

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor

ROTOVIA DEVENTER B.V.

Looptijd: 1 juni 2025 tot en met 31 mei 2028

Copyright© 2025 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 databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao en van AWWN.

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1	5
DEFINITIES	5
Artikel 2	6
ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	6
Artikel 3	6
ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGING	6
Artikel 4	7
WERKGELEGENHEID	7
Artikel 5	7
ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	7
Artikel 6	8
AANNEMING EN ONTSLAG	8
Artikel 7	10
REGELING PARTIEEL LEERPLICHTIGEN	10
Artikel 8	10
DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR	10
Artikel 9	12
FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN	12
Artikel 9A	13
SALARISSCHALEN	13
Artikel 10	13
TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN	13
Artikel 11	15
BIJZONDERE BELONING	15
Artikel 12	18
ZON- EN FEESTDAGEN	18
Artikel 13	18
AFWEZIGHEID	18
Artikel 14	21
VAKANTIE	21
Artikel 15	23
VAKANTIETOESLAG	23
Artikel 16	23
GRATIFICATIE	23
Artikel 17	23
ARBEIDSONGESCHIKTHEID	23
Artikel 18	25
UITZENDKRACHTEN	25
Artikel 19	26
VAKBONDSCONTRIBUTIE	26
Artikel 20	26
PENSIOENREGELING	26
Hoofdlijnen Pensioenregeling	26
Artikel 21	28
FINANCIEEL PLANNINGSGESPREEK	28

Artikel 22	28
OVERLIJDENSUITKERING	28
Artikel 23	28
TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN	28
Artikel 24	29
DUUR DER COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST	29
Bijlage I	30
FUNCTIERANGSCHIKKINGSLIJST Rotovia Deventer B.V.	30
Bijlage II	31
SALARISSCHAAL	31
Bijlage III	32
PROTOCOL	32
Bijlage IV	33
WET VERBETERING POORTWACHTER	33

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen

Rotovia Deventer B.V., gevestigd te Deventer
als partij enerzijds,

en

FNV, gevestigd te Utrecht
als partij anderzijds,

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Artikel 1

DEFINITIES

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever : de partij aan werkgeverszijde
- b. vakvereniging : de partij aan werknemerszijde
- c. werknemer : de persoon in dienst van de werkgever van wie de functie is of behoort te zijn opgenomen in het overzicht in Bijlage I.
Daar waar in deze cao wordt gesproken over 'hij' wordt tevens bedoeld 'zij'
- d. maand : een kalendermaand
- e. week : een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend
- f. dienstrooster : een arbeidsregeling, aangevende op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en eventueel onderbreken
- g. salarisschaal : het salaris als geregeld in Bijlage II
- h. maandinkomen : het maandsalaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 11 lid 2 onder a en als bedoeld in artikel 10 lid 4 onder c
- i. bedrijfsvoorschriften: het geheel van andere in de onderneming geldende collectieve regelingen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en sociaal beleid
- j. deeltijdwerknemer : indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer als bedoeld in artikel 8, zijn de bepalingen van deze cao naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld

Artikel 2

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De werkgever verplicht zich geen actie te zullen voeren of te zullen steunen, die tot doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan is overeengekomen.
3. De werkgever verplicht zich geen personeel in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, strijdig met het in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde.
4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst en de eventueel geldende bedrijfsvoorschriften. De cao is digitaal beschikbaar en wordt op verzoek van de werknemer schriftelijk uitgereikt.
5. Indien de werkgever op grond van bedrijfseconomische omstandigheden dan wel ten gevolge van fusie, afstoting van activiteiten, reorganisatie of verdere automatisering respectievelijk mechanisering, tot overplaatsing van of ontslagaanzegging aan een in het kader van de ondernemingsgrootte belangrijk aantal werknemers moet overgaan, zal hij zich tijdig met de vakvereniging in verbinding stellen met het oogmerk tot een voor betrokkenen passende voorlichting te komen en de uit de overplaatsing of het ontslag voor betrokkenen voortvloeiende sociale consequenties te regelen.
6. Ingeval de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat, zal door hem bij sollicitatie de voorrang worden gegeven aan die gewezen werknemers, die het langste dienstverband bij de werkgever hadden, mits niet meer dan zes maanden is verlopen sedert hun ontslag en het bedrijfsbelang zich naar het oordeel van de werkgever tegen deze regel niet verzet.

Artikel 3

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGING

1. De vakvereniging verplicht zich deze cao te goeder trouw te zullen nakomen en geen acties te voeren of te bevorderen die beogen wijziging te brengen in deze cao, behoudens het in lid 3 bepaalde.
2. De vakvereniging verplicht zich met alle haar ten dienste staande middelen de nakoming van deze cao door haar leden te bevorderen en aan de werkgever medewerking te verlenen tot een ongestoorde voortzetting van het bedrijf.
3. In afwijking van het bovenstaande geldt dat de vredesplicht niet van toepassing is op de jaarlijkse loononderhandelingen als bedoeld in artikel 9A. Indien partijen daarover geen overeenstemming bereiken, behoudt de vakvereniging het recht om acties, waaronder stakingen, te voeren.

Artikel 4

WERKGELEGENHEID

1. In het kader van het streven, gericht op de continuïteit van de onderneming alsmede op de handhaving van de werkgelegenheid, zal de werkgever tijdens de duur van deze cao niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen van werknemers, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken.
In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na overleg met de vakvereniging.
2. De werkgever zal de vakvereniging waar gewenst, maar ten minste tijdens de cao-besprekingen informeren over de economische gang van zaken in de onderneming alsmede over de economische vooruitzichten van het komende jaar, waarbij in het bijzonder aandacht zal worden geschonken aan de werkgelegenheidsaspecten.
3. Bij het ontstaan van vacatures zullen de werknemers eerst in de gelegenheid worden gesteld daarnaar te solliciteren. De vacatures zullen bekend worden gemaakt op het publicatiebord. Bij gelijke geschiktheid voor de vervulling van een vacature zal de werkgever voorrang geven aan de eigen werknemer die solliciteert, boven een sollicitant van buiten het bedrijf.
4. De werkgever erkent het recht op een veilige en gezonde arbeidsplaats.
De werkgever zal een actief beleid voeren ten aanzien van beperkt inzetbare werknemers met de Participatiewet als leidraad. Het beleid zal erop gericht zijn deze werknemers zoveel mogelijk te handhaven door middel van aanpassing van functie en/of werkplaats.
Aan om-, her- en bijscholing, gericht op mogelijke plaatsing binnen de onderneming zal grote aandacht worden besteed.

Artikel 5

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden aan de bepalingen in de arbeidstijdenwet.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.
5. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.

6. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de in de bedrijfsvoorschriften neergelegde c.q. neer te leggen bepalingen.
7. Het is de werknemer toegestaan om al dan niet tegen beloning voor derden of als zelfstandige werkzaamheden te verrichten, mits dit tijdig van tevoren schriftelijk is gemeld aan de werkgever. In beginsel wordt door de werkgever toestemming gegeven als deze nevenwerkzaamheden het functioneren bij werkgever niet in negatieve zin kunnen beïnvloeden, niet schadelijk zijn voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer, niet leiden tot overtreding van (arbeidstijden)wetgeving en niet concurrerend zijn met de activiteiten van werkgever.
8. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
9. De werkgever biedt iedere werknemer, 1 maal in de 3 jaar, een PMO (periodiek medisch onderzoek) aan. De inhoud van het onderzoek wordt voorgelegd aan de ondernemingsraad.
10. De werknemer, die voornemens is een verbintenis tegenover de overheid aan te gaan, heeft schriftelijke toestemming daartoe van de werkgever. De werknemer, die al vóór zijn indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de eerste alinea heeft aangegaan, is desgevraagd verplicht daarvan binnen 4 weken na deze datum aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.
11. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te ondertekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst en de bedrijfsvoorschriften van toepassing worden verklaard.

