



CAO Heidelberg Materials Nederland

(cao HM NL)

Daar waar in dit document gesproken wordt over hij/werknemer/medewerker dient tevens gelezen te worden zij/werkneemster/medewerkster

CAO HM NL 2023

A series of handwritten signatures in blue ink, including several stylized initials and a larger signature on the right.

Inhoud	
Artikel 1 Definities	7
DEEL 1: BEPALINGEN GELDEND VOOR WERKNEMERS HM NL	9
Artikel 2 Werkingssfeer en opzet cao HM NL	9
Artikel 3 Duur van de overeenkomst.....	9
Artikel 4 Loonafspraken	9
Artikel 5 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer	9
Artikel 6 Generatiepact.....	10
BIJLAGE 1 CAO HM NL: STUDIEAFSPRAKEN CAO HM NL.....	12
DEEL 2: BEPALINGEN GELDEND VOOR WERKNEMERS ENCI	14
ENCI Artikel 1 Definities.....	14
ENCI HOOFDSTUK I: SOCIAAL BELEID	15
ENCI Artikel 2: Uitgangspunten.....	15
ENCI Artikel 3: Werkgelegenheid.....	15
ENCI Artikel 4 Ondernemingsraden.....	16
ENCI HOOFDSTUK II: ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN.....	17
ENCI Artikel 5 Algemene verplichtingen van de werkgever	17
ENCI Artikel 6 Algemene verplichtingen van de vakverenigingen.....	17
ENCI Artikel 7 Algemene verplichtingen van de werknemer	17
ENCI HOOFDSTUK III: AANVANG, DUUR EN EINDE DIENSTVERBAND	18
ENCI Artikel 8 Aanneming en duur van de dienstbetrekking.....	18
ENCI Artikel 9 Einde van de dienstbetrekking	18
ENCI HOOFDSTUK IV: ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTER	19
ENCI Artikel 10: Algemene bepalingen.....	19
ENCI HOOFDSTUK V: SALARISSEN EN SALARISSCHALEN.....	20
ENCI Artikel 11 Functie-indeling en salarisgroepen.....	20
ENCI Artikel 12 Toepassing van de salarisschalen	21
ENCI HOOFDSTUK VI: BIJZONDERE BELONINGEN EN VERGOEDINGEN	23
ENCI Artikel 13 Vakantietoeslag	23
ENCI Artikel 14 Persoonlijk Keuze Budget (PKB).....	23
ENCI Artikel 15 Ploegendienst	24
ENCI Artikel 16 Overwerk.....	24
ENCI Artikel 17 Verschoven dienstregeling.....	26
ENCI Artikel 18 Bereikbaarheidsdienst	26
ENCI Artikel 19 Reiskostenvergoeding	27
ENCI HOOFDSTUK VII: AFWEZIGHEID	28
ENCI Artikel 20 Onbetaalde afwezigheid.....	28

ENCI Artikel 21 Onbetaald verlof	28
ENCI Artikel 22 Betaalde afwezigheid.....	28
ENCI Artikel 23 Vakantie	28
ENCI Artikel 24 Tijdstip van de vakantie.....	29
ENCI Artikel 25 Bijzondere bepalingen	30
ENCI Artikel 26 Buitengewoon verlof	31
ENCI Artikel 27 Algemeen erkende feestdagen	33
ENCI Artikel 28 Studieverlof.....	34
ENCI Artikel 29 Zwangerschap- en bevallingsverlof.....	34
ENCI HOOFDSTUK VIII ARBEIDSVOORWAARDEN A LA CARTE.....	35
ENCI Artikel 30 Arbeidsvoorwaarden à la carte	35
ENCI HOOFDSTUK IX ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	36
ENCI Artikel 31 Arbeidsongeschiktheid.....	36
ENCI HOOFDSTUK X PENSIOEN.....	39
ENCI Artikel 32 Pensioenregeling.....	39
ENCI HOOFDSTUK XI VAKBONDSWERK.....	40
ENCI Artikel 33 Algemene bepalingen	40
ENCI HOOFDSTUK XII COMMISSIE VAN BEROEP	42
ENCI Artikel 34 Samenstelling en taak	42
ENCI HOOFDSTUK XIII SLOTBEPALINGEN	43
ENCI Artikel 35 Tussentijdse wijziging	43
ENCI BIJLAGE I: FUNCTIE-INDELING	44
ENCI BIJLAGE II: BEROEPSPROCEDURE.....	45
ENCI BIJLAGE III: SALARISSCHALEN.....	47
ENCI BIJLAGE IV: REISKOSTENVERGOEDING	49
ENCI BIJLAGE V: BIJZONDERE AFSPRAKEN	50
ENCI BIJLAGE VI: STUDIE AFSPRAKEN I.V.M. OVERGANG NAAR HC NL CAO PER 01-01-2021 resp. per 01-01-2023.....	53
DEEL 3: BEPALINGEN GELDEND VOOR PERSONEEL MEBIN	54
Mebin Artikel 1 Definities	54
Mebin Hoofdstuk 1 De overeenkomst	56
Mebin Artikel 2 Duur van de overeenkomst.....	56
Mebin Artikel 3 Werkingssfeer	56
Mebin Hoofdstuk 2 Algemene verplichtingen van partijen	57
Mebin Artikel 4 Verplichtingen van de werkgever en werknemer(organisaties).....	57
Mebin Artikel 5 Aansprakelijkheid eigen vervoermiddel	57
Mebin Hoofdstuk 3 Aanvang, duur en einde dienstverband	58

Mebin Artikel 6 Aanvang en duur van het dienstverband.....	58
Mebin Artikel 7 Collectief ontslag	58
Mebin Artikel 8 Uitzendkrachten.....	58
Mebin Hoofdstuk 4 Arbeidsduur en werktijden: spaaruren model	59
Mebin Artikel 9 Arbeidsduur	59
Mebin Artikel 10 Spaaruren model.....	59
Mebin Artikel 11 Aanvang werktijd en garantie werkuren	60
Mebin Artikel 12 Overwerk	61
Mebin Artikel 13 Overwerktoeslag	61
Mebin Artikel 14 Ongemakkentoeslag.....	61
Mebin Artikel 15 Samenloop overwerk- en ongemakkentoeslag	62
Mebin Artikel 16 Spaaruren toeslag.....	62
Mebin Hoofdstuk 5 Functie indeling, salarissen en salarisschalen	63
Mebin Artikel 17 Functie-indeling en salarisgroepen	63
Mebin Artikel 18 Toepassing van de salarisschalen	63
Mebin Artikel 19 Salarisbetaling	63
Mebin Hoofdstuk 6 Bijzondere beloningen en vergoedingen	64
Mebin Artikel 20 Vakantietoeslag.....	64
Mebin Artikel 21 Persoonlijk Keuze Budget (PKB).....	64
Mebin Artikel 22 EHBO- / Bedrijfshulpverlening vergoeding	65
Mebin Artikel 23 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer	65
Mebin Artikel 24 Zakelijke reiskostenvergoedingen	65
Mebin Artikel 25 Werkkleding	65
Mebin Artikel 26 Maaltijd.....	65
Mebin Artikel 27 Onbetaalde afwezigheid	66
Mebin Artikel 28 Onbetaald verlof	66
Mebin Artikel 29 Betaalde afwezigheid	66
Mebin Artikel 30 Vakantie.....	66
Mebin Artikel 31 Tijdstip van de vakantie.....	67
Mebin Artikel 32 Buitengewoon verzuim met behoud van loon	68
Mebin Artikel 33 Feestdagen	69
Mebin Artikel 34 Studie-/scholingsverlof	69
Mebin Hoofdstuk 8 Ziekte en arbeidsongeschiktheid	71
Mebin Artikel 35 Basis uitgangspunten	71
Mebin Artikel 36 Loondoorbetaling bij ziekte.....	71
Mebin Artikel 37 Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen	72
Mebin Hoofdstuk 9 Pensioen.....	73

Mebin Artikel 38 Pensioenregeling cao-personeel	73
Mebin Artikel 39 Pensioenregeling UTA-personeel	73
Mebin Hoofdstuk 10 Overige bepalingen	75
Mebin Artikel 40 Ongevallenverzekering.....	75
Mebin Artikel 41 ANW-hiaat.....	75
Mebin Artikel 42 Onwerkbaar weer.....	75
Mebin Hoofdstuk 11 Vakbondsfaciliteiten	76
Mebin Artikel 43 Vakbondsactiviteiten in de onderneming	76
Mebin Artikel 44 Vakbondscontributie	76
Mebin Artikel 45 Werkgeversbijdrage aan vakbonden	77
Mebin Bijlage 1: Functie indeling en bruto salarisschalen voor werknemers niet vallend onder Mebin Bijlage 2 of onder het “boven-cao” personeel (zogenaamde CRG-groepen)	78
Artikel 1 Doelgroep Mebin bijlage 1	78
Artikel 2 Functiegroepen Mebin bijlage 1	78
Artikel 3 Salarissen en salarisschalen.....	82
Mebin Bijlage 2: Functie indeling en bruto salarisschalen voor leidinggevend, toezichthoudend, hoger technisch en administratief personeel (UTA).....	85
Artikel 1 Doelgroep Mebin bijlage 2	85
Artikel 2 UTA-groepen.....	85
Artikel 3 Salarissen en salarisschalen.....	87
Mebin Bijlage 3: Voorbeelden Spaaruren model.....	89
Mebin Bijlage 4: Studietoefeningen i.v.m. overgang naar HC NL cao per.....	92
01-01-2021 resp. per 01-01-2023	92
DEEL 4: BEPALINGEN GELDEND VOOR PERSONEEL SAGREX	93
Sagrex Artikel 1 - Werkingsfeer.....	93
Sagrex Artikel 2 – Definities	93
Sagrex Artikel 3 - Looptijd	94
Dit artikel is vervallen.	94
Sagrex Artikel 4 – Basislonen en schaalindeling	94
Sagrex Artikel 5 - Betaling van het loon	94
Sagrex Artikel 6 - Arbeidsduur.....	95
Sagrex Artikel 7 - Overwerk	95
Sagrex Artikel 8 - Kleding	96
Sagrex Artikel 9 - Reisregeling	96
Sagrex Artikel 10 – Wachtdienst/consignatie en extra opkomst.....	97
Sagrex Artikel 11 - Vakantie.....	97
Sagrex Artikel 12 - Loon tijdens arbeidsongeschiktheid.....	98

Sagrex Artikel 13 - Kort verzuim en bijzonder verlof.....	99
Sagrex Artikel 14 – EHBO en BHV vergoeding	100
Sagrex Artikel 15 - Pensioen	100
Sagrex Artikel 16 - Aanvang en einde dienstverband.....	100
Sagrex Artikel 17 – Werkgeversbijdrage voor de vakbonden.....	101
Sagrex Bijlage 1: Bruto Salarisschalen	102
Sagrex Bijlage 2: Indeling functies	103



CAO Heidelberg Materials Nederland (HM NL)

De navolgende ondernemingen:

1. ENCI Holding N.V.
2. ENCI B.V.
3. Mebin B.V.
4. Mebin Leeuwarden B.V.
5. Meppeler Betoncentrale B.V.
6. B.V. Betonmortelcentrale "BEMA"
7. Sagrex B.V.
8. Sagrex Holding B.V.

Samen geldend als partij ter ene zijde

en de vakbonden:

1. FNV gevestigd te Utrecht,
2. CNV Vakmensen gevestigd te Utrecht,

elk als partij ter andere zijde,

zijn een gezamenlijke cao overeengekomen voor de werkgevers die vallen onder Heidelberg Materials Nederland (verder te noemen "cao HM NL").

Artikel 1 Definities

In deze cao wordt verstaan onder:

- | | |
|---------------------------|--|
| a. werkgever: | Tot de Heidelberg Materials Nederland behorende werkgevers. Hieronder vallen:
ENCI Holding N.V.
ENCI B.V.
Mebin B.V.
Mebin Leeuwarden B.V.
Meppeler Betoncentrale B.V.
B.V. Betonmortelcentrale "BEMA"
Sagrex B.V.
Sagrex Holding B.V. |
| b. vakvereniging: | elk der partijen ter andere zijde; |
| c. ondernemingsraad (OR): | de (centrale) ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden; |
| d. werknemer: | Voor de definitie van het begrip werknemer wordt verwezen naar de definities in de Deel 2 ENCI bepalingen, Deel 3 Bijlage Mebin bepalingen en Deel 4 Sagrex bepalingen |

- e. evenredigheidsbeginsel: voor de werknemer met wie een deeltijdcontract is aangegaan gelden de bepalingen van de cao naar verhouding resp. aangepast aan de overeengekomen arbeidsduur tenzij in deze cao uitdrukkelijk anders is vermeld;
- f. partner van de werknemer: de echtgenoot, respectievelijk echtgenote of de ongehuwde meerderjarige persoon, niet zijnde familielid in de rechte lijn, met wie de ongehuwde werknemer blijkens een notariële akte tenminste gedurende een half jaar een gezamenlijke huishouding heeft gevoerd;
- g. schaalsalaris: het bruto salaris zoals aangegeven in de schaal die voor werknemer van toepassing is;
- h. maandinkomen: Voor de definitie van het begrip maandinkomen wordt verwezen naar de definities in de Deel 2 ENCI bepalingen, Deel 3 Bijlage Mebin bepalingen en Deel 4 Sagrex bepalingen
- i. bruto uurloon: het bruto uurloon wordt bepaald als (12 maal het voltijds bruto schaalsalaris per maand) gedeeld door (52 x 5 x 8 uur). (52 weken van 5 dagen van 8 uur, ofwel 52 weken van 40 uur).

Toelichting

Voor de afspraken zoals vastgelegd in Deel 2 ENCI, Deel 3 Mebin en Deel 4 Sagrex zijn de specifieke definities van toepassing zoals vastgelegd in Deel 2 ENCI art 1, Deel 3 Mebin art 1 en Deel 4 Sagrex art 2.



DEEL 1: BEPALINGEN GELDEND VOOR WERKNEMERS HM NL

Artikel 2 Werkingssfeer en opzet cao HM NL

De cao HM NL geldt als één nieuwe cao waarin de voorgaande CAO ENCI, CAO Mebin en CAO Sagrex zijn opgegaan. De bepalingen in deze voorgaande cao's zijn verwerkt in de cao HM NL.

Daarbij kent de cao HM NL in eerste instantie 4 delen:

Deel 1: Bepalingen geldend voor werknemers van HM N werkgevers zoals vermeld in art 1 lid a

Deel 2: Bepalingen alleen geldend voor werknemers van ENCI

Deel 3: Bepalingen alleen geldend voor werknemers van Mebin

Deel 4: Bepalingen alleen geldend voor werknemers van Sagrex

Eerder was overeengekomen dat werkgever een voorstel zou opstellen voor een zoveel mogelijk geharmoniseerde tekst voor de CAO HM NL. De huidige "minimale variant" van de CAO HM NL tekst is overeengekomen omdat de tijd ontbrak om tot een verder geharmoniseerde tekst te komen op basis van de voorzet van werkgever. Welke elementen uit Deel 2, Deel 3 en Deel 4 geharmoniseerd kunnen worden en overgebracht naar Deel 1 zal gezamenlijk in een nader stadium moeten worden bepaald en uitgewerkt. De uitwerking zal in 2023 plaatsvinden. Voor de volledige tekst van de afspraken inzake harmonisatie wordt verwezen naar Bijlage 1.

Artikel 3 Duur van de overeenkomst

Deze cao heeft een looptijd vanaf 1 januari 2023 en eindigt op 31 december 2023 zonder dat daarvoor opzegging noodzakelijk is. De cao is definitief tot stand gekomen op 14 december 2022.

Artikel 4 Levensspijzen

Er is sprake van een structurele cao verhoging van 7,0% per 1 januari 2023. Deze is verwerkt in de salarisschalen zoals opgenomen in Deel 2, Deel 3 en Deel 4. Tevens is sprake van een eenmalige bruto uitkering van € 250 (parttimers naar rato) die zal worden verwerkt in de salarisbetaling van januari 2023. Deze eenmalige uitkering geldt voor werknemers die de gehele maand januari 2023 in dienst zijn. De salarisschalen in Deel 2, Deel 3 en Deel 4 zijn tevens aangepast op basis van een overeengekomen minimum bruto uurloon van € 14,00.

Artikel 5 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Er is sprake van een woon-werkverkeer vergoeding (eigen vervoer), uitgaande van een bedrag van € 0,21 per km. Deze vergoeding is gemaximeerd op een afstand (enkele reis) van 50 km. Deze vergoeding wordt toegepast in de vorm van een vaste maandelijkse vergoeding op basis van de fiscaal toegestane 214 werkdagen per jaar (bij woon-werkverkeer van 5 dagen per week). De woon-werkafstand wordt hierbij bepaald op basis van de ANWB routeplanner (kortste afstand). Voor medewerkers die structureel reizen met openbaar vervoer met een woon-werkafstand van maximaal 50 km enkele reis worden, in plaats van de maandelijkse vergoeding, de werkelijke openbaar vervoer kosten (bus/trein (2e Klasse)/tram/metro) vergoed onder overlegging van de daarbij behorende

bewijsstukken. Voor mensen die met openbaar vervoer reizen, maar een woon-werkafstand van meer dan 50 km enkele reis hebben, geldt de normale vergoeding (van € 0,21 per km voor maximale afstand van 50 km enkele reis) voor eigen vervoer .

