zetten. Bij de keuze om het overwerk om te zetten in vrije tijd wordt de toeslag voor overwerk uitgekeerd en wordt het aantal gewerkte uren toegevoegd aan het tijd-voor-tijd-saldo. Dit saldo mag maximaal 50 uur bedragen. Indien het aantal uren boven de 50 uur komt wordt het meerdere uitbetaald à 100%. Na opname van tijd-voor-tijd-uren kan het saldo weer worden opgebouwd tot maximaal 50 uur.

### Toeslagen voor overwerk

Voor overwerk geldt een toeslag van 50% over het uurloon. Voor overwerk tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur geldt een toeslag van 100%. Voor overwerk op feestdagen geldt een toeslag van 200%.

## **Artikel 12 Werken op feestdagen**

Indien een dienst aanvangt op een feestdag, plaatsvindt gedurende de feestdag dan wel eindigt op een feestdag, geldt voor de gehele dienst een toeslag van 200%.

### Toeslagen voor werken op onaangename uren

Voor het werken op onaangename uren geldt de toeslag conform de roostermatrix. Betreft het overwerk dan is de overwerktoeslag van toepassing en vervalt de toeslag voor onaangename uren.

## **Artikel 13 Salarisindeling en -ontwikkeling**

### Indeling in salarisgroepen

De functies zijn op basis van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen zoals vermeld in Bijlage I. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal (Bijlage II) die gebaseerd is op functie jaren en leeftijd.

Indien bij indiensttreding de werknemer de functievolwassen leeftijd reeds heeft bereikt, ontvangt hij in het algemeen het schaalsalaris bij 0 functie jaren. De werknemer die bij indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van de functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste 1 jaar in een lagere dan met die functie overeenkomende salarisgroep worden ingedeeld.

De werknemer die de in zijn salarisschaal geldende functievolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, valt onder de leeftijdsschaal en ontvangt het schaalsalaris dat met zijn leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van de periode waarin de werknemer jarig is.

### Wijziging

#### Promotie/Hogere inschaling

Indien de werknemer een functie gaat vervullen die hoger is ingedeeld, ontvangt de werknemer minimaal in de nieuwe salarisschaal het naast hoger gelegen salaris. Indien de werknemer nog niet over alle functie-eisen beschikt, kan voor een periode van maximaal 1 jaar de naast lagere salarisgroep worden gehanteerd.

#### Demotie/Lagere inschaling

Indien de werknemer een functie gaat vervullen die lager is ingedeeld, ontvangt de werknemer het meest passende salaris in de nieuwe salarisgroep. Het verschil tussen het oude en nieuwe salaris wordt omgezet in een persoonlijke toeslag.

#### Indeling in een lagere salarisgroep ouderen

Indien een werknemer, om hem niet toe te rekenen redenen, wordt overgeplaatst naar een lagere salarisgroep, behoudt de werknemer, die 7 jaar of korter voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd is, de salarisgroep die behoort bij zijn vroegere functie.

### Persoonlijke toeslag

Indien een werknemer een persoonlijke toeslag ontvangt, dan wordt deze niet meegenomen met de

berekening voor de opbouw van het pensioen, overwerk, eindejaarsuitkering, vakantietoeslag en andere toeslagen tenzij schriftelijk anders overeengekomen. Een persoonlijke toeslag wordt als volgt afgebouwd:

- Als gevolg van ziekte of als gevolg van bedrijfsomstandigheden.  
Afbouw vindt enkel plaats bij herindeling in een hogere salarisschaal of bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejaarschaal. De toeslag wordt dan met evenveel verminderd als het periodesalaris stijgt.
- Als gevolg van eigen toedoen wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek.  
Er vindt een evenredige afbouw plaats in een periode van 4 periodes, waarna er geen sprake meer is van een persoonlijke toeslag.

### Functiejaren

Jaarlijks zal bij normaal functioneren de werknemer een trede in de salarisgroep stijgen totdat het maximum is bereikt. Aangezien de treden staan voor het opdoen van ervaring, zal de werknemer, die gedurende het voorafgaande jaar bij elkaar 4 maanden niet aanwezig is geweest door ziekte en/of verlof, geen recht hebben op een stijging.

Indien de werknemer een schriftelijke waarschuwing in het afgelopen jaar heeft gehad betreffende zijn functioneren en tenminste een half jaar de tijd heeft gehad zich te verbeteren, waarna hij alsnog onvoldoende wordt beoordeeld, heeft de werknemer geen recht op een stijging.

Werknemers die na periode 7 in dienst treden hebben geen recht op een stijging aan het eind van het kalenderjaar.

### Functiewaarneming

Indien de werknemer een hoger ingedeelde functie waarneemt voor een aaneengesloten periode van 5 werkdagen of langer en dit niet is opgenomen in de functiebeschrijving, krijgt de werknemer het verschil als toeslag uitgekeerd. Een persoonlijke toeslag wordt hierop in mindering gebracht. De GVA-machinist krijgt met ingang van de eerste dag van waarneming deze toeslag.

## **Artikel 14 Bijzondere beloningen**

### *Consignatietoeslag*

De werknemer die in opdracht van de werkgever zich beschikbaar houdt voor het verrichten van werkzaamheden, ontvangt de volgende toeslag over het periodesalaris:

- Op maandag tot en met vrijdag per etmaal 0,8%
- Op vrijdag vanaf 22.00 uur en zaterdag 1,95% per etmaal
- Op zondag en feestdagen 2,25% per etmaal

Indien de werknemer wordt opgeroepen voor het verrichten van werkzaamheden krijgt hij hiervoor de normale vergoeding met eventuele toeslagen conform cao. Voor het verrichten van overwerk wordt tenminste één uur overwerk betaald. Ontvangt de werknemer een oproep die per PC of telefonisch kan worden afgehandeld dan krijgt hij hiervoor minimaal een ½ uur of de tijd die de werknemer aan de werkzaamheden heeft verricht.

### *Slaapuren*

De overwerkuren tussen 00.00 uur en 05.00 uur kunnen tot een gelijk aantal uren worden verlet, indien werknemer binnen 8 uur na afloop van het overwerk zijn reguliere dienst zou moeten aanvangen.

### *Reiskosten*

De werknemer ontvangt per gewerkte dag een vergoeding voor woon-werkverkeer van € 0,19 per kilometer tot een maximale afstand van 20 kilometer enkele reis. Voor zakelijke kilometers ontvangt de werknemer € 0,28 netto per gereden kilometer. Werknemers met een auto van de zaak ontvangen geen vergoeding.

Reiskosten voor scholing worden vergoed als kilometers woon-werkverkeer.

### *Extra reis van huis naar bedrijf*

Een werknemer die in opdracht van werkgever (uitgezonderd medewerkers in actieve consignatiedienst) voor werkzaamheden een extra keer naar het bedrijf moet komen buiten het voor die werknemer geldende arbeidsrooster, ontvangt hiervoor een vergoeding van 1 uur à 100%. Voor extra opkomst op feestdagen die vallen in het voor de werknemer geldende rooster, geldt geen uur extra vergoeding. De flexwerkers die parttime werken en extra dagen opkomen, krijgen voor deze opkomsten geen extra uur vergoeding.

### *Vergoeding vuil en onaangenaam werk*

Werknemers zoals hieronder ingedeeld, ontvangen per periode een bruto vergoeding, die telkens wordt verhoogd met de structurele loonsverhoging, van:

#### Groep 1: Operators Meng- en IVC

- Operators dekaarde
- Monteurs werkzaam in dekaarde of Meng- en IVC
- Besturingstechnicus

#### Groep 2: Operators tunnelbedrijf

- GVA-machinisten en Ploegleiders Meng- en IVC
- Laboranten
- Monteurs tunnelbedrijven

#### Groep 3: Ploegleiders tunnelbedrijven

- Overige monteurs

	Per 26-3-2018	Per 8-10-2018	Per 25-3-2019	Per 7-10-2019
Groep 1	€ 27,37	€ 27,78	€ 28,20	€ 28,62
Groep 2	€ 15,85	€ 16,09	€ 16,32	€ 16,56
Groep 3	€ 7,69	€ 7,81	€ 7,93	€ 8,05

Tevens geldt voor medewerkers in de IVC een extra vergoeding voor het werken op dagen waarbij de buitentemperatuur hoger is dan 25°C. Deze toeslag wordt met ingang van 2015 als een gemiddelde toeslag uitbetaald in periode 11. Deze toeslag bedraagt dan € 70,- bruto.