Artikel 6

AANNEMING EN ONTSLAG

1. Bij het aangaan van een tijdelijke arbeidsovereenkomst die langer duurt dan zes maanden en korter duurt dan twee jaar geldt wederzijds een proeftijd van een maand, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een andere regeling wordt getroffen. Bij het aangaan van een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor twee jaar of langer of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt een wederzijdse proeftijd van twee maanden, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een andere regeling wordt getroffen. Indien het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste 1 maand. De bepalingen van artikel 7:652 BW zijn van toepassing.
2. De arbeidsduur kan worden aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd
 - b. hetzij voor een bepaalde tijd of voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.

Indien in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

Arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijdsduur zullen voor maximaal 12 maanden worden gesloten, met uitzondering van die gevallen waarin sprake is van speciale projecten.

In afwijking van het bepaalde in artikel 668 a lid 1 BW geldt ten aanzien van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd het volgende:

vanaf de dag dat tussen de werkgever en werknemer:

- a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, de tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
- b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

Arbeidsovereenkomsten tussen de werknemer met andere werkgever(s), die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze moet(en) worden geacht de voorganger(s) van de werkgever te zijn, moet worden beschouwd als één arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 668 lid 1 BW.

3. Ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden volgens de artikelen 678 of 679 BW alsmede tijdens de proeftijd, kan de arbeidsovereenkomst onmiddellijk worden beëindigd.
4. Een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijdsduur eindigt van rechtswege op het tijdstip genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst. De aanzegging wordt opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst indien deze zes maanden of langer duurt. Indien de arbeidsovereenkomst wederom voor een bepaalde tijd wordt voortgezet, dient de werkgever dit ten minste één maand voordien schriftelijk te bevestigen aan de werknemer.
5. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan, kan behoudens het bepaalde in dit artikel onder lid 3 en lid 6 worden beëindigd:
 - a. door opzegging door de werkgever, met inachtneming van de wettelijke opzegtermijnen. De wettelijke opzegtermijn bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 1. korter dan vijf jaar heeft geduurd: een maand;
 2. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 3. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 4. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden;
 - b. door opzegging door de werknemer, met inachtneming van een opzegtermijn van een maand;
 - c. opzegging geschiedt steeds tegen het einde van de kalendermaand.
6. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt zonder opzegging op de dag voorafgaand aan de dag waarop de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt.
7. Bij een arbeidsovereenkomst die is ingegaan op of na de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd is bereikt, geldt voor zowel werkgever als werknemer een opzegtermijn van één maand.

Artikel 7

REGELING PARTIEEL LEERPLICHTIGEN

1. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de cao vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
2. Over de tijd, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en geldt, dat het in de cao vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
3. Het aantal in de cao bepaalde basisvakantiedagen zal met inachtneming van de relatie die bestaat tot de normale werktijd, in evenredigheid voor hem worden verminderd.
4. Op de dag, waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
5. Ingeval een werknemer toch op een van de in lid 4 bedoelde dagen vrijwillige arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.
Het werken op een zogenaamde schooldag of schoolvakantie brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen zoals bepaald in lid 3.

Artikel 8

DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR

1. De normale arbeidsduur bedraagt 40 uur per week. De gemiddelde arbeidsduur bedraagt 36 uur per week.
2.
 - a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week, te weten maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 – 19.00 uur.
 - b. In 2-ploegendienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week, te weten maandag tot en met vrijdag, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtenddienst en middagdienst zijn ingedeeld.
 - c. In 3-ploegendienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week, te weten maandag tot en met vrijdag, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtenddienst, middagdienst en nachtdienst zijn ingedeeld.
 - d. Om een 36-urige werkweek te realiseren heeft de werknemer recht op adv-uren. De opbouw van adv-uren vindt plaats naar rato van het aantal gewerkte dagen en bedraagt op jaarbasis maximaal 208 uren (= 26 dagen). Geen opbouw vindt plaats bij afwezigheid in verband met ziekte.
 - e. De arbeidsduurverkortung zal worden vastgesteld in de vorm van roostervrije dagen of dagdelen (dagdeel betreft blok van 4 uren). Een aantal dagen kan collectief worden vastgesteld ter overbrugging van bepaalde feestdagen. Vaststelling geschiedt in overleg met de Ondernemingsraad. Het schema van de roostervrije dagen wordt elke periode voortschrijdend opgemaakt voor een termijn van 13 weken.

- f. Bij de planning van adv zal rekening gehouden worden met het seizoenspatroon van de marktvraag. Dit houdt in dat er in bepaalde tijdvakken geen adv kan worden ingepland en op andere momenten adv in het vooruit wordt genoten. De planning die gemaakt is zal zoveel mogelijk worden gevolgd zodat adv daadwerkelijk genoten kan worden.
 - g. Om het beschikbare arbeidsvolume beter af te stemmen op de jaarvraag kan adv worden doorgeschoven worden naar het daarop volgende jaar. Het doorgeschoven saldo wordt in overleg met de werknemer ingepland en opgenomen in het eerste kwartaal van het jaar volgend op het jaar van verwerven. Is opnemen van adv in het eerste kwartaal niet mogelijk dan wordt het resterend saldo uitbetaald.
 - h. Bij arbeidsongeschiktheid tijdens roostervrije dagen worden op jaarbasis maximaal 3 roostervrije dagen ter vervanging toegekend.
 - i. De werkgever geeft de garantie dat het intrekken van adv-dagen zoveel mogelijk zal worden voorkomen. Indien intrekking noodzakelijk zal blijken, vindt overleg plaats met de betrokken werknemer.
 - j. De adv-dagen zullen zorgvuldig worden gepland. Het staat werknemers vrij om eventueel niet ingepland adv op de door hun gewenste wijze in te vullen. Alleen in noodsituaties kan de onderneming een beroep doen om medewerkers om de adv te verschuiven op basis van vrijwilligheid.
3. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster, waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
4. a. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van de vakvereniging daarover met de werkgever overleg te plegen. Indien van het voor de werknemer geldende dienstrooster moet worden afgeweken, zal dit tijdig worden aangekondigd. De afwijking vereist instemming van de betrokken werknemer. Een en ander behoudens in geval van ziekte en/of overmacht.
- b. Indien uitvoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever daaromtrent tijdig overleg plegen met de vakverenigingen.
5. Seniorenregeling
- a. De normale arbeidsduur wordt verkort voor:
 - 64-jarigen met 1 uur per week
 - 65-jarigen met 1,5 uur per week
 - 66-jarigen met 2 uur per week.
 - b. De betaling van de opgenomen vrije uren zal 85% bedragen.
 - c. Deze extra vrije uren zullen per week worden opgenomen. In overleg met de werkgever kunnen deze uren opgespaard worden ten behoeve van het volgen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering.
 - d. Omstandigheden kunnen aanleiding zijn voor werknemers om in overleg te gaan met de werkgever en een verzoek in te dienen voor (tijdelijke) werkverlichting. De werkgever spant zich in om aan een dergelijk verzoek tegemoet te komen.