Artikel 6 Generatiepact

In 2023 zal een generatiepact regeling worden ingevoerd. Hierbij gelden de volgende uitgangspunten c.q. nader uit te werken aandachtspunten:

a) Doelgroep:

werknemers met een dienstverband van tenminste 25 volledige jaren en maximaal 3 volledige jaren vóór aanvang AOW. Eerst mogelijke ingangsdatum betreft dan de 1^e dag van de maand waarop aan beide criteria wordt voldaan. De regeling geldt alleen voor werknemers die een fulltime dienstverband hebben.

b) Inleveren van het aantal vakantiedagen boven de 25 op jaarbasis

c) Inhoud regeling:

- De werknemer gaat werken in een rooster van 32 uur per week (80%)
- Salaris wordt bepaald op 90% van het fulltime salaris
- Pensioenopbouw wordt gebaseerd op 100%
- Andere beloningselementen volgen de "90% benadering" voor zover deze niet een andere basis hebben.

d) Er zijn enkele bijzondere doelgroepen te benoemen waarvoor nadere maatwerk regels noodzakelijk zijn zoals:

- Mensen die vallen onder de CAO-Overgangsbepalingen ENCI en CAO-Overgangsbepalingen Mebin die een schaalsalaris hebben o.b.v. een 36 uur schaal => werkrooster wordt 4 x 8 uur. Er is dan geen sprake meer van ATV-dagen en eventuele ATV-toeslag die voorheen bij een werkrooster van 40 uur aan de orde waren.
- De doelgroep in de 5 ploegendienst van ENCI is – evenals in gangbare generatiepact regelingen - een specifieke doelgroep waarbij maatwerkafspraken aan de orde moeten zijn. Binnen de industrie wordt hierbij veelal een invulling gehanteerd van 80% van 36 uur (overgangsgroep) of 80% van 40 uur als uitgangspunt. Dit vraagt nadere uitwerking mede in relatie met bijvoorbeeld vakantiedagen (ad b). Hierbij speelt o.a. een rol dat de effectieve gemiddelde werkweek al een beduidend lager aantal uren kent dan het fulltime aantal uren waarop de schaal gebaseerd is. Tevens zal hierbij als randvoorwaarde moeten gelden dat de evenredigheid van ochtend/middag/nachtdienst niet wordt verstoord. Deze maatwerkoplossingen zullen gezamenlijk worden uitgewerkt.

e) Om voor de regeling in aanmerking te komen dient minimaal 6 maanden voor de gewenste ingangsdatum hiertoe een schriftelijk/email verzoek worden ingediend, om de organisatorische aandachtspunten (zoals herbezetting, taakverschuivingen, verdeling ploegen, enz.) te kunnen realiseren.

f) Gelet op de gezamenlijk nog uit te werken details en randvoorwaarden (bijvoorbeeld evenwichtige verdeling van de personele bezetting over dagen in de week, evt. roulerende jaarafspraken, enz.) zal in onderling overleg de exacte startdatum van de generatiepact regeling worden vastgesteld.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve vestigingsplaatsen:

's-Hertogenbosch,

Partij ter ene zijde:

Partijen ter andere zijde:

handtekeningen

BIJLAGE 1 CAO HM NL: STUDIEAFSPRAKEN CAO HM NL

In het verleden zijn studieafspraken gemaakt inzake de overgang naar de HC NL CAO (later cao HM NL).

Hierbij wordt een korte status weergegeven betreffende de nog openstaande aspecten uit deze studieafspraken:

A) Historische studieafspraken

1) Zwaar werk/RVU-regeling:

Partijen hebben dit thema nader onderzocht hetgeen niet geleid heeft tot implementatie. Vakbonden hebben aangegeven de inzet te concentreren op een generatiepact regeling.

2) Studie functiehuis

Studie is afgerond. Resultaten zullen meegenomen worden in nadere harmonisatie van de CAO HM NL tekst.

3) Beloningsbenchmark en salarisschalen

Beloningsbenchmark is uitgevoerd en afgerond. Vooralsnog zijn separate salarisschalen gehandhaafd voor ENCI, Mebin, Sagrex. Geharmoniseerde salarisschalen zijn slechts aan de orde indien hierover door CAO partijen nadere afspraken zijn gemaakt. Dit is een onderwerp voor nader overleg tussen CAO partijen inzake verdere harmonisatie van arbeidsvoorwaarden binnen HM NL.

B) Bestaande studieafspraken (december 2023)

4) Generatiepact

De oorspronkelijke afspraak dat vakbonden het voortouw zouden nemen in een studie naar invoering van een Generatiepact regeling op basis van kostenneutraliteit heeft geen verdere invulling gekregen maar is vervangen door uiteindelijke afspraken over een Generatiepactregeling zoals vastgelegd in artikel 6 van de cao HM NL.

5) Uitwerking verder geharmoniseerde cao HM NL

In artikel 2 van de cao HM NL is de kern van de afspraak reeds opgenomen. Onderstaand wordt de volledige tekst zoals in het onderhandelingsresultaat van december 2022 is opgenomen weergegeven

De minimale HM NL variant betreft een algemeen deel met de nieuwe afspraken die in het eindbod zijn opgenomen inzake:

- De looptijd van 01-01-2023 t/m 31-12-2023
- De structurele cao verhoging van 7,0% per 01-01-2023
- De eenmalige uitkering van € 250 bruto per fte
- De generatiepact regeling
- De verbeterde woon-werkverkeer vergoeding

De minimale variant bestaat dan daarnaast uit de volgende onderdelen:

- 1) Een deel dat voor het geheel geldt (zie hierboven)
- 2) Een deel met de andere artikelen uit de ENCI cao dat als bijlage geldt voor ENCI
- 3) Een deel met de andere artikelen uit de Mebin cao dat als bijlage geldt voor Mebin
- 4) Een deel met de andere artikelen uit de Sagrex cao dat als bijlage geldt voor Sagrex

Het gaat dus in deze minimale variant niet om het totale concept document (uit oktober 2022) wat puur een invulling was van de gemaakte afspraak dat werkgever met een eerste voorstel voor geharmoniseerde tekst zou komen.

Welke elementen uit 2) t/m 4) geharmoniseerd kunnen worden en overgebracht naar 1) zal gezamenlijk in een later stadium moeten worden bepaald en uitgewerkt. Daarvoor kan dus meer tijd worden ingeruimd. Zoals wij in het verleden herhaaldelijk hebben aangegeven zal dat gezamenlijk moeten worden gedaan waarbij ons uitgangspunt is dat er gezamenlijk bepaald moet worden welke zaken meegenomen moeten worden in een financiële pakketvergelijking voor het geheel van aanpassingen. Los van functiegebouw en schalen wat een geheel eigen thema is, blijkt uit de eerder gemaakte analyses dat er weinig materiële verschillen meer zijn, zeker niet nu een nieuw uniform voorstel voor reiskostenvergoeding woon-werkverkeer aan de orde is.

Dit is dus wat wij noemen: de minimale variant. Het is dus niet zo dat de concept tekst zoals aangeleverd (in oktober 2022) als eind document fungeert. Zoals hierboven aangegeven zouden we 2023 kunnen gebruiken om dit verder uit te werken. Tot die tijd geldt dan de minimale variant.



DEEL 2: BEPALINGEN GELDEND VOOR WERKNEMERS ENCI

In dit Deel 2 van de cao HM NL worden de bepalingen weergegeven die gelden voor ENCI. Deze bepalingen komen voort uit de tekst van de CAO ENCI 2021 – 2022 voor zover deze ongewijzigd zijn gebleven. Als verwijzing zal hierbij gesproken worden over "Deel 2 ENCI".

Voor de werknemers die op 31 december 2016 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur hadden, waarop de oude ENCI cao met einddatum 31 december 2014 van toepassing was, gelden tevens de bepalingen van de ENCI cao-Overgangsbepalingen (verder te noemen "ENCI cao-O").

ENCI Artikel 1 Definities

In Deel 2 ENCI wordt verstaan onder:

- a. werkgever: ENCI Holding N.V. en ENCI B.V.
- b. vakvereniging: elk der partijen ter andere zijde (FNV en CNV Vakmensen);
- c. ondernemingsraad (OR): de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- d. werknemer: medewerker waarvan de functie valt onder de categorie zoals opgenomen in Bijlage I van Deel 2 ENCI met wie werkgever een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde duur is aangegaan, met uitzondering van vakantiewerkers en stagiairs;
- e. evenredigheidsbeginsel: voor de werknemer met wie een deeltijdcontract is aangegaan gelden de bepalingen van Deel 2 ENCI naar verhouding resp. aangepast aan de overeengekomen arbeidsduur;
- f. partner van de werknemer: de echtgenoot, respectievelijk echtgenote of de ongehuwde meerderjarige persoon, niet zijnde familielid in de rechte lijn, met wie de ongehuwde werknemer blijkens een notariële akte tenminste gedurende een half jaar een gezamenlijke huishouding heeft gevoerd;
- g. schaalsalaris: het salaris geregeld in ENCI bijlage III;
- h. maandinkomen: het schaalsalaris verhoogd met de voor betrokken werknemer geldende ploegentoeslag en persoonlijke toeslag, voor zover deze persoonlijke toeslag expliciet als onderdeel van het maandinkomen is toegekend.



ENCI HOOFDSTUK I: SOCIAAL BELEID

ENCI Artikel 2: Uitgangspunten

1. Uitgangspunt voor het sociaal beleid vormt binnen het kader van de continuïteit van de onderneming de zorg van de werkgever voor de werkgelegenheid, waarbinnen de werknemer in de gelegenheid wordt gesteld zich binnen zijn functie volledig als mens te kunnen ontplooiën en een passend inkomen te verdienen. De werknemer zal zijn beste kwaliteit inzetten om binnen de mogelijkheid van zijn functie dit sociaal beleid mogelijk te maken.
2. De volgende punten zullen met name aandacht hebben binnen dit beleid:
 - aanstelling en ontslag,
 - arbeidsvoorwaarden,
 - werkomstandigheden,
 - beoordeling,
 - loopbaanbegeleiding,
 - vorming en opleiding,
 - inspraak en overleg,

ENCI Artikel 3: Werkgelegenheid

1. Algemeen

De werkgever zal de vakverenigingen periodiek informeren over de (bedrijfseconomische) ontwikkelingen bij werkgever. Vakverenigingen zullen vroegtijdig uitgenodigd worden voor overleg indien sprake is van wezenlijke aanpassing van de werkgelegenheid.

2. Vacatures

Ter bevordering van de interne vacaturevervulling zullen openstaande vacatures in de onderneming bekend worden gemaakt. Dit met uitzondering van de vacatures waarvan gebleken is dat:

- deze in het kader van organisatieontwikkeling/loopbaanontwikkeling/loopbaanbegeleiding, herplaatsingsbeleid e.d. vervuld zullen worden;
- hiervoor binnen de onderneming geen geschikte kandidaten aanwezig zijn.

3. Werkzaamheden door derden

- a. De werkgever zal de bedrijfseigen kernactiviteiten en -werkzaamheden binnen de onderneming in de regel door eigen personeel laten uitvoeren. Van derden kan om verschillende redenen gebruik worden gemaakt, zoals in het geval van vervanging bij (langdurige) afwezigheid, in het kader van wervingstrajecten, vooruitlopend op een mogelijke arbeidsovereenkomst met werkgever, bij tijdelijke werkzaamheden, e.d.. Indien sprake is van plannen tot structurele uitbesteding van werkzaamheden die eerst door eigen personeel werden uitgevoerd zal overleg met de OR plaatsvinden conform de Wet op de Ondernemingsraden.
- b. Arbeidsovereenkomsten tussen de werknemer met andere werkgevers(s), die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze moet(en) worden geacht de voorganger(s) van de werkgever te zijn (bijvoorbeeld uitzendbureaus), moeten worden beschouwd als één arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7.66 8a lid 1 (of lid 3) Burgerlijk Wetboek.

4. Mindervalide arbeidskrachten

De werkgever zal streven naar een percentage van minstens 5% mindervalide arbeidskrachten binnen de totale bezetting, waaronder arbeidsplaatsen in het kader van de zogenaamde Participatiewet.

ENCI Artikel 4 Ondernemingsraden

Voor ondernemingsraad aspecten wordt verwezen naar de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).

The image shows several handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page. There are four distinct signatures, each appearing to be a stylized name or set of initials. The signatures are located in the bottom right quadrant of the page, below the page number.

ENCI HOOFDSTUK II: ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN

ENCI Artikel 5 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich geen actie te zullen voeren of bevorderen welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens de in Deel 2 ENCI en cao HM NL geregelde arbeidsvoorwaarden gedurende de looptijd van de cao HM NL.
2. De werkgever zal maatregelen nemen welke nodig zijn voor veiligheid, gezondheid en welzijn in het bedrijf. Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften terzake zal de werkgever in overleg met de ondernemingsraad regelingen opstellen.
3. De werkgever verplicht zich in geval van fusie de gedragsregels van de Sociaal Economische Raad na te komen.
4. De werkgever verklaart zich bereid tot verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN en FNV en CNV Vakmensen op 7 december 1984 gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakbonden. De hoogte van de bijdrage wordt door AWWN en contracterende vakverenigingen vastgesteld.

ENCI Artikel 6 Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

De vakverenigingen verplichten zich met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door haar leden te zullen bevorderen en geen actie te zullen voeren of bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in de volgens de in Deel 2 ENCI en cao HM NL geregelde arbeidsvoorwaarden gedurende de looptijd van de cao HM NL.

ENCI Artikel 7 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht zich te gedragen volgens de nadere regeling betreffende het dienstverband, zoals deze is vastgelegd in het bij werkgever geldende arbeidsreglement of andere bedrijfsregelingen.
2. Het is de werknemer verboden enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een bedrijf te voeren zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever.
3. Iedereen in het bedrijf zal eigen veiligheid en die van anderen naar vermogen bevorderen, de voorschriften en de ter uitvoering daarvan gegeven nadere aanwijzingen opvolgen. De werkgever zal de krachtens deze regeling benodigde persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking stellen. De werknemer is verplicht de voorgeschreven beveiligingen toe te passen en de persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken.
4. Op de werknemer die de in lid 3 bedoelde regelingen overtreedt, zijn de sancties genoemd in het arbeidsreglement van toepassing.
5. De werknemer kan niet worden verplicht werkzaamheden te verrichten, waarbij niet aan bovengenoemde voorschriften is voldaan c.q. hij zich niet heeft kunnen overtuigen dat er aan voldaan is. Bij twijfel kan hij een beroep doen op de "afdeling Veiligheid".



ENCI HOOFDSTUK III: AANVANG, DUUR EN EINDE DIENSTVERBAND

ENCI Artikel 8 Aanneming en duur van de dienstbetrekking

Tussen de werkgever en werknemer wordt voor de aanvang van het dienstverband een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst gesloten.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt o.a. vastgelegd:

- de datum van aanvang en duur van het dienstverband;
- de functie van de werknemer en de salarisgroep waarin de werknemer is ingedeeld;
- het salaris van de werknemer.

ENCI Artikel 9 Einde van de dienstbetrekking

1. Onverminderd het recht van de werkgever of de werknemer om de dienstbetrekking onmiddellijk te beëindigen, hetzij wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek, hetzij bij een proeftijd als bedoeld in artikelen 7:652 en 7:676 van het Burgerlijk Wetboek, neemt de arbeidsovereenkomst een einde:
 - a. door schriftelijke opzegging van de zijde van de werkgever of van de werknemer tegen de laatste dag van een kalendermaand, met inachtneming van de wettelijke opzeggingstermijn;
 - b. zonder opzegging op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
 - c. door opzegging bij arbeidsongeschiktheid in de zin van art. 7:670 Burgerlijk Wetboek.
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan, eindigt volgens artikel 7:667 Burgerlijk Wetboek van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen tijd.



ENCI HOOFDSTUK IV: ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTER

ENCI Artikel 10 Algemene bepalingen

1. De algemene principes en begrenzingsen van arbeidsduur worden geregeld tussen werkgever en vakorganisatie. Voor de invulling van specifieke dienstroosters gelden de wettelijke instemmingsbevoegdheden van de ondernemingsraad.
2. Iedere voltijds werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster, dat een contractuele arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.
 - b. een 2-ploegendienstrooster, dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een contractuele arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.
 - c. een 3-ploegendienstrooster, dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een contractuele arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.
 - d. een 5-ploegendienstrooster, dat een periode van 5 aaneengesloten weken omvat en een contractuele arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 33,6 uur per week.
 - e. een afwijkend rooster waarbij ook op weekenddagen wordt gewerkt mits hierover met ondernemingsraad (rooster) en vakorganisaties (mogelijke toeslagen) overeenstemming is bereikt.
- 3a. De week loopt van maandagmorgen 06.00 uur tot de volgende maandagmorgen 06.00 uur;
- b. De dag loopt van 's morgens 06.00 uur tot 's morgens 06.00 uur van de volgende dag.
- 4a. In dagdienst wordt op de eerste 5 dagen van de week gewerkt; voor zover mogelijk zal glijdende werktijd worden toegepast;
- b. In 2-ploegendienst wordt op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend- c.q. dagdienst of middagdienst zijn ingedeeld;
- c. In 3-ploegendienst zijn de werknemers beurtelings ingedeeld in een ochtend-, middag- of nachtdienst. In de ochtend- en middagdienst wordt gewerkt op de eerste 5 dagen van de week en in de nachtdienst op de eerste 4 dagen van de week;
- d. In 5-ploegendienst wordt op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtdienst zijn ingedeeld, afgewisseld door roostervrije dagen.
5. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
6. In de 'Arbeidsvoorwaarden à la Carte', welke zijn opgenomen in het hoofdstuk Reglementen van de ENCI Personeelsgids, staat vermeld onder welke voorwaarden de werknemers een verzoek kunnen indienen om te gaan werken in de daarin opgenomen alternatieve roosters.
7. Werkgever voorziet in de mogelijkheid de werktijden te flexibiliseren. De regeling is opgenomen in het hoofdstuk reglementen van de ENCI Personeelsgids.