### *Vergoeding Perslucht*

De medewerkers die in 2018 met perslucht hebben gewerkt in de Meng- en IVC-fabrieken krijgen hiervoor een eenmalige vergoeding van € 50,- bruto.

Vanaf 2019 wordt een vergoeding van € 75,- per kalenderjaar uitgekeerd aan de medewerker die werkzaamheden verricht waarbij perslucht noodzakelijk is. De vergoeding wordt 1x per kalenderjaar toegekend op het moment dat daadwerkelijk met perslucht is gewerkt. De leidinggevende zorgt voor de melding aan de salarisadministratie. De uitbetaling vindt plaats in salarisperiode 13.

### *Uitkering bij overlijden*

Indien een werknemer overlijdt zal de werkgever een overlijdensuitkering aan de nabestaanden betalen. De hoogte van deze uitkering is de resterende periode waarin de werknemer is overleden en daarbovenop 2 maal het periode-inkomen vermeerderd met de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering. Met nabestaande wordt bedoeld de partner, tenzij deze is overleden of duurzaam gescheiden. In dat geval ontvangen de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen de uitkering.

## **HOOFDSTUK 5 DUURZAME INZETBAARHEID**

### **Artikel 15 Duurzame inzetbaarheid**

Om de inzetbaarheid van medewerkers duurzaam te bevorderen zijn de volgende afspraken gemaakt:

#### *Senioredagen*

Werknemer krijgt vanaf 17 jaar voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd 1 verlofdag en daarbovenop vanaf 12 jaar voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd nog 2 verlofdagen extra.

#### *Korter werken*

Werknemers met een dienstverband van 20 uur of meer krijgen vanaf een bepaald aantal jaren voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd de mogelijkheid om 20% per week korter te werken tegen 90% van het periode-inkomen en met 100% pensioenopbouw.

- Voor werknemers werkzaam in roosters met nachtdienst: 7 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd.
- Voor werknemers werkzaam in roosters, waarbij tenminste 10 uur gemiddeld per week volgens rooster buiten het dagvenster wordt gewerkt, 6 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd.
- Voor werknemers werkzaam in overige diensten: 5 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Werknemers die gebruikmaken van de regeling korter werken, leveren daarbij de senioredagen in. De werknemer die van de regeling korter werken gebruik wil maken dient dit uiterlijk 3 maanden, voorafgaand aan de ingangsdatum, schriftelijk kenbaar te maken bij de afdeling HR. Als een werknemer ervoor kiest om (nog) geen gebruik te maken van de “korter werken”-regeling, leidt dit niet tot meer rechten in de jaren erna.

Voor werknemers die reeds in dienst waren van werkgever op 1 januari 2015 en toen 45 jaar of ouder waren, geldt een overgangsregeling die opgenomen is als bijlage V.



Medewerkers die gebruik willen maken van de regeling korter werken moeten tenminste 3 jaar in dienst van werkgever zijn.

#### *Overwerk*

Vijf jaar, voorafgaand aan de AOW-leeftijd, worden overuren alleen op basis van vrijwilligheid verricht.

#### *Mantelzorg*

Werkgever stelt per kalenderjaar een budget beschikbaar van 220 dagen. Dit budget wordt ingezet op verzoek van werknemer die belast is met mantelzorg en extra ondersteuning nodig heeft. Een verzoek tot ondersteuning wordt ingediend bij HR. Verantwoording over besteding vindt per jaar, achteraf, plaats aan de Ondernemingsraad.

## **HOOFDSTUK 6 ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

### **Artikel 16 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid**

Gedurende de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid is de loondoorbetaling als volgt:

eerste 13 perioden:	100%
14 <sup>e</sup> tot en met 19 <sup>e</sup> periode:	90%
20 <sup>e</sup> tot en met 26 <sup>e</sup> periode:	85%

Voor zover fiscaal toegestaan wordt de pensioenopbouw normaal voortgezet alsof de werknemer 100% loon heeft ontvangen. Werknemers die arbeid op therapeutische basis verrichten, worden niet gekort. Een arbeidsongeschikte medewerker die werkzaam is op therapeutische basis kan nimmer loon voor overwerk ontvangen en kan ook niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.

De doorbetaling is gebaseerd op het gemiddeld verdiende periode-inkomen over de afgelopen 6 perioden.

Werknemers die in de regeling komen voor duurzaam en volledige arbeidsongeschiktheid (IVA) en werknemers die arbeidsongeschikt zijn als gevolg van een bedrijfsongeval, krijgen hun periode-inkomen over het eerste en tweede ziektejaar aangevuld tot 100%.

#### WGA

Werkgever maakt geen gebruik van zijn verhaalsrecht in het kader van de gedifferentieerde WGA en WGA Flexpremie gedurende de looptijd van de cao. Mocht de premie stijgen boven het niveau van 2014 dan wordt de helft van het meerdere verhaald op de werknemer.

#### Aanvullingsregeling derde ziektejaar en verder

Werknemers, voor zover in dienst van werkgever, die op basis van de indeling door het UWV in de categorie vallen van minder dan 35% arbeidsongeschikt, krijgen een toeslag op hun nieuwe periode-inkomen. Deze toeslag bedraagt 80% van het verschil tussen het oude en het nieuwe periode-inkomen gedurende het derde ziektejaar; 70% van het verschil gedurende het vierde ziektejaar en 60% van het verschil gedurende het vijfde ziektejaar.

Werknemers die op basis van de indeling door het UWV in de categorie vallen van 35% - 80% arbeidsongeschiktheid krijgen gedurende het derde tot en met het zevende jaar van arbeidsongeschiktheid een aanvulling van 5% van het oude periode-inkomen.

## **HOOFDSTUK 7 SLOTBEPALINGEN**

### **Artikel 17 Tussentijdse wijzigingen**

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.
2. In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag binnen 4 weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, dat partijen zal binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden, nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

### **Artikel 18 Overige afspraken**

1. Vakbondscontributie  
Werknemers kunnen hun vakbondscontributie via het loon betalen. Deze betaling kan geschieden in dagen en in loon. In het geval van loon dient deze betaling ineens het volledige jaarbedrag te zijn.
2. Werkgeversbijdrage  
De werkgeversbijdrage wordt gecontinueerd volgens de AWWN-bijdrageregeling.

### **Artikel 19 Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 april 2018 en loopt tot en met 31 maart 2020. De cao eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partijen ter ene zijde

Partijen ter andere zijde

CNC Grondstoffen B.V.