Artikel 9

FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN

1.
 - a. De functies van de werknemers worden ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in Bijlage I van deze overeenkomst.
 - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die een schaal omvat gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op periodieken. De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage II van deze overeenkomst.
 - c. Voor werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het Wettelijk Minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep van loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet geldt een aparte loonschaal.
 - Deze loonschaal start op 100% WML en eindigt op 110% WML.
 - Betreffende werknemer komt na 1 jaar werken in aanmerking voor een stap naar 105% WML en na 2 jaar werken voor een volgende stap naar 110% WML.
2.
 - a. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken, die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst, onverminderd het in c van dit lid bepaalde.
 - b. Werknemers, die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken, die voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd, doch niet langer dan gedurende 6 maanden, in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
 - c. Werknemers, die tijdelijk een functie waarnemen die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met hun eigen functie overeenkomt.
3.
 - a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden. Er zal geen beperking worden aangebracht in het aantal personen per ploeg dat in een hogere salarisschaal kan worden ingedeeld.
 - b. Werknemers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 - c. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven gedurende het contractjaar in hun eigen salarisschaal ingedeeld. Daarna worden zij in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld, een en ander in overeenstemming met het bepaalde in artikel 10 lid 4 sub c.

Artikel 9A

SALARISSCHALEN

De salarissen en salarisschalen worden gedurende de looptijd van de cao jaarlijks onderhandeld. De overeengekomen verhoging is per 1 juni 2025 3,7% en per 1 juni 2026 2,8%.

Artikel 10

TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN

1.
 - a. De werknemer die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en of ervaring beschikt om de functie volledig te kunnen uitoefenen, wordt ingeschaald in een aanloopschaal. De werknemer kan de aanloopschaal doorlopen naarmate zijn functierelevante kennis en ervaring toenemen. Eenmaal per half jaar per 1 januari respectievelijk per 1 juli wordt beoordeeld of en hoeveel schaalverhogingen worden toegekend. Per jaar wordt minimaal een schaalverhoging toegekend. Met ingang van de eerstvolgende maand nadat de werknemer naar het oordeel van de werkgever over het niveau beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt de werknemer ingeschaald op het aanvangssalaris van de betreffende periodiekenschaal.
 - b. De schaalsalarissen van de werknemers, die beloond worden volgens de periodiekenschaal, worden eenmaal per jaar en wel per 1 januari opnieuw vastgesteld.
 - c. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 9 lid 3 onder a, b of c, alsmede ten aanzien van werknemers, die op grond van het in artikel 9 lid 2 onder b bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
2. Werknemers, die volgens de periodiekenschaal worden beloond en op 1 januari van enig jaar onafgebroken in de desbetreffende functiegroep ingedeeld zijn geweest, ontvangen per die datum ten minste 1 periodiek voor zover het einde van de periodiekenschaal nog niet is bereikt.
3. In afwijking van het in lid 2 onder a bepaalde kan aan de werknemer, die beloond wordt volgens de periodiekenschaal, uitsluitend in de volgende gevallen een schaalsalaris worden toegekend dat boven het schaalsalaris bij nul periodieken ligt.
 - a. Indien een werknemer in een hogere salarisschaal wordt ingedeeld, wordt hem een zodanig schaalsalaris toegekend als nodig is om de in lid 4 onder a bedoelde verhoging mogelijk te maken.
 - b. Indien een werknemer om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 9 lid 3 onder b in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, kan hem een zodanig schaalsalaris worden toegekend als in verband met de in lid 4 onder b genoemde verlaging nodig is.
 - c. Indien een werknemer als gevolg van de in artikel 9 lid 3 onder c bedoelde omstandigheden en na de daar genoemde periode in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, wordt hem een zodanig schaalsalaris toegekend als nodig is om de in lid 4 c bedoelde vermindering te realiseren.
 - d. Indien een nieuwe werknemer elders zoveel voor de door hem te vervullen functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem met het schaalsalaris bij nul periodieken te belonen, kan

hem een – in overeenstemming met die ervaring – hoger schaalsalaris worden toegekend.

4.
 - a. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer, die beloond wordt volgens de periodiekenschaal, bedraagt de verhoging ten minste de helft van het verschil tussen de twee betrokken salarisschalen bij nul periodieken.
 - b. Bij indeling in een lagere salarisschaal om aan hemzelf toe te rekenen reden als bedoeld in artikel 9 lid 3 onder b van een werknemer, die beloond wordt volgens de periodiekenschaal, bedraagt de verlaging tenminste de helft van het verschil tussen de twee betrokken salarisschalen bij nul periodieken.
 - c. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van de in artikel 9 lid 3 onder c bedoelde omstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies van een werknemer, die beloond wordt volgens de periodiekenschaal, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke schaalsalaris ligt. Indien de salarisschaal niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Dit bedrag maakt geen deel uit van het schaalsalaris en stijgt niet mee met verhogingen van de salarisschalen. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de periodiekenschaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt. Voorts vindt afbouw van de persoonlijke toeslag plaats ter gelegenheid van algemene verhogingen van de salarisschalen ten bedrage van jaarlijks 1 % van het schaalsalaris bij nul periodieken. Na het bereiken van de 55-jarige leeftijd wordt het eventuele restant van de persoonlijke toeslag van de werknemer niet meer afgebouwd.
5.
 - a. De werknemer die een functie, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ten minste 5 volledige diensten in één maand waarneemt, ontvangt per volledig waargenomen dienst een toeslag op zijn maandsalaris ter grootte van 0,25 % van zijn schaalsalaris bij 0 periodieken tot een maximum van 5 % per maand.
 - b. De werknemer kan aan een tijdelijke overplaatsing in een hoger beloonde functie geen aanspraak ontlenen op een definitieve plaatsing in een hogere functie of een definitieve overeenkomstige beloning.
6. Indien een werknemer in verband met verminderde arbeidsprestatie ten gevolge van ouderdom overgeplaatst wordt naar een lager beloonde functie, die hij in tegenstelling tot zijn vorige functie volledig kan vervullen, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke schaalsalaris ligt. Indien de salarisschaal niet toereikend is, wordt het tekort omgezet

in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag, die geen deel uitmaakt van het schaalsalaris, stijgt niet mee met de verhogingen van de salarisschalen, maar wordt afgebouwd.

Bij indeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging wordt deze toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt. Overigens vindt de afbouw plaats volgens het bepaalde in lid 4 c van dit artikel.

7. Voor elke volle dienst respectievelijk deel van een dienst, gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen naar evenredigheid verminderd.
8. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

Artikel 11

BIJZONDERE BELONING

1. Algemeen
De schaalsalarissen, bedoeld in de artikelen 9 en 10, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het schaalsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend, indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit. Onder de normale functievervulling wordt mede verstaan geringe incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.
2. Toeslag voor het werken in ploegen
Voor de geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven.
 - a. Deze toeslag bedraagt per maand voor de:

3-ploegendienst	20 % van het schaalsalaris
2-ploegendienst	13,5 % van het schaalsalaris.
 - b. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst, gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
 - c. Werknemers in dagdienst, die moeten invallen in ploegendienst gedurende 10 of minder diensten, worden beloond volgens de bepalingen van lid 4 van dit artikel. Indien dit invallen in een maand 11 of meer diensten duurt, geschiedt de beloning in die maand volgens de bepalingen van lid 2a van dit artikel.
 - d. Werknemers, die anders dan door eigen toedoen worden overgeplaatst uit een ploegendienst naar een dagdienst, ontvangen:
 1. indien de werknemer korter van 6 maanden in de ploegendienst heeft gewerkt: de toeslag als bepaald in lid 2c van dit artikel
 2. indien de werknemer 6 maanden, maar niet langer dan een jaar, in de ploegendienst heeft gewerkt: de bij het oorspronkelijke rooster