ENCI HOOFDSTUK V SALARISSEN EN SALARISSCHALEN

ENCI Artikel 11 Functie-indeling en salarisgroepen

1. Groepsindeling

- a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in groepen. De indeling is vermeld in ENCI bijlage I bij deze overeenkomst. Deze indeling zal zonodig periodiek worden herzien, waarbij gebruik wordt gemaakt van het ORBA-functiewaarderingssysteem maar waarbij ook andere gegevens, welke voor het bepalen van een juiste functierangorde van betekenis zijn, medebepalend kunnen zijn. Tegen de indeling kan men in beroep gaan. De beroepsprocedure is geregeld in ENCI bijlage IIA.
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisgroep. De in ENCI bijlage III vermelde salarisschalen geven de schaalsalarissen aan, waarop normaliter de werknemers recht hebben op grond van de door hen vervulde functies.

2. Indeling van de werknemers in salarisgroepen

- a. Werknemers die over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van hun functie zijn vereist, worden in de salarisgroep geplaatst welke met hun functie overeenkomt.
- b. Werknemers die worden overgeplaatst naar een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisgroep ingedeeld.
- c. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisgroep ingedeeld, met ingang van de maand volgende op die waarin de overplaatsing plaatsvindt, met toepassing van ENCI artikel 12 lid 4a.
- d. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven gedurende de lopende maand en de 6 daarop volgende maanden in hun oude salarisgroep ingedeeld. Daarna worden zij in de overeenkomende nieuwe salarisgroep ingedeeld, met toepassing van ENCI artikel 12 lid 4b.

3. Lagere indeling tijdens leertijd

Werknemers die bij hun indiensttreding of overplaatsing nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen in een lagere salarisgroep worden ingedeeld totdat zij de vereiste kundigheden en ervaring hebben bereikt. In principe wordt daarbij een periode van maximaal 12 maanden aangehouden. Bij overplaatsing naar een hogere ingedeelde functie geldt hiervoor in principe een termijn van maximaal 6 maanden. In geval van bijzondere omstandigheden kan van de in dit lid genoemde termijnen worden afgeweken. Hierover zullen met de betrokken werknemer vooraf duidelijke vastgelegde afspraken worden gemaakt.

4. Tijdelijke waarneming

Werknemers die tijdelijk waarnemen in een functie welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de salarisgroep welke met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden eventueel tijdelijk extra beloond volgens het in ENCI artikel 12 lid 6, bepaalde.

5. Tijdelijke inzet in projecten



Werknemers die tijdelijk worden ingezet in projecten behouden hun arbeidsvoorwaardelijke indeling die hoort bij de eigen functie, tenzij uitdrukkelijk anders wordt overeengekomen.

ENCI Artikel 12 Toepassing van de salarisschalen

1. **Schaalsalaris**

De in ENCI bijlage III vermelde salarisgroepen hebben elk een salarisschaal gebaseerd op treden in relatie tot toegekende functiejaren.

2. **Salarisherziening**

De schaalsalarissen van de werknemers die nog niet hun maximale schaalsalaris hebben bereikt, kunnen éénmaal per jaar, en wel met ingang van 1 januari, worden verhoogd. De werknemers ontvangen van de werkgever, tegelijk met de mededeling van hun schaalsalaris, bericht op welk aantal functiejaren hun salaris is gebaseerd. Eén of meer extra functiejaren kunnen worden toegekend bij uitstekend functioneren, totdat het maximum van de schaal is bereikt, terwijl géén functiejaar wordt toegekend bij aantoonbaar slecht functioneren.

Voor zover wordt afgeweken van de normale verhoging met één functiejaar zal dit door de werkgever schriftelijk worden gemotiveerd.

Tussentijdse herzieningen vinden plaats bij indeling in een andere salarisgroep op grond van ENCI artikel 11 lid 2 onder b, c of d.

Tussentijdse herzieningen zijn bovendien mogelijk bij werknemers die, op grond van het in ENCI artikel 11 lid 3 bepaalde, nog in een lagere salarisgroep zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.

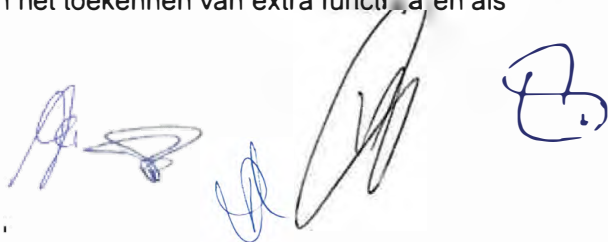
3. **Extra-verhoging aantal functiejaren**

In afwijking van het in lid 2 bepaalde, kan aan werknemers uitsluitend in de volgende gevallen een groter aantal functiejaren worden toegekend:

- a. Als een werknemer als gevolg van promotie in een hogere salarisgroep wordt ingedeeld, zal hij een salarisverhoging ontvangen ter grootte van tenminste twee functiejaren van de groep waarin hij het laatst was ingedeeld.
- b. Als een werknemer ten gevolge van bedrijfsomstandigheden als bedoeld in ENCI artikel 11 lid 2 onder d in een lagere salarisgroep wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig is om de in lid 4 onder b van dit artikel bedoelde handhaving van zijn schaalsalaris mogelijk te maken.
- c. Indien een nieuwe werknemer in andere functies elders aantoonbaar zoveel ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van nul functiejaren te belonen, kunnen aan hem in overeenstemming met die ervaring extra functiejaren worden toegekend.

4. **Indeling in een lagere salarisgroep**

- a. Bij indeling in een lagere salarisgroep om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in ENCI artikel 11 lid 2 onder c van een werknemer die het in die salarisgroep voorkomende maximum heeft overschreden, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris tenminste de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisgroepen.
- b. Indien de indeling in een lagere salarisgroep het gevolg is van bedrijfsomstandigheden als bedoeld in ENCI artikel 11 lid 2 onder d en het toekennen van extra functiejaren als



bedoeld in lid 3 onder b van dit artikel niet voldoende is om het schaalsalaris te handhaven, kan een persoonlijke toeslag worden gegeven.

5. **Persoonlijke toeslag**

De persoonlijke toeslag volgt de ontwikkeling van de salarissen, die als gevolg van de algemeen bij werkgever geldende salarisverhogingen optreedt, tenzij anders is overeengekomen. De persoonlijke toeslag wordt echter verminderd met het bedrag, waarmee het schaalsalaris als gevolg van indeling in hogere salarisschalen en daaropvolgende toekenning van functie jaren stijgt. Bovendien wordt de persoonlijke toeslag verminderd met een stijging van het salaris, die het gevolg is van een structurele wijziging van het salarissysteem.

6. **Waarneming van hogere functie**

De werknemer die minstens een maand aaneengesloten volwaardig waarneemt, in een functie die hoger is geclassificeerd dan zijn eigen functie, ontvangt gedurende de gehele periode een toeslag op zijn maandinkomen op basis van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van maximaal 2 salarisgroepen. Onderbrekingen volgens dienstrooster leiden niet tot het doorbreken van een aaneengesloten periode van waarneming. Deze onderbrekingen worden zelf niet beschouwd als dagen van waarneming.

7. **Uitbetaling**

Het vastgestelde maandinkomen wordt uiterlijk op de laatste dag van elke maand uitbetaald. Bij in- of uitdiensttreding, anders dan op de eerste, respectievelijk laatste dag van de maand, wordt een evenredig deel van het maandinkomen betaald, gerekend over elke dag dienstverband in deze maand.



ENCI HOOFDSTUK VI: BIJZONDERE BELONINGEN EN VERGOEDINGEN

ENCI Artikel 13 Vakantietoeslag

1. Bij de salarisbetaling over de maand mei ontvangt de werknemer, over de periode van 1 juni van het voorafgaande jaar tot en met 31 mei van het lopende jaar, een vakantietoeslag van 8% van twaalf maal zijn maandinkomen over de maand mei.
2. Voor de werknemer die niet het gehele genoemde tijdvak in actieve dienst is geweest, wordt de vakantietoeslag vastgesteld naar rato van die diensttijd.
3. Indien door overplaatsing naar een andere ploegendienst, de ploegentoeslag in mei in belangrijke mate afwijkt van de ploegentoeslag in de voorafgaande 12 maanden, wordt de vakantietoeslag gebaseerd op de gemiddelde ploegentoeslag over deze periode. Een vergelijkbare aanpak wordt gehanteerd bij andere wezenlijke afwijkingen, bijvoorbeeld aanpassing van parttime percentage, promotie, demotie.
4. De vakantietoeslag wordt aan de werknemer die de dienst verlaat, bij zijn vertrek betaald. In dit geval wordt de maand van vertrek als basis voor de berekening genomen voor de bepalingen van lid 3.

ENCI Artikel 14 Persoonlijk Keuze Budget (PKB)

1. Met ingang van 1 januari 2018 is PKB als structurele arbeidsvoorwaarde van toepassing.
2. Het PKB recht op jaarbasis wordt bepaald als 1,0% van het maandinkomen van de maand januari x 12,96. Het betreft een bruto arbeidsvoorwaarde. Aanpassing van het PKB recht gedurende het jaar gebeurt slechts bij aanpassing van de contractuele werkuren en eventuele overgang naar een andere (ploegen)dienst. Voor de werknemer die niet het gehele genoemde tijdvak in actieve dienst is geweest, wordt het PKB-recht vastgesteld naar rato van die diensttijd. Het PKB recht kan niet worden overgeheveld naar een volgend jaar. Indien het bestemde onderdeel uit lid 4 in het desbetreffende jaar niet wordt benut, vervalt het niet benutte deel.
3. Van het totale PKB-recht is 75% vrij besteedbaar. Dit kan bijvoorbeeld worden gebruikt voor bruto betaling of aankoop van extra op te nemen vakantiedagen. Indien geen keuze is gemaakt vóór 1 december van het desbetreffende jaar, zal dit (resterende) vrij besteedbare deel in december worden verwerkt als bruto betaling.
4. Van het totale PKB-recht is 25% slechts beschikbaar indien invulling wordt gegeven aan besteding aan specifieke bestemmingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid, gezondheid, e.d.. Hierbij kan men denken aan individuele opleidingen, die niet door werkgever worden ondersteund, beroepentest of arbeidsmarktorientatie, loopbaanscan, gezondheid (contributie sportvereniging, cursus stoppen met roken, e.d.); advisering inzake pensioen (bijv. inschakelen financieel adviseur inzake pensioenkeuze of pensioen offerte traject, cursus pensioen in zicht, e.d.).
5. Het PKB maakt geen onderdeel uit van het maandinkomen. Er wordt niet separaat vakantiegeld over toegekend. Tevens blijft het PKB buiten het pensioensalaris en grondslagen voor eventuele beëindigingsvergoedingen.

ENCI Artikel 15 Ploegendienst

1. Toeslagen

Voor het werken in ploegendienst volgens het algemeen geldende dienstrooster gelden de volgende toeslagen op het schaalsalaris:

5-ploegendienst	28,5%
3-ploegendienst	18,5%
2-ploegendienst	12,5%

Deze toeslagen worden berekend naar rato van het contractueel gemiddeld aantal werkuren. Voor een voltijd medewerker in de 5-ploegendienst, waarbij men gemiddeld 33,6 uur per week werkt, wordt de ploegentoeslag berekend als:

$28,5\% \times 33,6/40 \times$ voltijds schaalsalaris per maand.

2. Overplaatsing naar een hoger betaalde dienst

Indien een werknemer structureel wordt overgeplaatst van een lager betaalde naar een hoger betaalde ploegendienst, wordt met ingang van de dag waarop overplaatsing geschiedt, het inkomen betaald op basis van de ploegendienst waarin hij is geplaatst.

3. Overplaatsing naar dagdienst of dienst die lager wordt betaald

Aan de werknemer die na in ploegendienst te hebben gewerkt, om bedrijfsredenen naar de dagdienst of naar een lager betaalde ploegendienst wordt overgeplaatst, wordt gedurende de lopende maand het inkomen betaald op basis van de door hem verlaten ploegendienst. Daarna is een afbouwregeling van toepassing, voor het verschil in ploegentoeslag, in 3 jaar (mits men minimaal 3 onafgebroken jaren in de hogere ploegendienst heeft gewerkt):

- De 1^e 12 maanden: 100% van het verschil
- De 2^e 12 maanden: 67% van het verschil
- De 3^e 12 maanden: 33% van het verschil

Aan de werknemer die na in ploegendienst te hebben gewerkt, om andere redenen naar de dagdienst of naar een lager betaalde ploegendienst wordt overgeplaatst, wordt gedurende de lopende maand het inkomen betaald op basis van de door hem verlaten ploegendienst. Daarna is een afbouwregeling van toepassing, voor het verschil in ploegentoeslag, in 1 jaar (mits men minimaal 3 onafgebroken jaren in de hogere ploegendienst heeft gewerkt):

- De 1^e 4 maanden: 100% van het verschil
- De 2^e 4 maanden: 67% van het verschil
- De 3^e 4 maanden: 33% van het verschil

Bij de toepassing van deze regeling wordt rekening gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de Sociale Verzekeringswetgeving.

ENCI Artikel 16 Overwerk

1. Definitie van overwerk

De uren waarop de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden.

2. Verplichte overuren

Overuren en verschoven uren worden zoveel mogelijk beperkt, doch zijn, indien deze naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk zijn, voor de werknemer verplicht, binnen het raam van de wettelijke voorschriften.

3. Definitie van overwerk voor werknemers in glijdende werktijd en deeltijdarbeid

- Bij glijdende werktijden is er sprake van overwerk, wanneer een werktijd gelijk aan de gemiddelde arbeidsduur per dag volgens rooster wordt overschreden.
- Onder overwerk bij deeltijdarbeid wordt verstaan de opgedragen arbeid buiten werktijd of dienstrooster van werknemers met een volledige werktijd of dienstrooster. Andere meer gewerkte uren zijn meeruren.

4. Franchise

Indien en voor zover aansluitend op de normale dagelijkse werktijd volgens dienstrooster arbeid wordt verricht in opdracht van de werkgever, dan wordt het eerste ½ uur als flextijd aangemerkt en de overige tijd als overwerk. Voor medewerkers in ploegendienst zal per locatie in overleg tussen ondernemingsleiding en ondernemingsraad gekozen worden uit de navolgende systemen (zie ENCI bijlage VI):

- a) systeem zonder flextijd
 - b) systeem met de huidige flextijd regeling voor het eerste half uur
- De keuze geldt voor alle ploegendienstmedewerkers van de desbetreffende locatie.

5. Schafttijd

Schafttijd welke noodzakelijk is in verband met overwerk zal voor wat de beloning betreft tot maximaal een half uur als gewerkte tijd worden beschouwd.

6. Vergoeding

Voor overwerk wordt compensatie in tijd gegeven of vindt uitbetaling plaats, rekening houdend met de wensen van de werknemer, voor zover bedrijfsomstandigheden en wettelijke voorschriften dit toelaten. Deze basisvergoeding per overuur bedraagt 1 uurloon.

7. Toeslagen

De werknemers ontvangen per uur overwerk boven de vergoeding als genoemd in lid 6, de navolgende toeslagen:

- Op maandag vanaf 06.00 uur tot zaterdag 14.00 uur 30% van de in lid 6 genoemde uit te betalen vergoeding;
- Op zaterdag vanaf 14.00 uur, op zondag alsmede op feestdagen 100% van de in lid 6 genoemde uit te betalen vergoeding.

8. Extra-reis van huis naar bedrijf

Een werknemer die – gerekend over een etmaal – voor het verrichten van overwerk in opdracht van de werkgever een extra keer naar het bedrijf moet komen, ontvangt hiervoor een extra vergoeding van 150% van de in lid 6 genoemde vergoeding.

9. Slaapuren

- Indien overwerk aanvangt vóór of op middernacht en op die dag de normale werktijd is gewerkt, behoeft het werk niet eerder dan 8 uren na het beëindigen van het overwerk te worden hervat.

Voor zover deze uren binnen de normale werkdag vallen, wordt daarover het salaris doorbetaald. Er bestaat geen aanspraak op betaling van verzuimuren, die niet onmiddellijk na het verrichten van het overwerk zijn opgenomen.

- Indien overwerk aanvangt ná middernacht doch meer dan 2 uur voor aanvang van de normale werkdag, kan het werk in de dag- en ochtenddienst zoveel later aanvangen als de duur van het overwerk tussen middernacht en 06.00 uur.



Over de verzuimde uren wordt het salaris doorbetaald.
Er bestaat geen aanspraak op betaling van verzuimuren, die niet onmiddellijk bij
aanvang van de nieuwe werkdag zijn opgenomen.

Bij bovenstaande bepalingen worden in acht genomen de bepalingen van de
Arbeidstijdenwet aangaande de minimale dagelijkse rust.

ENCI Artikel 17 Verschoven dienstregeling

1. Definitie

Onder een verschoven dienst wordt verstaan een dienst waarin door de werknemer, in
opdracht van de werkgever, arbeid wordt verricht op buiten zijn normale dienstrooster
vallende uren, zonder dat er sprake is van overwerk. Verschoven uren worden zoveel
mogelijk beperkt, doch zijn, indien deze naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk
zijn, voor de werknemer verplicht binnen het raam van de wettelijke voorschriften.