FNV Agrarisch Groen te Utrecht

## **BIJLAGE I FUNCTIE-INDELINGSLIJST**

**Loongroep 1: 0 t/m 39 - punt ORBA**

**Loongroep 2: 40 t/m 59 - punt ORBA**

Assistent operator

**Loongroep 3: 60 t/m 79 - punt ORBA**

Junior operator

Heftruckchauffeur

Magazijnmedewerker

**Loongroep 4: 80 t/m 99 - punt ORBA**

Chauffeur

Chauffeur paardenmest

Volzetter

Aankomend monteur rollend materieel

Aankomend monteur WTB

Operator

Facilitair medewerker

**Loongroep 5: 100 t/m 119 - punt ORBA**

Financieel administratief medewerker

Monteur werktuigbouw

Monteur rollend materieel

Aankomend monteur E

Senior operator

Laborant

Medewerker secretariaat en receptie

Magazijnbeheerder

Toezichthouder terrein

**Loongroep 6: 120 t/m 139 - punt ORBA**

Allround monteur rollend materieel

Monteur E

Allround monteur WTB

Laborant+

GVA-machinist

Senior medewerker secretariaat en receptie

HR-medewerker

**Loongroep 7: 140 t/m 159 - punt ORBA**

Allround financieel administratief medewerker  
Allround monteur E  
Dagplanner  
Medewerker verkoop binnendienst  
Onderzoeksmedewerker  
Applicatiebeheerder/programmeur

**Loongroep 8: 160 t/m 179 - punt ORBA**

Besturingstechnicus  
Kwaliteitscoördinator  
Ploegleider  
Salarisadministrateur  
Accountmanager AMCO  
Accountmanager binnendienst AMCO  
Werkvoorbereider  
Supply chain coördinator

**Loongroep 9: 180 t/m 209 - punt ORBA**

Engineer E&W  
Arbo- & Milieucoördinator  
Systeem-/netwerkbeheerder  
Hoofd Quality Products  
Proces-/productcoördinator  
Managementassistente

De functiebenamingen kunnen gedurende de looptijd van de cao wijzigen.

## BIJLAGE II LOONSCHALEN

Loonschalen per 26 maart 2018

Per 4 weken

Jeugdigen

Verhoging + 1,5 %

Leeftijd	1	2	3	4	5	6	7	8	9
17	1250								
18	1458	1606							

Loonschalen per 26 maart 2018

Per 4 weken

Volwassenen

Verhoging + 1,5 %

Functiejaar	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A	1668	1782	1912	2115	2273	2374	2530	2722	2944
B	1874	1954	2049	2196	2323	2439	2602	2796	3033
0	2083	2124	2185	2268	2374	2510	2674	2872	3117
1	2116	2167	2231	2313	2428	2571	2748	2953	3207
2	2157	2215	2277	2363	2481	2632	2821	3035	3305
3	2196	2257	2323	2409	2530	2694	2894	3119	3396
4	2231	2305	2371	2454	2586	2758	2966	3197	3493
5		2348	2420	2499	2632	2821	3038	3281	3589
6			2462	2548	2686	2884	3111	3363	3682
7						2941	3182	3439	3775
8								3524	3872
9									3962

De treden A en B zijn bedoeld voor flexmedewerkers: medewerkers die voor onbepaalde tijd in dienst van CNC komen, dienen op trede 0 te worden ingeschaald. Onder flexmedewerker wordt verstaan, diegene die op basis van een tijdelijk contract in dienst is bij CNC dan wel als uitzendkracht wordt ingeleend. De flexmedewerkers mogen maximaal 6 maanden in trede A en maximaal 6 maanden in trede B worden ingeschaald. Indien de flexmedewerker opnieuw wordt ingehuurd binnen een periode van zes maanden dan wordt er in dit geval geacht dat de inhuur doorlopend – zonder onderbreking – is.

**Loonschalen per 8 oktober 2018**

**Per 4 weken**

**Jeugdigen**

**Verhoging + 1,5 %**

Leeftijd	1	2	3	4	5	6	7	8	9
17	1269								
18	1479	1630							

**Loonschalen per 8 oktober 2018**

**Per 4 weken**

**Volwassenen**

**Verhoging + 1,5 %**

Functiejaar	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A	1693	1809	1941	2147	2307	2410	2568	2763	2988
B	1902	1983	2080	2229	2358	2476	2641	2838	3078
0	2114	2156	2218	2302	2410	2548	2714	2916	3164
1	2148	2200	2264	2348	2464	2610	2789	2997	3256
2	2189	2248	2311	2398	2518	2671	2863	3080	3354
3	2229	2291	2358	2445	2568	2734	2937	3166	3447
4	2264	2340	2407	2491	2625	2799	3010	3245	3545
5		2383	2456	2536	2671	2863	3083	3331	3643
6			2499	2586	2726	2927	3158	3413	3738
7						2986	3230	3490	3831
8								3577	3930
9									4021

De treden A en B zijn bedoeld voor flexmedewerkers: medewerkers die voor onbepaalde tijd in dienst van CNC komen, dienen op trede 0 te worden ingeschaald. Onder flexmedewerker wordt verstaan, diegene die op basis van een tijdelijk contract in dienst is bij CNC dan wel als uitzendkracht wordt ingeleend. De flexmedewerkers mogen maximaal 6 maanden in trede A en maximaal 6 maanden in trede B worden ingeschaald. Indien de flexmedewerker opnieuw wordt ingehuurd binnen een periode van zes maanden dan wordt er in dit geval geacht dat de inhuur doorlopend – zonder onderbreking – is.

**Loonschalen per 1 januari 2019**

**Per 4 weken**

**Jeugdigen**

Zonder ADV-dagen

Verhoging + 5,0 %

Leeftijd	1	2	3	4	5	6	7	8	9
17	1333								
18	1553	1711							

**Volwassenen**

**Loonschalen per 1 januari 2019**

**Per 4 weken**

Zonder ADV-dagen

Verhoging + 5,0 %

Functiejaar	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A	1777	1900	2038	2254	2422	2530	2697	2901	3137
B	1997	2082	2184	2341	2476	2599	2774	2980	3232
0	2220	2264	2329	2417	2530	2675	2849	3061	3322
1	2255	2310	2378	2465	2588	2740	2928	3147	3418
2	2299	2360	2426	2518	2644	2805	3006	3234	3522
3	2341	2406	2476	2567	2697	2871	3084	3324	3619
4	2378	2457	2527	2616	2756	2939	3161	3407	3722
5		2502	2579	2663	2805	3006	3238	3497	3825
6			2624	2715	2862	3073	3316	3584	3925
7						3135	3391	3665	4023
8								3756	4127
9									4222

De treden A en B zijn bedoeld voor flexmedewerkers: medewerkers die voor onbepaalde tijd in dienst van CNC komen, dienen op trede 0 te worden ingeschaald. Onder flexmedewerker wordt verstaan, diegene die op basis van een tijdelijk contract in dienst is bij CNC dan wel als uitzendkracht wordt ingeleend. De flexmedewerkers mogen maximaal 6 maanden in trede A en maximaal 6 maanden in trede B worden ingeschaald. Indien de flexmedewerker opnieuw wordt ingehuurd binnen een periode van zes maanden dan wordt er in dit geval geacht dat de inhuur doorlopend – zonder onderbreking – is.

**Loonschalen per 25 maart 2019**

**Per 4 weken**

**Jeugdigen**

**Verhoging + 1,5 %**

Leeftijd	1	2	3	4	5	6	7	8	9
17	1288								
18	1502	1654							

**Loonschalen per 25 maart 2019**

**Per 4 weken**

**Volwassenen**

**Verhoging + 1,5 %**

Functiejaar	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A	1718	1836	1970	2179	2341	2446	2607	2805	3032
B	1930	2013	2111	2263	2394	2513	2681	2881	3124
0	2146	2189	2251	2336	2446	2586	2754	2959	3211
1	2180	2233	2298	2383	2501	2649	2831	3042	3304
2	2222	2282	2345	2434	2556	2711	2906	3127	3405
3	2263	2326	2394	2481	2607	2775	2981	3213	3499
4	2298	2375	2443	2528	2664	2841	3055	3294	3598
5		2419	2493	2574	2711	2906	3130	3381	3698
6			2537	2625	2767	2971	3205	3464	3794
7						3030	3278	3543	3889
8								3631	3989
9									4081

De treden A en B zijn bedoeld voor flexmedewerkers: medewerkers die voor onbepaalde tijd in dienst van CNC komen, dienen op trede 0 te worden ingeschaald. Onder flexmedewerker wordt verstaan, diegene die op basis van een tijdelijk contract in dienst is bij CNC dan wel als uitzendkracht wordt ingeleend. De flexmedewerkers mogen maximaal 6 maanden in trede A en maximaal 6 maanden in trede B worden ingeschaald. Indien de flexmedewerker opnieuw wordt ingehuurd binnen een periode van zes maanden dan wordt er in dit geval geacht dat de inhuur doorlopend – zonder onderbreking – is.