- horende ploegentoeslag tot het eind van de lopende maand en de daarop volgende maand
3. indien de werknemer 1 jaar doch niet langer dan 3 jaar in de ploegendienst heeft gewerkt: de bij het oorspronkelijke rooster horende ploegentoeslag tot het eind van de lopende maand en de volgende 3 maanden
 4. indien de werknemer 3 jaar, maar niet langer dan 5 jaar, in de ploegendienst heeft gewerkt: de bij het oorspronkelijke rooster horende ploegentoeslag gedurende de lopende maand in de daarop volgende maand, vervolgens:
80 % gedurende 2 maanden
60 % gedurende 2 maanden
40 % gedurende 1 maand
20 % gedurende 1 maand
 5. indien de werknemer 5 jaar of langer in de ploegendienst heeft gewerkt: de bij het oorspronkelijke rooster horende ploegentoeslag gedurende de lopende maand in de daarop volgende, vervolgens:
80 % gedurende 4 maanden
60 % gedurende 4 maanden
40 % gedurende 3 maanden
20 % gedurende 3 maanden.
- e. Indien werknemers van 55 jaar en ouder en ten minste 7,5 jaar in de ploegendienst, op eigen verzoek een functie in de dagdienst aanvaarden, dan geldt het bepaalde in lid 2 d onder 5.
 - f. Werknemers van 55 jaar en ouder en korter dan 7,5 jaar werkzaam in ploegendienst kunnen op vrijwillige basis op eigen verzoek ontheven worden van de verplichting te werken in ploegendienst en zullen, indien een zinvolle functie in het kader van bedrijfsvoering aanwezig is, een functie in dagdienst aangeboden krijgen. In dit geval zal de ploegentoeslag komen te vervallen, met dien verstande dat geen afbouw plaatsvindt indien een en ander op eigen verzoek geschiedt. Afbouw vindt wél plaats indien de overplaatsing geschiedt op medische indicatie, dan wel op grond van bedrijfsorganisatorische omstandigheden.
 - g. Voor werknemers vanaf 57,5 jaar en ten minste 7,5 jaar in de ploegendienst die de ploeg gedwongen moeten verlaten vindt geen verdere afbouw van de ploegentoeslag plaats.
 - h. Werknemers in ploegendienst, die anders dan door eigen toedoen overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor in afwijking van het onder d van dit lid bepaalde, per overgang een eenmalige toeslag van 1,74 % van het maandinkomen. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 7 diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.
3. Beloning van afwijkingen van het dienstrooster
- a. Onder overwerk wordt verstaan al het door de werkgever opgedragen werk op uren die het aantal uren van het dienstrooster overschrijden, met inachtneming van het onder sub b en c van dit lid gestelde.
De directie zal overwerk zoveel mogelijk proberen te beperken.

- b. De bedrijfstijd bedraagt 160 uur per periode. Per periode zal maximaal 144 uur worden gewerkt. Hiervan kan met instemming van de werknemer worden afgeweken. Vanaf het 145^e uur per periode zal de overwerktoeslag als bedoeld in lid 3 sub d van toepassing zijn. Een en ander geldt niet voor de technische dienst met betrekking tot uren, gemaakt vanwege storing en/of onderhoud.
- c. Indien als gevolg van het rooster meer dan 36 uur per week wordt gewerkt en deze meeruren vallen op de vijfde werkdag van de week, gelden deze uren niet als overwerk en worden gecompenseerd in vrije tijd.
- d. De toeslag van de onder a bedoelde overschrijdingen bedraagt de volgende percentages van het uurinkomen:

1. uren op maandag tot en met vrijdag	50 %
2. uren op zaterdagen en zondagen	100 %
3. uren op feestdagen	200 %.
- e. Voor werknemers van 55 jaar en ouder komt de verplichting tot het verrichten van overwerk te vervallen.
- f. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden, die gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 8 lid 2 a c.q. buiten de tijdstippen, waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het maandinkomen gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur op maandag tot en met zaterdag 50 %, op zondag 100 % en op feestdagen 200 % van het uurinkomen.
- g. De beloning van arbeid op feestdagen, die de normale arbeidsduur volgens dienstrooster niet overschrijdt, is geregeld in artikel 12.

4. Consignatie

De werknemer, die in opdracht van de werkgever en volgens rooster zich buiten zijn normale dienst beschikbaar moet houden ontvangt hiervoor een consignatievergoeding.

- a. Deze vergoeding bedraagt de volgende percentages van het uurloon:

maandag tot en met vrijdag	150 %
zaterdag en zondag	200 %
feestdag	300 %.
- b. In plaats van een vergoeding als bedoeld onder sub b kan, op verzoek van de werknemer, vergoeding in vrije tijd worden verleend. Compensatie in vrije tijd is slechts mogelijk indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.
- c. De consignatie duurt 24 uur en neemt een aanvang op het tijdstip waarop de dagdienst aanvangt (06.00 uur).
- d. Indien de werknemer tijdens de consignatie minder dan één uur arbeid verricht zal – op basis van overwerk – één uur worden uitbetaald.
- e. Van extra opkomst is sprake indien de werknemer in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra gang van huis naar het werk en terug moet maken. De vergoeding voor extra opkomst bedraagt de volgende toeslag per keer van het bruto maandsalaris voor:

maandag van 06.00 uur tot en met vrijdag 22.00 uur	0,58 %
vrijdag van 22.00 uur tot en met maandag 06.00 uur	1,16 %
feestdagen	1,68 %.

Artikel 12

ZON- EN FEESTDAGEN

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: nieuwjaarsdag, Koningsdag, de dag die de regering aanwijst ter viering van de nationale bevrijding, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen en de beide kerstdagen.
2. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
3. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet behoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.
4. Indien op een niet op zondag vallende feestdag volgens rooster dient te worden gewerkt, ontvangen de werknemers een toeslag van 200 % op het uurinkomen. Een feestdag vangt aan om 00.00 uur en eindigt om 24.00 uur. Er vindt geen cumulatie plaats met de vergoedingen bedoeld onder artikel 11 lid 3 sub d en f.

Artikel 13

AFWEZIGHEID

Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 629 van het BW bepaalde, geldt het volgende:

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 17 bepaalde van toepassing.
2. In de volgende gevallen waarin de werknemer de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder bepaalde termijnen (dagen of diensten) van verlof het inkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk ten minste één dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont (daar waar in dit artikel gesproken wordt over huwelijk worden daarmee op een lijn geplaatst samenlevingsvormen met een duurzaam karakter):
 - a. bij overlijden en uitvaart van echtgeno(o)t(e) of een tot het gezin behorend kind of pleegkind: de dag van overlijden t/m de dag v/d uitvaart
 - b. bij overlijden of uitvaart van ouders/schoonouders, grootouders, niet onder a. genoemde kinderen: de dag van overlijden en de dag v/d uitvaart
 - c. bij uitvaart van kleinkinderen, broers/zusters, schoonzoons/-dochters, zwagers en schoonzusters: 1 dag