2. Algemene regels

- De eventueel voor de werknemer geldende ploegtoeslag wordt normaal uitbetaald.
- Voor de wisseling van dienst zal een éénmalige vergoeding van één bruto uurloon
worden uitbetaald.
- Voor wat betreft de overige arbeidsvoorwaarden (werktijden, overwerk, e.d.) gelden in
voorkomende gevallen de regels van de nieuwe afdeling.
- Indien een werknemer ten gevolge van werktijdwijziging als bedoeld onder deze
regeling in een week beneden de arbeidsduur blijft, die voor hem in die week volgens
zijn normale dienstrooster geldt, dan behoudt hij zijn normale maandinkomen. De
minder gewerkte uren behoeven later niet te worden ingehaald.

3. Vergoeding per uur bij tijdelijke overplaatsing naar een dienst waarin een hogere ploegtoeslag geldt.

Voor het verrichten van verschoven diensten ontvangt de werknemer een toeslag per
uur, gebaseerd op het schaalsalaris.

voor de uren gewerkt op maandag t/m vrijdag, tussen 18.30 en 07.00 uur	0,15%
voor de uren gewerkt op zaterdag van 06.00 tot 14.00 uur	0,30%
voor de uren gewerkt op zaterdag van 14.00 tot maandag 06.00 uur	0,45%

Indien echter door een werknemer van de 2-ploegendienst of de 3-ploegendienst in de
5-ploegendienst wordt gewerkt, ontvangt hij voor de uren vallende op maandag t/m
vrijdag géén toeslag per uur.

ENCI Artikel 18 Bereikbaarheidsdienst

1. De werknemer die in opdracht van de werkgever zich buiten zijn normale dienst
beschikbaar moet houden voor het verrichten van bijzondere werkzaamheden of het
opheffen van bedrijfsstoringen, ontvangt hiervoor een zogenaamde
bereikbaarheidsvergoeding. De bereikbaarheidsvergoeding bedraagt:
Op maandag t/m vrijdag 1%:
Op zaterdag en zondag 2%:
Op feestdagen 3%:
van het schaalsalaris.

2. Ingeval de bereikbaarheidsdienst regelmatig en op vast rooster plaatsvindt is er sprake van vaste bereikbaarheidsdienst.
3. Bij het vervallen van deelname aan bereikbaarheidsdienst vervalt tevens de bijbehorende bereikbaarheidsvergoeding.

ENCI Artikel 19 Reiskostenvergoeding

ENCI Artikel 19 is vervallen. Verwezen wordt naar art 5 Deel 1 CAO HM NL.

The image shows four distinct handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally from left to right. The first signature is a stylized 'A' followed by a horizontal line. The second is a cursive 'S'. The third is a large, bold, looped signature. The fourth is a circular signature with a horizontal line extending to the right.

ENCI HOOFDSTUK VII: AFWEZIGHEID

ENCI Artikel 20 Onbetaalde afwezigheid

1. Algemene regel

De werkgever is aan de werknemer geen salaris en/of toeslagen verschuldigd over de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.

2. Nadere regeling

Het bepaalde in artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot de doorbetaling van loon is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:

- a. Schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden zoals geregeld in het arbeidsreglement;
- b. Invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-uren-week daaronder begrepen), mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft gekregen 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 voorafgaande overleg voldoende;

- c. De verlenging van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-uren-week daaronder begrepen), mits de werkgever de hierboven sub b omschreven procedure zal hebben gevolgd wanneer het een verlenging betreft die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort wordt gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, en wanneer het een verlenging betreft waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakverenigingen tenminste één week voor het ingaan van de verlenging, daarvan mededeling doet.

ENCI Artikel 21 Onbetaald verlof

Werknemers zullen voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, incidenteel in de gelegenheid worden gesteld gedurende maximaal 10 dagen per jaar verlof op te nemen zonder behoud van loon.

ENCI Artikel 24 Betaalde afwezigheid

In de gevallen vermeld in de ENCI artikelen 23 tot en met 29 is afwezigheid – in het algemeen met behoud van het maandinkomen – door de werkgever toegestaan.

ENCI Artikel 25 Vakantie

1. Normale vakantie

1. De basisvakantie bedraagt 25 dagen per jaar waarbij het vakantiejaar gelijk is aan het kalenderjaar. Hiervan zijn 20 dagen wettelijk en 5 dagen bovenwettelijk.
2. De omrekening van het vakantierecht naar uren geschiedt op basis van de gemiddelde contractuele arbeidsduur per dag:

- voltijd werknemers met een contract voor gemiddeld 40 uur/week: 8,00 uur per vakantiedag;
- werknemers in 5-ploegendienst met een gemiddelde werkweek van 33,6 uur:
 $33,6/5 = 6,72$ uur per vakantiedag.
- Bij opname van een vakantiedag wordt het aantal vakantie-uren afgeschreven dat er op die dag volgens rooster gewerkt had moeten worden.

2. Extra vakantie

Tevens heeft de werknemer per vakantiejaar recht op extra vakantie van:

- a. één dag, indien de werknemer per 1 januari van het desbetreffende jaar tenminste 5 dienstjaren heeft;
- b. drie dagen, indien de werknemer per 1 januari van het desbetreffende jaar tenminste 10 dienstjaren heeft;
- c. vijf dagen, indien de werknemer per 1 januari van het desbetreffende jaar tenminste 15 dienstjaren heeft

Als eerste dienstjaar geldt het eerste volle kalenderjaar dat de dienstbetrekking heeft geduurd; voor het vaststellen van het recht op extra vakantiedagen in verband met dienstjaren geldt als peildatum de situatie per 1 januari van het desbetreffende vakantiejaar.

De extra vakantiedagen uit lid 2 gelden niet voor werknemers die vallen onder de overgangsbepalingen (ENCI cao-O). Dit betreft normaal gesproken de groep werknemers die op 31 december 2016 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had waarop de oude ENCI cao (van 2014) van toepassing was verklaard.

3. Vakantie naar rato

De werknemer die niet het gehele kalenderjaar in dienst is, heeft voor iedere volle kalendermaand dienst recht op 1/12 deel van de in lid 1 en 2 vermelde vakantie duur.

ENCI Artikel 24 Tijdstip van de vakantie

De vakantie zal alleen na tijdig overleg met de werkgever kunnen worden opgenomen.

a. Aaneengesloten vakantiedagen

1. Van het totaal aantal vakantiedagen kunnen, indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten maximaal 4 weken, doch zal tenminste 10 dagen aaneengesloten zijn. Voor het opnemen van de maximale vakantie kunnen bedrijfsomstandigheden zwaarder wegen dan voor een vakantie van kortere duur.
2. De werkgever behoudt zich het recht voor indien dit voor het bedrijf gewenst geacht wordt, de aaneengesloten vakantie, in tijdig overleg met de ondernemingsraad, voor één of meer groepen werknemers collectief vast te stellen.
3. Indien in de aaneengesloten vakantie een feestdag valt als bedoeld in ENCI artikel 26, wordt de desbetreffende feestdag niet als vakantie afgeschreven.

b. Niet aaneengesloten vakantiedagen

1. Niet aaneengesloten vakantiedagen kunnen verspreid over het kalenderjaar worden genoten, met dien verstande, dat door de werknemer werkzaam in 5-ploegendienst ten hoogste 8 dagen op zaterdag en/of zondag genoten kunnen worden.

2. Van het aantal niet aaneengesloten vakantiedagen kunnen maximaal 10 dagen gesplitst worden in 20 halve dagen.
3. In het buitenland woonachtige werknemers kunnen op aldaar geldende erkende feestdagen op hun verzoek een vakantiedag opnemen.
4. De vaste vakantiedagen worden, indien daartoe aanleiding bestaat, in het begin van ieder vakantiejaar door de werkgever vastgesteld, in overleg met de ondernemingsraad.

ENCI Artikel 25 Bijzondere bepalingen

1. Verminderde vakantie

- a. De werknemer verwerft geen vakantie-rechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft.
- b1. Evenwel behoudt de werknemer aanspraak op vakantie over de tijd gedurende welke hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 - het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - zwangerschap of bevalling;
 - onbetaald verlof met een maximum van 10 dagen per jaar.

Voor de opbouw en opname van vakantie-rechten worden hierbij verder de wettelijke bepalingen gevolgd. De werknemer wordt geacht tenminste de aan de periode van arbeidsongeschiktheid gerelateerde opgebouwde vakantie-rechten ook in die periode te hebben opgenomen, tenzij medische bepalingen dat verhinderen. De werknemer dient aan te tonen dat medische beperkingen het onmogelijk maakten vakantie te genieten.

- b2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
- b3. De verworven vakantie-rechten in de onder 1 van dit sub-lid genoemde gevallen, vervallen indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.

2. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht:

- a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één der redenen genoemd in lid 1 sub b onder 1 alsmede in ENCI artikel 26 sub c, d, en e, (kort verzuim artikel met betrekking tot overlijden, begrafenis en bevalling) gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien een der in lid 1 sub b onder 1, alsmede in ENCI artikel 26 sub c, d en e genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of vakantiedag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld indien de werknemer niet vóór de aanvang van die vastgestelde vakantie of vakantiedag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die



verhinderend zich zou voordoen. Dit vereiste van voorafgaande mededeling leidt slechts uitzondering indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van de ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt dat de bedoeling van de vakantie in geen deele tot haar recht kon komen.

3. Vakantie bij het eindigen van het dienstverband

- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer alsnog in de gelegenheid worden gesteld de door hem nog niet genoten vakantiedagen waarop hij krachtens het in de vorige leden van dit artikel bepaalde recht heeft, te genieten of zullen hem deze dagen worden uitbetaald.
- b. De nog te genieten vakantiedagen zullen niet in de opzeggingstermijn mogen vallen, tenzij de werkgever in overleg met de werknemer anders bepaalt.
- c. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van loon welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt. Anderzijds dient de werknemer bij aanvang van dienstbetrekking de werkgever een verklaring te overleggen waaruit blijkt hoeveel rechten op vakantie hij, met inachtneming van het bepaalde in lid 6, bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van loon de werknemer aanspraak kan maken.

4. Niet opgenomen vakantie

Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet heeft opgenomen vóór 31 maart direct volgend op het vakantiejaar, is de werkgever gerechtigd na overleg met de werknemer data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

5. Teveel genoten vakantie

Teveel genoten vakantiedagen worden in het volgende vakantiejaar gekort. Indien dit onmogelijk is, zal de teveel genoten vakantie door de werknemer moeten worden terugbetaald c.q. worden verrekend met zijn salaris.

6. Vervaltermijn

De wettelijke vakantierechten vervallen volgens artikel 7:640a van het Burgerlijk Wetboek per 1 juli volgend op het jaar waarin de rechten zijn ontstaan.

7. Verjaring

Voor verjaring van de bovenwettelijke vakantierechten gelden de wettelijke bepalingen (5 jaar in 2017).

ENCI Artikel 26 Buitengewoon verlof

In afwijking en met uitsluiting van het in artikel 7: 629 lid 3 en 4 van het Burgerlijk Wetboek bepaalde geldt het volgende: In de navolgende gevallen waarin de werknemer de bedongen arbeid niet heeft kunnen verrichten en voor zover verzuim van werktijd noodzakelijk is, wordt ter beoordeling van de werkgever buitengewoon verlof verleend. Voorwaarde is dat de werknemer tijdig, onder overlegging van bewijsstukken, kennis van het verzuim geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. Conform het bovenstaande kan voor de navolgende gevallen bepaalde termijnen buitengewoon verlof worden verleend bij:

- a. Ondertrouw van de werknemer

een halve dag



- b. Huwelijk van de werknemer twee dagen
- van een kind van de werknemer
 - van een kind van de partner van de werknemer
 - van een broer of zuster van de werknemer
 - van een broer of zuster van de partner van de werknemer een dag
 - bij een priesterwijding of professiefeest van een van bovengenoemde verwanten van de werknemer of van de partner van de werknemer
- c. Bevalling van de partner van de werknemer twee dagen
- d. Adoptie van een kind twee dagen
- e. Overlijden van een huisgenoot, als de overledene is:
- de partner van de werknemer
 - een zoon of dochter van de werknemer
 - een zoon of dochter van de partner van de werknemer van de sterfdag t/m de dag van de begrafenis evenwel met een maximum van 5 dagen
 - een van de ouders van de werknemer
 - een van de ouders van de partner van de werknemer
 - een broer of zuster van de werknemer
 - een broer of zuster van de partner van de werknemer
 - een huisgenoot die niet valt onder bovengenoemde verwanten van de werknemer of van de partner van de werknemer de dag van de begrafenis
- f. Overlijden van een niet huisgenoot, als de overledene is:
- een kind van de werknemer
 - een kind van de partner van de werknemer
 - een van de ouders van de werknemer twee dagen
 - een van de ouders van de partner van de werknemer
 - een broer of zuster van de werknemer een kleinkind van de werknemer
 - een kleinkind van de partner van de werknemer
 - een schoonzoon of -dochter van de werknemer
 - een schoonzoon of -dochter van de partner van de werknemer
 - een van de grootouders van de werknemer de dag van de begrafenis
 - een van de grootouders van de partner van de werknemer
 - een broer of zuster van de partner van de werknemer
 - de partner van een broer of zuster van de werknemer
 - de partner van een broer of zuster van de partner van de werknemer
- g. Huwelijksjubilea
- bij 25-jarig of 40-jarig huwelijk van de werknemer
 - bij 25-jarig, 40-jarig, 50-jarig of 60-jarig huwelijk van de ouders van de werknemer of van de ouders van de partner van de werknemer een dag

- h. Dienstjubileum
Bij 25-/40-/50-jarig dienstjubileum van de werknemer een dag naar keuze in hetzelfde jaar
- i. Verhuizing een dag
- j. Dokters- en specialistenbezoek
Indien de noodzaak van dokters- of specialistenbezoek in diensttijd wordt aangetoond, zal aan de betrokken werknemer de daarvoor benodigde tijd met een maximum van drie uren worden vergoed. Eventueel meer verzuimde uren kunnen in overleg met de werkgever worden ingehaald.
- k. Een werknemer, die in een kalenderjaar op meer dan 2 volle dagen niet heeft gewerkt ten gevolge van een oorzaak die door hem niet kan worden voorzien en voor zover dit verzuim niet in DEEL 2 ENCI is geregeld, kan in aanmerking komen voor doorbetaling van zijn salaris over een deel van zijn verzuimde dag(en), indien dit naar het oordeel van de werkgever gerechtvaardigd is. Het verzuim en het verzoek om compensatie, dienen direct als zodanig te worden gemeld aan de chef en de personeelschef.

ENCI Artikel 27 Algemeen erkende feestdagen

1. In dit artikel wordt onder algemeen erkende feestdagen verstaan:
Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, Koninginnedag, beide Kerstdagen, de nachtdiensten vóór Eerste Kerstdag en Nieuwjaar en Bevrijdingsdag (éénmaal per vijf jaren, voor het eerst in 1985).
2. De feestdag loopt van 's morgens 06.00 uur tot 's morgens 06.00 uur van de volgende dag, met uitzondering van de nachtdiensten voor Eerste Kerstdag en Nieuwjaar.
3. Aan werknemers in dagdienst, 2-ploegendienst en 3-ploegendienst zal op feestdagen zoveel mogelijk vrij worden gegeven. Aan werknemers in de 5-ploegendienst kan op feestdagen op maandag t/m vrijdag, indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, vrij worden gegeven met behoud van het maandinkomen zonder inlevering van een vakantiedag.
4. De werknemers in 5-ploegendienst die op feestdagen volgens dienstrooster werken, ontvangen daarvoor, naast de voor hen geldende toeslag voor ploegendienst, rekening houdend met de wensen van de werknemer en voor zover bedrijfsomstandigheden en wettelijke voorschriften dit toelaten:
 - a. Voor feestdagen op maandag t/m vrijdag gelijke compensatie in tijd of per gewerkt uur een toeslag van één bruto uurloon
 - b. Voor feestdagen op zaterdag 50% compensatie in tijd of per gewerkt uur een toeslag van een half bruto uurloon
 - c. Werknemers in 5-ploegendienst, die op feestdagen, welke vallen op maandag tot en met vrijdag, volgens het voor hun geldende dienstrooster een roostervrije dag hebben, komen in aanmerking voor een extra vervangende roostervrije dag. De leiding bepaalt in overleg met de werknemer wanneer deze dag kan worden opgenomen.
5. Het opnemen van de in dit artikel bedoelde compensatie in tijd, zal in het algemeen geschieden in het desbetreffende kalenderjaar en buiten de vakantieperiode.

ENCI Artikel 25 Studieverlof

1. Algemeen

De werkgever zal wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden zulks toelaten, aan werknemers, op schriftelijk verzoek van vakverenigingen, verzuim met doorbetaling van salaris toestaan voor het deelnemen aan door vakverenigingen te geven vormings- en scholingsbijeenkomsten resp. te houden statutair voorgeschreven bijeenkomsten.

2. Vorming van jeugdige werknemers

Niet leerplichtige jeugdige werknemers tot en met de leeftijd van 18 jaar, zullen in de gelegenheid worden gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 2 x 1/2 dag of 1 dag per week, met behoud van loon deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten. Niet leerplichtige jeugdige werknemers die tegen het einde van de cursus de 19-jarige leeftijd reeds hebben bereikt, is het geoorloofd de desbetreffende cursus te voltooien.

3. Partieel leerplichtigen

- a. Voor een werknemer die partieel leerplichtig is, geldt dat de normale arbeidsduur wordt verminderd in evenredigheid met het aantal dagen, waarop hij aan de leerplicht onderworpen is.
- b. Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd. Het maandinkomen wordt in evenredigheid met de voor hem geldende arbeidstijd berekend. Gedurende deze tijd behoudt hij evenwel zijn aanspraken op vakantie.
- c. 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.
- d. In geval een werknemer vrijwillig arbeid verricht op dagen waarop hij de onderwijsinstelling niet hoeft te bezoeken, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende maandinkomen ontvangen (zonder overwerktoeslag).

