



**Collectieve Arbeidsovereenkomst  
innocent drinks – de blender**

1 januari 2023 – 30 juni 2023

## INHOUDSOPGAVE

Onze ambities voor de blender.....	4
Hoofdstuk I: Algemene bepalingen, werkgelegenheid en inzetbaarheid .....	6
Artikel 1: Definities .....	6
Artikel 2: Deeltijdarbeid.....	8
Artikel 3: Algemene verplichtingen van partijen .....	8
Artikel 4: Algemene verplichtingen van werkgever.....	9
Artikel 5: Algemene verplichtingen van de werknemer .....	10
Hoofdstuk II: Aangaan en beëindiging van de arbeidsovereenkomst. ....	11
Artikel 6: Aanvang en einde arbeidsovereenkomst.....	11
Hoofdstuk III: Arbeidsduur, werktijd, opkomstdiensten en arbeidsduurverkorting.....	12
Artikel 7: Arbeidsduur en gemiddelde werktijd .....	12
Artikel 8: Opkomsturen .....	13
Artikel 9: Arbeidsduurverkorting (Adv) .....	13
Artikel 10: Feestdagen .....	14
Hoofdstuk IV: Functiegroepen en (basis) beloning .....	15
Artikel 11: Functiegroepen en (basis) salarisschalen.....	15
Artikel 12: Vaststellen en (jaarlijkse) herziening van basis maandsalaris .....	16
Artikel 13: Promotie.....	16
Artikel 14: Demotie.....	17
Artikel 15: Vakantietoeslag.....	18
Hoofdstuk V: Bijzondere beloning.....	19
Artikel 16: Algemeen .....	19
Artikel 17: Toeslag voor het werken op afwijkende werktijden (ploegendiensten) .....	19
Artikel 18: Tegemoetkoming verlies vaste roostertoeslag.....	20
Artikel 19: Overwerk.....	21
Artikel 20: Meeruren deeltijdwerknemer .....	22
Artikel 21: Consignatie.....	22
Artikel 22: Verschoven-uren en sprongtoeslag .....	22
Artikel 23: Verzuimuren (slaapuren) .....	23
Hoofdstuk VI: Verlof en vakantiedagen.....	24
Artikel 24: Verlof.....	24
Artikel 25: Vakantiedagen .....	25

Hoofdstuk VII:	Arbeidsongeschiktheid en overlijden .....	27
Artikel 26:	Algemeen .....	27
Artikel 27:	Loondoorbetaling eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid .....	27
Artikel 28:	Weigeren loondoorbetaling en/of aanvullingen.....	28
Artikel 29:	Regres.....	28
Artikel 30:	WGA-Hiaatverzekering.....	28
Artikel 31:	WIA-excedentenverzekering.....	28
Artikel 32:	WGA-gedifferentieerde premie .....	29
Artikel 33:	Uitkering bij overlijden.....	29
Hoofdstuk VIII:	Diversen .....	30
Artikel 34:	Ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van werknemers .....	30
Artikel 35:	Afwijkende bepalingen.....	30
Artikel 36:	Regeling Fiscaal verrekenen betaalde vakbondscontributie .....	30
Hoofdstuk IX:	Slotbepalingen .....	32
Artikel 37:	Minnelijke oplossingen van geschillen.....	32
Artikel 38:	Tussentijdse wijzigingen.....	32
Artikel 39:	Duur van de overeenkomst.....	32
Bijlage I:	Functiehuis.....	33
Bijlage II:	Standaard roosters .....	34
1.	Discontinu roosters .....	34
2.	Semi-continu roosters II.....	35
3.	Semi-continu roosters I.....	37
4.	Volcontinu roosters.....	39
Bijlage III:	Roostertoeslag berekening.....	42
Bijlage IV:	Overwerktoeslag berekening.....	46
Bijlage V:	Protocollaire afspraken tussen partijen .....	47
1.	Eénmalige bruto uitkeringen.....	47
2.	Generatiepact .....	47
3.	Reparatie 3 <sup>de</sup> WW-jaar .....	47

## **Onze ambities voor de blender**

innocent is het grootste smoothie- en sapjesmerk van Europa. En we willen de wereld graag een beetje beter maken. Al 20 jaar lang maken we heerlijke, natuurlijke drankjes om mensen te helpen goed voor zichzelf te zorgen, op een manier die ook goed is voor de planeet. Dat merk je in alles wat we doen. Hierbij staan onze innocent waarden altijd centraal: *natuurlijk, ondernemend, verantwoordelijk, commercieel en betrokken*. Deze waarden zijn verweven in onze manier van werken en de ambities die we hebben.

Onze ambities zijn groot. Zo ook voor 's werelds favoriete drankjesfabriek: de blender. In deze gloednieuwe CO2-neutrale fabriek produceren we meer dan 400 miljoen drankjes per jaar, van fruit tot fles. Die worden door heel Europa verkocht. De blender is niet zo maar een fabriek. We hebben onze ambities vertaald in 5 uitgangspunten:

### **1. Een fijne en gezonde plek om te werken**

Onze geweldige werknemers staan bij ons op nummer één. Daarom zorgen we voor een fijne en gezonde werkplek, van gezond en goed eten in de kantine, tot sportieve activiteiten en goede lucht-, licht- en geluidskwaliteit. Diversiteit in de teams vinden we fijn. De blender wordt een plek voor iedereen. We stimuleren en ondersteunen elkaar om het beste uit onszelf te halen. Iedereen krijgt de kans om zich verder te ontwikkelen en te investeren in zijn of haar loopbaan.

### **2. Innovatief en klaar voor de toekomst**

De fabriek is zo ontworpen dat we onze drankjes helemaal kunnen maken zoals we willen, nu en in de toekomst. Zo hebben we ruimte om te groeien en werken we met de nieuwste technologieën en machines.

### **3. We zetten ons in tegen klimaatverandering**

Onze favoriete drankjesfabriek wordt CO2-neutraal. Dat betekent dat we net zo veel energie genereren als we verbruiken. Zo dragen we ons steentje bij om de opwarming van de aarde onder de 1,5 graad Celsius te houden.

### **4. We transformeren ons transport**

We vervoeren onze drankjes met elektrische vrachtwagens, op groene energie van gecertificeerde leveranciers en onze windmolens. Ook zorgen we dat onze drankjes 25% minder kilometers gaan afleggen. Zo verlagen we onze CO2-uitstoot met 10%.

### **5. We willen de wereld een beetje beter maken**

De favoriete drankjesfabriek wordt een plek waar mensen kunnen leren en ontwikkelen, om zo uiteindelijk de best mogelijke fabriek te worden. We werken daarvoor graag samen met bedrijven, scholen en lokale leveranciers.

Onze arbeidsvoorwaarden zijn in lijn met de innocent waarden en de uitgangspunten voor de blender. We bieden arbeidsvoorwaarden die competitief zijn met de arbeidsmarkt, mensen in staat stellen om een goed

leven te leiden en waarmee ze in goede omstandigheden oud kunnen worden. Wij streven naar een eenvoudig, overzichtelijk, verklaarbaar en een rechtvaardig arbeidsvoorwaardenbeleid. Dit beleid staat in deze collectieve arbeidsovereenkomst beschreven.

Tussen de ondergetekenden:

***Fresh Trading Supply B.V. te Amsterdam,***

***Fresh Trading Manufacturing B.V. te Amsterdam,***

tezamen voor de productielocatie te Rotterdam als partij aan werkgeverszijde (hierna kortweg de blender)

en

***Federatie Nederlandse Vakbeweging te Utrecht,***

als partij aan werknemerszijde,

tezamen partijen,

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

© 2023 Cao-partijen en AWWN

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

## Hoofdstuk I: Algemene bepalingen, werkgelegenheid en inzetbaarheid

### Artikel 1: Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst verder te noemen cao, wordt verstaan onder:

- a) Werknemer : de persoon (m/v) die krachtens een arbeidsovereenkomst in dienst van de werkgever is met standplaats de blender te Rotterdam en van wie de functie is ingedeeld in een functiegroep in de functielijst zoals vastgesteld in [bijlage 1](#).

Als werknemer in de zin van deze cao wordt niet beschouwd de stagiair, vakantiekraacht of de persoon die op grond van een leer/werkovereenkomst of werkervaringsplaats binnen de onderneming van werkgever is geplaatst.

Daar waar in deze cao sprake is van “hij” of “hem” wordt daarmee tevens bedoeld “zij” of “haar”.

- b) Werkgever : Fresh Trading Supply B.V. te Amsterdam  
Fresh Trading Manufacturing B.V. te Amsterdam  
tezamen voor uitsluitend de productielocatie de blender te Rotterdam als partij aan werkgeverszijde.
- c) Vakbond : Federatie Nederlandse Vakbeweging te Utrecht.
- d) Ondernemingsraad (OR) : de ondernemingsraad, als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).
- e) Maand : een volledige kalendermaand.
- f) Week : een volle kalenderweek, die in beginsel begint op zondag 00.00 uur. Daar waar in ploegendienst wordt gewerkt, begint de week aan het begin van de eerste op maandag eindigende dienst.
- g) Dag : een aaneengesloten tijdvak van 24 uur, dat begint om 00.00 uur. Daar waar in ploegendienst wordt gewerkt, begint de dag aan het begin van de eerste op die dag eindigende dienst.  
Bij de toepassing van toeslagen en/of vergoedingen geldt voor de werknemer als basis de vergoeding weergegeven in de klokurenmatrix, [artikel 17 lid 2](#).
- h) Dienstrooster : een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer in beginsel zijn werkzaamheden begint, onderbreekt en beëindigt.
- i) Dienst : de dagelijkse werktijd waarop volgens het dienstrooster wordt gewerkt inclusief eventuele pauzes.

Incidentele afwijkingen, en/of afwijkingen van maximaal een half uur per shift in verband met de reguliere overdracht van werkzaamheden, worden geacht deel uit te maken van de normale werktijd.

- j) Roostervrije dag : een dag waarop de werknemer volgens zijn rooster vrij van dienst is.
- k) Adv-dag : Arbeidsduurverkorting-dag zoals bedoeld in [artikel 9](#).
- l) Basis maandsalaris : het voor de voltijd werknemer op grond van zijn functie-indeling geldende (basis)schaalsalaris per maand, zoals bedoeld in [artikel 11 lid 2](#).
- m) Klokurenmatrix : De matrix als bedoeld in [artikel 17 lid 2](#), waarmee op grond van het voor de werknemer geldende (vast) dienstrooster zijn (vaste) roostertoeslag wordt bepaald voor het werken op afwijkende uren. De toeslag wordt berekend aan de hand van de gemiddelde uurwaarde van alle in het dienstrooster vastgestelde (onregelmatige) uren, rekening houdend met de gemiddeld ingeroosterde werktijd in verhouding tot de contractuele arbeidsduur. Tevens wordt met deze matrix de overwerkvergoeding bepaald, zoals bedoeld in [artikel 19](#).
- n) Maandinkomen : het basis maandsalaris eventueel vermeerderd met: een (vaste) roostertoeslag, zoals bedoeld in [artikel 17](#); een persoonlijke toeslag als bedoeld in [artikel 14 leden 3 tot en met 7](#).
- o) Uursalaris : Bij de toepassing van de cao is de salaris van één uur met 100% betaling vastgesteld als 1/174<sup>e</sup> van het basis maandsalaris: zijnde 1 basis uursalaris.
- p) Feestdagen : Onder feestdagen wordt verstaan: Nieuwjaarsdag, 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Paasdag, Hemelvaartsdag, 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Pinksterdag, 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Kerstdag; en de door de overheid vastgestelde dagen voor Koningsdag en eens in de vijf jaar (lustrum: 2025, 2030 e.v.) de dag voor de viering van de Bevrijding.  
  
Een feestdag beslaat een aaneengesloten tijdvak van 24 uur, die begint om 00.00 uur.
- q) Arbeidsgehandicapte werknemer : de werknemer die een recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de ZW, WAO, WIA of van wie op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling is vastgesteld dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid.

- r) Partner : De wettelijke echtgeno(o)t(e), de geregistreerde partner of de partner met wie de werknemer blijkens een schriftelijke verklaring uit de gemeentelijke Basisregistratie Personen (BRP) duurzaam samenleeft op hetzelfde adres. Onder partner wordt niet verstaan een bloed- of aanverwant in de rechte lijn van de werknemer.  
De werknemer zal werkgever schriftelijk in kennis stellen van een eventuele partner, zoals hier bedoeld en van wijzigingen die betrekking hebbend op deze definitie.
- s) Personeelshandboek : het geheel van de in de onderneming geldende nadere regels ten aanzien van o.m. de arbeidsvoorwaarden, arbeidstijden (dienstroosters), arbobeleid en sociaal beleid.
- t) B.W. : Burgerlijk Wetboek.