**Loonschalen per 25 maart 2019**

**Per 4 weken**

**Jeugdigen**

Zonder ADV-dagen

Verhoging + 1,5 %

Leeftijd	1	2	3	4	5	6	7	8	9
17	1353								
18	1577	1737							

**Volwassenen**

**Loonschalen per 25 maart 2019**

**Per 4 weken**

Zonder ADV-dagen

Verhoging + 1,5 %

Functiejaar	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A	1804	1928	2069	2288	2458	2568	2737	2945	3184
B	2027	2114	2217	2376	2513	2638	2815	3025	3281
0	2253	2298	2364	2453	2568	2715	2892	3107	3372
1	2289	2344	2413	2502	2626	2781	2972	3194	3470
2	2333	2396	2463	2556	2683	2847	3051	3283	3575
3	2376	2442	2513	2605	2737	2914	3130	3374	3674
4	2413	2493	2565	2655	2798	2983	3208	3459	3778
5		2540	2618	2703	2847	3051	3286	3550	3882
6			2664	2756	2905	3119	3365	3638	3983
7						3182	3442	3720	4083
8								3812	4189
9									4285

De treden A en B zijn bedoeld voor flexmedewerkers: medewerkers die voor onbepaalde tijd in dienst van CNC komen, dienen op trede 0 te worden ingeschaald. Onder flexmedewerker wordt verstaan, diegene die op basis van een tijdelijk contract in dienst is bij CNC dan wel als uitzendkracht wordt ingeleend. De flexmedewerkers mogen maximaal 6 maanden in trede A en maximaal 6 maanden in trede B worden ingeschaald. Indien de flexmedewerker opnieuw wordt ingehuurd binnen een periode van zes maanden dan wordt er in dit geval geacht dat de inhuur doorlopend – zonder onderbreking – is.

**Loonschalen per 7 oktober 2019**

**Per 4 weken**

**Jeugdigen**

**Verhoging + 1,5 %**

Leeftijd	1	2	3	4	5	6	7	8	9
17	1308								
18	1524	1679							

**Loonschalen per 7 oktober 2019**

**Per 4 weken**

**Volwassenen**

**Verhoging + 1,5 %**

Functiejaar	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A	1744	1864	2000	2212	2376	2483	2646	2847	3078
B	1959	2043	2143	2297	2429	2550	2721	2924	3171
0	2178	2221	2285	2371	2483	2625	2796	3004	3259
1	2213	2266	2333	2419	2539	2688	2873	3088	3354
2	2255	2316	2381	2471	2594	2752	2950	3173	3456
3	2297	2360	2429	2519	2646	2817	3026	3262	3551
4	2333	2410	2479	2566	2704	2884	3101	3343	3652
5		2455	2530	2613	2752	2950	3177	3431	3753
6			2575	2664	2808	3015	3253	3516	3851
7						3076	3327	3596	3947
8								3685	4049
9									4143

De treden A en B zijn bedoeld voor flexmedewerkers: medewerkers die voor onbepaalde tijd in dienst van CNC komen, dienen op trede 0 te worden ingeschaald. Onder flexmedewerker wordt verstaan, diegene die op basis van een tijdelijk contract in dienst is bij CNC dan wel als uitzendkracht wordt ingeleend. De flexmedewerkers mogen maximaal 6 maanden in trede A en maximaal 6 maanden in trede B worden ingeschaald. Indien de flexmedewerker opnieuw wordt ingehuurd binnen een periode van zes maanden dan wordt er in dit geval geacht dat de inhuur doorlopend – zonder onderbreking – is.

**Loonschalen per 7 oktober 2019**

**Per 4 weken**

**Jeugdigen**

Zonder ADV-dagen

Verhoging + 1,5 %

Leeftijd	1	2	3	4	5	6	7	8	9
17	1373								
18	1600	1763							

**Loonschalen per 7 oktober 2019**

**Per 4 weken**

**Volwassenen**

Zonder ADV-dagen

Verhoging + 1,5 %

Funcitiejaar	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A	1831	1957	2100	2322	2495	2607	2778	2989	3232
B	2057	2145	2250	2412	2551	2678	2857	3070	3330
0	2287	2333	2399	2490	2607	2756	2935	3154	3422
1	2324	2379	2450	2540	2666	2823	3017	3242	3522
2	2368	2432	2500	2594	2724	2890	3097	3332	3629
3	2412	2478	2551	2645	2778	2958	3177	3425	3729
4	2450	2531	2603	2695	2840	3028	3256	3510	3835
5		2578	2657	2744	2890	3097	3335	3603	3941
6			2704	2797	2949	3166	3416	3692	4043
7						3230	3494	3776	4145
8								3869	4252
9									4350

De treden A en B zijn bedoeld voor flexmedewerkers: medewerkers die voor onbepaalde tijd in dienst van CNC komen, dienen op trede 0 te worden ingeschaald. Onder flexmedewerker wordt verstaan, diegene die op basis van een tijdelijk contract in dienst is bij CNC dan wel als uitzendkracht wordt ingeleend. De flexmedewerkers mogen maximaal 6 maanden in trede A en maximaal 6 maanden in trede B worden ingeschaald. Indien de flexmedewerker opnieuw wordt ingehuurd binnen een periode van zes maanden dan wordt er in dit geval geacht dat de inhuur doorlopend – zonder onderbreking – is.

## **BIJLAGE III BEROEPSPROCEDURE FUNCTIEWAARDERING**

1. De werknemer dient zijn bezwaar eerst schriftelijk in bij de afdeling personeelszaken, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naaste chef.

De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten (o.a. uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functieomschrijving enz.) te worden ondersteund.

De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer.

2. Indien de onder 1 aangegeven weg niet binnen 3 maanden leidt tot een bevredigende oplossing, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten. In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de functiewaarderingsdeskundigen van de vakverenigingen.

Deze nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij de deskundigen functiewaardering van de werkgever aanwezig zijn. De deskundigen functiewaardering van de werkgever en die van de vakverenigingen overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever en doen dan een bindende uitspraak.

3. Bovengenoemde procedure geldt in principe voor georganiseerde werknemers. Voor niet-georganiseerde werknemers geldt dezelfde procedure, met dien verstande dat het bezwaar, vermeld onder punt 2, wordt ingediend bij de bestuurder van de onderneming. De bestuurder kan zich bij de behandeling van het betrokken bezwaar laten adviseren door een externe deskundige functiewaardering.

4. Indien een beroepsprocedure leidt tot wijziging in de indeling van de functie, zal deze wijziging terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiening van het bezwaarschrift.

## BILAGIE IV ROOSTERTOESLAGEN

Onderstaande roostermatrix geeft de toeslagpercentages weer voor ieder uur in de week. Deze roostermatrix wordt gebruikt voor de berekening van de rooster toeslag.