- | | | |
|----|---|---|
| d. | bij ondertrouw van de werknemer: | 1/2 dag |
| | bij huwelijk van de werknemer: | 2 dagen |
| e. | bij huwelijk van kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers/zusters, ouders/schoonouders, zwagers of schoonzusters: | 1 dag |
| f. | bij 25-, 40-, 50- c.q. 60-jarig huwelijk van werknemer, ouders/schoonouders, grootouders: | 1 dag |
| g. | indien een werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld of bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor inkomensderving, die hij van derden zou hebben kunnen ontvangen: | Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 dagen |
| h. | bij 12 1/2-, 25-, en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer: | 1 dag |
| i. | bij priesterwijding van een zoon of bevestiging als predikant van broer/zwager/zuster/schoonzuster/ bij grote professie en inwijding als diacones van kind/pleegkind, broer/zuster, zwager of schoonzuster: | 1 dag |
| j. | bij verhuizing van de werknemer eenmaal in de vijf jaar: | 1 dag |
| k. | aan een werknemer, lid van de vakvereniging, die als vakbondskaderlid of afgevaardigde moet deelnemen aan statutair voorgeschreven landelijke of districtsgewijze vergaderingen van zijn vakvereniging wordt, mits daartoe tijdig het schriftelijk verzoek door het hoofdbestuur van de desbetreffende vakvereniging is gedaan en de normale bedrijfsgang er naar het oordeel van de werkgever niet door wordt verstoord, de daarvoor noodzakelijke arbeidstijd vrijaf met behoud van inkomen gegeven | |
| l. | aan een werknemer, lid van de vakvereniging zal voor de voor hem uitgeschreven studiebijeenkomsten, mits daartoe tijdig het schriftelijk verzoek door het hoofdbestuur van de desbetreffende vakvereniging is gedaan en de normale bedrijfsgang er naar het oordeel van de werkgever niet door wordt verstoord, in onderling overleg de benodigde <u>vrije</u> dagen met behoud van loon worden bepaald | |

- m. ingeval van bezoek aan dokter/specialist of tandarts de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van twee uur, tenzij bijzondere omstandigheden een langere afwezigheid noodzakelijk maken
 - n. waar in dit artikel verzuim wordt toegekend in verband met gebeurtenissen ten aanzien van echtgenoten of schoonfamilie, worden hiermee gelijk gesteld gebeurtenissen ten aanzien van partners en familie van partners, in andere samenlevingsvormen dan het huwelijk, mits de samenleving een duurzaam karakter heeft.
- 3. Werknemers die het Suikerfeest vieren worden in de gelegenheid gesteld verlof op te nemen. Met inachtneming van bestaande verlofreggeving.
- 4. Het bepaalde in artikel 628 van het BW met betrekking tot de doorbetaling van inkomen is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre dat de werkgever niet gehouden is inkomen door te betalen in de volgende gevallen:
 - a. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in de bedrijfsvoorschriften
 - b. de invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nulurenweek daaronder begrepen), mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende
 - c. de verlenging van een verkorte werkweek (een zogenaamde nulurenweek daaronder begrepen), mits wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren, dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub b omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, bij de vakverenigingen tijdig – d.w.z. ten minste één week voor het aangaan van de verlenging – daarvan mededeling doet. In de gevallen, waarin het salaris moet worden doorbetaald wordt daaronder verstaan het maandinkomen van de werknemer, tenzij partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst een afwijkende regeling treffen.
- 5. Geboorteverlof (artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg)
De werknemer heeft recht op eenmaal de arbeidsduur per week geboorteverlof. Op te nemen binnen 4 weken nadat het kind thuis is. Daarnaast geldt de aanpraak op maximaal 5 weken aanvullend geboorteverlof met een UWV uitkering van 70% van het maximumdagloon. De werkgever is bereid van deze 5 weken, maximaal 2 weken het salaris aan te vullen tot 100%.
- 6. Mantelzorg
Er is sprake van mantelzorg als de werknemer langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, chronisch zieke of gehandicapte naaste zorgt, waar hij een persoonlijke en duurzame relatie mee heeft. De werknemer die mantelzorg verleent of gaat verlenen kan samen met de werkgever bespreken op welke wijze invulling kan worden gegeven aan de combinatie van werk en mantelzorg. Voor eventuele knelpunten zijn diverse instrumenten en regelingen beschikbaar zoals langdurig zorgverlof en aanpassing arbeidsduur.

Artikel 14

VAKANTIE

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.
2. Duur van de vakantie
 - a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op een basisvakantie met behoud van inkomen van 20 wettelijke vakantie dagen (160 uur) en 3 bovenwettelijke vakantiedagen (24 uur).
 - b. Bovendien heeft de werknemer, die in het desbetreffende vakantiejaar de hieronder genoemde leeftijd heeft bereikt, recht op de volgende extra vakantie met behoud van salaris:
 - voor werknemers van 40 jaar en ouder: 1 dag extra (= 8 uur)
 - voor werknemers van 45 jaar en ouder: 2 dagen extra (= 16 uur)
 - voor werknemers van 50 jaar en ouder: 3 dagen extra (= 24 uur)
 - voor werknemers van 55 jaar en ouder: 4 dagen extra (= 32 uur)
 - voor werknemers van 60 jaar en ouder: 5 dagen extra (= 40 uur).
3. De werknemer, die na 1 januari van het lopende vakantiejaar in dienst is getreden of die vóór het einde van het lopende vakantiejaar uit de dienst is getreden van de werkgever, heeft in afwijking van het in lid 2 bepaalde voor elke maand dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op een evenredig deel der in lid 2 van dit artikel geregelde vakantie.
4. Berekening aantal dagen vakantie

Voor de berekening van het aantal dagen vakantie wordt een werknemer, die vóór of op de 15^e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal indien, het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een evenredig recht op vakantie krijgen.
5. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantie-rechten

De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever een verklaring te overleggen, waarbij blijkt hoeveel rechten hij op vakantie bij zijn vorige werkgever(s) verworven, maar niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.
6. Tijdstip van de vakantie
 - a. Van deze vakantiedagen zullen 10 werkdagen / 14 kalenderdagen aaneengesloten worden vastgesteld. Bovendien zullen in overleg met de werkgever, hetzij voorafgaand aan, hetzij aansluitend op de vastgestelde vakantie, nog eens 5 dagen worden vastgesteld. In individuele gevallen kan hiervan in overleg met de werkgever worden afgeweken. Het tijdvak van de aaneengesloten vakantie zal ieder jaar na overleg met de ondernemingsraad worden vastgesteld.
 - b. Ingeval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van salaris als bedoeld in lid 6 van dit artikel voldoende zijn voor de sub a bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:

1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort werkzaamheden moet verrichten en/of
 2. zoveel snipperdagen reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld in sub b en/of
 3. bij vorige werkgever(s) verworven, doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
 4. teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
- c. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een feestdag als bedoeld in artikel 12, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd tenzij de werkgever of de werknemer er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snipperdagen toe te kennen of op te nemen.
7. a. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad per jaar maximaal twee vaste snipperdagen aanwijzen.
- b. De overige snipperdagen zullen, na tijdig aanvragen, zoveel mogelijk overeenkomstig de wens van de werknemer worden vastgesteld.
8. Indien de werknemer de hem toegekende dagen vakantie niet vóór 30 april volgend op het vakantiejaar, waarin deze zijn verworven, heeft opgenomen, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen alsnog zal genieten.

Zowel tijdens volledige, als tijdens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt volledige opbouw en afbouw van de wettelijke vakantiedagen plaats. Bij arbeidsongeschiktheid wordt alleen over de laatste zes maanden bovenwettelijke vakantiedagen opgebouwd.