*De in deze cao vermelde bedragen of afgeleide bedragen worden als brutoloon uitgekeerd, tenzij bij de betreffende artikelen anders is vermeld.*

#### **Artikel 2: Deeltijdarbeid**

1. Op basis van de Wet Flexibel Werken (WFW) kan een werknemer schriftelijk om aanpassing van zijn arbeidsduur vragen onder de voorwaarden zoals in deze wet genoemd.
2. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer, dan zijn de bepalingen van deze cao naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing tenzij bij de betreffende artikelen anders is vermeld.

#### **Artikel 3: Algemene verplichtingen van partijen**

1. De werkgever en vakbonden zullen deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen.
2. De vakbonden zullen op alle mogelijke wijzen nakoming van deze cao door hun leden bevorderen en geen actievoeren of bevorderen die beoogt wijziging te brengen in deze cao, onverminderd het bepaalde in [artikel 37](#). Zij zullen hun volledige medewerking aan de werkgever verlenen tot een ongestoorde voortzetting van de onderneming ook indien een actie door derden is of wordt veroorzaakt.
3. De werkgever verplicht zich geen actie te voeren of te steunen die tot doel heeft wijziging te brengen in deze cao, onverminderd het bepaalde in [artikel 37](#).
4. De vakbonden zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op basis van deze cao en personeelshandboek.



5. De werkgever zal de vakbonden op hun verzoek doch minimaal eenmaal per kalenderjaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming. Daarbij zal aandacht worden besteed aan onder meer werkgelegenheid, arbobeleid, opleidings- en ontwikkelingsbeleid en eventuele ander sociaal beleid.
6. De werkgever verklaart zich voor de looptijd van de cao bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en vakverenigingen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. De Stichting Fonds Industriële Bonden (Stichting FIB) is belast met de uitvoering.
7. De werkgever stelt voor de looptijd van deze cao een maximum bedrag ter grootte van € 1.000,- beschikbaar voor een of meerdere projecten naar keuze van de vakbonden. Het gaat daarbij om project(en) in het kader van internationale of nationale solidariteit.

#### **Artikel 4: Algemene verplichtingen van werkgever**

1. De werkgever verstrekt aan de werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst. Tevens zorgt werkgever ervoor dat de werknemer beschikt over deze arbeidsvoorwaarden-cao alsmede de tussen partijen vastgestelde Pensioenregeling.
2. Arbeidsomstandigheden:  
De werkgever draagt zorg voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en zal daarbij de belangen van de werknemer behartigen. De werkgever geeft daartoe de nodige aanwijzingen, voorschriften, trainingen en stelt veiligheidsmiddelen ter beschikking en zorgt voor medische begeleiding. Tevens faciliteert de werkgever de mogelijkheid om op de werkplek gezond te eten en ondersteunt de werknemer bij bewustwording over en het verwerven van gedrag en houding voor een gezonde leefstijl.
3. Ontwikkeling:  
Werkgever voert een beleid gericht op het bereiken en behouden van een vitale onderneming met vitale werknemers. Doel is om werknemers in staat te stellen de deskundigheid die de organisatie van hen vraagt te behouden en zich te blijven ontwikkelen. Werkgever biedt de werknemer ontwikkelingsmogelijkheden om zijn toekomstige inzetbaarheid binnen de onderneming te vergroten en waar mogelijk met een loopbaanperspectief. De werkgever biedt de werknemer minimaal eenmaal per jaar de gelegenheid tot het houden van een functioneringsgesprek, waarbij zijn ontwikkelingsbehoeften worden besproken.
4. Vacatures:  
Indien een vacature ontstaat, dan zal werkgever deze in eerste aanleg intern openstellen zodat de (eigen) werknemers de gelegenheid hebben hierop te solliciteren. Mocht dit niet tot vervulling van de vacature leiden, dan zal werkgever de vacature extern bekendmaken.
5. Personen met afstand op de arbeidsmarkt:  
De werkgever zal zich inspannen om de positie te verbeteren van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals personen bedoeld in de Participatiewet, arbeidsgehandicapte personen en/of personen die om een andere reden een kwetsbare arbeidsmarktpositie hebben.
6. Uitzendarbeid:  
Werkgever voert in beginsel een terughoudend beleid ten aanzien van inhuren van uitzendkrachten,

anders dan bedoeld met contractors. Bedrijfsomstandigheden waarbij uitzendkrachten door werkgever kunnen worden ingehuurd zijn onder meer: piekvorming in werkzaamheden, nieuwbouw, werkzaamheden van tijdelijke of specialistische aard, onderbezetting welke niet op korte termijn door eigen werknemers kan worden opgevangen, arbeidsongeschiktheid en/of vakantieperiodes.

7. Werkgelegenheid:

Het beleid van de werkgever is erop gericht de werkgelegenheid in zijn organisatie te bevorderen. Mocht zich onverhoopt een ingrijpende wijziging in de bedrijfsomstandigheden voordoen met gevolgen voor de werkgelegenheid, dan zal werkgever met inachtneming van de Wet Melding Collectief Ontslag, Wet op de Ondernemingsraden en/of de SER-Fusiegedragsregels, de vakbonden in een zo vroeg mogelijke fase informeren.

**Artikel 5: Algemene verplichtingen van de werknemer**

1. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te ondertekenen, waarbij deze cao en personeelshandboek van toepassing zijn verklaard.
2. De werknemer zal de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. De werknemer zal alle in de onderneming geldende regels en verstrekte aanwijzingen en voorschriften naleven. Verder zal hij, onder meer de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen volgens voorschrift gebruiken en volgens de geldende voorschriften meewerken aan medische begeleiding.
3. Het is de werknemer verboden gedurende het verblijf op het bedrijfsterrein onder invloed te verkeren, te gebruiken of het in bezit te zijn van alcohol, drugs, psychotrope geneesmiddelen of andere stoffen, waarvan hij weet of redelijkerwijze kan weten dat het gebruik daarvan de vaardigheid voor het verrichten van zijn werkzaamheden kan verminderen. Als de werknemer medicijnen gebruikt die zijn vaardigheid voor het verrichten van zijn werkzaamheden kan verminderen, dan wordt van hem verwacht dat hij dit onmiddellijk respectievelijk voor aanvang van zijn dienst aan zijn direct leidinggevende meldt.
4. De werknemer is samen met de werkgever verantwoordelijk voor het op peil brengen en houden van zijn vakbekwaamheid en inzetbaarheid, waaronder tevens wordt verstaan het geldig houden van noodzakelijke certificaten.
5. Het is de werknemer niet toegestaan om al dan niet tegen beloning voor derden of als zelfstandige werkzaamheden te verrichten zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever. De werknemer die het voornemen heeft een verbintenis tegenover de overheid aan te gaan, heeft de schriftelijke toestemming van de werkgever nodig. De werknemer die al voor de indiensttreding een verbintenis is aangegaan, is verplicht dit aan de werkgever te melden.
6. De werknemer is verplicht, zowel tijdens als na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst geheimhouding te betrachten over alles wat hem over de onderneming van de werkgever bekend is en waarover hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan vermoeden.

## **Hoofdstuk II: Aangaan en beëindiging van de arbeidsovereenkomst.**

### **Artikel 6: Aanvang en einde arbeidsovereenkomst**

1. Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst voor een periode langer dan zes maanden geldt een wederzijdse proeftijd, als bedoeld in artikel 7:652 BW. Voor de betrokken werknemer wordt de voor hem geldende proeftijd in de individuele arbeidsovereenkomst vastgesteld.
2. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan:
  - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
  - b. hetzij voor bepaalde tijd of voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.
3. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld om wat voor arbeidsovereenkomst het gaat. Ontbreekt deze vermelding, dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
4. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 679 BW dan wel tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, kan de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang worden opgezegd. In alle andere gevallen eindigt de arbeidsovereenkomst met in achtneming van de geldende wet- en regelgeving.
5. De arbeidsovereenkomst eindigt in alle gevallen van rechtswege op de laatste dag van de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
6. Voor de werknemer voor wie na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een (nieuwe) arbeidsovereenkomst ingaat zijn de afwijkende bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek van toepassing, zoals onder meer de afwijkende ketenbepaling en de duur van de opzegtermijn.

### Hoofdstuk III: Arbeidsduur, werktijd, opkomstdiensten en arbeidsduurverkortng.

#### Artikel 7: Arbeidsduur en gemiddelde werktijd

1. De arbeidsduur van een werknemer met een voltijd dienstverband bedraagt 40 uur per week.
2. De arbeidsduur wordt verkort op basis van het dienstrooster waarin de werknemer structureel werkzaam is. Daarbij geldt:

a. Dagdienst:

In dagdienst wordt normaliter 40 uur per week op doordeweekse dagen (maandag tot en met vrijdag) gewerkt. De werktijd per dienst valt binnen het tijdvak dat begint vanaf 07:00 uur en eindigt op 18:00 uur. De gemiddelde werkweek berekend per jaar bedraagt 38,01 uur.

b. Ploegenarbeid:

In ploegenarbeid wordt gewerkt in dienstrooster op basis van onderstaande matrix en de standaard dienstroosters. De standaard dienstroosters met roostertijden, bijbehorende arbeidsduur en toeslagen staan vermeld in [bijlage II](#) van deze cao.

Naam	Bedrijfstijd	Planning aantal diensten per week
Volcontinu	168 uur per week	21 diensten van 8 uur
Semicontinu #1	120-144 uur per week	Max 18 diensten van 8 uur
Semicontinu #2	102-120 uur per week	Max 15 diensten van 8 uur
Discontinuu	Max 85 uur per week	Max 10 diensten van 8 uur

c. Afwijkende individuele roosters

Ingeval van een individueel bedongen lagere arbeidsduur (zoals bij deeltijd arbeid of zorgverlof), wordt het voor de betreffende werknemer geldende rooster in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld, rekening houdend met de bezetting en sociale gevolgen voor de overige werknemers. Op grond van de individuele werktijden wordt overeenkomstig het betreffende standaard rooster en de klokurenmatrix, de individuele arbeidsvoorwaarden zoals ploegentoeslag vastgesteld.

3. Pauze:  
Voor de werknemer geldt conform de arbeidstijdenwet per dienst met meer dan 5,5 uur arbeid een onbetaalde pauze van een half uur. In afwijking hiervan geldt voor de werknemer werkzaam in semicontinu en continuo roosters, dat deze pauze gedurende de (betaalde) werktijd wordt genoten op het moment dat de werkzaamheden dit toelaten.
4. Werkgever deelt de werknemer mee in welk (standaard) dienstrooster hij zijn werkzaamheden verricht.  
De werknemer houdt zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd aan het voor hem geldende dienstrooster. De in [artikel 1 lid i](#)) bedoelde afwijkingen van maximaal een half uur per shift in verband met de reguliere overdracht van werkzaamheden, wordt in overleg tussen werkgever en betrokken werknemers ingevuld.

5. De werknemer is verplicht ook buiten de vastgestelde werktijden c.q. dienstrooster arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de Arbeidstijdenwet, de bepalingen in deze cao en de bepalingen in het personeelshandboek in acht neemt. Alvorens de werkgever zich op deze verplichtstelling beroept, zal hij eerst onderzoeken of er voldoende werknemers zijn die op vrijwillige basis buiten de voor hen vastgestelde werktijden arbeid willen verrichten. Indien de bedrijfsbehoefte niet via vrijwilligheid kan worden ingeroosterd, zal de werkgever over gaan op verplicht stellen.

#### **Artikel 8: Opkomsturen**

1. De in [artikel 7 lid 2b](#) bij volcontinu-rooster anders dan de 6 ploegendienst, bedoelde 48 opkomsturen worden door de werkgever vastgesteld en ingeroosterd. De werkgever kan opkomsturen inroosteren voor werkoverleg, opvang van onderbezetting in de eigen of een andere ploeg, vakantieperiodes, deelname aan training, opleiding of instructie.
2. De werkgever kan extra opkomstdiensten van 4 of 8 uur inroosteren op een roostervrije dag. Daarnaast kan werkgever de opkomsturen opdelen in tijdvakken tot maximaal 2 uur, waarbij geldt dat deze opkomsturen worden ingeroosterd voorafgaand aan of aansluitend op een reguliere dienst. Aan het begin van ieder kalenderjaar bespreekt werkgever met de ondernemingsraad de voorkeuren over invulling van deze opkomsturen. Op feestdagen worden geen opkomstdagen noch -uren ingeroosterd.
3. Indien een werknemer geen volledig kalenderjaar in dienst van werkgever is, wordt het voor hem geldende aantal opkomsturen naar evenredigheid vastgesteld.
4. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is op het moment van ingeroosterde opkomsturen kan de werkgever op een ander moment vervangende opkomsturen inroosteren.