Tijdzones		Toeslagpercentages over basisuurloon						
van	tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
0:00	0:30	50%	40%	40%	40%	40%	50%	100%
0:30	1:00	50%	40%	40%	40%	40%	50%	100%
1:00	1:30	50%	40%	40%	40%	40%	50%	100%
1:30	2:00	50%	40%	40%	40%	40%	50%	100%
2:00	2:30	50%	40%	40%	40%	40%	50%	100%
2:30	3:00	50%	40%	40%	40%	40%	50%	100%
3:00	3:30	50%	40%	40%	40%	40%	50%	100%
3:30	4:00	50%	40%	40%	40%	40%	50%	100%
4:00	4:30	50%	40%	40%	40%	40%	50%	100%
4:30	5:00	50%	40%	40%	40%	40%	50%	100%
5:00	5:30	50%	40%	40%	40%	40%	50%	100%
5:30	6:00	50%	40%	40%	40%	40%	50%	100%
6:00	6:30	50%	40%	40%	40%	40%	50%	100%
6:30	7:00	50%	40%	40%	40%	40%	50%	100%
7:00	7:30	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
7:30	8:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
8:00	8:30	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
8:30	9:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
9:00	9:30	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
9:30	10:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
10:00	10:30	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
10:30	11:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
11:00	11:30	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
11:30	12:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
12:00	12:30	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
12:30	13:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
13:00	13:30	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
13:30	14:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
14:00	14:30	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
14:30	15:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
15:00	15:30	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
15:30	16:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
16:00	16:30	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
16:30	17:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
17:00	17:30	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
17:30	18:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
18:00	18:30	40%	40%	40%	40%	40%	100%	100%
18:30	19:00	40%	40%	40%	40%	40%	100%	100%
19:00	19:30	40%	40%	40%	40%	40%	100%	100%
19:30	20:00	40%	40%	40%	40%	40%	100%	100%
20:00	20:30	40%	40%	40%	40%	40%	100%	100%
20:30	21:00	40%	40%	40%	40%	40%	100%	100%
21:00	21:30	40%	40%	40%	40%	40%	100%	100%
21:30	22:00	40%	40%	40%	40%	40%	100%	100%
22:00	22:30	40%	40%	40%	40%	40%	100%	100%
22:30	23:00	40%	40%	40%	40%	40%	100%	100%
23:00	23:30	40%	40%	40%	40%	40%	100%	100%
23:30	0:00	40%	40%	40%	40%	40%	100%	100%

## Arbeidsduur en Dienstrooster cao 2011-2013

Bij de totstandkoming van de cao ingaande 1 april 2013 is afgesproken dat de bestaande ploegendiensttoeslagen gehandhaafd worden totdat de roosters wijzigen. Daarom staan de afspraken uit de oude cao hieronder weergegeven.

1. Een 2-ploegenrooster dat een tijdvak van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en 8 uur per dienst.  
In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer wekelijks van dienst wisselt en een van de diensten een ochtenddienst of middagdienst is. Voor het werken in een 2-ploegenrooster geldt een toeslag van 14%.
2. In 3-ploegendienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week. De nachtdienst van vrijdag op zaterdag is ingeroosterd als ATV. Het rooster ziet er als volgt uit:

	<b>maandag</b>	<b>di/wo/do</b>	<b>vrijdag</b>
<b>vroeg</b>	05.00-14.00 u.	06.50-15.00 u.	06.50-15.00 u.
<b>laat</b>	13.50-23.00 u.	14.50-23.00 u.	14.50-23.00 u.
<b>nacht</b>	22.50-07.00 u.	22.50-07.00 u.	ATV

Afspraken m.b.t. 3-ploegendienst en vervanging zijn als volgt:

### 3-ploegendienst

- a) Tien minuten voor aanvang van de dienst dient de medewerker op de werkvloer aanwezig te zijn in verband met de overdracht van de werkzaamheden.
- b) Er zal per dienst een doorbetaalde pauze van 30 minuten gelden, hetgeen vliegend zal worden genomen. Dit betekent dat de pauzetijden afhankelijk zijn van het productieproces. Er zal worden gestreefd naar gezamenlijke pauzes.
- c) Feestdagen zullen zoveel mogelijk worden vrij geroosterd. Indien toch werkzaamheden verricht worden, geldt een vergoeding conform artikel 12 van de cao.
- d) Voor het werken in een 3-ploegendienst geldt een toeslag van 19%.
- e) ATV wordt structureel ingeroosterd in de laatste nachtdienst.
- f) Medewerkers in de late dienst werken in de vroege dienst, indien zij die avond een opleiding volgen, waarbij twee uur studieverlof wordt toegekend.

### Vervanging 3-ploegendienst

- a. Medewerkers uit de dagdienst vervangen in de ploegendienst, waarbij men vanuit de dagdienst aansluitend in de late of nachtdienst kan invallen.
- b. Uren buiten de dagdienst worden vergoed conform de cao.
- c. Verlof wordt minimaal 1 week vooraf aangevraagd.

3. Medewerkers van het dekaardebedrijf werkzaam in het hierna volgende rooster, krijgen een vaste roostertoeslag van 11%. Als uitzondering op alle andere roosters binnen deze afdeling zal over dit rooster pensioen worden opgebouwd.

Het betreffende rooster:

	<u>vroeg</u>	<u>laat</u>
maandag t/m vrijdag	05.00-13.30 uur	11.30-20.00 uur

#### Verschoven dienst

Verschoven urenregeling vervalt met ingang van 1 januari 2015. Aan de hand van de roostermatrix wordt berekend wat de roostertoeslag is. Deze toeslag is pensioengevend. Worden de verschoven uren niet in een roosterdienst vertaald, dan wordt de roostermatrix gebruikt voor de bepaling van de vergoeding voor het werken op onaangename uren.

Indien werknemer als gevolg hiervan een lager periode-inkomen krijgt, wordt het verschil gecompenseerd middels een compensatietoeslag, die niet pensioengevend is en niet meetelt voor de berekening van vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. De toeslag wordt niet afgebouwd en de algemene cao-verhogingen worden op deze toeslag toegepast. Voor de berekening van de vaste toeslag is 2014 het uitgangspunt.

## BIJLAGE V OVERGANGSRECHT OUDERENBELEID

Voor deze overgangsregelingen is de leeftijd op 1 januari 2015 bepalend.

### 1. Overgangsrecht ouderenbeleid dagdienstmedewerkers

Dagdienstmedewerkers						
Leeftijd	55+regeling	Leeftijds- dagen	Opmerking	Nieuwe regeling		
				17 jaar voor AOW	12 jaar voor AOW	5 jaar voor AOW
64 en ouder	NVT	12	Geen verdere opbouw leeftijdsgedagen	NVT	NVT	104 uur verlof per kwartaal
63	NVT	11	Geen verdere opbouw leeftijdsgedagen	NVT	NVT	52 uur verlof per kwartaal
62	NVT	10	Geen verdere opbouw leeftijdsgedagen	NVT	NVT	80% werken; 90% loon; 100% pensioenopbouw; inleveren leeftijdsgedagen
61	NVT	9	Geen verdere opbouw leeftijdsgedagen	NVT	NVT	80% werken; 90% loon; 100% pensioenopbouw; inleveren leeftijdsgedagen
60	NVT	8	Geen verdere opbouw leeftijdsgedagen	NVT	NVT	80% werken; 90% loon; 100% pensioenopbouw; inleveren leeftijdsgedagen
59	NVT	7	Geen verdere opbouw leeftijdsgedagen	NVT	NVT	80% werken; 90% loon; 100% pensioenopbouw; inleveren leeftijdsgedagen
58	NVT	6	Geen verdere opbouw leeftijdsgedagen	NVT	NVT	80% werken; 90% loon; 100% pensioenopbouw; inleveren leeftijdsgedagen
57	NVT	5	Geen verdere opbouw leeftijdsgedagen	NVT	NVT	80% werken; 90% loon; 100% pensioenopbouw; inleveren leeftijdsgedagen
56	NVT	4	Geen verdere opbouw leeftijdsgedagen	NVT	NVT	80% werken; 90% loon; 100% pensioenopbouw; inleveren leeftijdsgedagen
55	NVT	3	Geen verdere	NVT	NVT	80% werken; 90% loon;



			opbouw leeftijdsgedagen			100% pensioenopbouw; inleveren leeftijdsgedagen
50-54	NVT	2	Geen verdere opbouw leeftijdsgedagen	NVT	+ 1 dag	80% werken; 90% loon; 100% pensioenopbouw; inleveren leeftijdsgedagen
45-49	NVT	1	Geen verdere opbouw leeftijdsgedagen	NVT	+ 2 dagen	80% werken; 90% loon; 100% pensioenopbouw; inleveren leeftijdsgedagen