Pas als de voor die dag volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in. Het werken op een zogenaamde schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in c.

4. Leerlingwezen

Niet leerplichtige werknemers die een opleiding volgen krachtens de wet op het leerlingwezen, zullen in de gelegenheid gesteld worden gedurende gemiddeld één dag per week met behoud van loon deze opleiding te volgen, voor dat gedeelte van de opleiding, dat niet in het bedrijf kan plaatsvinden.

ENCI Artikel 27 Zwangerschap- en Geboorteverlof

De werknemers kunnen zelf bepalen hoe zij, voorafgaande en aansluitend aan de bevalling, hun rechten (artikel 16:14ca Burgerlijk Wetboek; in totaal 16 weken) opnemen, met dien verstande dat het zwangerschapsverlof uiterlijk 4 weken vóór de vermoedelijke datum van bevalling dient aan te vangen.

ENCI HOOFDSTUK VIII ARBEIDSVOORWAARDEN A LA CARTE

ENCI Artikel 30 Arbeidsvoorwaarden a la carte

De werknemers hebben de mogelijkheid deel te nemen aan de regeling arbeidsvoorwaarden à la carte. Deze regeling houdt in dat bepaalde arbeidsvoorwaarden kunnen worden ingeruild tegen andere arbeidsvoorwaarden.

Als bronnen kunnen worden gebruikt:

- bovenwettelijke vakantiedagen;
- bruto looncomponenten zoals salaris, overwerk, e.d.;
-

Als doelen gelden:

- langdurig verlof (waaronder sabbatical leave);
- (pre)pensioen;
- geld (uitsluitend bovenwettelijke vakantiedagen)
- aankoop van vakantiedagen
- bedrijfsfitness

Randvoorwaarden zijn:

- de (fiscale) wetgeving;
- maximering van het saldo vrije dagen op 100 dagen aan het eind van ieder jaar;
- opname van tijd dient te gebeuren in overleg tussen werkgever en werknemer.

ENCI HOOFDSTUK IX ARBEIDSONGESCHIKTHEID

ENCI Artikel 31 Arbeidsongeschiktheid

1. Loondoorbetaling bij ziekte

Zo lang de werknemer de verzuim- en re-integratieregels naleeft, zal de volgende bepaling gelden voor loondoorbetaling tijdens ziekte:

- Gedurende het eerste jaar (52 weken) van ziekte wordt 100% van het vaste salaris doorbetaald;
Gedurende het tweede jaar (52 weken) van ziekte wordt 85% van het vaste salaris doorbetaald;
Deze bepalingen zijn onafhankelijk van de aard of ernst van de ziekte of arbeidsongeschiktheid.
Bij succesvolle re-integratie binnen het tweede ziektejaar (binnen of buiten het bedrijf) wordt alsnog de 85% aangevuld tot 100% in het tweede ziektejaar (re-integratiebonus).
Van structurele re-integratie is sprake indien de re-integratie stabiel is gedurende een periode van minimaal 3 maanden.

2. Arbeidsongeschiktheid: Volledige arbeidsongeschiktheid IVA (80% - 100%)

Na een periode van loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren zal bij vaststelling van arbeidsongeschiktheid (80% - 100%) sprake zijn van toekenning van een zogenaamde IVA-uitkering. Voor loonniveaus boven het maximum van her sociaal verzekeringsloon is sprake van een aanvullende particuliere verzekering, de zogenaamde excedentverzekering (bovenwettelijke deel). Deze zorgt voor een aanvullende uitkering conform de wettelijke regeling (75% bij volledige arbeidsongeschiktheid). De premieverdeling voor deze verzekering is 50% werkgever en 50% werknemer.

3. Re-integratie.

Werkgever zal zich in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter inspannen om de partieel arbeidsongeschikte werknemer te re-integreren en passend werk aan te bieden. In het geval dat de mogelijkheden daartoe niet aanwezig zijn kan sprake zijn van (partieel) ontslag volgens de wettelijke regeling. Indien werknemer lid is van de bij deze Deel 2 ENCI betrokken vakvereniging(en) zal werkgever, indien werknemer hiertoe tijdig het verzoek heeft neergelegd, overleg voeren met de bestuurder van de vakvereniging alvorens stappen worden ondernomen tot de (partieel) ontslagaanvraag.

4. Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid WGA (35%-80%)

De gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemer die partieel werkzaam blijft bij werkgever, ontvangt een WGA-uitkering voor het arbeidsongeschiktheidsdeel. Voor het deel dat men werkt, ontvangt men loon conform het bij de (nieuwe) functie passende arbeidsvoorwaardenpakket

5. Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (minder dan 35%)

Aan gedeeltelijke arbeidsongeschikten met een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% zal zo mogelijk een partiële functie worden aangeboden. Voor het deel dat men werkt ontvangt men het bij die functie behorende loon. Tevens wordt daarbij een tijdelijke bruto aanvulling op het uit werken verdiende loon toegepast op basis van de onderstaande staffel:

- 3^e ziektejaar: aanvulling van 80% van het arbeidsongeschiktheidspercentage
- 4^e ziektejaar: aanvulling van 60% van het arbeidsongeschiktheidspercentage

- 5^e ziektejaar: aanvulling van 40% van het arbeidsongeschiktheidspercentage
 - 6^e ziektejaar: aanvulling van 20% van het arbeidsongeschiktheidspercentage
 - 7^e ziektejaar: aanvulling van 0% van het arbeidsongeschiktheidspercentage
- De som van loon, arbeidsongeschiktheidsuitkering, aanvulling en verzekeringsuitkeringen zal nimmer hoger zijn dan 100% van het oorspronkelijke loon.

6. De werkgever heeft, na overleg met het Sociaal Medisch Team, het recht om de in dit artikel bedoelde (gedeeltelijke) loondoorbetaling en 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;
 - e. de controlevoorschriften niet naleeft;
 - f. misbruik maakt van de voorziening.

7. **Verhaal ziekengeld**

Indien de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer een vordering jegens een of meerdere derden heeft, zal de werknemer zijn medewerking verlenen om de invordering tot stand te brengen. Indien de werknemer dit laatste weigert heeft hij alleen recht op de wettelijke uitkering.

8. **Second Opinion**

Indien er sprake is van een second opinion gelden de navolgende voorwaarden:

- bij een voor de werknemer positieve uitslag zijn de kosten van de 'second opinion' voor rekening van de werkgever;
- bij de eerste 'second opinion' met een voor de werknemer negatief resultaat zijn de kosten van de eerste 'second opinion' voor rekening van de werkgever;
- bij een eventueel volgend negatief 'second opinion' (binnen twaalf maanden na de eerste negatieve 'second opinion') zijn de kosten van de 'second opinion' voor rekening van de werknemer.

9. **Wet Verbetering Poortwachter**

Partijen zijn de volgende zaken inzake de uitvoering van de Wet Verbetering Poortwachter overeengekomen:

- Indien na afloop van de eerste twee jaar ziekte de vervolg uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling conform lid 1 worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling van het maandinkomen zal, behoudens sancties, maximaal 104 weken bedragen.
- Indien in het kader van re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie waar mogelijk een aanbod tot intern passend werk doen, waarbij ondermeer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring, inkomen en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV (gedurende het eerste en tweede jaar van de ziekte). Het loon zal tot en met de eerste second opinion worden doorbetaald conform lid 1. Indien de werknemer een tweede maal een second opinion aanvraagt nadat hij eerder al eens in het ongelijk gesteld is, zal werkgever niet meer dan 70% van

het loon doorbetalen tot de uitslag van het second opinion. Mocht de werknemer alsnog in het gelijk worden gesteld, dan zal achteraf alsnog worden aangevuld conform lid 1. De werknemer dient een second opinion binnen 5 dagen 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 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.

De werkgever zal in overleg met de werknemer komen tot de selectie van een re-integratie bedrijf waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van de werknemer. 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 kwaliteitseisen.

10. Vakantiedagen bij arbeidsongeschiktheid

Indien de dienstbetrekking eindigt als gevolg van arbeidsongeschiktheid, worden de opgebouwde vakantiedagen van het eerste jaar waarin de ziekte een aanvang nam en de vakantiedagen van het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid geacht te zijn opgenomen. De bij de aanvang van ziekte teveel genoten vakantiedagen worden verrekend.

11. Gedifferentieerde WGA-premie

Met ingang van 01-03-2008 verhaalt werkgever het werknemersdeel (50%) van de gedifferentieerde WGA-premie. Het betreft een netto inhouding volgens de huidige regelgeving.



ENCI HOOFDSTUK X PENSIOEN

ENCI Artikel 32 Pensioenregeling

Er is een pensioenregeling van toepassing met de volgende kenmerken:

- Individueel Beschikbare Premiereregeling (Individual Defined Contribution ofwel IDC-regeling) op basis van de vanaf 01-01-2015 afgesproken staffel;
- Van toepassing op pensioensalaris tot fiscale maximum (€ 128.810,00 niveau 2023) met een franchise van € 16.322,00 (niveau 2023). De franchise volgt de collectieve loonontwikkeling van de cao HM NL (aanpassing per 1 januari met CAO verhoging voorgaand jaar).
- Per 01-01-2023 is door een sterke verhoging van de AOW ook de minimale franchise sterker verhoogd dan op grond van de basis afspraken het geval zou zijn geweest. Vanaf 0-01-2023 geldt de minimale franchise van € 16.322,00. Zou de basis afspraak nog binnen de fiscale grenzen mogelijk zijn geweest, dan was de franchise per 01-01-2023 verhoogd met 2,50% tot € 15.980. De extra verhoging van de franchise zal in de toekomst worden ingelopen met reguliere verhogingen volgens CAO verhoging HM NL voorgaand jaar.
- Premie wordt vastgesteld als percentage van de pensioengrondslag (pensioensalaris - franchise). Hierbij wordt voor de premieverdeling (incl. administratiekosten en verzekeringspremies (nabestaanden en arbeidsongeschiktheid)) uitgegaan van een verhouding werknemer-/werkgeverpremie van 1/3 resp. 2/3. Het premiepercentage voor werknemer wordt hierbij vastgesteld voor een periode van 5 jaar op basis van de 5-jaarsprognose van de bestandsontwikkeling. Na 5 jaar wordt deze opnieuw vastgesteld. Ingaande 01-01-2020 is de werknemerspremie vastgesteld op 6,5219% van de pensioengrondslag. Het meerdere wordt betaald door werkgever.

Voor de financieringsafspraken wordt verder verwezen naar de bepalingen in de uitvoeringsovereenkomst. Gelet op het karakter van de pensioenregeling (individueel beschikbare premiereregeling) is de werkgeversbijdrage beperkt tot de vastgestelde premie. Voor de exacte voorwaarden wordt verwezen naar de uitvoeringsovereenkomst en het pensioenreglement.



ENCI HOOFDSTUK XI VAKBONDSWERK

ENCI Artikel 37 Algemene bepalingen

1. Uitgangspunten

De werkgever is bereid ten behoeve van het onderhouden van het contact door de bezoldigde bestuurders van de vakverenigingen met hun leden in de onderneming de mogelijkheid daartoe open te stellen. Het doel van dit vakbondswerk is bovendien het beter functioneren van de ondernemingsraden. Een essentiële voorwaarde is, dat het bestaande patroon van contacten en overleg niet wordt aangetast en dat de normale bedrijfsgang niet wordt verstoord. Mocht dit wel het geval zijn, of zou ook anderszins een conflictsituatie tussen de werkgever en de vakverenigingen ontstaan, dan kan de werkgever de verleende faciliteiten opschorten.

2. Faciliteiten

- a. De werkgever zal een ruimte beschikbaar stellen, waar leden van het bestuur van de bedrijfsledengroep over kunnen beschikken, op in overleg met de werkgever vast te stellen uren, welke als regel buiten werktijd liggen.
- b. De vakverenigingen zullen in de gelegenheid worden gesteld, de onder a genoemde bijeenkomsten bij te wonen, na tijdige melding aan werkgever.
- c. Indien leden van het bestuur van de bedrijfsledengroep verhinderd zijn bovengenoemde bijeenkomsten te bezoeken wegens verschillen in werktijd worden zij voor zover hun werk dit toelaat, in de gelegenheid gesteld deze bijeenkomsten bij te wonen met behoud van inkomen.
- d. De voorzitter en diens met name genoemde vertegenwoordiger van de bedrijfsledengroep kunnen, indien noodzakelijk, in overleg met de werkgever, binnen werktijd met behoud van inkomen contact onderhouden met bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen.
- e. Indien de vakverenigingen met de werkgever een bespreking houden van algemene aard, kunnen deze verzoeken om deze bespreking door een lid van het bestuur van de bedrijfsledengroep met behoud van inkomen te laten bijwonen. Indien de bespreking buiten werktijd valt, geldt de betalingsregeling voor leden van de ondernemingsraden.
- f. De werkgever biedt aan het bestuur van de bedrijfsledengroep de gelegenheid om buiten werktijd van de dagdienst in een daartoe ter beschikking gestelde ruimte een spreekuur te houden voor haar individuele leden. Dit spreekuur zal door een nader aan te wijzen lid van het bestuur gedurende maximaal een uur per week worden gehouden.
- g. De werkgever biedt aan het bestuur van de bedrijfsledengroep de mogelijkheid gebruik te maken van aparte publicatieborden voor:
 - uitnodigingen voor vergaderingen;
 - publicatie van namen van bestuursleden van de bedrijfsledengroep.De teksten worden ter kennisneming voorgelegd aan de werkgever welke hiervan ook een afschrift ontvangt. De werkgever zal zorgdragen voor de publicatie.
- h. Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan gebruik maken van het O.R.-lokaal c.q. een ruimte van werkgever. Tegen betaling kunnen fotokopieën gemaakt worden op het bedrijf.



3. **Bescherming van bestuursleden van de bedrijfsledengroep** De werkgever zal ervoor zorgdragen, dat de positie van de bestuursleden bij de onderneming uitsluitend zal worden beïnvloed door de naleving van de rechten en verplichtingen voortvloeiend uit hun arbeidsovereenkomst en derhalve niet door hun optreden als bestuurslid van de bedrijfsledengroep. Indien de werkgever overweegt om een aangemeld lid van het bestuur van de bedrijfsledengroep te ontslaan dan zal hij tijdig contact opnemen met de betrokken vakvereniging.
4. **Verplichtingen van de vakverenigingen** De vakverenigingen zullen tijdig de instelling van de vakbondsorganisaties binnen de onderneming en de personele samenstelling daarvan schriftelijk aan de werkgever bekendmaken. Bij gebreke daarvan zullen bovengenoemde faciliteiten en bescherming niet van toepassing zijn.

The image shows five handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. From left to right: a stylized signature, a signature with a horizontal line, a signature with a vertical line, a large signature with a circular flourish, and a signature with a large 'S' shape.

ENCI HOOFDSTUK XII COMMISSIE VAN BEROEP

ENCI Artikel 34 Samenstelling en taak

1. Er is een Commissie van Beroep.
2. Deze commissie heeft tot taak in geval van twijfel een bindende uitleg te geven aan de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Het staat werkgever en werknemer vrij om desgewenst een juridische procedure aanhangig te maken.
3. De samenstelling en werkwijze van de commissie is geregeld in ENCI bijlage II B.

The image shows several handwritten signatures in blue ink, located in the bottom right corner of the page. There are approximately five distinct signatures of varying lengths and styles, some appearing to be initials or full names.

ENCI HOOFDSTUK XIII SLOTBEPALINGEN

ENCI Artikel 35 Tussentijdse wijziging

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

The image shows four distinct handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally from left to right. The first signature is a stylized 'A', the second is a more complex, cursive signature, the third is a large, bold signature, and the fourth is a simple, rounded signature.

ENCI BIJLAGE I: FUNCTIE-INDELING

Als bedoel in ENCI artikel 11, lid 1a van DEEL 2 ENCI.

De ORBA-punten welke bij de salarisgroepen van de functie-indelingsranglijsten horen, zijn als volgt:

Salarisgroep 5:	24 tot 44	ORBA punten
Salarisgroep 6:	44 tot 64	ORBA punten
Salarisgroep 7:	64 tot 84	ORBA punten
Salarisgroep 8:	84 tot 104	ORBA punten
Salarisgroep 9:	104 tot 124	ORBA punten
Salarisgroep 10:	124 tot 144	ORBA punten
Salarisgroep 11:	144 tot 167	ORBA punten
Salarisgroep 12:	167 tot 190	ORBA punten

Four handwritten signatures in blue ink are located at the bottom right of the page. The signatures are stylized and appear to be initials or names of the signatories.

ENCI BIJLAGE II: BEROEPSPROCEDURE

A. De Beroepsprocedure als bedoeld in ENCI artikel 11, lid 1a van DEEL 2 ENCI

Artikel 1

Aan iedere werknemer wordt schriftelijk mededeling gedaan van de functiegroep, waarin de werknemer is ingedeeld. Desgewenst wordt een schriftelijke functieomschrijving verstrekt.

Artikel 2

Indien de werknemer bezwaar heeft tegen de indeling in de desbetreffende functiegroep, dient hij binnen twee maanden een bezwaarschrift in bij het hoofd Personeel en Organisatie (HR Manager) of bij de HR Manager Nederland te 's-Hertogenbosch onder kennisgeving hiervan aan zijn chef.

Artikel 3

Indien binnen twee maanden, nadat de werknemer zijn bezwaar bij het hoofd Personeel en Organisatie (HR Manager) of bij de HR Manager Nederland te 's-Hertogenbosch kenbaar heeft gemaakt, nog geen overeenstemming is bereikt, dient de werknemer voor afhandeling van zijn beroep, zijn bezwaar voor te leggen aan de bestuurder van één der betrokken vakorganisaties.