#### **Artikel 9: Arbeidsduurverkorting (Adv)**

1. Dit artikel is niet van toepassing op werknemers die werkzaam zijn in een volcontinurooster als bedoeld in [artikel 7 lid 2b](#).
2. De werknemer werkzaam in de dagdienst verwerft over een volledig kalenderjaar 104 uur arbeidsduurverkorting (zijnde 13 Adv-dagen van 8 uur). De werknemer werkzaam in de discontinu en semicontinu verwerft over een volledige kalenderjaar de arbeidsduurverkorting die vastgesteld is bij het voor hem geldende standaard dienstrooster zoals bedoeld in [bijlage II](#).
3. De werknemer die geen volledig jaar in dienst is; en/of indien sprake is van een tussentijdse aanpassing van de individuele arbeidsduur; en/of wijziging van dienstrooster, verwerft naar evenredigheid arbeidsduurverkorting. Teveel genoten arbeidsduurverkorting wordt verrekend.
4. De werkgever roostert de uren in conform de wens van de werknemer, tenzij de bedrijfsomstandigheden naar oordeel van de werkgever zich daartegen verzetten.
5. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is op ingeroosterde adv-uren, dan vervallen deze uren zonder dat de werkgever is gehouden tot compensatie. Indien de werknemer langer dan zes maanden arbeidsongeschikt is, dan vervalt vanaf de zevende maand één adv-dag per maand arbeidsongeschiktheid zonder dat de werkgever is gehouden tot compensatie. Bij het bepalen van het tijdvak van zes maanden geldt, indien sprake is van een onderbreking van de arbeidsongeschiktheid van minder dan 3 weken, dat het wordt gezien als een aaneengesloten periode.

6. Het saldo aan niet opgenomen adv-uren verval na afloop van het betreffende kalenderjaar zonder dat de werkgever is gehouden tot compensatie.

#### **Artikel 10: Feestdagen**

1. Op feestdagen zoals bedoeld in [artikel 1 lid p](#)) wordt in beginsel niet gewerkt voor zover er in dagdienst wordt gewerkt, tenzij dit gezien de bedrijfsomstandigheden anderszins noodzakelijk is. Aan de hand van het rooster zal worden bepaald of ook in andere roosters niet gewerkt zal worden op deze dagen.
2. De werknemer die op een doordeweeks vallende Feestdag (maandag tot en met vrijdag) vrijgesteld is van zijn werkzaamheden, behoudt over deze dag zijn inkomen. Voor de werknemer die volgens zijn rooster werkt op een doordeweeks vallende feestdag (maandag tot en met vrijdag), ontvangt daarvoor per gewerkt uur dat valt op de betreffende feestdag (00:00 uur tot 24:00 uur) een extra toeslag ter grootte van het uursalaris, als bedoeld in [artikel 1 lid 0](#)); dat wil zeggen 100% normale betaling (basisuurloon + eventuele toeslag voor werken op onregelmatige uren) vermeerderd met 100% feestdagentoeslag per gewerkt uur.
3. Niet erkende feestdagen:  
De werknemer die voor de viering van een Godsdienstige maar niet als dusdanig in deze cao erkende feestdag vrijgesteld wenst te worden, zal voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar oordeel van de werkgever toelaten in de gelegenheid worden gesteld vakantie op te nemen.

## Hoofdstuk IV: Functiegroepen en (basis) beloning

### Artikel 11: Functiegroepen en (basis) salarisschalen

1. De functies van de werknemers zijn op basis van het functiewaarderingssysteem ORBA ingedeeld in functiegroepen. De functiegroepen met ingedeelde functies staan vermeld in de [bijlage I](#) van deze cao.
2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, met een aanvangssalaris en (maximum) eindsalaris. De salarisschalen zijn hieronder opgenomen.
  - a) Basis maandsalaris schalen per 1 januari 2023 (inclusief verhoging met 2,5%)

Functiegroep	Min. maandsalaris	Max. maandsalaris
1		
2	€ 2,116.40	€ 2,594.77
3	€ 2,226.76	€ 2,710.08
4	€ 2,310.89	€ 2,854.65
5	€ 2,421.30	€ 3,037.99
6	€ 2,778.19	€ 3,611.53
7	€ 2,994.34	€ 3,910.18
8	€ 3,493.39	€ 4,470.78
9	€ 3,992.46	€ 5,266.00
10	€ 4,491.52	€ 5,741.28

- b) Participatiewet:  
 Voor de persoon (m/v) als bedoeld in de participatiewet, geldt in afwijking van bovenstaande binnen de onderneming een afwijkende bezoldiging. Werkgever zal voor de persoon zoals bedoeld in de participatiewet conform advies van de Stichting van de Arbeid een bezoldiging c.q. loonschaal hanteren van 100% tot 120% WML.
3. Werkgever stelt het basis maandsalaris vast op grond van het bepaalde in de leden 1 en 2. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en zijn basis maandsalaris.
4. Het salaris wordt uiterlijk de laatste dag van elke maand uitbetaald.
5. De werknemer ontvangt bij indiensttreding in het algemeen het aanvangssalaris van de schaal. Indien de werknemer naar oordeel van de werkgever in een functie elders zoveel voor de functie relevante kennis en ervaring heeft verworven, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op het aanvangssalaris in te delen kan hij hoger worden ingedeeld.
6. De werknemer die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie volwaardig te kunnen uitoefenen, kan door werkgever met een maximum termijn van 12 maanden worden ingeschaald in één (1) schaal lager dan de schaal waarin de betreffende functie is ingedeeld. Indien van dit lid gebruik wordt gemaakt, dan zal werkgever de betrokken werknemer schriftelijk motiveren aan welke functievereisten hij nog moet gaan voldoen en hoe de onderneming hem daarbij ondersteunt. Met ingang van de eerstvolgende maand nadat naar oordeel van de werkgever de werknemer over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie volwaardig te kunnen uitoefenen, wordt hij ingeschaald in de salarisschaal behorend bij zijn functie.

## Artikel 12: Vaststellen en (jaarlijkse) herziening van basis maandsalaris

1. De werknemer die het maximum van zijn salarisschaal nog niet heeft bereikt komt éénmaal per kalenderjaar in aanmerking voor een salarisverhoging. Deze verhoging van zijn basis maandsalaris is in beginsel gebaseerd op de normverhoging zoals bepaald in lid 2. Afhankelijk van zijn beoordeling over het afgelopen kalenderjaar kan door werkgever gemotiveerd van de normverhoging worden afgeweken. De hier bedoelde verhoging vindt éénmaal per jaar plaats, te weten op 1 januari. Een en ander tot dat het maximum van zijn salarisschaal is bereikt.
2. De in lid 1 bedoelde jaarlijkse beoordeling vindt plaats op grond van in de onderneming van werkgever geldende beoordelingssystematiek.
3. Salarisgroei totdat maximum van de schaal is bereikt:  
Eénmaal per jaar wordt zoals bedoeld onder lid 1 op basis van beoordeling en de relatieve salarispositie in de salarisschaal (RSP), de individuele normverhoging (merit) als volgt vastgesteld:

RSP	Normverhoging
70 – 79	2%
80 – 89	1,5%
90 – 94	1%
95 – 100	0,5%

4. Afwijkende verhogingen:  
De toekenning van de normverhoging (merit) in lid 3 is gebaseerd op een normale functievervulling. Bij een zeer goede beoordeling kan werkgever een hogere normverhoging toekennen. Bij een minder dan normale beoordeling bestaat de mogelijkheid dat een gedeeltelijke of geen normverhoging wordt toegekend. In dit geval zal werkgever schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mededelen waarom voor hem een gedeeltelijke of geen verhoging geldt.

De werknemer komt niet in aanmerking voor een verhoging (merit) als:

- a. hij minder dan 6 maanden in dienst is;
- b. hij 6 maanden of langer in de voorafgaande 12 maanden afwezig is geweest wegens: onder meer arbeidsongeschiktheid (niet zijnde zwangerschaps- en bevallingsverlof); of (on)betaald verlof.

De werknemer waar een gedeeltelijke of geen normverhoging aan is toegekend, komt wel in aanmerking voor algemene, met de vakbonden overeengekomen verhoging van de schaalsalarissen.

## Artikel 13: Promotie

1. Voor de werknemer die door werkgever wordt gepromoveerd, geldt dat met ingang van de maand direct volgend op deze promotie de werknemer in de met deze nieuwe functie overeenkomende functieschaal wordt ingedeeld.
2. De werknemer die is gepromoveerd ontvangt op basis van de schaal waarin de nieuwe functie is ingedeeld, tenminste een salaris dat gelijk is aan zijn oorspronkelijke basis maandsalaris vermeerderd met minimaal, de voor hem geldende normverhoging voor de nieuwe schaalindeling, als bedoeld in [artikel 12 lid 3](#).



## Artikel 14: Demotie

1. Eigen verzoek, eigen toedoen of onbekwaamheid:  
De werknemer die op eigen (schriftelijk) verzoek, eigen toedoen, onbekwaamheid en/of op grond van een disciplinaire maatregel in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst (demotie), wordt in de met deze nieuwe functie overeenkomende lagere schaal ingedeeld met ingang van de maand direct volgend op de maand waarin deze demotie heeft plaatsgevonden. Als sprake is van demotie op basis van een besluit van werkgever, dan zal werkgever dit besluit schriftelijk en gemotiveerd aan werknemer verstrekken.
2. De in lid 1 bedoelde werknemer ontvangt op basis van de schaal waarin de nieuwe functie is ingedeeld in beginsel een basismaand salaris gelijk aan zijn oorspronkelijke basis maandsalaris waarop hij was ingeschaald voordat de demotie plaatsvond. Indien en voor zover zijn oorspronkelijke basis maandsalaris hoger is dan het eindsalaris van de nieuwe (lagere) schaal, verliest hij het verschil. Een en ander dusdanig dat zijn nieuwe basis maandsalaris nooit hoger zal zijn dan het eindsalaris van de nieuwe (lagere) schaal.
3. Demotie op grond van bedrijfsomstandigheden:  
De werknemer die als gevolg van een bedrijfsomstandigheid door werkgever in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, wordt in de met deze nieuwe functie overeenkomende lagere schaal ingedeeld met ingang van de maand direct volgend op de maand waarin deze demotie heeft plaatsgevonden.
4. De in lid 3 bedoelde werknemer ontvangt op basis van de schaal waarin de nieuwe functie is ingedeeld in beginsel een basismaand salaris gelijk aan zijn oorspronkelijke basis maandsalaris waarop hij was ingeschaald voordat de demotie plaatsvond. Indien en voor zover zijn oorspronkelijke basis maandsalaris hoger is dan het eindsalaris van de nieuwe (lagere) schaal, dan geldt dat het verschil wordt omgezet in een zogenaamde Persoonlijke Toeslag. Deze Persoonlijke Toeslag wordt toegekend als een nominaal bevroren bedrag. Daarom dat dit bedrag niet wordt verhoogd met de algemene loonsverhogingen.
5. Demotie in combinatie met medisch-arbeidsdeskundige beperking:  
De werknemer die als gevolg van een vastgestelde medisch-arbeidsdeskundige beperking door werkgever in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, wordt in de met deze nieuwe functie overeenkomende lagere schaal ingedeeld met ingang van de maand direct volgend op de maand waarin deze demotie heeft plaatsgevonden.
6. De in lid 5 bedoelde werknemer ontvangt op basis van de schaal waarin de nieuwe functie is ingedeeld in beginsel een basis maandsalaris gelijk aan zijn oorspronkelijke basis maandsalaris waarop hij was ingeschaald voordat de demotie plaatsvond. Indien en voor zover zijn oorspronkelijke basis maandsalaris hoger is dan het eindsalaris van de nieuwe (lagere) schaal dan geldt, rekening houdend met een eventuele sociaal verzekeringsuitkeringen dat het resterend verschil wordt omgezet in een zogenaamde aanvullende Persoonlijke Toeslag. Deze aanvullende Persoonlijke Toeslag wordt toegekend als een nominaal bevroren bedrag. De aanvullende Persoonlijke Toeslag wordt niet verhoogd met de algemene loonsverhogingen. De hier bedoelde aanvullende toeslag wordt aangemerkt als sociaal loon, waar de werknemer geen tegenprestatie voor hoeft te leveren.
7. Indien sprake is van een Persoonlijke Toeslag en de nieuwe functie in een hogere groep wordt ingedeeld, de werknemer promoveert of in een hoger beloond rooster wordt geplaatst, of indien de werknemer een (hogere) uitkering ontvangt ingevolge de sociale verzekeringen, dan zal de toeslag met het verschil in (hogere) maandinkomen resp. met de (hogere) uitkering worden verrekend.