## 2. Overgangsrecht medewerkers in ploegendienst (in 2014)

<b>Medewerkers in ploegendienst</b>				
<b>Leeftijd</b>	<b>Afbouw 55+</b>	<b>Leeft. dagen</b>	<b>Opmerkingen</b>	<b>Nieuwe regeling</b>
58 en ouder	4x1+3x2	6	Geen verdere opbouw	NVT
57	5x1+2x2	5	Geen verdere opbouw	NVT
56	5x1+2x2	4	Geen verdere opbouw	NVT
55	5x1+2x2	3	Geen verdere opbouw	NVT
54	6x1+1x2	2	Geen verdere opbouw; 80%/60% werken; 95% loon; 100% pensioenopbouw	12 jaar voor AOW + inleveren 1 verlofdag bij deelname
53	6x1+1x2	2	Geen verdere opbouw; 80%/60% werken; 95% loon; 100% pensioenopbouw	12 jaar voor AOW + inleveren 1 verlofdag bij deelname
52	6x1+1x2	2	Geen verdere opbouw; 80% werken; 95% loon; 100% pensioenopbouw	12 jaar voor AOW + inleveren 1 verlofdag bij deelname
51	7x1	2	Geen verdere opbouw; 80% werken; 95% loon; 100% pensioenopbouw	12 jaar voor AOW + inleveren 1 verlofdag bij deelname
50	7x1	2	Geen verdere opbouw; 80% werken; 90% loon; 100% pensioenopbouw	12 jaar voor AOW + inleveren 1 verlofdag bij deelname
49	7x1	1	Geen verdere opbouw; 80% werken; 90% loon; 100% pensioenopbouw	12 jaar voor AOW + inleveren 2 verlofdagen bij deelname
48	7x1	1	80% werken; 90% loon; 100% pensioenopbouw: inleveren leeftijdsdagen	12 jaar voor AOW + inleveren 2 verlofdagen bij deelname
47	7x1	1	80% werken; 90% loon; 100% pensioenopbouw: inleveren leeftijdsdagen	12 jaar voor AOW + inleveren 2 verlofdagen bij deelname
46	7x1	1	80% werken; 90% loon; 100% pensioenopbouw: inleveren Leeftijdsdagen	12 jaar voor AOW + inleveren 2 verlofdagen bij deelname
45	7x1	1	80% werken; 90% loon; 100% pensioenopbouw: inleveren leeftijdsdagen	12 jaar voor AOW + inleveren 2 verlofdagen bij deelname

## BIJLAGE VI CHAUFFEURSREGLEMENT CNC

In aanvulling op de cao-bepalingen gelden voor de vrachtautochauffeurs van CNC de onderstaande regelingen c.q. nadere toevoegingen.

### 1. Werkzaamheden in de functie

Tot de werkzaamheden van de chauffeur behoren naast de rijtijden ook

- laden en lossen
- bediening van kranen en vulmachines
- wachttijden
- onderhoud
- eventuele assistentie in de garage
- overige functioneel gebonden werkzaamheden

### 2. Overwerk

Overuren zijn de uren waarmee in dagdienst de dienstdag van 8 uur per dag c.q. 40 uur per week wordt overschreden.

Voor de 2-ploegendienst geldt als overwerk de uren waarmee de dienstdag van 160 uur per 4 weken wordt overschreden.

Overwerk wordt als volgt afgerond:

0 - 15 minuten:	geen vergoeding
15 - 30 minuten:	½ uur vergoeding
30 - 45 minuten:	¾ uur vergoeding
45 - 60 minuten:	1 uur vergoeding

De eerste 10 overuren per week worden altijd uitbetaald. Daarna geldt de tijd-voor-tijd-regeling, dit wil zeggen: op zijn verzoek kan een chauffeur de uren laten compenseren in vrije tijd met een maximum van 50 uur, terwijl de overwerktoeslag wordt uitbetaald.

Indien de bedrijfsomstandigheden dit vereisen, kan het verrichten van overwerk verplicht worden.

### 3. Pauze

Voor elke dienst (ochtend, middag, dag) wordt op de dienstdag 1 uur in mindering gebracht voor pauze/rusttijd. Dienstdag (uren) minus 1 uur pauze = betaaluren.

### 4. Onaangename uren

Waar niet in ploegendienst wordt gewerkt is de normale arbeidstijd gelegen tussen 06.00 – 18.00 uur op maandag tot en met vrijdag.

Per dienstuur, gemaakt na 18.00 uur en voor 06.00 uur ontvangt men een toeslag van 30%.

Als overuren en onaangename uren samenvallen, dan geldt de hoogste toeslag.

Voor de vergoeding van onaangename uren duurt de week van zondag 24.00 uur tot vrijdag 24.00 uur.

## 5. Verblijfskosten

Noodzakelijk gemaakte kosten voor verblijf buiten het bedrijf (ter beoordeling van de werkgever en tegen overlegging van bescheiden) worden aan de chauffeurs vergoed.

## 6. Maaltijdvergoeding

De chauffeur begint de dagdienst niet later dan 07.00 uur en heeft de redelijke verwachting conform planning om voor 19.00 uur klaar te zijn. Wanneer zich er gedurende de dag onvoorziene vertragingen voordoen waardoor het einde van de werkdag pas na 19.00 is kan de chauffeur een maaltijd declareren waarvan maximaal € 15,- wordt vergoed door de werkgever. De chauffeur vermeldt op de daarvoor bestemde declaratie-envelop de volgende gegevens:

- Naam chauffeur
- Datum
- Starttijd en eindtijd
- Oorzaak vertraging

Eén kopie van de declaratie-envelop is voor de chauffeur, de envelop zelf gaat in de brievenbus bij de betreffende vestiging. De declaratie wordt met de eerstvolgende salarisbetaling uitgekeerd. Indien de medewerker prijs stelt op een spoedoverboeking kan dit in overleg met de leidinggevende worden aangevraagd bij de financiële administratie.

## 7. Boetes

Opgelegde verkeersboetes, door toedoen of eigen schuld van de chauffeur, worden door de werkgever niet vergoed.

## **BIJLAGE VII SCHOLING**

### **Artikel 1 Scholing**

Scholing is in het gezamenlijk belang van de werkgever en werknemer. Voor de werkgever om adequaat opgeleid personeel te behouden, voor de werknemer om zich te ontplooiën, mee te gaan in de ontwikkelingen van de organisatie en zijn positie op de arbeidsmarkt te verstevigen. Hiertoe zal de werkgever jaarlijks een opleidingsplan aan de ondernemingsraad overleggen welk samengesteld wordt uit enerzijds de wensen en behoefte van de werkgever, anderzijds de individuele behoefte van de werknemer. Dit laatste komt naar voren door middel van functioneringsgesprekken, waarbij scholing een apart onderwerp van gesprek is.

#### Uitgangspunten:

- Indien de scholing voortvloeit uit verplichtingen voor de werkgever waarbij de werknemer geschoold wordt om in zijn huidige functie te kunnen blijven functioneren, zijn kosten en tijd voor rekening van werkgever.
- Waar gezamenlijk belang aan de orde is, zijn de kosten van de scholing voor rekening van de werkgever en is de benodigde tijd voor rekening van werknemer tot een maximum van 5 dagen per jaar.

### **Artikel 2 Regeling kostenvergoeding voor individuele studies**

#### 1. Algemeen

- Voor de studiekostenregeling komen in aanmerking de medewerk(st)ers met een vaste aanstelling.
- De opleiding moet in het belang zijn van het bedrijf, voor de huidige of eventuele toekomstige functie van de medewerk(st)er.
- Zowel de opleiding als de cursus zelf en de gekozen onderwijsinstelling moeten aanvaardbaar worden geacht voor het bereiken van het opleidingsdoel. De aanvrager moet redelijkerwijs in staat worden geacht de studie te volgen.
- Studievergoedingsaanvragen dienen, voorzien van het advies van het hoofd van de afdeling, te worden gericht aan de afdeling HR. De medewerk(st)er krijgt, indien de studie past binnen de richtlijnen, een schriftelijke bevestiging van de vergoedingsregeling.
- De medewerk(st)er is verplicht desgevraagd inlichtingen over de resultaten van zijn/haar studie te verstrekken.