Artikel 4

Naar aanleiding van het onder 3 genoemde, zijn de deskundigen van de vakorganisaties bevoegd een onderzoek ter plaatse in te stellen, zulks in samenwerking met een door de werkgever aan te wijzen deskundige.

Artikel 5

Indien tussen de deskundigen van beide partijen overeenstemming is bereikt, zal de daaruit voortvloeiende beslissing bindend zijn. Indien deze deskundigen niet tot overeenstemming komen, zal de groepsindeling van de werknemer worden voorgelegd aan de beleidsinstantie van de betrokken vakorganisatie en aan de directie. Deze laatste beslissen in overleg aan de hand van de uitgebrachte adviezen.

Artikel 6

Indien het beroep gegrond wordt bevonden, zal de daardoor gewijzigde indeling van kracht zijn vanaf de datum van indiening van het bezwaarschrift, als bedoeld onder 2.

B. De beroepsprocedure als bedoeld in ENCI artikel 34 van DEEL 2 ENCI

Artikel 1 Samenstelling commissie van beroep

De Commissie van Beroep is paritair samengesteld. Ieder van de vakverenigingen wijst één lid aan. De overige leden waaronder de voorzitter worden aangewezen door de werkgever. Deze Commissie wordt bijgestaan door een secretaris, die geen lid van de Commissie is; de secretaris wordt aangewezen door de werkgever.

Artikel 2 Aanmelding voor behandeling door de commissie

1. Een zaak wordt door de Commissie in behandeling genomen nadat deze schriftelijk door de belanghebbende, hetzij werkgever, hetzij werknemer, bij de secretaris is aangemeld.
2. Als datum van aanmelding wordt beschouwd de datum van ontvangst van de aanmelding door de secretaris.



3. Binnen drie maanden na deze datum moet de zaak door de Commissie van Beroep worden afgehandeld.

Artikel 3 Wijze van behandeling

1. De Commissie van Beroep neemt bij de behandeling het navolgende in acht:
 - a. Er zal geen beslissing worden genomen dan nadat de betrokken partijen zijn gehoord, tenzij deze zelf van een verhoor afzien;
 - b. Een lid van de Commissie die zelf bij de zaak is betrokken, neemt niet deel aan de behandeling daarvan. Deze bepaling geldt niet ten aanzien van de voorzitter.
 - c. De Commissie neemt alleen een beslissing in een paritaire samenstelling. Zijn er van één der zijden, werkgevers - of werknemers - één of meer leden afwezig, dan zal van de andere zijde een gelijk aantal zich van deelname aan de behandeling onthouden;
 - d. De beslissingen worden genomen met gewone meerderheid van stemmen;
 - e. Indien de stemmen staken, wordt door de Commissie boven het gewone aantal leden een onpartijdige voorzitter benoemd. De Commissie neemt de zaak dan opnieuw in behandeling. Ook nu wordt een beslissing genomen met gewone meerderheid van stemmen.
2. De Commissie regelt zelf de wijze van behandeling en alle regels betreffende de procedure.

Artikel 4 Bevoegdheden van de commissie

1. De Commissie kan zowel werkgever als werknemer oproepen als partij, getuige of deskundige. Deze zijn verplicht aan deze oproeping gevolg te geven en alle inlichtingen door de Commissie gevraagd naar waarheid te verstrekken.
2. Werkgever is verplicht de werknemer voldoende tijd vrij te geven, opdat deze aan zijn verplichtingen jegens de Commissie kan voldoen.
3. De Commissie kan het horen van getuigen of deskundigen opdragen aan een of meer van haar leden.



ENCI BIJLAGE III: SALARISSCHALEN

als bedoeld in ENCI artikel 12 lid 1 van DEEL 2 ENCI

Lid 1 ENCI Salarisschaal per 1 januari 2023 (bruto bedragen in € per maand):

Tr.	Schaal 04	Schaal 05	Schaal 06	Schaal 07	Schaal 08	Schaal 09	Schaal 10	Schaal 11	Schaal 12
0	2.426,67	2.426,67	2.426,67	2.426,67	2.468,63	2.653,78	2.900,64	3.147,51	3.394,36
1	2.426,67	2.426,67	2.426,67	2.457,52	2.525,41	2.717,95	2.972,22	3.222,80	3.484,48
2	2.426,67	2.426,67	2.426,67	2.508,12	2.582,18	2.782,14	3.043,82	3.298,09	3.574,58
3	2.426,67	2.426,67	2.426,67	2.558,74	2.638,96	2.846,33	3.115,41	3.373,39	3.664,66
4	2.426,67	2.426,67	2.426,67	2.609,34	2.695,75	2.910,51	3.187,01	3.448,68	3.754,79
5	2.426,67	2.426,67	2.474,79	2.659,95	2.752,52	2.974,71	3.258,60	3.523,97	3.844,90
6	2.426,67	2.426,67	2.525,41	2.710,56	2.809,31	3.038,87	3.330,18	3.599,24	3.934,99
7	2.426,67	2.452,59	2.576,01	2.761,17	2.866,08	3.103,06	3.401,77	3.674,55	4.025,09
8	2.426,67	2.503,19	2.626,61	2.811,76	2.922,87	3.167,25	3.473,36	3.749,85	4.115,20
9	2.430,36	2.553,79	2.677,23	2.862,39	2.979,64	3.231,43	3.544,95	3.825,13	4.205,31
10	2.480,98	2.604,40	2.727,84	2.912,98	3.036,41	3.295,62	3.616,54	3.900,43	4.295,41
11	2.530,36	2.653,78	2.777,22	2.962,36	3.093,20	3.359,82	3.688,14	3.975,72	4.385,52
12					3.147,51	3.423,99	3.759,72	4.051,02	4.475,63
13						3.486,93	3.826,37	4.126,32	4.565,72
14								4.196,67	4.655,83
15									4.752,12

In bovenstaande schalen is het effect verwerkt van de minimale beloning o.b.v. € 14,00 per uur.

Lid 2 Gemiddelde arbeidsduur voor salarisschalen

De salarisschalen als bedoeld in lid 1 zijn gebaseerd op een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week.

Lid 3 Salaris voor mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt

Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het Wettelijk Minimum Loon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, wordt een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen. Deze loonschaal volgt de ontwikkeling van het WML

Deze loonschaal is hieronder opgenomen (bruto salaris per maand voor mensen van 21 jaar en ouder, o.b.v. 40 uren per week):

Tr.	Salaris als % van WML	Salaris in € per maand 01-01-2023
0	100%	1.934,40
1	101%	1.953,74
2	102%	1.973,09
3	103%	1.992,43
4	104%	2.011,78
5	105%	2.031,12
6	106%	2.050,46
7	107%	2.069,81
8	108%	2.089,15
9	109%	2.108,50
10	110%	2.127,84

The bottom right of the page contains several handwritten signatures in blue ink. There are approximately four distinct signatures, some appearing to be initials or names, written in a cursive style.

ENCI BIJLAGE IV: REISKOSTENVERGOEDING

Deze bijlage is vervallen. Verwezen wordt naar art 5 in Deel 1 van cao HM NL.

The image shows several handwritten signatures in blue ink. On the left, there are three distinct signatures. To their right is a large, circular signature that appears to be a stylized 'M' or 'W'. On the far right, there is another signature that looks like a stylized 'B' or 'E'.

ENCI BIJLAGE V: BIJZONDERE AFSPRAKEN

Protocol

Ziektekostenverzekering

- Werkgever heeft een collectief contract voor de nieuwe zorgverzekering.
- Voor actieve medewerkers zal werkgever aansluiten bij de wettelijke regels
- Aan gepensioneerden wordt geen vergoeding of bijdrage in de ziektekosten/zorgverzekering gegeven.

Door aanpassing van regelgeving is niet langer meer sprake van een mogelijkheid tot collectiviteitskorting op (basis)premies.

Vakbondscontributie

Met ingang van 2015 is de werkkostenregeling van toepassing. Daarmee is de aparte fiscale faciliteit voor het belastingvriendelijk behandelen van vakbondscontributie verdwenen en valt een dergelijke behandeling binnen de vrije ruimte van de werkkostenregeling. Werkgever zal de vakbondscontributie daarbij fiscaalvriendelijk verwerken indien de fiscaal vrije ruimte van deze werkkostenregeling hiertoe in het desbetreffende jaar dit mogelijk maakt. Dat wil zeggen dat de contributie betaald wordt van het bruto loon waardoor de medewerker een belasting voordeel heeft. Een en ander binnen de fiscale regelgeving en grenzen zoals van toepassing zijn. Verandering van regelgeving zal nimmer leiden tot compensatie. De uitvoering van deze faciliteit zal om administratieve redenen worden geconcentreerd in de maand december.

Werkgeversbijdrage aan vakbonden

Voor de looptijd van de cao HM NL zal aan vakbonden een werkgeversbijdrage worden toegekend volgens de AWVN-regeling. Deze bijdrage wordt gebaseerd op het totaal aantal werknemers, in dienst van werkgever per 1 januari van het desbetreffende jaar.

Overwerk (zie ENCI artikel 16 lid 4 van DEEL 2 ENCI)

A Systeem zonder flextijd

- 1) vaste werktijden als uitgangspunt
- 2) terug naar oude systematiek:
binnen een half uur na einde dienst geen overwerk en geen flextijd. Indien in opdracht werkgever meer dan half uur na afloop van dienst wordt gewerkt: totale extra tijd boven 8 uur geldt als overwerk.
- 3) Ruimte om in overleg tussen lokale leiding en ondernemingsraad afspraken te maken over mogelijkheden iets eerder/later beginnen. Uitgangspunt hierbij: indien minder dan 8 uur per dag wordt gewerkt, tekort als vakantie afboeken en dat er geen sprake mag zijn van te lange overlap (dubbele bezetting) of tekort aan bezetting. Zoals aangegeven onder 1) en 2) zal er geen opbouw flextijd plaatsvinden die op ander moment weer opgenomen kan worden (uitgangspunt blijft vaste 8 uur per dag).

Voorbeeld: stel rooster 6.00 – 14.00 uur

- a) Stel: lokaal wordt afspraak gemaakt dat men maximaal 15 minuten eerder mag beginnen

a1) Persoon start om 5.45 uur en werkt tot 14.00 uur => 8 uur werktijd

a2) Persoon start om 5.45 uur en werkt tot 14.20 uur => 8 uur werktijd



- a3) Persoon start om 5.45 uur en werkt tot 15.00 uur (in opdracht) => 8 uur werktijd; 1 overuur
- a4) Persoon start om 06.00 uur en werkt tot 15.00 uur (in opdracht) => 8 uur werktijd; 1 overuur
- a5) Persoon start om 5.45 uur en werkt tot 13.45 uur => 8 uur werktijd
- a6) Persoon start om 06.00 uur en werkt tot 13.45 uur => 7 uur & 45 min. Werktijd, 15 min.

b) Vakantie

Stel: lokaal wordt afspraak gemaakt dat men puur vaste werktijden hanteert

- b1) Persoon start om 5.45 uur en werkt tot 14.00 uur => 8 uur werktijd
- b2) Persoon start om 5.45 uur en werkt tot 14.20 uur => 8 uur werktijd
- b3) Persoon start om 5.45 uur en werkt tot 15.00 uur (in opdracht) => 8 uur werktijd; 1 overuur
- b4) Persoon start om 06.00 uur en werkt tot 15.00 uur (in opdracht) => 8 uur werktijd; 1 overuur
- b5) Persoon start om 5.45 uur en werkt tot 13.45 uur => 7 uur & 45 min. Werktijd, 15 min. Vakantie
- b6) Persoon start om 06.00 uur en werkt tot 13.45 uur => 7 uur & 45 min. Werktijd, 15 min. Vakantie

B *Systeem met flexitijd*

1. flexibiliteit van 0,5 uur per dienst door mogelijkheid te bieden eerder te komen of eerder te stoppen onder voorwaarde dat collega uit andere ploeg beschikbaar is. Later beginnen is niet toegestaan.
2. opname/opbouw is gemaximeerd op 0,5 uur flexitijd per dienst (theoretische bloktijd van 7,5 uur).
3. maximum saldo flexitijd aan het einde van de maand bedraagt 8 uur.
4. het maximum negatief saldo flexuren is 8 uur aan het einde van de maand. Het meerdere wordt afgeboekt van vakantiesaldo.

Roosters laboratorium

Binnen het laboratorium Rotterdam is sprake van noodzakelijke werkzaamheden die in het weekend moeten plaatsvinden. Deze werkzaamheden worden binnen de afdeling in overleg ingepland. Hierop is de overwerkregeling van toepassing. De desbetreffende overuren worden in principe als tijd voor tijd opgenomen, zodanig dat daarbij geen overschrijding van de arbeidstijdenwet plaatsvindt. Uitbetaling is onder vergelijkbare randvoorwaarden toegestaan.

Mobiliteit/Flexibiliteit

Binnen Heidelberg Materials Benelux bestaat onder voorwaarden de mogelijkheid gebruik te maken van 'het nieuwe werken'. Belangrijk onderdeel hiervan is het bevorderen van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van medewerkers voor hun werkzaamheden. Hierbij speelt sturing op output en resultaat een belangrijke rol. De leiding is verantwoordelijk om te bepalen in welke mate deze mogelijkheden voor individuele medewerkers kunnen gelden. Daarbij spelen o.a. een rol de al dan niet noodzakelijke fysieke aanwezigheid om de werkzaamheden goed te kunnen invullen, afhankelijkheid tussen afdelingen en werknemers onderling, bereikbaarheid afdeling, enz. Een belangrijke randvoorwaarde om aan deze mogelijkheid deel te nemen is het vervallen van de overwerkregeling, voor zover die in de uitgangssituatie voor de medewerker geldt. De directie bepaalt de randvoorwaarden. Er is geen sprake van een individueel afdwingbaar recht.

Participatiewet

Werkgever zal binnen haar mogelijkheden een inspanning leveren om te kijken in hoeverre zij een bijdrage kan leveren om medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt (Participatiewet) binnen de onderneming te plaatsen.

A series of five handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally from left to right. The signatures are stylized and vary in complexity, with some appearing as simple initials and others as more elaborate cursive or scribbled marks.

ENCI BIJLAGE VI: STUDIE AFSPRAKEN I.V.M. OVERGANG NAAR HC NL CAO PER
01-01-2021 resp. per 01-01-2023

Bijlage is vervallen. Verwezen wordt naar Bijlage 1 Deel 1.

Four handwritten signatures in blue ink are located at the bottom right of the page. The signatures are stylized and appear to be initials or names of individuals.

DEEL 3: BEPALINGEN GELDEND VOOR PERSONEEL MEBIN

In dit Deel 3 van de cao HM NL worden de bepalingen weergegeven die gelden voor Mebin. Deze bepalingen komen voort uit de tekst van de CAO Mebin 2021 – 2022 voor zover deze ongewijzigd zijn gebleven. Als verwijzing zal hierbij gesproken worden over "Deel 3 Mebin".

Voor de werknemers die op 31 december 2016 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur hadden, waarop de oude cao Betonmortel (met einddatum 31 december 2012) van toepassing was, gelden (tevens) de bepalingen van de cao-Overgangsbepalingen Mebin (verder te noemen "Mebin cao-O").

In deze cao wordt verstaan onder:

- a. werkgever: Mebin B.V., Mebin Leeuwarden B.V., Meppeler Betoncentrale B.V., en B.V. Betonmortelcentrale "BEMA"
- b. vakvereniging/werknemers-organisaties: elk der partijen ter andere zijde (FNV en CNV Vakmensen);
- c. ondernemingsraad (OR): de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- d. werknemer: medewerker waarvan de functie valt onder de categorie zoals opgenomen in Mebin Bijlage 1 ("cao-er") dan wel Mebin Bijlage 2 ("UTA") van Deel 3 Mebin, met wie werkgever een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde duur is aangegaan, met uitzondering van vakantiewerkers en stagiairs;
- e. evenredigheidsbeginsel: voor de werknemer met wie een deeltijdcontract is aangegaan gelden de bepalingen van Deel 3 Mebin naar verhouding resp. aangepast aan de overeengekomen arbeidsduur;
- f. partner van de werknemer: de echtgenoot, respectievelijk echtgenote of de ongehuwde meerderjarige persoon, niet zijnde familielid in de rechte lijn, met wie de ongehuwde werknemer blijkens een notariële akte tenminste gedurende een half jaar een gezamenlijke huishouding heeft gevoerd;
- g. schaalsalaris: het salaris geregeld in Mebin Bijlage 1 ("cao-er") dan wel Mebin Bijlage 2 ("UTA") van Deel 3 Mebin;
- h. maandinkomen: het schaalsalaris verhoogd met de voor betrokken werknemer geldende combifunctietoeslag en persoonlijke toeslag, voor zover deze persoonlijke



toeslag expliciet als onderdeel van het maandinkomen is toegekend.

- i. Bruto uurloon: Het bruto uurloon wordt bepaald als (12 maal het bruto schaalsalaris per maand) gedeeld door (52 x 5 x 8 uur). (52 weken van 5 dagen van 8 uur, ofwel 52 weken van 40 uur).
- j. Volwassen werknemer: Werknemer van 20 jaar of ouder
- k. Jeugdige werknemer: Werknemer van 16 tot 20 jaar

A cluster of four handwritten signatures in blue ink, appearing to be initials or names, located at the bottom center of the page.A large, stylized handwritten signature in blue ink, enclosed within a large, hand-drawn oval, located at the bottom right of the page.

Mebin Hoofdstuk 1 De overeenkomst

Dit artikel is vervallen.