### **Artikel 15: Vakantietoeslag**

1. Het tijdvak waarover de vakantietoeslag wordt verworven (vakantietoeslagjaar), bedraagt 12 maanden. Het vakantietoeslagjaar is gelijk aan het kalenderjaar.
2. De werknemer ontvangt 8% vakantietoeslag over de in het vakantietoeslagjaar feitelijk ontvangen vaste basis maandsalarissen (exclusief o.m. ontvangen roostertoeslagen). In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociaal verzekeringswetgeving, zoals WAO, WGA en of andere via de werkgever uitbetaalde uitkeringen.  
De vakantietoeslag wordt per maand uitbetaald. De vakantietoeslag maakt geen onderdeel uit van het basis maandsalaris als bedoeld in [artikel 1 lid 1](#) noch van het maandinkomen als bedoeld in [artikel 1 lid 1](#).
3. De werknemer ontvangt ook vakantietoeslag over gemaakte meer- en of overuren. Die vakantietoeslag is inbegrepen in de meeruren-toeslag respectievelijk de overwerktoeslag.

## Hoofdstuk V: Bijzondere beloning

### Artikel 16: Algemeen

1. Het basis maandsalaris geldt als beloning voor een normale functievervulling. Onder normale functievervulling wordt verstaan werken op uren van maandag tot en met vrijdag binnen het dagvenster met een tijdvak dat begint om 07:00 uur en eindigt om 18:00 uur.
2. Bijzondere beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan normaliter uit een volledige functievervulling in dagdienst voortvloeit.
3. Tenzij in het betreffende artikel anders is bepaald worden de in dit hoofdstuk bedoelde toeslagen vastgesteld als percentage van het voor de werknemer geldende basis maandsalaris.
4. In dit hoofdstuk wordt gesproken over het voor de werknemer geldende (vaste) standaard dienstrooster, zoals nader uitgewerkt in [bijlage II](#). De berekening van de roostertoeslag is opgenomen in [bijlage III](#). De methodiek voor de bepaling van de overwerktoeslag is opgenomen in [bijlage IV](#).

### Artikel 17: Toeslag voor het werken op afwijkende werktijden (ploegendiensten)

1. Indien de werknemer zijn werkzaamheden verricht op afwijkende werktijden, dat zijn de afwijkende uren die vallen buiten het tijdvak maandag tot en met vrijdag met het dagvenster dat begint om 07:00 uur en eindigt om 18:00 uur, dan ontvangt hij uitsluitend over deze gewerkte uren een toeslag. Deze toeslag wordt berekend en vastgesteld op basis van de klokurenmatrix, zoals bepaald in lid 2 en de standaard dienstrooster zoals nader uitgewerkt in bijlage II.
2. Klokurenmatrix:  
Voor het werken op afwijkende uren wordt het uursalaris van het betreffende uur verhoogd met het in onderstaande tabel weergegeven percentage.  
In afwijking van [artikel 2](#) geldt voor de deeltijdwerknemer op grond van zijn deeltijd dienstrooster, dat deze procentuele vergoedingen worden berekend over het voor hem geldende voltijd basis uursalaris.

van	tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
23:00	00:00	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	150,0%	150,0%	40,0%
22:00	23:00	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	150,0%	150,0%	40,0%
21:00	22:00	35,0%	35,0%	35,0%	35,0%	35,0%	100,0%	100,0%
20:00	21:00	35,0%	35,0%	35,0%	35,0%	35,0%	100,0%	100,0%
19:00	20:00	35,0%	35,0%	35,0%	35,0%	35,0%	100,0%	100,0%
18:00	19:00	35,0%	35,0%	35,0%	35,0%	35,0%	100,0%	100,0%
17:00	18:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%
16:00	17:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%
15:00	16:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%
14:00	15:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%
13:00	14:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%
12:00	13:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%
11:00	12:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%
10:00	11:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%
09:00	10:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%
08:00	09:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%
07:00	08:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%
06:00	07:00	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	150,0%	150,0%
05:00	06:00	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	150,0%	150,0%
04:00	05:00	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	150,0%	150,0%
03:00	04:00	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	150,0%	150,0%
02:00	03:00	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	150,0%	150,0%
01:00	02:00	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	150,0%	150,0%
00:00	01:00	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	150,0%	150,0%

### 3. Vaste roostertoeslag en nacalculatie :

Voor de werknemer die vast is ingeroosterd in een standaard ploegenrooster, zoals bedoeld in [artikel 7](#) en nader uitgewerkt in [bijlage II](#), geldt de betreffende roostertoeslag behorend bij zijn standaard ploegenrooster. Deze roostertoeslag wordt tegelijk met het maandsalaris uitbetaald. In dit geval is sprake van een vaste roostertoeslag, die onderdeel is van het maandinkomen. De roostertoeslag maakt geen onderdeel uit van de grondslag van de vakantietoeslag.

Indien de werknemer slechts gedurende een deel van de betreffende maand werkzaam is in zijn vaste rooster, dan wordt over deze maand de roostertoeslag naar rato uitbetaald. Indien sprake is van een additionele toeslag, zoals o.m. bij overwerk, verschoven-uren of sprong, dan vindt de uitbetaling van de betreffende toeslag(en) plaats op basis van nacalculatie, uiterlijk bij de loonbetaling van de maand direct volgend op de maand waarin de betreffende toeslag is verworven.

### **Artikel 18: Tegemoetkoming verlies vaste roostertoeslag**

1. De werknemer die een vaste roostertoeslag kent, als bedoeld in [artikel 17](#) en die in een lager beloonde ploegenrooster of dagdienst wordt geplaatst, verliest met ingang van de dag van overplaatsing zijn roostertoeslag. Indien de overplaatsing heeft plaatsgevonden als gevolg van een vastgestelde medisch-arbeidsdeskundige beperking of als gevolg van een bedrijfsomstandigheid en de betrokken werknemer direct voorafgaande aan de overplaatsing minimaal zes (6) onafgebroken maanden in het betreffende ploegenrooster werkzaam is geweest, dan komt hij in aanmerking voor een tegemoetkoming verlies roostertoeslag.
2. Deze tegemoetkoming respectievelijk de afbouw van de vaste roostertoeslag is gebaseerd op het aantal maanden en/of jaren die de werknemer onafgebroken werkzaam is geweest in het (oorspronkelijke) vaste dienstrooster. Het afbouwpercentage is gebaseerd op het verschil tussen enerzijds de oorspronkelijke vaste roostertoeslag en anderzijds geen of de lagere (nieuwe) roostertoeslag. Het verschil wordt als nominaal geldbedrag vastgesteld, maakt geen onderdeel uit van het basis maandsalaris noch maandinkomen en stijgt niet mee met algemene verhogingen. Het betreft hier een aanvullende toeslag die wordt gezien als sociaal loon, waarvoor de werknemer geen tegenprestatie hoeft te leveren.
3. De tegemoetkoming zal niet leiden tot een hoger inkomen, daarom zal onder meer bij het toekennen van een (tijdelijke) hogere toeslag voor het werken op afwijkende werktijden, WIA/WGA- of andere op grond van arbeidsongeschiktheid toegekende uitkering bij de vaststelling rekening worden gehouden.
4. De hoogte en tijdsduur van de tegemoetkoming in het toeslagverlies is gebaseerd op de duur waarin de werknemer direct voorafgaand aan de overplaatsing de (hogere) roostertoeslag heeft ontvangen en een daaraan verbonden staffel, waarmee het toeslagverlies aflopend en volledig als volgt wordt afgebouwd:
  - a. 6 maanden of langer doch korter dan 1 jaar:  
100% volledige toeslagverlies gedurende de lopende maand van overplaatsing.
  - b. 1 Jaar of langer doch korter dan 3 jaren:  
100% volledige toeslagverlies gedurende de lopende maand van overplaatsing; en de direct daarop volgende maand;
  - c. 3 Jaren of langer doch korter dan 5 jaren:  
100% volledige toeslagverlies gedurende de lopende maand van overplaatsing; en de direct daarop volgende maand; en,  
80% toeslagverlies gedurende de daaropvolgende 2 maanden;

60% toeslagverlies gedurende de daaropvolgende 2 maanden;  
40% toeslagverlies gedurende de daaropvolgende (1) maand;  
20% toeslagverlies gedurende de daaropvolgende (1) maand.

d. 5 Jaren of langer:

100% volledige toeslagverlies gedurende de lopende maand van overplaatsing; en de direct daarop volgende maand; en,

80% toeslagverlies gedurende de daaropvolgende 4 maanden;  
60% toeslagverlies gedurende de daaropvolgende 4 maanden;  
40% toeslagverlies gedurende de daaropvolgende 3 maanden;  
20% toeslagverlies gedurende de daaropvolgende 3 maanden.

5. Bij herplaatsing in een hoger beloond rooster, promotie en/of via functiewaardering verkregen hoger basis maandsalaris dan wel in geval van arbeidsongeschiktheid als de WIA/WGA- of andere uitkering op grond van arbeidsongeschiktheid stijgt, dan wordt het resterende deel van de hier bedoelde toeslag evenveel verminderd als het inkomen stijgt.
6. In de omstandigheid waarbij een werknemer binnen de referentieperiode werkzaam is geweest in diverse dienstroosters met verschillende roostertoeslagen en de toepassing van dit artikel voor werknemer zou leiden tot een evident onbillijke uitkomst, dan kan werkgever ten gunste van de werknemer afwijken in de geest van de hier bedoelde tegemoetkoming verlies roostertoeslag.

#### **Artikel 19: Overwerk**

1. Van overwerk is sprake indien de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid verricht, waardoor de normale werktijd volgens rooster, zoals bedoeld in [artikel 7](#) en [bijlage II](#) wordt overschreden:
  - a. voor de werknemer in dagdienst de gewerkte uren boven de 40 uur per week;
  - b. voor de werknemer werkzaam in een ploegendienst de gewerkte uren boven het voor hem geldende dienstrooster, zoals bedoeld in [artikel 7](#) en [bijlage II](#);
  - c. voor een deeltijdwerknemer, zoals bedoeld in [artikel 2](#) is eerst sprake van overwerk indien hij meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en wanneer de normale arbeidsduur van een voltijd dienstverband wordt overschreden.
2. De werknemer die werkzaam is in een functie ingedeeld in de functiegroepen 1 tot en met 8; als mede de werknemer werkzaam in de ploegenarbeid en ingedeeld in functiegroep 9 en die op grond van lid 1 overuren heeft gewerkt ontvangt hiervoor een vergoeding. Deze vergoeding wordt per gewerkt overuur vastgesteld conform de methodiek als beschreven in [bijlage IV](#). De vakantietoeslag wordt geacht te zijn begrepen in het inkomen voor de gemaakte overuren.
3. In geval van overwerk op een feestdag geldt per gewerkt overuur:
  - a. een vergoeding vastgesteld conform de berekening overwerktoeslag als beschreven in [bijlage IV](#) (normale overwerkstarief).
  - b. vermeerderd met een extra feestdagentoeslag ter grootte van één uursalaris (100% feestdagentoeslag), waarbij de vakantietoeslag geacht wordt te zijn begrepen in het inkomen voor de gemaakte overuren.In geval van overwerk geldt niet de feestdagentoeslag als bedoeld in [artikel 10 lid 2](#); daarom dat geen sprake is van cumulatie.  
In afwijking van [artikel 2](#) geldt voor de deeltijdwerknemer, dat deze procentuele vergoedingen worden berekend over het voor hem geldende voltijd basis uursalaris.

## **Artikel 20: Meeruren deeltijdwerknemer**

1. Wanneer de deeltijdwerknemer zoals bedoeld in [artikel 2](#) in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster, maar daardoor niet meer uren werkt als een voor hem vergelijkbare voltijd werknemer op weekbasis, dan worden deze meer gewerkte uren boven zijn dienstrooster tot het niveau aan uren waarop de voltijd werknemer recht heeft op overwerk aangemerkt als meeruren.
2. Met uitsluiting van [artikel 19](#) (overwerktoeslag) worden meeruren, per gewerkt uur vergoed. Deze vergoeding wordt vastgesteld op basis van de klokurenmatrix zoals bedoeld in [artikel 17 lid 2](#) zijnde de roostertoeslag, vermeerderd met uursalaris als bedoeld in [artikel 1 lid 0](#)), pro-rata berekening van de vakantietoeslag, vakantiedagen, eventuele ADV-uren, en pensioenpremie. Een en ander dusdanig dat de deeltijdwerknemer voor deze meer gewerkte uren gelijk wordt beloond als een voltijd werknemer.