9. De aanspraak op wettelijke vakantiedagen vervalt zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer op uitdrukkelijk verzoek van de werkgever niet in staat is geweest vakantie op te nemen. E.e.a. dient schriftelijk te worden vastgelegd.
De aanspraak op bovenwettelijke vakantiedagen verjaart vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven.
Bij opname van vakantie worden altijd de dagen opgenomen die als eerste komen te vervallen of te verjaren.
10. Indien over een tijdvak geen loon is verschuldigd, wordt over dit tijdvak geen recht op vakantie opgebouwd, tenzij één van de situaties zoals genoemd in artikel 7:635 BW zich voordoet.
11. Vakantie bij ontslag
- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze vakantie niet in de opzeggingstermijn mag zijn begrepen, tenzij zulks tussen de werkgever en hem wordt afgesproken.
 - b. Indien de werknemer de hem nog toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke dag vakantie een evenredig bedrag worden uitbetaald.
 - c. Indien de werknemer bij het eindigen van de dienstbetrekking te veel vakantie heeft genoten, zal een verrekening plaatsvinden, eveneens op basis van evenredigheid.

- d. De werkgever reikt de werknemer als bedoeld in punt b van dit lid bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van inkomen, welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

12. Verlofsparen

De werknemer kan 3 vakantiedagen per vakantiejaar sparen met een maximum van 15 dagen. De opname van de gespaarde vakantiedagen vindt in overleg tussen werkgever en werknemer plaats. Nadere regels zijn vastgelegd in de bedrijfsvoorschriften.

Artikel 15

VAKANTIETOESLAG

- 1.
 - a. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juli tot en met 30 juni van het daarop volgende jaar.
 - b. Ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie, maar uiterlijk vóór 1 juli, ontvangen de werknemers een vakantietoeslag van 8 % van de betaalde maandinkomens.
 - c. De minimumvakantietoeslag voor werknemers van 21 jaar en ouder wordt jaarlijks geïndexeerd met het percentage van de afgesproken loonsverhoging en bedraagt, voor een fulltimer, per 1 juni 2025 € 2.610,- bruto.

Artikel 16

GRATIFICATIE

- 1. Aan de werknemer, die gedurende een vol kalenderjaar in dienst is geweest, wordt aan het einde van het jaar een gratificatie toegekend van 6,5 % van het normale jaarinkomen.
- 2. Onder het normale jaarinkomen wordt verstaan 12 x het maandinkomen van de maand december.
- 3. De werknemer die na 1 januari van het kalenderjaar in dienst is getreden, ontvangt voor elke maand dienstverband 1/12 van het onder 1 genoemd bedrag.
- 4. Aanspraak op gratificatie komt te vervallen, indien het dienstverband vóór 31 december beëindigd wordt.
- 5. Werknemers, die als gevolg van ontslag na langdurige ziekte, bij pensionering en bij vervulling van de militaire dienstplicht voor het einde van het kalenderjaar de dienstbetrekking beëindigen, ontvangen voor elke maand dienstverband 1/12 deel van het onder 1 genoemd bedrag. In het geval van langdurige ziekte wordt het maandinkomen gehanteerd als zou werknemer niet arbeidsongeschikt zijn geweest.

Artikel 17

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

- 1. 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

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.
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende
 - (i) eerste halfjaar 100 %
 - (ii) tweede halfjaar 90 %
 - (iii) derde en vierde halfjaar 80 %van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen) worden doorbetaald.
 - b. De werknemer die gedurende de eerste twee jaar ziekte, al dan niet op therapeutische basis, werkzaamheden bij de werkgever verricht, die een loonwaarde vertegenwoordigen, krijgt de gewerkte uren voor 100 % van het laatst verdiende salaris uitbetaald. Betreft het werkzaamheden die lager zijn ingeschaald dan geldt een maximumperiode van 1 jaar. Daarna vindt afbouw plaats volgens cao. Voor de niet gewerkte uren geldt de staffel in lid 2 a.
 - c. Gedurende de eerste twee jaar van ziekte zal bij externe re-integratie, al dan niet, op basis van detachering, de werknemer, een aanvulling op boven genoemde loondoorbetaling verkrijgen. Deze bedraagt 100 % van het laatste verdiende salaris naar rato van het aantal gewerkte uren. Na het verstrijken van 2 jaar ziekte zal externe re-integratie op basis van detachering niet langer duren dan 3 maanden.
 - d. Vanuit sociaal werkgeverschap kan door werkgever voor de individuele werknemer in positieve zin worden afgeweken.
3. Gedeeltelijk arbeidsongeschiktheid na twee jaar ziekte:
Ook na de eerste twee jaar ziekte zal werkgever, voor zover het dienstverband nog bestaat, zich inspannen om de medewerker die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is passend werk aan te bieden en kan werkgever vanuit zijn sociaal werkgeverschap in positieve zin afwijken m.b.t. doorbetaling van loon en aanvulling op de uitkering.
4. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
5. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt.
6. De werkgever heeft het recht om de in artikel 629 BW en in dit artikel bedoelde
 - loondoorbetaling c.q. aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a) door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b) arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c) zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d) zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht of niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te vinden

- e) zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie.
- loonbetaling en aanvullingen op te schorten dan wel te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - f) zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (Arbeidsongeschiktheidsbeleid);
- aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - g) weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV dan wel de Arbo-dienst;
 - h) weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
 - i) misbruik maakt van de voorziening.
- 7. Werkgever zal zich ten volle inzetten om (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers binnen de onderneming te herplaatsen. Indien herplaatsing desondanks niet mogelijk is, zal werkgever de werknemer zo veel mogelijk begeleiden naar een functie elders. Na 2 jaar volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid kan de werkgever de dienstbetrekking verbreken met inachtneming van de wettelijke bepalingen voor zover er geen sprake is van passende vervangende arbeid.
- 8. Conform het bepaalde in artikel 7:629 lid 2 BW heeft de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, en die (nog steeds) in dienst is van werkgever, recht op loondoorbetaling gedurende een periode van 13 weken. Het opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid geldt conform het bepaalde in artikel 7:670 lid 1 BW eveneens gedurende (ten minste) 13 weken.
- 9. Tot 1 jaar na ontslag wordt de werknemer in staat gesteld om bij het vrijkomen van een voor hem geschikte functie terug te keren. De leden van de contracterende vakorganisatie kunnen zich beroepen op bemiddeling van hun organisatie indien werkgever de verplichtingen die uit deze afspraak voortvloeien niet nakomt.

Artikel 18

UITZENDKRACHTEN

1. De werkgever kan slechts gebruik maken van uitzendbureaus, indien de voortgang van de werkzaamheden in gevaar komt.
De werkgever heeft de intentie om het inzetten van uitzendkrachten te beperken tot pieken en vakantieperiodes.
Uitzendkrachten worden vanaf de eerste werkdag beloond volgens de cao van Rotovia Deventer, waarbij voor de beloning aangesloten wordt bij de formulering uit de ABU-cao (inlenersbeloning; vanaf 1 januari 2026 gelijkwaardige beloning).
2. Ten aanzien van de werkgever die een voormalig uitzendkracht in dienst neemt die eerder als uitzendkracht voor de werkgever heeft gewerkt, waarbij sprake is van opvolgend werkgeverschap (in de zin van artikel 7:668a lid 2 BW), geldt het volgende: Een uitzendovereenkomst kan van rechtswege eindigen als gevolg van ziekte indien het beding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW in de uitzendovereenkomst is opgenomen en een cao voor uitzendkrachten van toepassing is. Indien dit het geval is, dan worden de verschillende uitzendovereenkomsten, die

als gevolg van ziekte zijn ontstaan, in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a, lid 1 BW, als één arbeidsovereenkomst aangemerkt.

3. De werkgever maakt alleen gebruik van NEN-gecertificeerde uitzendbureaus voor het inlenen van uitzendkrachten.
4. In afwijking van het bepaalde in artikel 7: 668a, lid 2 BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een medewerker, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, dat deze perioden voor de toepassing van artikel 7:668a BW als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangemerkt. Dit voorzover de duur van een half jaar niet wordt overschreden.