#### 2. De vergoeding

Vergoeding vindt plaats van:

- Reiskosten op basis van € 0,19 per km (de variabele autokosten): 100%.
- Studiekosten (leermiddelen, boeken e.d.): 100%.
- School- en cursusgelden: 100%.
- Examen- en tentamenkosten (maximaal 2 keer): 100%.

### 3. Uitbetaling

- De betaalde studiekosten in een schooljaar kunnen na afloop van het schooljaar worden gedeclareerd. Bij duurdere studies kan in overleg bij voorschot per kwartaal worden gedeclareerd.
- De declaraties (met relevante bewijsstukken) worden ingediend bij de afdeling HR die voor opdracht tot uitbetaling zorgt.

### 4. Terugvordering

Maximaal 100% van de verstrekte vergoeding voor de studiekosten (exclusief reiskosten) kan worden teruggevorderd:

- als de studie zonder acceptabele reden onderbroken of beëindigd wordt of wanneer de studieresultaten niet bevredigend zijn;
- als de dienstbetrekking tijdens de studie of binnen 1 jaar na voltooiing van deze studie, anders dan van de zijde van CNC, wordt verbroken.

Na één jaar kan nog 2/3 van de verstrekte vergoeding voor studiekosten (exclusief reiskosten) worden teruggevorderd. Na twee jaar bedraagt dit nog 1/3 van de verstrekte vergoeding. Na drie jaar vindt geen terugvordering meer plaats.

Bij duurdere studies, dit ter beoordeling van de CNC, kan de termijn waarbinnen men bij vertrek moet terugbetalen, verlengd worden.

### 5. Verzuim

Voor alleen het afleggen van examens van studies, waarvoor een tegemoetkoming is verleend, wordt in het algemeen voor het noodzakelijk verzuim bijzonder verlof toegekend.

## BIJLAGE VIII ZORGVERZEKERING

Bij de invoering van de zorgverzekering in 2006 kennen we twee categorieën van werknemers:

- Werknemers, die voorheen particulier waren verzekerd;
- Werknemers, die voorheen ziekenfonds waren verzekerd.

### Particulieren 2005

Uitgangspunt was de situatie per 31-12-2005.

De verzekering werd door CNC betaald (basisverzekering 3e klasse, plus basis aanvullende verzekering, plus de collectiviteitsmodule).

Een eventuele duurdere aanvullende verzekering diende door de werknemer zelf te worden betaald. Aan de hand van onderstaand voorbeeld wordt de berekeningsmethodiek uitgelegd.

De werknemer heeft een verzekering van € 3.750,12 per jaar.

Kosten voor de werknemer: 42% van € 3.750,12 = € 1.575,05.

Voor 2006 bedragen de kosten van deze werknemer, op basis van de situatie per 31-12-2005:

42% belasting van de vergoeding door de werkgever (ZFW max. € 1.950,-- ) € 819,--.

Afhankelijk van de gezinssituatie per 31-12-2005 de kosten van de zorgverzekering voor 2006.

In dit voorbeeld een volwassene.

Ook hier wordt weer de basisverzekering, plus de basis aanvullende verzekering, plus de collectiviteitsmodule vergoed. Totaal € 1.060,92.

De kosten voor deze werknemer in 2006 bedragen dus € 1.879,92 (€ 819,-- plus € 1.060,92).

T.o.v. 2005 namen de kosten voor deze werknemer dus netto € 304,90 per jaar toe.

Dit bedrag is omgerekend naar een bruto bedrag ( $€ 304,90 / 0,58 = € 524,64$ ).

Aan deze werknemer wordt elke 4 weken een bedrag van bruto € 40,36 vergoed.

### Ziekenfondsverzekerde in 2005

De ziekenfondsverzekerde betaalde in 2005 een nominale premie aan de zorgverzekeraar en op zijn salaris werd een procentuele premie (ZFW) ingehouden, plus de belasting over het werkgeversgedeelte van de ZFW.

De werknemer betaalde aan ZFW-premie plus belasting + € 1.275,-- en aan nominale premie + € 500,-- (geschat).

In 2006 betaalt hij hetzelfde bedrag als de voorheen particulier verzekerde werknemer.

Daar waar de werknemer een niet-werkende partner heeft en/of studerende kinderen boven de 18 jaar, zal een aanzienlijke lastenverzwaring optreden t.o.v. 2005 omdat voorheen alleen de nominale premie betaald diende te worden en nu het volledige bedrag voor de zorgverzekering.

Voor deze situaties heeft CNC een compensatieregeling opgezet.

Uitgangspunt is de huidige polisadministratie en er is een viertal punten geformuleerd om voor een bijdrage in aanmerking te komen:

- partner zonder inkomen
- studerende kinderen tussen de leeftijd van 18 en 25 jaar zonder inkomen
- kinderen die ouder worden dan 17 jaar en voldoen aan punt 2
- partners die zonder inkomen komen gedurende de nieuwe verzekeringsvorm

De compensatieregeling is opnieuw afgesproken voor de looptijd van deze cao, met dien verstande dat ook parttimers betrokken worden bij de compensatie.



## BIJLAGE IX PENSIOEN

### Pensioenregeling tot en met 31 december 2013

Middelloodpensioen met een opbouw van 2,25% en pensioenleeftijd van 65 jaar. Nabestaandenpensioen is op opbouwbasis. De Witteveenfranchise wordt gehanteerd en er is een voorportaalverzekering en arbeidsongeschiktheidsverzekering; de nominale aanspraak wordt voor 100% gegarandeerd. Reeds opgebouwd pensioen tot 01/01/2014 blijft op 65 jaar staan met 100% nominale garantie.

### Pensioenregeling vanaf 1 januari 2014

Een verzekerde regeling met een gegarandeerde opbouw.

De werknemersbijdrage aan de pensioenpremie blijft gelijk aan de regeling voor 1 januari 2014.

- A. Een middelloodregeling.
- B. Een opbouw van 2%.
- C. Franchise op basis van het Witteveenkader.
- D. Opbouw van het nabestaandenpensioen.
- E. Het hanteren van een vast percentage van het pensioengevend salaris om financiële verrassingen uit te sluiten. Het percentage is gebaseerd op de afgedragen pensioenpremies van 2012 en bedraagt 21,85% van het pensioengevend salaris.
- F. De indexatiereserve van Avéro (ongeveer 1,5%) eenmalig laten uitkeren aan de actieve deelnemers en slapers van de rechten in het "oude solidair fonds".
- G. Het verschil tussen de premie en het bedrag gebaseerd op 21,85% van het pensioengevend salaris te gebruiken enkel voor de actieve deelnemers aan de pensioenregeling, waarbij de oude en nieuwe rechten worden geïndexeerd en dit in de nieuwe regeling wordt gestort.
- H. Indien wet- en regelgeving een versoering van de pensioenregeling (A tot en met D) noodzakelijk maakt, zal de totale bijdrage gelijk blijven op basis van 21,85% en het verschil worden gebruikt voor indexatie.

De historische bedragen voor pensioenlast als % van pensioengevend salaris:

2010	21,25%
2011	20,91%
2012	21,85%
2013	23,86%
gemiddeld	21,97%

Hierbij geldt een 2,0% opbouw en is er sprake van 2,4% indexatie (indexatie in totaal over 5 jaar).

Jaarlijks zal werkgever een overzicht verstrekken van het indexatiedepot en zal een voorstel worden gedaan m.b.t. de hoogte van de indexatie van opgebouwde rechten.

Het betreft een contractduur van 5 jaar, waarna in overeenstemming met de vakbond opnieuw een keuze wordt gemaakt.

De werkgever zal de komende 5 jaar jaarlijks een extra dotatie van € 67.000,-- in het indexatiedepot stoppen.

Het bedrag dat nu aan de VPL-regeling wordt betaald en op enig moment vrijvalt, zal gedurende en na de looptijd van dit contract ten gunste komen van het indexatiedepot.

#### Pensioenregeling vanaf 1 januari 2015

De pensioenregeling ingaande 2015 kent een fiscaal maximaal opbouwpercentage van 1,875% en een fiscaal minimale franchise per 01-01-2015 van € 12.552,--.