## **Artikel 21: Consignatie**

1. Onder consignatie wordt verstaan de uren die de werknemer binnen een tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende diensten verplicht beschikbaar is om in geval van onvoorziene omstandigheden in opdracht van de werkgever zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten. De werknemer die in opdracht van de werkgever is geconsigneerd, dient zich gedurende het tijdvak van consignatie op door de werkgever voorgeschreven wijze bereikbaar te houden opdat hij bij een oproep onmiddellijk beschikbaar en inzetbaar is.
2. De werknemer die werkzaam is in een functie ingedeeld in de functiegroepen 1 tot en met 7 wordt in beginsel niet geconsigneerd.
3. Voor de werknemer die werkzaam is in een functie ingedeeld in functiegroep 8 en hoger, wordt consignatie geacht een onderdeel te zijn van zijn normale functievervulling.

## **Artikel 22: Verschoven-uren en sprongtoeslag**

1. Het rooster van de individuele werknemer kan wijzigen doordat een dienst wordt verschoven of doordat de werknemer naar een andere dienst moet springen. Verschuiven en springen kunnen niet tegelijk aan de orde zijn. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer die werkzaam is in een functie ingedeeld in de functiegroepen 1 tot en met 7. Voor de werknemer die werkzaam is in een functie ingedeeld in functiegroep 8 en hoger kan aan dit artikel geen recht ontlenen.
2. Verschoven-uren:  
Er is sprake van verschoven-uren als in opdracht van de werkgever de begin- en eindtijd van een dienst wordt gewijzigd, terwijl tegelijkertijd zowel de dienstlengte niet wijzigt als de oorspronkelijke en verschoven dienst elkaar meer dan een half uur blijven overlappen. Verschoven uren worden niet als overuren noch als meeruren beschouwd. Cumulatie van toeslagen is uitgesloten.
3. Als de werknemer in opdracht van werkgever door een verschuiving op andere uren werkt, waarvoor op grond van de klokurenmatrix als bedoeld in [artikel 17 lid 1](#) een hogere toeslag geldt dan die volgens zijn oorspronkelijke rooster, dan wordt het verschil berekend. Dit verschil tussen de toeslag volgens zijn rooster en de toeslag behorende bij die afwijkende uren wordt aan de werknemer betaald. Indien en voor zover sprake is van een lagere toeslag, wordt het negatieve verschil niet verrekend.

4. Sprongtoeslag:

Van sprong is sprake als de werknemer in opdracht van de werkgever wordt overgeplaatst naar een andere dienst respectievelijk ploeg dan zijn eigen dienst c.q. ploeg, zonder dat sprake is van overwerk of verschoven uren.

5. Indien in opdracht van werkgever een sprong wordt gemaakt ontvangt de werknemer een eenmalige toeslag ter grootte van één (1) uursalaris. Bij terugspringen wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de werknemer ten minste 5 achtereenvolgende diensten in de voor hem afwijkende dienst heeft gewerkt.

**Artikel 23: Verzuimuren (slaapuren)**

1. De werknemer die in opdracht van werkgever, via een extra opkomst buiten de voor hem geldende roostertijden werkzaamheden verricht binnen het tijdvak vanaf 00.00 uur tot aan de begintijd van zijn normale dienst, wordt in de gelegenheid gesteld binnen het betreffende etmaal niet eerder zijn dienst te beginnen dan nadat hij zoveel uren heeft verzuimd (rust) als het aantal gewerkte uren gedurende het hier bedoelde tijdvak, met een maximum van 8 uur.
2. Het bepaalde in lid 1 geldt met inachtneming van de Arbeidstijdenwet niet, als de werkzaamheden als gevolg van extra opkomst aanvangen binnen 4 uur voorafgaand aan de aanvang van zijn normale dienst.



## Hoofdstuk VI: Verlof en vakantiedagen

### Artikel 24: Verlof

1. Wet Arbeid en Zorg en Wet Invoering Extra Geboorteverlof:  
De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, zoals bedoeld in Wet Arbeid en Zorg. Voorts geldt de Wet Invoering Extra Geboorteverlof. De kern van deze wetten is betere mogelijkheden te scheppen voor combinatie van arbeid en zorg. Voor de betreffende verlofvormen geldt dat de werknemer in beginsel recht heeft op het betreffende verlof als voldaan is aan de wettelijke vereisten. Onder de wettelijke vormen van verlof wordt onder meer verstaan: zwangerschaps- en bevallingsverlof, geboorteverlof, adoptieverlof, calamiteiten- en ouderschapsverlof.
2. Aanvullend verlof:
  - a) Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie bij overlijden van de partner of van een kind of pleegkind van de werknemer;
  - b) Gedurende een dag of dienst bij overlijden of gedurende een dag of dienst bij begrafenis of crematie van een kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster, grootouder, schoonouder, schoonzoon of schoondochter; ouder of schoonouder van werknemer;
  - c) Gedurende de daarvoor benodigde tijd, met een maximum van een dag of dienst, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Het maandinkomen wordt doorbetaald met aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen. Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats;
  - d) Gedurende de naar omstandigheden door werkgever te bepalen, benodigde tijd voor bezoek aan huisarts, specialist of polikliniek voor zover dat bezoek uitsluitend in werktijd kan plaatsvinden.

Van de werknemer wordt verwacht, zo mogelijk tenminste één dag van tevoren aan de werkgever het verlof meldt en de gebeurtenis bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling plaats.

3. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één week van tevoren aan de werkgever van het verlof kennisgeeft. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt van het bijwonen van de gebeurtenis. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling plaats.
  - a) Gedurende één halve dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap, te weten de dag van het huwelijk of geregistreerd partnerschap en de daaropvolgende werkdag;
  - b) Gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster van de werknemer;
  - c) Gedurende één dag of dienst bij 25- of 40-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer.

Van de deeltijdwerknemer als bedoeld in [artikel 2](#) wordt verwacht dat hij, voor zover dat mogelijk is, bovengenoemde activiteiten zo veel mogelijk plant op de deeltijd dagen.

4. Mantelzorg:  
Indien op de werknemer een beroep wordt gedaan als (onbetaalde) mantelzorger, dan kan werkgever ten gunste van de werknemer een (tijdelijke) regeling vaststellen waarbij de combinatie mantelzorg en



werk minder belastend wordt. Onder mantelzorg wordt verstaan hulp ten behoeve van zelfredzaamheid, participatie, beschermd wonen, opvang, jeugdhulp, het opvoeden en opgroeien van jeugdigen en zorg en overige diensten als bedoeld in de Zorgverzekeringswet, die rechtstreeks voortvloeit uit een tussen personen bestaande sociale relatie en die niet wordt verleend in het kader van een hulpverlenend beroep.

5. Verantwoordelijkheid voor de samenleving:

Werkgever verwacht van de werknemer dat hij via vrijwilligerswerk bijdraagt aan een betere samenleving. Ter stimulatie wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld tot maximaal 8 uur per kalenderjaar betaald verlof op te nemen. De werknemer kan daarvoor een verzoek indienen bij de werkgever. In dit verzoek wordt vermeld om welke activiteit het gaat, de wijze waarop deze faciliteit wordt gebruikt en de tijdstippen waarop de werknemer de 8 uur vrij geroosterd wenst te worden. De werkgever bepaalt naar redelijkheid en billijkheid of dit verzoek passend is. Indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toestaan, kan de werkgever een passend verzoek geheel of gedeeltelijk honoreren.

6. Verlof in belang van Vakbondswerk:

Indien een vakbond die partij is bij deze cao een werknemer als officieel afgevaardigde voor een statutaire landelijke vergadering uitnodigt, of hem uitnodigt voor een door de vakbond georganiseerde vormings- of scholingscursus, dan zal in beginsel werkgever de werknemer verlof met behoud van loon toekennen tot een maximum van drie dagen of diensten per kalenderjaar, tenzij de bedrijfsomstandigheden zich naar oordeel van de werkgever hiertegen verzetten. Om voor dit verlof in aanmerking te kunnen komen, zal de betreffende vakbond bij de werkgever schriftelijk en tijdig een verzoek indienen.

## **Artikel 25: Vakantiedagen**

1. De werknemer verwerft over een volledig kalenderjaar een wettelijk recht op vakantie met behoud van loon, van vier keer de gemiddelde arbeidsduur per week (zijnde 20 dagen van 8 uur bij een voltijd arbeidsovereenkomst). Daarenboven verwerft de werknemer over een volledig kalenderjaar bovenwettelijk recht op vakantie met behoud van loon, van 5 dagen van 8 uur.
2. Op grond van het aantal aaneengesloten volledige dienstjaren die een werknemer op 1 januari van het betreffende kalenderjaar bij werkgever heeft gewerkt, heeft hij per kalenderjaar recht op extra bovenwettelijke vakantiedagen van 8 uur:
  - a. na 5 dienstjaren: 1 extra vakantiedag;
  - b. na 10 dienstjaren: 2 extra vakantiedagen;
  - c. na 15 dienstjaren: 3 extra vakantiedagen;
  - d. na 20 dienstjaren: 4 extra vakantiedagen;
  - e. na 30 dienstjaren: 5 extra vakantiedagen.
3. De werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is, of waarbij op grond van zijn individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur is gewijzigd heeft recht op een pro rata deel vakantierechten zoals bedoeld in dit artikel.
4. Opgebouwde vakantierechten worden bij voorkeur genoten in het kalenderjaar waarin deze worden verworven. De werkgever roostert de vakantie-uren in overeenkomst met de wens van de werknemer, tenzij de bedrijfsomstandigheden naar oordeel van de werkgever zich daartegen verzetten. Bij het opnemen van vakantiedagen geldt dat eerst de wettelijke en bij ontbreken van wettelijke dagen vervolgens de bovenwettelijke vakantiedagen worden opgenomen.

5. De werkgever kan in verband met het organiseren van de werkzaamheden, bepalen dat de werknemer de aanvraag voor de zomervakantie (door de overheid vastgestelde schoolvakantie) vóór een bepaald tijdstip moet indienen.
6. Indien een werknemer op een vastgestelde vakantiedag arbeidsongeschikt wordt dan zal deze dag of dienst niet als vakantie worden aangemerkt, mits de arbeidsongeschiktheid volgens de binnen de onderneming geldende verzuimregels is gemeld en geaccepteerd. Bij gebleken misbruik vervalt deze aanspraak.
7. Niet opgenomen wettelijke vakantiedagen vervallen conform de Wet. Bovenwettelijke vakantiedagen vervallen na vijf jaar.
8. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst zal een eventueel tekort of overschot aan vakantierechten bij de eindafrekening worden verrekend. Aan de werknemer zal een verklaring worden uitgereikt waaruit blijkt hoeveel vakantiedagen zijn uitbetaald.

## **Hoofdstuk VII: Arbeidsongeschiktheid en overlijden**

### **Artikel 26: Algemeen**

1. De werknemer is in geval van arbeidsongeschiktheid verplicht om volledig en actief mee te werken aan een spoedig herstel om zijn werkzaamheden te hervatten, respectievelijk mee te werken en zich in te spannen gericht op interne of externe re-integratie.
2. De werkgever zal zich inspannen om de arbeidsongeschikte werknemer te ondersteunen zodat hij zijn werkzaamheden kan hervatten, rekening houdend met diens beperkingen. Indien herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, dan zal de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere, passende functie binnen zijn onderneming. Indien herplaatsing in een passende functie binnen het bedrijf niet mogelijk is, dan zal de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een passende functie buiten zijn onderneming. Daarbij zal gebruik worden gemaakt van de wettelijke re-integratie instrumenten.