Artikel 19

VAKBONDSCONTRIBUTIE

Werkgever zal zich faciliterend opstellen inzake het fiscaal vriendelijk behandelen van de vakbondscontributie van een in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde vakbond; dit onder de volgende voorwaarden:

- a. Voor werkgever is deze faciliteit in alle omstandigheden kostenneutraal;
- b. Doelstelling van deze faciliteit is uitsluitend de werknemer een fiscaal voordeel te bieden. Werkgever past deze mogelijkheid alleen toe mits een en ander juridisch en fiscaal correct is en aanvaardt geen aansprakelijkheid over het gebruik van deze faciliteit;
- c. Werkgever biedt de werknemer in december de mogelijkheid om de jaarcontributie fiscaal gunstig via het salaris te verrekenen. Werknemers kunnen op vrijwillige basis gebruik maken van deze faciliteit;
- d. De (individuele) werknemer maakt aan de werkgever schriftelijk bekend of hij van deze faciliteit gebruik wenst te maken;
- e. Werkgever zal nimmer partij zijn bij verschil van mening tussen werknemer en de betreffende vakbond over de betaling en is nimmer partij bij eventuele verrekeningen dan wel andere geschillen tussen werknemer en de vakbond waarbij werknemer is aangesloten.

Artikel 20

PENSIOENREGELING

De werkgever heeft haar pensioenregeling vanaf 1-1-2017 ondergebracht bij bedrijfstakpensioenfonds PGB en zal de werknemer opnemen in de pensioenregeling. De pensioenovereenkomsten die tussen werkgever en werknemer bestaan of tot stand komen worden beheerst door de van toepassing zijnde pensioenreglementen, uitvoeringsovereenkomst en de aanvullingen daarop en statuten van het bedrijfstakpensioenfonds. De uitvoering van de VPL regeling is eveneens ondergebracht bij pensioenfonds PGB.

Hoofdpijnen Pensioenregeling

Diensttijd vanaf 1 januari 2017

Met ingang van 1 januari 2017 heeft de werkgever zich op basis van een uitvoeringsovereenkomst met een looptijd van vijf jaar aangesloten bij pensioenfonds PGB. Voor de pensioenregeling is een beschikbare pensioenpremie vastgesteld van 25% van de pensioengrondslag-som (som van de pensioengevende salarissen minus franchise).

Indien de beschikbare pensioenpremie in de jaren na 2018 niet toereikend is, wordt het op te bouwen pensioen alsmede de risicodekking zodanig gekort dat de premie wel toereikend is.

De pensioenregeling is een middelloonregeling en heeft op basis van de Pensioenwet het karakter van een uitkeringsovereenkomst. Bij overgang naar PGB in 2017 is de opbouw gelijk aan de in de sector afgesproken opbouw ouderdomspensioen (1,81% van de pensioengrondslag met een pensioenrichtleeftijd van 67 jaar.

Met ingang van 1 januari 2018 is de pensioenrichtleeftijd verhoogd naar 68 jaar. Vanaf deze datum is de ingangsdatum van de na deze datum te verwerven aanspraken op pensioen verhoogd naar 68 jaar. Voor het jaar 1-1-2018 is de opbouw vastgesteld op 1,875% van de pensioengrondslag.

Het partner- en wezenpensioen wordt gedekt op risicobasis. Het partnerpensioen bedraagt 70% van het te bereiken ouderdomspensioen op basis van het reglement van PGB.

Er is premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid verzekerd op basis van het reglement van PGB.

Voor de op 31 december 2016 en op 1 januari 2017 in dienst zijnde werknemers wordt tijdens het dienstverband een extra risicodekking partner- en wezenpensioen bij PGB verzekerd over de dienstjaren tussen 1 januari 2009 en 31 december 2016. Bij uitdiensttreding vervalt deze dekking.

Het pensioengevende salaris wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld en is gelijk aan het tot een jaarbedrag herleide maandinkomen (het schaalsalaris, 75% van de ploegentoeslag en de eventuele persoonlijke toeslag vanwege plaatsing in een lagere functiegroep, de vakantietoeslag een en ander gemaximeerd op de fiscale grens van € 137.800,- in 2025 en 2026.

De franchise wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld en is gelijk aan 100/70 maal de AOW-uitkering (voor 2025: € 19.795,-).

Werknemers dragen 40 % bij in de totale pensioenpremie die de werkgever aan PGB verschuldigd is.

Indien de werknemersbijdrage wordt gewijzigd, zal tevoren overleg worden gepleegd met de vakvereniging.

Pensioenopbouw over diensttijd tot en met 2016

Over de periode van 1 januari 2009 tot en met 31 december 2016 is de werkgever aangesloten geweest bij het bedrijfstakpensioenfonds van de Kunststof- en Rubberindustrie. Per 31 december 2016 zijn de tot dat moment opgebouwde pensioenen premievrij gemaakt. Het bedrijfstakpensioenfonds heeft de pensioenen middels een collectieve waardeoverdracht per 31 december 2016 overgedragen aan AEGON. De werknemers die voor 31 december 2016 in dienst waren bij de werkgever hebben jegens AEGON een rechtstreekse aanspraak gekregen op het tot en met 31 december 2016 opgebouwde pensioen.

VPL regeling: voorwaardelijk pensioen over diensttijd doorgebracht vóór 2007

Voor de werknemer, die geboren is op of na 1 januari 1950 en zowel op 31 december 2007 als op 1 januari 2008 in dienst is bij de werkgever, wordt vóór zijn pensioendatum, maar uiterlijk op 1 januari 2021 en met inachtneming van de fiscale begrenzings extra pensioen toegezegd en gefinancierd, met als doel om de werknemer bij het bereiken van de 63 jarige

leeftijd uit te kunnen laten treden met een uitkering van 80% van het op dat moment geldende salaris tot aan de 65 jarige leeftijd. Een voorwaarde voor toekenning van dit extra pensioen is dat de werknemer onafgebroken in dienstverband werkzaam blijft bij de werkgever tot de ingangsdatum van het pensioen (zie overgangsrechten inhaalpensioen van 20 december 2007).

Indien de fiscale ruimte ontoereikend is om bij het bereiken van de 63 jarige leeftijd met behoud van 80% van het salaris uit te treden, zal de betreffende werknemer langer moeten doorwerken. In die gevallen waar de uittredingsleeftijd ligt bij 63,5 jaar of ouder, zal nader onderzoek worden gedaan naar mogelijke oplossingen.

Vanaf 1 januari 2017 is de VPL regeling (Overgangsregeling voorwaardelijk inhaalpensioen op basis van Sociaal akkoord 2014) in uitvoering gegeven aan PGB. Het saldo van de VPL-regeling is daartoe per 31 december 2016 door het bedrijfstakpensioenfonds van de Kunststof- en Rubberindustrie overgedragen aan pensioenfonds PGB. De werkgever stelt voor deze regeling vanaf 1 januari 2016 tot 1 januari 2021 een premie beschikbaar ter grootte van 1,06 maal het premieniveau dat van toepassing was in het laatste kwartaal van 2015. De werkgever mag maximaal 40% van het premiepercentage dat van toepassing was in het laatste kwartaal van 2015 verhalen op de werknemer

Op de VPL regeling zijn de overgangsbepalingen van artikel 11 zoals opgenomen in de Collectieve Arbeidsovereenkomst Bedrijfstakpensioenregeling Pensioen (pensioencao) 2016 – 2017 voor de Kunststof- en Rubberindustrie van toepassing. De hoogte van het voorwaardelijk inhaalpensioen staat niet langer vast en is afhankelijk gesteld van de voor inkoop beschikbare middelen, het bij PGB voor deze regeling beschikbare saldo en van de in het jaar van inkoop geldende kostendekkende premie bij PGB.