De volgende artikelen gelden niet voor werknemers in de zogenoemde UTA-functies (Uitvoerend Technische en Administratief personeel) uit Mebin Bijlage 2:

Mebin Artikel 10 Spaaruren model
Mebin Artikel 11 Aanvang werktijd en garantie werkuren
Mebin Artikel 12 Overwerk
Mebin Artikel 13 Overwerktoeslag
Mebin Artikel 14 Ongemaktoeslag
Mebin Artikel 15 Samenloop overwerk- en ongemaktoeslag
Mebin Artikel 16 Spaaruren toeslag
Mebin Protocol t.a.v. Hoofdstuk 4
Mebin Artikel 24 lid 2: Zakelijke reiskostenvergoedingen; extra reistijd
Mebin Artikel 38 Pensioenregeling Deel 3 Mebin-personeel
Mebin Artikel 42 Onwerkbaar weer
Mebin Bijlage 1: Functie indeling en salarisschalen (Deel 3 Mebin-personeel)
Mebin Bijlage 3: Voorbeelden spaaruren model



Mebin Hoofdstuk 2 Algemene verplichtingen van partijen

2.1 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. Partijen zijn verplicht nakoming van deze overeenkomst (door hun leden) te bevorderen, geen actie te zullen voeren of bevorderen met het doel wijziging te brengen in deze overeenkomst en deze overeenkomst te goeder trouw na te komen.
2. De werknemer kan – tegen dezelfde voorwaarden als in zijn huidige onderneming – bij een andere werkgever (buiten de Heidelberg Materials groep) incidenteel te werk worden gesteld (maximum aaneengesloten periode van 3 maanden).
3. De werknemer moet voor nevenwerkzaamheden schriftelijk goedkeuring vragen aan werkgever. Werkgever kan de goedkeuring weigeren als strijdigheid met de belangen van werkgever of met de arbeidstijden- of rijtijdenwet aan de orde is.
4. De werknemer is samen met de werkgever verantwoordelijk voor de orde en netheid, veiligheid en zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever. Hij is verplicht de daarvoor door of namens werkgever gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven.
5. De werknemer is verplicht om alle hem door of namens werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uit te voeren, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
6. De werknemer is verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem in verband met zijn arbeidsovereenkomst bekend wordt, bijvoorbeeld over de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten.
7. De werkgever verplicht zich in geval van fusie de gedragsregels van de Sociaal Economische Raad in acht te nemen. In geval van fusie of bedrijfssluiting zal de werkgever tevens zorgen voor naleving van de bepalingen van de Wet op de Ondernemingsraden.

2.2 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werknemer is niet verplicht gebruik te maken van een door de werkgever of diens vertegenwoordiger ter beschikking gesteld vervoermiddel, dat niet voldoet aan de wettelijke bepalingen.



Mebin Hoofdstuk 3 Aanvang, duur en einde dienstverband

1. Tussen werkgever en werknemer wordt voor de aanvang van het dienstverband een schriftelijke arbeidsovereenkomst gesloten. Hierin wordt onder meer vastgelegd de datum van aanvang en duur van het dienstverband, de functie en het salaris. Indien sprake is van een proeftijd dan dient deze opgenomen te zijn in de arbeidsovereenkomst.
2. Arbeidsovereenkomsten tussen de werknemer met andere werkgevers(s), die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze moet(en) worden geacht de voorganger(s) van de werkgever te zijn (bijvoorbeeld uitzendbureaus), moeten worden beschouwd als één arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7.668a lid 1 (of lid 3) Burgerlijk Wetboek.

In geval de werkgever moet overgaan tot gedwongen collectief ontslag zoals bedoeld in de Wet melding collectief ontslag, zal de werkgever tijdig met de werknemersorganisaties en de ondernemingsraad in overleg treden.

1. Werkgever zal bij het inhuren van uitzendkrachten uitsluitend bonafide uitzendbureaus inschakelen. Daarbij is de Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS) van toepassing.
2. Indien per maand structureel meer dan 10% van het werknemersbestand uit uitzendkrachten bestaat om andere redenen dan voor opvang van pieken, ziekte of verlof, wordt hetgeen boven deze 10% uitgaat, omgezet in een dienstverband bij werkgever. Onder uitzendkrachten in de zin van chauffeur, wordt in dit kader verstaan de persoon die door Mebin wordt ingeleend en ingezet wordt op het wagenpark van Mebin zelf.



Mebin Hoofdstuk 4 Arbeidsduur en werktijden: spaaruren model

Zie voor dit hoofdstuk tevens enkele voorbeelden in Mebin Bijlage 3.

Mebin Hoofdstuk 4 Arbeidsduur

1. De normale arbeidsduur voor een voltijds werknemer bedraagt gemiddeld 40 uur per week.
2. De normale werkweek loopt van maandag tot en met vrijdag. Zaterdag en zondag zijn geen normale werkdagen. Op zaterdag en zondag wordt slechts bij uitzondering gewerkt indien de markt- of bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken.
3. Indien de bedrijfsomstandigheden en functie dit toelaten wordt de mogelijkheid geboden tot invulling van parttime dienstverbanden op basis van roosters van 4 werkdagen van 9 werkuren.
4. Pauzetijd geldt niet als werktijd. Tenzij specifiek anders overeengekomen wordt rekening gehouden met 45 minuten pauze per dag (administratief ingebouwd als 15 minuten 2 uur na aanvang plus 30 minuten 5 uur na aanvang werk. Werkelijke pauzemomenten kunnen hiervan afwijken). Voor UTA/CRG is sprake van 30 minuten middagpauze per dag.

1. Om op een goede manier te kunnen inspelen op de door de markt gevraagde flexibiliteit en wisselingen in werkaanbod, en een betere verdeling van overwerk mogelijk te maken, is een spaaruren model van toepassing. Dit spaaruren model is als verplichting van toepassing op alle werknemers in functies zoals genoemd in Mebin Bijlage 1.

2. Opbouwfase

In de periode van 1 april tot 1 november dient werknemer vanuit zijn overuren een spaaruren saldo van 80 uur (parttimer naar rato) op te bouwen. Tot deze 80 uren zijn bereikt worden de overuren met een maximum van 15 uur per maand in het spaaruren saldo gezet. De werknemer kan er zelf voor kiezen de opbouw versneld in te vullen. Alleen de overuren zelf worden in het spaaruren saldo opgenomen. De toeslagen worden uitbetaald.

3. Opnamefase

In de periode van 1 december tot 1 april kan de werkgever sturen op verplichte opname van spaaruren, om op die manier een lager werkaanbod te kunnen opvangen. Werknemer kan niet verplicht worden tot opname van een volledige dag aan spaaruren indien sprake is van inhuur van een flexkracht voor deze werkzaamheden op dezelfde locatie (of binnen 50 km van deze locatie).



4. Het spaaruren saldo is niet bedoeld voor de eindejaar periode (2 weken Kerst/Jaarwisseling).
5. Werknemers in cao functies (zoals aangegeven in Mebin Bijlage 1 van Deel 3 Mebin) zijn verplicht deel te nemen aan het spaaruren model. Indien in bijzondere situaties een werknemer wordt uitgezonderd van deelname aan het spaaruren model (bijvoorbeeld in verband met arbeidsongeschiktheid of beperkingen), is er ook geen recht op de spaaruren toeslag zoals vermeld in Mebin artikel 16. Bij een incidentele ziekmelding loopt de spaaruren toeslag door. Na 1 maand ziekte vervalt de spaaruren toeslag.

NB

FNV is van oordeel dat de inzet van de spaaruren uit het spaarurenmodel voor niet gewerkte uren voor rekening en risico van de werkgever komen, omdat deze uren tot het normaal bedrijfsrisico van de werkgever behoren, en in strijd is met de artikelen 7:628 BW en 7:611 BW en dat zij zich uitdrukkelijk het recht voorbehoudt om de nietigheid of de vernietigbaarheid van het spaarurenmodel in deze cao en volgende cao's met terugwerkende kracht in te roepen.

Werkgever is van mening dat dit artikel niet in strijd is met dwingend recht artikel 7:628 lid 1 BW en 7:611 BW. Werkgever is van mening dat in het geval van het ontbreken van rechtsgeldigheid van artikel 10 ook het aan het spaaruren model gekoppelde artikel 16 Spaarurentoeslag niet van toepassing is. Werkgever behoudt zich het uitdrukkelijke recht voor in dat geval de ten onrechte betaalde Spaarurentoeslag terug te vorderen met terugwerkende kracht.

Deze kwestie is door FNV voorgelegd aan de rechter.

1. De normale aanvangstijd ligt tussen 06.00 uur en 10.00 uur.
2. Maximaal 1 keer per week per persoon kan werkgever een later aanvangstijdstip vaststellen. In dat geval is de uiterste aanvangstijd 12.00 uur. Van deze mogelijkheid kan slechts gebruik worden gemaakt indien op de desbetreffende bedrijfslocatie (of binnen een afstand van 50 km van deze locatie) geen sprake is van een eerdere start door een externe flexkracht in dezelfde functie.
3. Per dienst geldt een minimale garantie van 6 werkuren (tenzij men op de desbetreffende dag minder uren volgens rooster zou werken, bijvoorbeeld in het geval van parttimers).
4. In de periode april tot en met november geldt dat de werknemer de garantie heeft dat hij op weekbasis de contractuele werkuren kan invullen. Vakantie, tijd-voor-tijd opname, ziekte-uren, e.d. tellen hierbij mee voor de bepaling van deze contractuele werkuren.

1. Overwerk is door of namens de werkgever opgedragen arbeid, waardoor de contractuele werktijd op weekbasis wordt overschreden. Overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen maar is verplicht indien de werkgever dit, met inachtneming van de wettelijke regels, eist.
2. Normale werktijd en overwerk samen moeten liggen binnen de grenzen van de arbeidstijdenwet.
3. Voor zover de bedrijfsomstandigheden dit mogelijk maken, zal rekening worden gehouden met medische c.q. sociale omstandigheden van werknemer bij de verplichtstelling van overwerk. Indien dit betekent dat effectief geen invulling wordt gegeven aan de bepalingen van het spaaruren model, is ook geen sprake van recht op de spaaruren toeslag zoals vermeld in Mebin artikel 16. Ingeval van ziekte of arbeidsongeschiktheid vervalt de spaaruren toeslag, zoals vermeld in Mebin artikel 16, na 1 maand.

1. Indien werknemer conform Mebin artikel 12 recht heeft op een overwerktoeslag, dan gelden de volgende overwerktoeslagen op het bruto uurloon:
 - 30% voor uren vallend tussen zondag 24.00 uur en zaterdag 00.00 uur;
 - 100% voor uren vallend tussen zaterdag 00.00 uur en zondag 24.00 uur of voor uren op een niet op een zaterdag of zondag vallende feestdag;
 - 150% voor uren op een op een zaterdag of zondag vallende feestdag.
2. De overwerktoeslag wordt altijd uitbetaald. Als grondslag voor de overwerktoeslag geldt het schaalsalaris plus eventueel van toepassing zijnde combifunctie toeslag plus eventueel van toepassing zijnde persoonlijke toeslag voor zover deze deel uitmaakt van het maandinkomen, omgerekend naar een bedrag per uur.
3. Het basis overuur wordt benut voor opbouw van het spaaruren saldo zoals vermeld in Mebin artikel 10 lid 2. Voor zover de overuren de daarin genoemde maxima (of 80 uren saldo) te boven gaan kunnen deze uren omgezet worden in tijd-voor-tijd dan wel kan tot uitbetaling worden overgegaan. De werknemer die deze uren om wil zetten in tijd-voor-tijd moet deze uren in overleg met de werkgever binnen 3 maanden na het ontstaan opnemen in hele of halve dagen. De werknemer kan niet verplicht worden deze tijd-voor-tijd uren in halve dagen op te nemen.

In bijzondere gevallen, ter beoordeling door de werkgever, is de werknemer verplicht zijn normale dagelijkse arbeid te verrichten op afwijkende tijden. Indien en voor zover de normale werkuren van werknemer vallen tussen 21.00 uur en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag is een ongemaktoeslag van toepassing van 30%. Voor weekenduren geldt een ongemaktoeslag van 100%. De grondslag voor de berekening van de

ongemakken toeslag komt overeen met de grondslag voor de overwerktoeslag in Mebin artikel 13.

De werknemer kan voor hetzelfde uur niet in aanmerking komen voor beide toeslagen. Bij samenloop geldt de hoogste van toepassing zijnde toeslag.

Werknemers die deelnemen in het spaaruren model zoals omschreven in Mebin Hoofdstuk 4 en voldoen aan de daaraan gestelde voorwaarden, ontvangen hiervoor een spaaruren toeslag. Deze spaaruren toeslag bedraagt 2,5% van het bruto maandinkomen zoals vermeld in Mebin artikel 1 lid h. De spaaruren toeslag maakt zelf geen deel uit van het maandinkomen en telt niet mee in de berekening van vakantiegeld, pensioensalaris, beëindigingsvergoedingen, e.d.. Indien men niet voldoet aan de invulling van het spaaruren model, heeft men geen recht op deze toeslag.

Er zal een werkgroep worden ingericht die de ervaringen van het spaaruren model zal evalueren. Aan de hand van de aanbevelingen van de werkgroep kunnen Deel 3 Mebin partijen nadere aanvullende afspraken maken inzake de interpretatie en de toepassing van het spaaruren model.



Mebin Hoofdstuk 5 Functie indeling, salarissen en salarisschalen

De functies van werknemers zijn ingedeeld in groepen. In Mebin Bijlage 1 wordt een overzicht gegeven van de zogenoemde cao-functies. In Mebin Bijlage 2 van de zogenoemde UTA-functies. Tevens worden in genoemde bijlagen de daarbij behorende salarisschalen vermeld. Werknemer wordt ingedeeld in de salarisgroep die hoort bij zijn functie.

De schaalsalarissen van werknemers, die nog niet het maximale schaalsalaris hebben bereikt wat voor de desbetreffende functie van toepassing is, zullen eenmaal per jaar (normaal gesproken per 1 januari) worden verhoogd, mits de prestaties hiertoe aanleiding geven. Normaal gesproken is in die situatie sprake van een verhoging met 1 trede/periodiek in de desbetreffende schaal. Een werknemer die korter dan een jaar in dienst is, heeft geen recht op een periodieke verhoging. Indien de prestaties onvoldoende zijn, bestaat geen recht op verhoging met een trede/periodiek. De werknemer heeft in dat geval recht op een schriftelijke verklaring waarom de periodieke verhoging achterwege blijft.

De werkgever kan een werknemer die uitstekend heeft gepresteerd een extra periodiek toekennen.

Het schaalsalaris van jeugdige werknemers wordt met ingang van de eerste dag van de maand, volgende op de maand waarin de verjaardag valt, herzien.

De werkgever zal uiterlijk op de laatste dag van de maand zorgen voor uitbetaling van het netto bedrag inzake salaris, vergoedingen e.d.. Werknemer ontvangt daarbij een salarisstrook waarop de bruto bedragen en inhoudingen vermeld zijn.

Tevens verstrekt werkgever eenmaal per jaar een zogenaamde jaaropgave ten behoeve van de aangifte inkomstenbelasting. De salarisstroken en jaaropgave worden in principe digitaal verstrekt.



Mebin Hoofdstuk 6 Bijzondere beloningen en vergoedingen

1. Bij de salarisbetaling over de maand mei ontvangt de werknemer, over de periode van 1 juni van het voorafgaande jaar tot en met 31 mei van het lopende jaar, een vakantietoeslag van 8% van twaalf maal zijn maandinkomen over de maand mei. Indien door overplaatsing naar een andere functie of door tussentijdse aanpassing van de contractuele werkuren het maandinkomen in mei in belangrijke mate afwijkt van de voorafgaande 12 maanden, wordt de vakantietoeslag gebaseerd op het gemiddelde maandinkomen over deze periode (juni vorig jaar tot en met mei lopende jaar)
2. Voor de werknemer die niet het gehele genoemde tijdvak in actieve dienst is geweest, wordt de vakantietoeslag vastgesteld naar rato van die diensttijd.
3. De vakantietoeslag wordt aan de werknemer die het dienstverband beëindigt, bij zijn vertrek betaald. In dit geval wordt de maand van vertrek als basis voor de berekening genomen voor de bepalingen van lid 1.

1. Met ingang van 1 januari 2018 is PKB als structurele arbeidsvoorwaarde van toepassing.

2. Niveau PKB

Het PKB recht op jaarbasis wordt bepaald als 1,0% van het schaalsalaris van de maand januari x 12,96. Het betreft een bruto arbeidsvoorwaarde. Aanpassing van het PKB recht gedurende het jaar gebeurt slechts bij aanpassing van de contractuele werkuren. Voor de werknemer die niet het gehele genoemde tijdvak in actieve dienst is geweest, wordt het PKB-recht vastgesteld naar rato van die diensttijd. Het PKB recht kan niet worden overgeheveld naar een volgend jaar. Indien het bestemde onderdeel uit lid 4 in het desbetreffende jaar niet wordt benut, vervalt het niet benutte deel.

3. Vrij besteedbare deel (75%)

Van het totale PKB-recht is 75% vrij besteedbaar. Dit kan bijvoorbeeld worden gebruikt voor bruto betaling of aankoop van extra op te nemen vakantiedagen. Indien geen keuze is gemaakt vóór 1 december van het desbetreffende jaar, zal dit (resterende) vrij besteedbare deel in december worden verwerkt als bruto betaling.