### **Artikel 27: Loondoorbetaling eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid**

1. Wetgeving:  
Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet Arbeid en Zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 104 weken:  
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 104 weken zoals genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen worden doorbetaald.
3. Aanvulling gedurende de periode van 104 weken:  
Indien werknemer voldoet aan de verplichtingen die aan hem worden gesteld onder meer in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter, dan ontvangt hij gedurende de periode van 104 weken als bedoeld in artikel 7: 629 BW een extra aanvulling op de loonbetalingen als bedoeld in de leden 1 en 2 een extra aanvulling tot 100% van het netto inkomen.
4. Arbeidsongeschikt en AOW-gerechtigde leeftijd:
  - a) Conform het bepaalde in artikel 7:629 lid 2 onderdeel b BW heeft de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en die (nog steeds) in dienst is van de werkgever, in afwijking van bovenstaande leden recht op loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid gedurende een periode van maximaal 13 weken.
  - b) Voor de arbeidsongeschikte werknemer die na de AOW-gerechtigde leeftijd een arbeidsovereenkomst aangaat en waarvan de arbeidsongeschiktheid een aanvang heeft genomen voordat de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt de periode van 13 weken vanaf die datum, met dien verstande dat de totale periode van loondoorbetaling en aanvulling niet meer dan 104 weken bedraagt.
  - c) Indien bij algemene maatregel van bestuur (AMvB) de periode van 13 weken wordt gewijzigd, geldt per ingangsdatum van de AMvB de gewijzigde periode.
5. Inkomen:  
Onder inkomen wordt in dit artikel verstaan het vaste (netto) inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest. Incidentele toeslagen voor werken op

afwijkende werktijden en andere incidentele toeslagen zoals overwerktoeslagen worden niet in aanmerking genomen.

#### **Artikel 28: Weigeren loondoorbetaling en/of aanvullingen**

1. De werkgever heeft het recht om de in [artikel 27](#) bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
  - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden of 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;
  - b. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
  - c. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
  - d. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
  - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integraties;
  - f. zonder deugdelijke grond zijn aanvraag voor een WIA-uitkering later indient dan wettelijk is voorgeschreven.
2. De werkgever heeft het recht om de in [artikel 27](#) bedoelde loondoorbetalingen en de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer:
  - a. die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
  - b. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagd deskundigenoordeel (second opinion);
  - c. 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.
3. Indien de werknemer op grond van voormelde geen recht heeft op loonbetaling, aanvullingen en/of toeslag, dan heeft de werknemer ook geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag, vakantiedagen en overige beloningen.

#### **Artikel 29: Regres**

Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, dan zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de werknemer dit weigert, dan heeft hij geen recht op de in [artikel 27](#) genoemde aanvullingen.

#### **Artikel 30: WGA-Hiaatverzekering**

De medewerker kan met inachtneming van de polisvoorwaarden deelnemen aan een door de werkgever gesloten (collectieve) WGA-hiaatverzekering. De premie wordt volledig door de werknemer gedragen.

#### **Artikel 31: WIA-excedentenverzekering**

Binnen de onderneming van de werkgever geldt een WIA-excedentenverzekering voor de werknemer met een jaarinkomen hoger dan het maximum dagloon op de grond van Wet financiering sociale verzekeringen waaraan deelname door de werknemer verplicht is. Met inachtneming van de polisvoorwaarden geldt, dat de premie volledig door de werkgever wordt gedragen.

**Artikel 32: WGA-gedifferentieerde premie**

De wetgever heeft aan de werkgever de mogelijkheid toegekend om de helft van de zogenaamde gedifferentieerde WGA-premie op het nettoloon van de werknemer in te houden. Gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal werkgever van deze mogelijkheid geen gebruikmaken.

**Artikel 33: Uitkering bij overlijden**

Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, namelijk het maandinkomen over het resterende deel van de maand waarin de werknemer is overleden, vermeerderd met het maandinkomen over de twee daaropvolgende maanden. Dit is een hogere uitkering dan hetgeen wordt voorgeschreven in artikel 7:674 BW, welk artikel voor het overige van toepassing is.

## Hoofdstuk VIII: Diversen

### Artikel 34: Ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van werknemers

1. Werken aan ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid staat voorop binnen de onderneming en is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer, ongeacht functie of leeftijd van de werknemer. Onder duurzame inzetbaarheid wordt binnen de onderneming verstaan dat de werknemer nu en in de toekomst in staat blijft om gezond, gemotiveerd en vakbekwaam te zijn.
2. De werkgever voert een actief beleid om de vakbekwaamheid en inzetbaarheid van alle werknemers op het voor hun vereiste functieniveau te brengen en te houden. Dit geldt voor ontwikkeling in huidige rol en de toekomst. Tijdens functionerings- en ontwikkelgesprekken en door het coachen op de werkvloer zal hieraan aandacht worden besteed. Op grond van de individuele behoeften zal tussen werkgever en werknemer een Persoonlijk Ontwikkelplan worden opgesteld. In dit ontwikkelplan wordt tevens opgenomen welke middelen de werknemer nodig heeft om zich te blijven ontwikkelen en hoe de werkgever hierin kan ondersteunen.
3. De werknemer is verantwoordelijk om zijn vakbekwaamheid en inzetbaarheid op niveau te brengen en te houden. De regie ligt bij de werknemer om te investeren in zijn persoonlijke ontwikkeling. De werknemer bespreekt zijn ontwikkelbehoeften met werkgever in zijn huidige rol, maar denkt ook steeds na over de toekomst. Tijdens functionerings- en ontwikkelgesprekken en door coachen op de werkvloer zal hieraan aandacht worden besteed. Daarnaast kan werknemer op ieder moment hierover in gesprek gaan met werkgever.
4. Indien een werknemer ten gevolge van zijn verminderde belastbaarheid en gezondheid zijn functie niet volwaardig meer kan uitoefenen, dan zal werkgever zich naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid inspannen om voor hem een passende oplossing te vinden. Dit met oog op behouden van de duurzame inzetbaarheid van de werknemer.

### Artikel 35: Afwijkende bepalingen

In het kader van collectieve regelingen binnen de onderneming waarbij de werknemer kan kiezen in ruilen van arbeidsvoorwaarden (zoals de regeling fiscaal verrekenen vakbondscontributie), kan worden afgeweken van bepalingen in deze cao in de zin dat loon op een andere wijze dan in geld kan worden genoten. Het loon in geld zal echter nimmer lager zijn dan het minimumbedrag, zoals bepaald in de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (WML), het aantal wettelijke vakantiedagen dan wel andere door de wet gestelde minimumrechten.

### Artikel 36: Regeling Fiscaal verrekenen betaalde vakbondscontributie

1. De werknemer kan bij werkgever een verzoek indienen tot verlaging van zijn bruto looncomponenten ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde lidmaatschapskosten aan een vakvereniging die partij is bij deze cao. In beginsel zal werkgever dit verzoek inwilligen in ruil voor anders uitgekeerd brutoloon, tenzij de ruimte in de Werkkostenregeling zich hiertegen verzet. Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op deze faciliteit.
2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de vakbond, dient de werknemer uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar een declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij wordt een door zijn vakbond en op zijn naam gesteld jaaroverzicht van betaalde contributie over het betreffende jaar bijgevoegd. Overschrijding van genoemde datum

leidt tot uitsluiting van deelname.

3. Indien bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen blijkt dat de belastingen premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en daarom naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer.

## **Hoofdstuk IX: Slotbepalingen**

### **Artikel 37: Minnelijke oplossingen van geschillen**

1. Partijen zullen bij een tussen hen en of tussen werkgever en een of meerdere werknemers gerezen geschil verband houdend met de uitleg of toepassing van deze cao en of daarbij behorende loonvoorwaarden, geen collectieve actie of uitsluiting toepassen.
2. Partijen noch werknemers zullen geen tussen hen gerezen geschil aan de rechter voorleggen voordat partijen gezamenlijk hebben geprobeerd een oplossing te vinden. Daarvoor zal de partij die van mening is dat de andere partij deze cao niet op de juiste wijze heeft uitgelegd, toegepast of niet heeft nageleefd, aan de andere partij binnen twee maanden, eventueel nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk en beargumenteerd verzoeken de uitleg of toepassing te herzien of de bepalingen van de cao in acht te nemen. Een dergelijk verzoek verplicht de partijen tot overleg over een gezamenlijke oplossing, tenzij het verzoek onmiddellijk wordt ingewilligd. Indien dit overleg tot een oplossing leidt, zal deze bindend zijn.
3. Pas wanneer twee maanden nadat het geschil bij de andere partij op de omschreven wijze is aangebracht en geen oplossing tot stand is gekomen, kan het geschil aan de rechter worden voorgelegd.

### **Artikel 38: Tussentijdse wijzigingen**

1. Wijziging van deze collectieve arbeidsovereenkomst tijdens de looptijd is alleen mogelijk als naar het oordeel van partijen bijzondere omstandigheden een dergelijke wijziging rechtvaardigen en zij die omstandigheden aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien.
2. Als één van de partijen bijzondere omstandigheden als bedoeld in lid 1 aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partijen bij schriftelijk verzoekt een wijziging van deze collectieve arbeidsovereenkomst te overwegen, zijn partijen tot gezamenlijk overleg hierover verplicht.

### **Artikel 39: Duur van de overeenkomst**

1. Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is van kracht vanaf 1 januari 2023 en zal op 30 juni 2023 van rechtswege eindigen, zonder dat daarvoor voorafgaande opzegging is vereist.
2. Partijen verplichten zich om uiterlijk drie maanden voordat de cao eindigt met elkaar in overleg te treden over wijziging en verlenging van de cao. Partijen zullen zich inspannen dat de nieuwe cao in gaat op de dag na het einde van de geldende cao. Werkgever zal voor zover nodig dispensatie aanvragen bij eventuele andere toepasselijke cao's. Vakbonden zullen aan deze dispensatieverzoeken medewerking verlenen.

Aldus tussen partijen vastgesteld en ondertekend te Rotterdam, namens:

Fresh Trading Supply B.V.  
Fresh Trading Manufacturing B.V.

Federatie Nederlandse Vakbeweging

Sam Woollett  
Chief blender

Mark Klunder  
Bestuurder



**Bijlage I: Functiehuis**

Level	ORBA	Operations and Warehouse	Supply Chain	Engineering and Facilities	Quality	Safety and Sustainability	Finance	People and Culture
10	180 - 199.5		Continuous Improvement Expert	Maintenance Technician Team Leader				
9	160 - 179.5	Production and Warehouse Team Leader  Sr. Training Expert	Supply Planner  Indirect Procurement Buyer	Maintenance Services Team Leader  Project Engineer  Packaging Engineer  Automation Engineer	Quality Control Team Leader  Sr. Quality Assurance Expert	Safety Expert	Finance Expert	People Expert
8	140 - 159.5	Training Expert	Production Planner	Maintenance Planner	Quality Assurance Expert	Sustainability Expert		Office and Culture Team Leader
7	120 - 139.5	Sr. Production and Warehouse Technician	Raw Materials Planner  Workforce Planner	Maintenance Technician  Maintenance Scheduler	Sr. Quality Technician			
6	100 - 119.5	Production and Warehouse Technician		Store Technician	Quality Technician			Office and Culture Specialist
5	80 - 99.5							
4	60 - 79.5	Production and Warehouse Operator						
3	40 - 59.5							
2	20 - 39.5							

## Bijlage II:      **Standaard roosters**

### 1. Discontinuu roosters

#### 1) *Bedrijfstijd 85 uur (2-ploegen)*

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	E8	E8	E8	E8	E8		
Week 2	L8	L8	L8	L8	L8		

Gem. arbeidsduur	<b>40 uur</b>	ADV-uren	<b>104 uur</b>
------------------	---------------	----------	----------------

Begin- en eindtijden diensten	Gemiddelde uurwaarde	Roostertoeslag
6:00 – 14:30 – 23:00	114,2%	<b>14,2%</b>
6:30 – 15:00 – 23:30	114,9%	<b>14,9%</b>
7:00 – 15:30 – 0:00	115,5%	<b>15,5%</b>

#### 2) *Bedrijfstijd 83 uur (2-ploegen)*

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	E8	E8	E8	E8	E8		
Week 2	L8	L8	L8	L8	L6		

Gem. arbeidsduur	<b>39,0 uur</b>	ADV-uren	<b>52 uur</b>
------------------	-----------------	----------	---------------

Begin- en eindtijden diensten	Gemiddelde uurwaarde	Roostertoeslag
6:00 – 14:30 – 23:00 (21:00 vrijdag)	112,3%	<b>12,3%</b>
6:30 – 15:00 – 23:30 (21:30 vrijdag)	112,3%	<b>12,3%</b>
7:00 – 15:30 – 0:00 (22:00 vrijdag)	112,3%	<b>12,3%</b>

#### 3) *Bedrijfstijd 80,5 uur (2-ploegen)*

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	E8	E8	E8	E8	E8		

Week 2	L8	L8	L8	L8	L4		
--------	----	----	----	----	----	--	--

Gem. arbeidsduur	<b>38 uur</b>	ADV-uren	<b>0 uur</b>
Gem. uurwaarde	111,6%	Roostertoeslag	11,6%