Artikel 21

FINANCIEEL PLANNINGSGESPREK

Werknemers kunnen vanaf 7 jaar voor hun AOW-leeftijd (eenmalig) een financieel planningsgesprek aanvragen. De werkgever betaalt daarvoor maximaal 750 euro excl. btw per werknemer aan de dienstverlener.

Artikel 22

OVERLIJDENSUITKERING

1. Bij overlijden van de werknemer ontvangt op grond van artikel 674 BW diens nagelaten betrekkingen op, zijn inkomen gedurende de maand van overlijden en de daaropvolgende 2 maanden.
2. Ongehuwd samenwonenden zullen hierbij gelijkgesteld worden met gehuwden, mits er sprake is van een duurzaam samenlevingsverband, met dien verstande dat dit minimaal 2 jaar geduurd heeft of bij notariële akte is vastgelegd.

Artikel 23

TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

1. Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te

stellen.

2. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 24

DUUR DER COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking 1 juni 2025 en eindigt van rechtswege op 31 mei 2028.

Aldus door partijen overeengekomen en getekend:

Partij enerzijds:

Partij anderzijds:

Rotovia Deventer B.V.
te Deventer

FNV
te Utrecht

Bijlage I

FUNCTIERANGSCHIKKINGSLIJST Rotovia Deventer B.V.

Groep	ORBA- punten	Functienaam
1	0-39	
2	40-59	
3	60-79	Algemeen Faciliterend Medewerker
4	80-99	Nabewerker Medewerker Magazijn & Expeditie Rotatiegieter Rotatiegieter / nabewerker
5	100-119	Senior Rotatiegieter Senior Nabewerker
6	120-139	Purchase assistent Machineplanner Vormreparateur Senior Operator Maalkamer
7	140-159	Medewerker Sales Support Vormcoördinator Manufacturing Engineer Proces Engineer / Kwaliteitscontroleur Medewerker Finance & Control
8	160-179	Ploegleider Allround Onderhoudsmonteur WTB/E Assistent Controller

Bijlage II

SALARISSCHAAL

CAO Schalen per 01-06-2025, verhoogd met : 3,7%

Aanloop schaal	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1			2259	2335	2426	2540	2707	2923
2	2251	2316	2385	2464	2561	2682	2857	3084
3	2308	2377	2448	2530	2628	2753	2931	3165

Schaal Periodiek	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0	2368	2437	2510	2595	2696	2824	3007	3247
1	2402	2464	2554	2646	2764	2903	3091	3344
2	2442	2512	2603	2704	2826	2976	3182	3441
3	2463	2550	2646	2756	2902	3051	3261	3542
4	2508	2596	2698	2806	2964	3122	3350	3648
5	2540	2631	2744	2867	3030	3202	3439	3761
6	2583	2678	2786	2913	3091	3274	3526	3869

CAO Schalen per 01-06-2026, verhoogd met : 2,8%

Aanloop schaal	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1			2323	2401	2494	2612	2783	3005
2	2315	2381	2452	2533	2633	2758	2937	3171
3	2373	2444	2517	2601	2702	2831	3014	3254

Schaal Periodiek	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0	2435	2506	2581	2668	2772	2904	3092	3338
1	2470	2533	2626	2721	2842	2985	3178	3438
2	2511	2583	2676	2780	2906	3060	3272	3538
3	2532	2622	2721	2834	2984	3137	3353	3642
4	2579	2669	2774	2885	3047	3210	3444	3751
5	2612	2705	2821	2948	3115	3292	3536	3867
6	2656	2753	2865	2995	3178	3366	3625	3978

Bijlage III

PROTOCOL

1. WGA
Gedurende de looptijd van de cao neemt de werkgever het werknemersdeel van de WGA-premie voor zijn rekening.
2. AWVN werkgeversbijdrageregeling
Voor de duur van de cao zal werkgever de AWVN werkgeversbijdrageregeling voortzetten.
3. De vakbond kan gedurende de periode rondom de cao onderhandelingen gebruik maken van de communicatieborden. De bij werkgever gebruikelijke procedure wordt hierin gevolgd.
4. Gedurende de looptijd van de cao wordt artikel 20, Pensioen aangepast zoals op 17 december 2024 overeengekomen.

Bijlage IV

WET VERBETERING POORTWACHTER

1. Indien na afloop van de twee ziektejaren de WIA-uitkering niet of later ingaat door een door het UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de werkgever het wettelijk loon bij ziekte doorbetalen. Indien er in de cao-afspraken zijn gemaakt over bovenwettelijke aanvullingen, zal de aanvulling op de loondoorbetaling worden gecontinueerd. Deze verlenging zal maximaal 52 weken duren.
2. De bovenstaande regeling is ook van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.
3. Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met de bekwaamheden en vaardigheden van de werknemer. De werkgever kan van zijn plicht om in eerste instantie passende arbeid intern aan te bieden ontheven worden indien hij kan aantonen dat:
 - er geen geschikte functie voor de betrokken werknemer beschikbaar is of komen binnen het bedrijf;
 - er geen geschikte functie te maken is door een andere groepering van taken, een aanpassing van de werkomgeving en / of gebruikelijke prestatienormen;
 - de betrokken werknemer niet geschikt te maken is (door scholing) voor beschikbaar komende functies.De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer om een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 werkdagen na dagtekening van het gedane schriftelijke aanbod aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon. De werknemer zal het aanbod tot passend werk accepteren en aan het werk gaan in deze functie. Indien de werknemer van mening is dat deze functie niet passend is kan hij een second opinion bij het UWV aanvragen. Indien het UWV de werknemer in het gelijk stelt kan de werknemer terstond stoppen (gerekend vanaf de datum van de UWV beschikking) met de hem aangevangen werkzaamheden. Dit heeft in dat geval geen consequenties voor zijn loon.
4. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
5. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad, komen tot de selectie van één of meer re-integratie bedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

6. De kosten van de aanvraag voor een second opinion zijn voor de aanvrager. Indien de werknemer de aanvraag heeft ingediend en in het gelijk wordt gesteld, zullen de kosten door werkgever worden overgenomen.
7. Indien werknemer door zijn schuld een sanctie krijgt opgelegd door UWV, dan krijgt hij deze sanctie niet gecompenseerd door de aanvulling in het kader van artikel 17 en bijlage IV van de cao.
8. Bij een aanbod tot passende arbeid bij een andere werkgever zal de werknemer bij voorkeur gedurende de proeftijd of een periode van maximaal 3 maanden worden gedetacheerd bij de andere werkgever. De werknemer behoudt gedurende deze periode van detachering alle (aanvullings)rechten en arbeidsvoorwaarden van de eigen (uitlenende) werkgever.
9. Indien een werknemer bij een andere werkgever definitief wordt geplaatst, zal van geval tot geval en op basis van sociaal werkgeverschap worden gezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld.
10. Bij interne re-integratie in een lagere functie, geldt de volgende afbouwregeling. Bij inschaling in een lagere salarisschaal, wordt via inschaling een salarisschaal toegekend dat zo min mogelijk onder het oorspronkelijk schaalsalaris ligt. Indien de salarisschaal niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. De persoonlijke toeslag wordt in een periode van 5 jaar, gerekend vanaf het moment waarop in de nieuwe functie wordt aangevangen, in gelijke delen afgebouwd. De eventuele ploegentoeslag wordt afgebouwd volgens artikel 11 lid 2d.