1. Het blijft een verzekerde regeling met een gegarandeerde opbouw: middelloonregeling.
2. De werknemersbijdrage aan de pensioenpremie blijft gelijk aan de regeling voor 1 januari 2014.

Opbouw van het nabestaandenpensioen:

- A. Het verschil tussen de premie en het bedrag gebaseerd op 21,85% van het pensioengevend salaris te gebruiken enkel voor de actieve deelnemers aan de pensioenregeling, waarbij de oude en nieuwe rechten worden geïndexeerd en dit in de nieuwe regeling wordt gestort.
- B. Indien wet- en regelgeving een versoering van de pensioenregeling (A tot en met D) noodzakelijk maakt, zal de totale bijdrage gelijk blijven op basis van 21,85% en het verschil worden gebruikt voor indexatie.

Jaarlijks zal werkgever een overzicht verstrekken van het indexatiedepot en zal een voorstel worden gedaan m.b.t. de hoogte van de indexatie van opgebouwde rechten.

Kern t.o.v. de afspraken gemaakt in 2014 is, dat alleen de opbouw verandert naar 1,875% per 1 januari 2015 en franchise naar het fiscale maximum.

Hiermee is een fiscaal maximale regeling overeengekomen.

De totale bijdrage blijft 21,85%. De voor de pensioenopbouw niet-benodigde premie wordt aangewend voor indexatie.

Wijzigingen in de pensioenregelingen komen in overleg tussen partijen tot stand.

Met ingang van 1 januari 2018 wordt op grond van fiscale wetgeving de richtleeftijd voor de opbouw van pensioen wettelijk verhoogd van 67 jaar naar 68 jaar. De nieuwe pensioenleeftijd 68 jaar geldt alleen voor de pensioenen die deelnemers na 1 januari 2018 opbouwen.

#### Pensioenregeling ingaande 1 januari 2019

Met ingang van 1 januari 2019 is een nieuwe pensioenregeling van kracht. Het pensioen is ondergebracht bij een Algemeen Pensioen Fonds (APF) van Centraal Beheer Achmea. We blijven derhalve bij Achmea. Het is een middelloonregeling, zoals de bestaande verzekering. De regeling blijft dus gelijk aan de huidige, waaronder opbouwpercentage en franchise. Ook de bijdrage van de werknemers blijft ongewijzigd. De

extra premiekosten worden betaald uit de indexatieruimte van 2018. De opgebouwde rechten blijven bij Avéro en zijn gegarandeerd.

De indexatieruimte van 2017 wordt gebruikt voor de indexatie van liggende pensioenrechten bij Avéro. Het eventueel overschot van 2018 wordt gereserveerd voor de opvang van premiedruk in de komende jaren en/of indexatie van liggende rechten bij Avéro. Dit bedrag blijft beschikbaar voor pensioenrechten.

## **BIJLAGE X PROTOCOLTEKSTEN BEHORENDE BIJ DE CAO INGAANDE 1 APRIL 2018**

### **1. Overleg met Vakbond**

- Tijdens periodiek overleg, elk half jaar, zullen in ieder geval de navolgende onderwerpen worden besproken: Evaluatie van de nieuwe ATV-regeling en de mantelzorg faciliteit
- Regeling rond vuilwerktoeslag

### **2. Participatiewet**

Werkgever zal zich inspannen om de plaatsing van 4 medewerkers uit de doelgroep van de Participatiewet mogelijk te maken.

### **3. Beoordelingsafhankelijk belonen**

Partijen zijn overeengekomen het verkennen van mogelijkheden voor de invoering van beoordelingsafhankelijk belonen.

### **4. Hardheidsclausule**

Voor werknemers die onevenredig worden getroffen door de wijzigingen in de cao (de schrijnende gevallen), geldt een hardheidsclausule. Deze werknemer kan een beroep doen op deze hardheidsclausule door zich te melden bij de afdeling HR, de leidinggevende of de vakbond.

### **5. Stagebeleid**

Werkgever zal het stagebeleid continueren en tijdens de looptijd aan tenminste 10 stagiaires een stageplaats aanbieden.

### **6. Verschuiving AOW-leeftijd**

Voor medewerkers die gebruik maken van de 80/90/100-seniorenregeling en tijdens het gebruik van die regeling geconfronteerd worden met een verschuiving van de AOW-leeftijd naar een hogere AOW-leeftijd, waardoor het einde van de regeling niet meer aansluit met de verschoven AOW-leeftijd, wordt in overleg tussen partijen een individuele oplossing gezocht.

### **7. De kranten komen terug in de kantines.**

## INDEX

Afbouw.....	8,9,19,33	Ouderschapsverlof.....	10
AOW.....	7,9,13,16,17,34,44	Overgangsrecht ouderenbeleid.....	3,32
Arbeidsduur.....	2,3,4,5,7,11,30	Overwerk.....	2,12,13,14,15,35
Arbeidsduur en werktijden.....	4	Pensioen.....	2,3,5,10,12,14,16,17,31,32,33,34,41,42
Arbeidsduurverkorting.....	5,11	Pensioenopbouw.....	10,16,17,32,33,34,42
Arbeidsongeschiktheid.....	2,10,17,18,41	Periode-inkomen.....	5,6,10,16,17,18,31
Arbeidsovereenkomst.....	1,2,6,7,18	Persoonlijke toeslag.....	5,12,13,14
ATV.....	5,11,30,44	Procesaanpassingen.....	7
Avéro.....	41,43	Promotie.....	13
AWVN.....	8,18	Protocolteksten.....	3,44
Begrafenis.....	11	Reiskosten.....	15,37,38
Belonen.....	4,44	Rooster.....	2,3,5,7,8,9,11,12,13,15,16,29,30,31
Beroepsprocedure functiewaardering.....	2,28	Roostermatrix.....	5,8,13,29,31
Centraal Beheer Achmea.....	42	Roosterteam.....	7,8
Chauffeursreglement.....	3,35	Roostertoeslag.....	3,5,8,9,12,29,31
Compensatietoeslag.....	5,31	Roosterwijziging.....	2,7
Consignatie.....	14,15	Salarisindeling.....	2,13
Crematie.....	11	Schaalsalaris.....	5,13
Deeltijdwerknemer.....	5,11	Scholing.....	3,6,15,37
Definities.....	2,5	Senioredagen.....	5,16
Dekaardebedrijf.....	31	Slaapuren.....	14
Demotie.....	13	Studiekostenregeling.....	37
Dienstverband.....	2,7,9,10,16	Uitkering bij overlijden.....	16
Duurzame inzetbaarheid.....	2,4,16	UWV.....	17,18
Eindejaarsuitkering.....	2,5,12,14,16,31	Vakantie.....	2,4,5,10,12,14,16,31
Examen- en tentamenkosten.....	37	Vakantiégeld.....	12
Feestdagen.....	2,11,12,13,14,15,30	Vakantiekracht.....	6
Flexibele arbeidstijden.....	9	Vakantietoeslag.....	2,5,12,14,16,31
Functie-indelingslijst.....	2,19	Vakbondscontributie.....	18
Functiejaren.....	13,14	Vakbondswerk.....	6
Hardheidsclausule.....	44	Vakvereniging.....	6,28
Huwelijk.....	11	Vergoedingen.....	4
Kaderdelegatie.....	6	Verkeersboetes.....	36
Korter werken.....	7,16,17	Verlof.....	2,4,5,10,12,14,30,32,34,38
Kraamverlof.....	11	Vervanging.....	8,30
Loondoorbetaling.....	2,17	Vuil- en onaangenaam werk.....	15
Loonshalen.....	2,21,22,23,24,25,26,27	Weekendkracht.....	6
Mantelzorg.....	17,44	Werkgeversbijdrage.....	18
Nabestaandenpensioen.....	41,42	Werktijden.....	4,9
Onaangename uren.....	13,31,35	WGA.....	17
Ondertrouw.....	11	Ziekte.....	14
Ontslag.....	10	Zorgverzekering.....	3,39