Begin- en eindtijden diensten	Gemiddelde uurwaarde	Roostertoeslag
6:00 – 14:30 – 23:00 (18:30 vrijdag)	111,6%	<b>11,6%</b>
6:30 – 15:00 – 23:30 (19:00 vrijdag)	111,6%	<b>11,6%</b>
7:00 – 15:30 – 0:00 (19:30 vrijdag)	111,6%	<b>11,6%</b>

## 2. Semi-continu roosters II

### 1) Bedrijfstijd 120 uur (3-ploegen)

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	E8	E8	E8	E8	E8		N8
Week 2	N8	N8	N8	N8			
Week 3	L8	L8	L8	L8	L8		

Gem. arbeidsduur	<b>40 uur</b>	ADV-uren	<b>104 uur</b>
------------------	---------------	----------	----------------

Begin- en eindtijden diensten	Gemiddelde uurwaarde	Roostertoeslag
6:00 – 14:00 – 22:00	120,8%	<b>20,8%</b>
6:30 – 14:30 – 22:30	121,3%	<b>21,3%</b>
7:00 – 15:00 – 23:00	121,8%	<b>21,8%</b>

### 2) Bedrijfstijd 118 uur (3-ploegen)

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	E8	E8	E8	E8	E8		N8
Week 2	N8	N8	N8	N8			
Week 3	L8	L8	L8	L8	L6		

Gem. arbeidsduur	<b>39,3 uur</b>	ADV-uren	<b>69 uur</b>
------------------	-----------------	----------	---------------

Begin- en eindtijden diensten	Gemiddelde uurwaarde	Roostertoeslag
6:00 – 14:00 – 22:00 (vrijdag 20:00)	120,6%	<b>20,6%</b>
6:30 – 14:30 – 22:30 (vrijdag 20:30)	120,6%	<b>20,6%</b>
7:00 – 15:00 – 23:00 (vrijdag 21:00)	120,6%	<b>20,6%</b>

### 3) Bedrijfstijd 116 uur (3-ploegen)

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	E8	E8	E8	E8	E8		N8
Week 2	N8	N8	N8	N8			
Week 3	L8	L8	L8	L8	L4		

Gem. arbeidsduur	<b>38,7 uur</b>	ADV-uren	<b>34 uur</b>
------------------	-----------------	----------	---------------

Begin- en eindtijden diensten	Gemiddelde uurwaarde	Roostertoeslag
6:00 – 14:00 – 22:00 (vrijdag 18:00)	120,3%	<b>20,3%</b>
6:30 – 14:30 – 22:30 (vrijdag 18:30)	120,3%	<b>20,3%</b>
7:00 – 15:00 – 23:00 (vrijdag 19:00)	120,3%	<b>20,3%</b>
7:30 – 15:30 – 23:30 (vrijdag 19:30)	120,3%	<b>20,3%</b>

### 4) Bedrijfstijd 112 uur (3-ploegen)

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	E8	E8	E8	E8	E8		N8
Week 2	N8	N8	N8	N8			
Week 3	L8	L8	L8	L8			

Gem. arbeidsduur	<b>37,3 uur</b>	ADV-uren	<b>0 uur</b>
Gem. uurwaarde	121,1%	Roostertoeslag	19,0%

Begin- en eindtijden diensten	Gemiddelde uurwaarde	Roostertoeslag
6:00 – 14:00 – 22:00	121,1%	<b>19,0%</b>
6:30 – 14:30 – 22:30	120,9%	<b>18,9%</b>
7:00 – 15:00 – 23:00	120,7%	<b>18,7%</b>
7:30 – 15:30 – 23:30	120,5%	<b>18,5%</b>

5) *Bedrijfstijd 112 uur (discontinuu) (3-ploegen)<sup>1</sup>*

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	E7.5	E7.5	E7.5	E7.5		L7.5	L7.5
Week 2	L7.5	L7.5			E7.5	E7.5	E7.5
Week 3			L7.5	L7.5	L7.5		

Gem. arbeidsduur	35 uur	ADV-uren	0 uur
Gem. uurwaarde	127,7%	Roostertoeslag	18,1%

Begin- en eindtijden diensten	Gemiddelde uurwaarde	Roostertoeslag
6:00 – 14:00 – 22:00	127,7%	<b>18,1%</b>
6:30 – 14:30 – 22:30	127,7%	<b>18,1%</b>
7:00 – 15:00 – 23:00	127,7%	<b>18,1%</b>
7:30 – 15:30 – 23:30	129,5%	<b>19,7%</b>

### 3. Semi-continu roosters I

1) *Bedrijfstijd 144 uur (4-ploegen)*

<sup>1</sup> Dit rooster staat door de bedrijfstijd van 112 uur tussen de semi-continu roosters II, omdat het hiervoor een alternatief vormt. Het rooster zelf is echter discontinuu, omdat het geen nachtdiensten heeft, en kent hierdoor op grond van artikel 7.3 een onbetaalde pauze.

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	E8	E8	L8	L8			N8
Week 2	N8	N8			E8	E8	
Week 3			E8	E8	L8	L8	
Week 4	L8	L8	N8	N8	N8		

Gem. arbeidsduur	<b>36 uur</b>	ADV-uren	<b>0 uur</b>
------------------	---------------	----------	--------------

Begin- en eindtijden diensten	Gemiddelde uurwaarde	Roostertoeslag
6:00 – 14:00 – 22:00	133,3%	<b>26,6%</b>
6:30 – 14:30 – 22:30	133,7%	<b>27,0%</b>
7:00 – 15:00 – 23:00	134,1%	<b>27,4%</b>
7:30 – 15:30 – 23:30	134,5%	<b>27,7%</b>

2) *Bedrijfstijd 168 – 120 uur (2 weken) (4-ploegen)*

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	E8	E8	L8	L8	N8	N8	
Week 2		E8	E8	L8	L8		
Week 3	L8	L8	N8	N8			E8
Week 4	E8	L8	L8	N8			
Week 5			E8	E8	L8	L8	N8
Week 6	N8			E8	E8		N8
Week 7	N8	N8			E8	E8	L8
Week 8	L8	N8	N8				

Gem. arbeidsduur	<b>36 uur</b>	ADV-uren	<b>0 uur</b>
------------------	---------------	----------	--------------

Begin- en eindtijden diensten	Gemiddelde uurwaarde	Roostertoeslag
6:00 – 14:00 – 22:00	133,3%	26,6%
6:30 – 14:30 – 22:30	133,5%	26,8%
7:00 – 15:00 – 23:00	133,7%	27,0%
7:30 – 15:30 – 23:30	133,9%	27,2%

### 3) Bedrijfstijd 136 uur (4-ploegen)

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	E8	E8	L8	L8			N8
Week 2	N8	N8			E8	E8	
Week 3			E8	E8	L8		
Week 4	L8	L8	N8	N8	N8		

Gem. arbeidsduur	<b>34 uur</b>	ADV-uren	<b>0 uur</b>
------------------	---------------	----------	--------------

Begin- en eindtijden diensten	Gemiddelde uurwaarde	Roostertoeslag
6:00 – 14:00 – 22:00	130,9%	17,8%
6:30 – 14:30 – 22:30	130,9%	17,8%
7:00 – 15:00 – 23:00	131,0%	17,8%
7:30 – 15:30 – 23:30	131,0%	17,9%

## 4. Volcontinu roosters

### 1) Bedrijfstijd 168 uur (5-ploegen) inclusief 48 opkomsturen per jaar

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	E8	E8	L8	L8	N8	N8	
Week 2				E8	E8	L8	L8
Week 3	N8	N8					E8
Week 4	E8	L8	L8	N8	N8		

Week 5			E8	E8	L8	L8	N8
Week 6	N8					E8	E8
Week 7	L8	L8	N8	N8			
Week 8		E8	E8	L8	L8	N8	N8
Week 9					E8	E8	L8
Week 10	L8	N8	N8				

Gem. arbeidsduur	<b>34,5 uur</b>	ADV-uren	<b>0 uur</b>
------------------	-----------------	----------	--------------

Begin- en eindtijden diensten	Gemiddelde uurwaarde	Roostertoeslag
6:00 – 14:00 – 22:00	142,3%	<b>29,9%</b>
6:30 – 14:30 – 22:30	142,3%	<b>29,9%</b>
7:00 – 15:00 – 23:00	142,3%	<b>29,9%</b>
7:30 – 15:30 – 23:30	142,3%	<b>29,9%</b>

2) *Bedrijfstijd 168 uur (6-ploegen) met 1 week dagdienst*

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	E8	E8	L8	L8	N8		
Week 2			E8	E8	L8	N8	N8
Week 3					E8	L8	L8
Week 4	N8	N8				E8	E8
Week 5	L8	L8	N8	N8			
Week 6	D8	D8	D8	D8	D8		

Gem. arbeidsduur	<b>34,7 uur</b>	ADV-uren	<b>0 uur</b>
------------------	-----------------	----------	--------------

Begin- en eindtijden diensten	Gemiddelde uurwaarde	Roostertoeslag
6:00 – 14:00 – 22:00	133,7%	<b>22,6%</b>
6:30 – 14:30 – 22:30	133,7%	<b>22,6%</b>
7:00 – 15:00 – 23:00	133,7%	<b>22,6%</b>



7:30 – 15:30 – 23:30	133,7%	<b>22,6%</b>
----------------------	--------	--------------

### Bijlage III: Roostertoeslag berekening

Om een roostertoeslag vanuit de klokurenmatrix te berekenen is het eerst nodig om de **gemiddelde uurwaarde** vast te stellen. Deze wordt verkregen door de totale aanwezigheidstijd in de cyclus te tellen. De cyclus is het aantal weken waarna het rooster zich herhaalt. Vervolgens worden alle toeslagen die op deze uren worden verdiend bij elkaar opgeteld. Wanneer de som aan toeslagen wordt gedeeld op het totaal aan aanwezigheidsuren ontstaat de gemiddelde toeslag per uur. Wordt bij de gemiddelde toeslag 100% opgeteld dan ontstaat de gemiddelde uurwaarde.<sup>2</sup>

Daarna moet de **ingeroosterde arbeidsduur** worden bepaald. Dit gebeurt door het aantal betaalluren in de cyclus bij elkaar op te tellen en te delen door het aantal weken. Indien de ADV niet in vrije tijd opneembaar is, of dit geldt voor een gedeelte, moeten deze uren op het gemiddeld aantal weken per kalenderjaar worden gedeeld en hierbij worden opgeteld.

Tot slot moet worden bepaald wat de **contractuele arbeidsduur** per week is. Voor een werknemer met een voltijd aanstelling is dat 40 uur per week. Voor een werknemer met een parttime aanstelling is dat het percentage van de aanstelling vermenigvuldigd met 40 uur.

De formule om de roostertoeslag te bepalen is:

$$\frac{\text{Ingeroosterde arbeidsduur}}{\text{Contractuele arbeidsduur}} \times \text{Gemiddelde uurwaarde} - 100\%$$

Hieronder wordt aan de hand van een aantal voorbeelden de uitwerking van deze formule getoond.

#### 1. Voorbeeld 2-ploegdienst ma t/m vr tussen 6:00 en 23:00 uur

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	E8	E8	E8	E8	E8		
Week 2	L8	L8	L8	L8	L8		

#### Uitwerking toeslagberekening<sup>3</sup>:

Aanwezigheidstijd in de cyclus = 10 diensten van 8,5 uur = 85 uur

Som toeslagen in de cyclus = 1210% (zie tabel hieronder)

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	1x 40% + 7,5x 0%  = <b>40%</b>	1x 40% + 7,5x 0%  = <b>40%</b>	1x 40% + 7,5x 0%  = <b>40%</b>	1x 40% + 7,5x 0%  = <b>40%</b>	1x 40% + 7,5x 0%  = <b>40%</b>		
Week 2	3,5x 0% + 4x 35% + 1x 40%	3,5x 0% + 4x 35% + 1x 40%	3,5x 0% + 4x 35% + 1x 40%	3,5x 0% + 4x 35% + 1x 40%	3,5x 0% + 4x 35% + 1x 150%		

<sup>2</sup> De gemiddelde uurwaarde is van belang om ook met roosters waarin sprake is van tijdcompensatie rekening te kunnen houden. Dit zijn alle roosters waarin minder uren dan 38 uur gemiddeld per week zijn ingeroosterd.

<sup>3</sup> Het berekenen van de roostertoeslag gebeurt met niet afgeronde getallen.

	= 180%	= 180%	= 180%	= 180%	= 290%		
--	--------	--------	--------	--------	--------	--	--

Gemiddelde uurwaarde =  $1210\% / 85 \text{ uur} + 100\% = 114,2\%$

Gemiddelde arbeidsduur = 40 uur

Contractuele arbeidsduur = 40 uur

ADV = 104 uur

Roostertoeslag =  $40 / 40 \times 114,2\% - 100\% = 14,2\%$

## 2. Voorbeeld 5-ploegendienst volcontinu met 48 opkomsturen per jaar Wisseltijden van diensten liggen rond 7:00, 15:00 en 23:00 uur

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	E8	E8	L8	L8	N8	N8	
Week 2				E8	E8	L8	L8
Week 3	N8	N8					E8
Week 4	E8	L8	L8	N8	N8		
Week 5			E8	E8	L8	L8	N8
Week 6	N8					E8	E8
Week 7	L8	L8	N8	N8			
Week 8		E8	E8	L8	L8	N8	N8
Week 9					E8	E8	L8
Week 10	L8	N8	N8				

### Uitwerking toeslagberekening:

Aanwezigheidstijd in de cyclus = 42 diensten van 8 uur = 336 uur

Som toeslagen in de cyclus = 14200% (zie tabel hieronder)

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	8x 0% <b>= 0%</b>	8x 0% <b>= 0%</b>	3x 0% + 4x 35% + 1x 40% <b>= 180%</b>	3x 0% + 4x 35% + 1x 40% <b>= 180%</b>	8 x 150% <b>= 1200%</b>	8 x 150% <b>= 1200%</b>	
Week 2				8x 0% <b>= 0%</b>	8x 0% <b>= 0%</b>	3x 50% + 4x 100% + 1x 150% <b>= 700%</b>	3x 50% + 4x 100% + 1x 40% <b>= 590%</b>

Week 3	8 x 40% = <b>320%</b>	8 x 40% = <b>320%</b>					8x 50% = <b>400%</b>
Week 4	8x 0% = <b>0%</b>	3x 0% + 4x 35% + 1x 40% = <b>180%</b>	3x 0% + 4x 35% + 1x 40% = <b>180%</b>	8 x 40% = <b>320%</b>	8 x 150% = <b>1200%</b>		
Week 5			8x 0% = <b>0%</b>	8x 0% = <b>0%</b>	3x 0% + 4x 35% + 1x 150% = <b>290%</b>	3x 50% + 4x 100% + 1x 150% = <b>700%</b>	8 x 40% = <b>320%</b>
Week 6	8 x 40% = <b>320%</b>					8x 50% = <b>400%</b>	8x 50% = <b>400%</b>
Week 7	3x 0% + 4x 35% + 1x 40% = <b>180%</b>	3x 0% + 4x 35% + 1x 40% = <b>180%</b>	8 x 40% = <b>320%</b>	8 x 40% = <b>320%</b>			
Week 8		8x 0% = <b>0%</b>	8x 0% = <b>0%</b>	3x 0% + 4x 35% + 1x 40% = <b>180%</b>	3x 0% + 4x 35% + 1x 150% = <b>290%</b>	8 x 150% = <b>1200%</b>	8 x 40% = <b>320%</b>
Week 9					8x 0% = <b>0%</b>	8x 50% = <b>400%</b>	3x 50% + 4x 100% + 1x 40% = <b>590%</b>
Week 10	3x 0% + 4x 35% + 1x 40% = <b>180%</b>	8 x 40% = <b>320%</b>	8 x 40% = <b>320%</b>				

Gemiddelde uurwaarde = 14200% / 336 uur + 100% = 142,3%

Gemiddelde arbeidsduur = 336 uur / 10 weken + 48 uur / 52,18 = 34,5 uur

Contractuele arbeidsduur = 40 uur

ADV = 0 uur<sup>4</sup>

Roostertoeslag =  $36,5 / 40 \times 142,3\% - 100\% = 29,9\%$

### 3. Voorbeeld 3-ploegendienst zondag 22:00 t/m vrijdag 18:00 uur

	Ma	Di	Wo	Do-	Vr	Za	Zo
Week 1	E8	E8	E8	E8	E8		N8
Week 2	N8	N8	N8	N8			
Week 3	L8	L8	L8	L8	L4		

#### Uitwerking toeslagberekening:

Aanwezigheidstijd in de cyclus = 14 diensten van 8 uur + 1 dienst van 4 uur = 116 uur

Som toeslagen in de cyclus = 2360% (zie tabel hieronder)

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	1x 40% + 7x 0%  = <b>40%</b>	1x 40% + 7x 0%  = <b>40%</b>	1x 40% + 7x 0%  = <b>40%</b>	1x 40% + 7x 0%  = <b>40%</b>	1x 40% + 7x 0%  = <b>40%</b>		8x 40%   = <b>320%</b>
Week 2	8x 40%  = <b>320%</b>	8x 40%  = <b>320%</b>	8x 40%  = <b>320%</b>	8x 40%  = <b>320%</b>			
Week 3	4x 0% + 4x 35%  = <b>140%</b>	4x 0% + 4x 35%  = <b>140%</b>	4x 0% + 4x 35%  = <b>140%</b>	4x 0% + 4x 35%  = <b>140%</b>	4x 0%  = <b>0%</b>		

Gemiddelde uurwaarde =  $2360\% / 116 \text{ uur} + 100\% = 120,3\%$

Gemiddelde arbeidsduur = 38,7 uur

Contractuele arbeidsduur = 40 uur

ADV = 34 uur<sup>5</sup>

Roostertoeslag =  $40 / 40 \times 120,3\% - 100\% = 20,3\%$

<sup>4</sup> De ADV is niet in vrije tijd opneembaar en wordt als waarde bij de ingeroosterde arbeidsduur opgeteld. Deze komt uit op  $34,5 + 104 / 52,18 = 36,5$

<sup>5</sup> De reeds ingeroosterde ADV (70 uur) wordt bij gemiddelde arbeidsduur opgeteld waardoor de ingeroosterde arbeidsduur op 40 uur uitkomt:  $38,67 + 70 / 52,18$ .

## Bijlage IV: Overwerktoeslag berekening

Voor de beloning van overwerk wordt gebruik gemaakt van een vaste toeslag voor het overwerk zelf en de klokurenmatrix om ook het tijdstip mee te laten wegen. Voor elk overuur geldt dat het gewerkte uur (100%), de vaste overwerktoeslag (20%) en de toeslag vanuit de klokurenmatrix voor het tijdstip waarop het overwerk plaatsvindt, bij elkaar op worden geteld. In een matrix vertaald ziet de toeslag voor overwerk (vast + klokurenmatrix) er per uur als onderstaand uit:

van	tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
23:00	00:00	60,0%	60,0%	60,0%	60,0%	170,0%	170,0%	60,0%
22:00	23:00	60,0%	60,0%	60,0%	60,0%	170,0%	170,0%	60,0%
21:00	22:00	55,0%	55,0%	55,0%	55,0%	55,0%	120,0%	120,0%
20:00	21:00	55,0%	55,0%	55,0%	55,0%	55,0%	120,0%	120,0%
19:00	20:00	55,0%	55,0%	55,0%	55,0%	55,0%	120,0%	120,0%
18:00	19:00	55,0%	55,0%	55,0%	55,0%	55,0%	120,0%	120,0%
17:00	18:00	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	70,0%	70,0%
16:00	17:00	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	70,0%	70,0%
15:00	16:00	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	70,0%	70,0%
14:00	15:00	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	70,0%	70,0%
13:00	14:00	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	70,0%	70,0%
12:00	13:00	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	70,0%	70,0%
11:00	12:00	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	70,0%	70,0%
10:00	11:00	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	70,0%	70,0%
09:00	10:00	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	70,0%	70,0%
08:00	09:00	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	70,0%	70,0%
07:00	08:00	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	70,0%	70,0%
06:00	07:00	60,0%	60,0%	60,0%	60,0%	60,0%	170,0%	170,0%
05:00	06:00	60,0%	60,0%	60,0%	60,0%	60,0%	170,0%	170,0%
04:00	05:00	60,0%	60,0%	60,0%	60,0%	60,0%	170,0%	170,0%
03:00	04:00	60,0%	60,0%	60,0%	60,0%	60,0%	170,0%	170,0%
02:00	03:00	60,0%	60,0%	60,0%	60,0%	60,0%	170,0%	170,0%
01:00	02:00	60,0%	60,0%	60,0%	60,0%	60,0%	170,0%	170,0%
00:00	01:00	60,0%	60,0%	60,0%	60,0%	60,0%	170,0%	170,0%

Hieronder wordt de beloning van overwerk aan de hand van een aantal voorbeelden uitgewerkt:

### 1. Voorbeeld overwerk op maandag tussen 18:00 en 20:00 uur

In het eerste voorbeeld wordt in totaal 2 uur overgewerkt op maandag tussen 18:00 en 20:00 uur. De 2 uur worden tegen het uurloon beloond (100%) met de vaste overwerktoeslag (20%) en de toeslag voor het tijdstip vanuit de klokurenmatrix (35%). De toeslag per overuur is 55% zoals hierboven in de matrix is aangegeven. De totale beloning is:  $2 \times 155\% = 310\%$  van het uursalaris.

### 2. Voorbeeld overwerk op zaterdag-zondag tussen 22:00 en 2:00 uur

In het tweede voorbeeld wordt in totaal 4 uur overgewerkt in de nacht van zaterdag op zondag tussen 22:00 en 2:00 uur. De 4 uur worden tegen het uurloon beloond (100%) met de vaste overwerktoeslag (20%) en de toeslag voor het tijdstip vanuit de klokurenmatrix (150%). De toeslag per overuur is 170% zoals hierboven in de matrix is aangegeven. De totale beloning is:  $4 \times 270\% = 1080\%$  van het uursalaris.

## **Bijlage V:            Protocolaire afspraken tussen partijen**

### **1.   Eénmalige bruto uitkeringen**

Iedere werknemer die dan in dienst is ontvangt vanaf de maand januari 2023 tot en met de maand juni 2023 iedere maand een bruto eenmalige uitkering ter grootte van €100,00. Deze eenmalige uitkeringen van tezamen maximaal € 600,00 bruto maken geen onderdeel uit van arbeidsvoorwaardelijke grondslagen zoals vakantie-uitkering, ploegentoeslag, pensioen noch van andere grondslagen. Voor de werknemer met een parttime dienstverband worden de uitkeringen naar evenredigheid van de arbeidsduur vastgesteld en uitbetaald.

### **2.   Generatiepact**

Indien vanuit het overeengekomen pensioenakkoord via het centraal overleg richtlijnen volgen ten aanzien van het verder ontwikkelen van Duurzame Inzetbaarheid respectievelijk voorzieningen en maatregelen in perspectief van “zware beroepen”, dan zullen partijen overleggen over deze richtlijnen. Indien en voor zover daarbij de cao dient te worden gewijzigd, zal dit plaatsvinden.

### **3.   Reparatie 3<sup>de</sup> WW-jaar**

Partijen zijn overeengekomen dat:

- a. Medio 2021 in beginsel van de door de Stichting PAWW aangeboden faciliteit gebruik kan worden gemaakt;
- b. de bijdrage voor deze faciliteit c.q. “reparatie”, inclusief de uitvoeringskosten voor rekening komt van de werknemer en wordt ingehouden op zijn bruto loon, zodra sprake is van een Algemeen Verbindend Verklaarde Verzamel-cao en vervolgens de Stichting PAWW werkgever verzoekt om tot heffing over te gaan;
- c. de vakbonden dragen zorg voor - de inhoudelijke - informatieverstrekking aan de werknemers, voordat zij een ledenraadpleging houden;
- d. de werkgever zal bij eventuele aansluiting bij stichting PAWW, uitsluitend de uitvoering faciliteren, dat wil zeggen het verzorgen van de benodigde documenten ten behoeve van aanmelding bij de Stichting PAWW en, indien er sprake is van een Algemeen Verbindend Verklaarde Verzamel-cao het inhouden van de bijdragen op het loon van de betreffende werknemers. Werkgever is uitdrukkelijk niet het aanspreekpunt bij vragen over (de inhoud van) deze faciliteit noch aansprakelijk voor de wijze waarop de regeling door de Stichting PAWW wordt uitgevoerd;
- e. de werkgever zal uiterlijk zes weken nadat de vakbonden schriftelijk aan werkgever hebben laten weten dat voor deze faciliteit onder de werknemers draagvlak bestaat c.q. de ledenraadpleging heeft uitgewezen dat de vakbondsleden hebben ingestemd met deelname, ervoor zorgen dat de benodigde documenten voor aanmelding bij de stichting PAWW ter ondertekening bij vakbonden liggen;
- f. partijen zijn overeengekomen dat, indien van voormelde faciliteit gebruik wordt gemaakt deze dan uitsluitend geldt voor de cao-werknemers.