4. Bestemde deel (25%)

Van het totale PKB-recht is 25% slechts beschikbaar indien invulling wordt gegeven aan besteding aan specifieke bestemmingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid, gezondheid, e.d.. Hierbij kan men denken aan individuele opleidingen, die niet door werkgever worden ondersteund, beroepentest of arbeidsmarktoriëntatie, loopbaanscan, gezondheid (contributie sportvereniging, cursus stoppen met roken, e.d.); advisering inzake pensioen (bijv. inschakelen financieel adviseur inzake pensioenkeuze of pensioen offerte traject, cursus pensioen in zicht, e.d.).

5. Het PKB maakt geen onderdeel uit van het maandinkomen. Er wordt niet separaat vakantiegeld over toegekend. Tevens blijft het PKB buiten het pensioensalaris en grondslagen voor eventuele beëindigingsvergoedingen.

Werknemers die in het bezit zijn van een geldig algemeen erkend EHBO diploma dan wel de cursus Bedrijfs hulpverlening met goed gevolg hebben afgesloten en up to date hebben gehouden hebben recht op een EHBO/BHV vergoeding. Deze bedraagt op voltijdsbasis € 19,93 per maand.

Dit artikel is vervallen. Verwezen wordt naar art 5 Deel 1 cao HM NL.

1. De werknemer die in opdracht van de werkgever gebruik dient te maken van eigen vervoer ten behoeve van werkzaamheden, niet behorend tot het normale woon-werkverkeer ontvangt een kilometervergoeding van € 0,35 per km voor de extra kilometers die boven het normale woon-werk traject gereden moeten worden. De vergoeding wordt onbelast vergoed voor zover dit binnen de gerichte fiscale vrijstellingsregels mogelijk is; het meerdere wordt bruto vergoed. In 2023 bedraagt de netto component € 0,21 per km en is de bruto component dus € 0,14 per km. De vergoeding is mede bedoeld ter dekking van een (casco) verzekering.
2. De werknemer die in opdracht van de werkgever tijdelijk met eigen vervoer naar een andere standplaats moet reizen, ontvangt voor de extra km een vergoeding conform lid 1 van dit artikel. Er is slechts sprake van een vergoeding van extra reistijd op basis van het uurloon (zonder toeslagen, en niet meetellend voor de bepaling van werkuren/overwerk), indien en voor zover de enkele reisafstand van de woning tot aan de andere standplaats meer bedraagt dan 50 km (enkele reis). Als reistijd wordt in dat geval vergoed de tijd van de extra km boven de 50 km tegen een standaard gemiddelde snelheid van 60 km per uur. Mocht de normale reisafstand meer zijn dan 50 km, dan geldt voor de vergoeding van extra reistijd de afstand boven de normale woon-werkafstand.

De werkgever stelt aan de werknemer passende werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen beschikbaar, conform de wettelijke en binnen het bedrijf geldende veiligheidsvoorschriften.

Wanneer de werktijd tot na 18.30 uur voortgaat en er tenminste 8 uur is gewerkt (bij roosters met meer uur per dag het hogere aantal uur volgens het rooster) heeft werknemer recht op een warme maaltijd, verstrekt door werkgever.



Mebin Hoofdstuk 7 Afwezigheid en verlof

1. Algemene regel

De werkgever is aan de werknemer geen salaris en/of toeslagen verschuldigd over de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht (artikel 7:627 van het Burgerlijk Wetboek).

2. Nadere regeling

Het bepaalde in artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot de doorbetaling van loon is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in geval van schorsing als gevolg van overtreding van de bedrijfsregels en het bijbehorende sanctiebeleid.

Werknemers zullen voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, incidenteel in de gelegenheid worden gesteld gedurende maximaal 10 dagen per jaar verlof op te nemen zonder behoud van loon. In dat geval zal dit geen consequenties hebben voor de pensioenopbouw.

In de gevallen zoals vermeld in de Mebin artikelen 30 tot en met 33 is afwezigheid – met behoud van maandinkomen binnen de aangegeven voorwaarden en grenzen – toegestaan.

1. Normale vakantie

De basis vakantie bedraagt 25 dagen per jaar, waarbij het vakantiejaar gelijk is aan het kalenderjaar. Hiervan zijn 20 dagen wettelijk en 5 dagen bovenwettelijk.

2. Extra vakantie

Per vakantiejaar heeft de werknemer recht op extra vakantie van:

- a. 1 dag, indien de werknemer per 1 januari van het desbetreffende jaar tenminste 5 dienstjaren heeft;
- b. 3 dagen, indien de werknemer per 1 januari van het desbetreffende jaar tenminste 10 dienstjaren heeft;
- c. 5 dagen, indien de werknemer per 1 januari van het desbetreffende jaar tenminste 15 dienstjaren heeft.

Als eerste dienstjaar geldt het eerste volle kalenderjaar dat de dienstbetrekking heeft geduurd per 1 januari.

3. Omrekening van vakantierecht in uren

De omrekening van het vakantierecht naar uren geschiedt op basis van de gemiddelde contractuele arbeidsduur per dag.

4. Opname vakantie

Bij opname van een volledige vakantiedag wordt het aantal uren afgeboekt dat normaal gesproken op de desbetreffende dag gewerkt had moeten worden. Voor een voltijd medewerker met een vijfdaagse werkweek geldt daarbij het gemiddelde van 8 uur per dag.

5. Vakantie naar rato

De werknemer die niet het gehele kalenderjaar in dienst is, heeft voor iedere volle kalendermaand dat het dienstverband heeft geduurd recht op 1/12 deel van de in lid 1 en 2 vermelde vakantieduur.

Tijdsduur vakantie

1. Opname vakantie en recht op aaneengesloten vakantie

- a. De werknemer heeft recht op 3 weken aaneengesloten zomervakantie. Deze periode kan op verzoek van werknemer in goed overleg met werkgever worden verlengd met 1 week, mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. De periode van deze vakantie wordt in goed overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld. Voor zover mogelijk zal dit plaatsvinden vóór 1 december van het jaar, voorafgaande aan het vakantiejaar. Bij de vaststelling zal een eventuele regionale bedrijfssluiting worden betrokken. In gevallen waarin sprake is van een collectieve (regionale) bedrijfssluiting, kan de werknemer in goed overleg met de werkgever en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, in een andere periode de aaneengesloten vakantie opnemen.
- b. Ingeval een werknemer, indien het onder a) bepaalde van toepassing is, nog onvoldoende vakantierechten (en/of tijd voor-tijd-rechten) heeft, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
 - In een andere afdeling of locatie werkzaamheden moet verrichten en/of;
 - Zoveel vakantiedagen reserveert als nodig zijn om zijn vakantierechten aan te vullen en/of teveel genoten vakantiedagen inhaalt vóór het einde van het desbetreffende vakantiejaar (in dat geval worden deze inhaaluren uiteraard niet beloond en tellen niet als werkuren maar als compensatie van negatieve vakantie-uren);
 - Ingeval de werknemer direct aansluitend aan zijn schoolperiode in dienst is getreden, er sprake is van een collectieve sluiting van zijn locatie en er geen mogelijkheden zijn om op een andere locatie werkzaamheden te verrichten zal het tekort aan vakantie/tijd-voor-tijd op dat moment worden aangevuld.
- c. Voor een mogelijke collectieve sluiting aan het einde van het jaar wordt verwezen naar Mebin artikel 10 lid 4.
- d. Werkgever is bevoegd om naast de genoemde aaneengesloten perioden van collectieve (regionale) bedrijfssluiting 2 losse collectieve (regionale) vakantiedagen vast te stellen, na overleg met de Ondernemingsraad.
- e. De resterende losse vakantiedagen kunnen door de werkgever op verzoek van en in overleg met de werknemer worden vastgesteld.
- f. Indien de werknemer de hem toekomende (aaneengesloten) vakantiedagen niet heeft opgenomen vóór 30 april volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven, dan is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze zal genieten.

Voor zover het binnen de gestelde arbeidstijd noodzakelijk is heeft de werknemer aanspraak op buitengewoon verzuim met behoud van loon gedurende de voor ieder van onderstaande gevallen noodzakelijke tijd met de daarbij vermelde maximum duur, mits hij (voor zover mogelijk) tenminste 3 dagen van tevoren aan de werkgever met opgave van redenen van het verzuim kennis geeft:

1. Bij overlijden van de partner van werknemer of ongehuwd inwonend kind, stief- of pleegkind: 4 werkdagen;
2. Bij kerkelijk en wettelijk huwelijk van de werknemer tezamen: 2 werkdagen. Indien dit echter plaatsvindt op een zaterdag, een zondag, een feestdag als bedoeld in Mebin artikel 33 dan wel op de laatste werkdag van de verplichte bedrijfssluiting (vakantie en periode rond Kerstmis en Nieuwjaar), zal een vergoeding over 1 werkdag worden gegeven.
3. Bij overlijden van één van de ouders, stief- of schoonouders van de werknemer: 2 werkdagen. Indien door de werknemer de uitvaart wordt geregeld en naar het oordeel van de werkgever de omstandigheden dit rechtvaardigen, kan dit verlof tot maximaal 4 werkdagen worden uitgebreid.
4. Bij bevalling van de echtgenote/partner: 2 werkdagen. Indien dit echter plaatsvindt op een zaterdag, een zondag, een feestdag als bedoeld in Mebin artikel 33, dan wel op de laatste werkdag van de verplichte bedrijfssluiting (vakantie en de periode rond Kerstmis en Nieuwjaar), zal een vergoeding over 1 werkdag worden gegeven.
5. Bij het huwelijk van een eigen kind, stief- of pleegkind, broer, zuster, zwager, schoonzuster, schoonzoon, schoondochter, kleinkind, halfbroer, halfzuster, ouder, schoonouder, grootouder, behuwd grootouder, overgrootouder en een in het gezin opgenomen huisgenoot, indien dit huwelijk wordt bijgewoond: 1 werkdag.
6. Bij het overlijden dan wel bij de uitvaart, indien deze wordt bijgewoond, van een eigen kind (gehuwd of uitwonend), pleeg- of stiefkind, broer, zuster, zwager, schoonzuster, schoonzoon, schoondochter, kleinkind, halfbroer, halfzuster, grootouder, behuwd grootouder, overgrootouder en een in het gezin opgenomen huisgenoot: 1 werkdag.
7. Bij ernstige ziekte van de partner van werknemer, eigen kinderen, ouders of stiefouders en in gezinsverband met hem/haar levende stief- en pleegkinderen: 1 werkdag.
8. Voor het zoeken van een nieuwe werkgever, wanneer de dienstbetrekking door de werkgever is opgezegd anders dan om in lid 2 van artikel 7: 678 BW, bedoelde dringende reden en de werknemer gedurende tenminste 6 weken, onmiddellijk aan de opzegging voorafgaande, onafgebroken bij de werknemer in dienst is geweest: ten hoogste 5 uren al dan niet opeenvolgend.
9. Bij ondertrouw en bij vervulling van een van overheidswege zonder geldelijke vergoeding opgelegde persoonlijke verplichting, tenzij deze verplichting is ontstaan door eigen schuld of nalatigheid van de werknemer: de werkelijke benodigde tijd tot ten hoogste 1 werkdag.
10. Voor het afleggen van een vakexamen: de daarvoor benodigde tijd met een minimum van 1 werkdag. Onder vakexamen wordt verstaan een examen als zodanig door de werkgever aangemerkt.
11. Bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer: 1 werkdag.
12. Bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de (schoon)ouders van de werknemer: 1 werkdag

13. Voor dokters- en tandartsbezoek: maximaal 2 uur per bezoek, indien het werkobject is gelegen in de woonplaats van de werknemer en maximaal 3 uur indien dit niet het geval is.
14. In geval van aantoonbare calamiteiten heeft de werknemer recht op maximaal 3 dagen verlof per jaar ten behoeve van het treffen van voorzieningen voor de verzorging van de partner of kind(eren) die tot zijn huishouding behoren.
15. Voor het bezoek aan een fysiotherapeut of een vergelijkbare deskundige, na verwijzing door de arts, maximaal 2 uur indien dit absoluut niet buiten werktijd gepland kan worden, met dien verstande dat het tijdstip van het bezoek in overleg met de werkgever wordt vastgesteld.
16. Bij verhuizing van de werknemer op verzoek van de werkgever: 1 werkdag.

1. Onder feestdagen wordt in dit artikel verstaan de algemeen erkende feestdagen: Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag en Koningsdag. Tevens geldt 5 mei eenmaal per vijf jaar als feestdag (lustrumjaren zoals 2020, 2025, ...).
2. Op de in lid 1 genoemde feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
3. Als de feestdag niet op een zaterdag of zondag valt, wordt het loon doorbetaald.
4. Een feestdag wordt bepaald op 8 uur (voltijdsmedewerker), dan wel het meer of minder aantal uren dat op die dag volgens rooster gewerkt had moeten worden.

1. **Cursussen op verzoek van werkgever gericht op eigen functie**

Cursussen op verzoek van werkgever betreffen cursussen, trainingen en opleidingen die direct verband houden met de voor de invulling van de functie noodzakelijke (bij)scholing. Deze hebben een verplicht karakter en vinden in principe onder werktijd plaats. Voor zover deze cursussen in de avonden plaatsvinden worden deze cursussen vergoed (zonder toeslagen). De cursuskosten zijn voor rekening van werkgever, maar kunnen bij onvoldoende inzet door werknemer voor maximaal 50% op de werknemer worden verhaald. Indien werknemer niet op komt dagen zonder geldige reden en tijdige afmelding, kunnen de cursuskosten volledig op werknemer verhaald worden. De reiskosten worden vergoed op basis van openbaar vervoer. Indien werkgever en werknemer gezamenlijk van mening zijn dat openbaar vervoer geen redelijke optie is, zullen zij in overleg een vergoeding van reiskosten overeen komen. Reistijd wordt niet vergoed.

2. **Cursussen op verzoek van werknemer: specifiek verband houdend met de betonmortelsector**

Indien de werknemer met toestemming van werkgever een specifieke cursus volgt die verband houdt met de betonmortel sector, maar niet gericht op de eigen functie, kan deze cursus onder werktijd worden gevolgd en komen de cursuskosten voor de helft voor rekening van de werkgever. Voor zover de cursus buiten werktijd kan worden gevolgd, worden de desbetreffende uren niet vergoed. Er is geen sprake van reiskosten- of reistijd vergoeding. Bij onvoldoende inzet door werknemer kan werkgever maximaal 50% van zijn bijdrage op werknemer verhalen. Indien de werknemer de cursus niet volgt of voortijdig beëindigt kan werkgever maximaal 100% van zijn bijdrage

verhalen op werknemer. De werkgeversbijdrage zoals bedoeld in dit lid kan door werkgever op werknemer worden verhaald indien laatstgenoemde het dienstverband verbreekt:

- Voor 100% binnen 1 jaar na afronding van de cursus
- Voor 67% binnen 2 jaar na afronding van de cursus
- Voor 33% binnen 3 jaar na afronding van de cursus.

Afwijkingen hiervan zijn slechts mogelijk indien deze schriftelijk zijn overeengekomen tussen werkgever en werknemer.

3. Overige cursussen op verzoek van werknemer

Hiervoor kan de werknemer zijn PKB bijdrage aanspreken, zoals opgenomen in Mebin artikel 21. Deze cursussen zullen altijd in eigen tijd worden gevolgd.



Mebin Hoofdstuk 8 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Bij ziekte en arbeidsongeschiktheid van de werknemer zijn de wettelijke bepalingen (artikel 629 van het Burgerlijk Wetboek, de Ziektewet, de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) en de Wet Verbetering Poortwachter) van toepassing. Daarnaast gelden de voorschriften zoals vermeld in het reglement ziekteverzuim en de daarbij aangegeven sancties.

1. Loondoorbetaling 1^e ziektejaar (eerste 52 weken)

Mits werknemer voldoet aan de voorwaarden zoals vermeld in Mebin artikel 35 heeft hij gedurende de eerste 52 weken ziekte recht op doorbetaling van het overeengekomen bruto maandinkomen volgens artikel 1 lid h.

2. Loondoorbetaling 2^e ziektejaar (tweede 52 weken)

Bij voortdurende arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer (mits hij nog steeds voldoet aan de voorwaarden zoals vermeld in Mebin artikel 35) vervolgens voor de tweede periode van maximaal 52 weken 85% van het maandinkomen volgens artikel 1 lid h. De pensioenopbouw blijft in dit geval gebaseerd op 100% in deze periode.

3. Re-integratie bonus

Een werknemer die gedurende de tweede periode van 52 weken arbeidsongeschiktheid fulltime dan wel deeltijd en duurzaam (stabiel gedurende minimaal 3 maanden) is gereïntegreerd, ontvangt een re-integratie bonus van 15% van het bruto maandinkomen volgens Mebin artikel 1 lid h over de periode die na afloop van het eerste ziektejaar tot aan het moment van de re-integratie is verstreken. Re-integratie kan binnen of buiten de eigen functie en binnen of buiten het eigen bedrijf.

4. Inkomen na 2 jaar ziekte

Afgezien van mogelijke door het UWV opgelegde loonsancties stopt de loondoorbetalingsverplichting van werkgever na de tweede periode van 52 weken arbeidsongeschiktheid. Voor zover bij werkgever een (andere) passende (deeltijd)functie beschikbaar is waarin werknemer tewerk gesteld wordt, zullen de arbeidsvoorwaarden omgezet worden naar de daarbij van toepassing zijnde voorwaarden en deeltijd dienstverband. Een en ander onder voorbehoud van voldoen aan Mebin artikel 35.

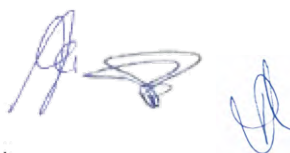
5. Arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door derden

Indien en voor zover de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van zijn werknemer ten gevolge van ziekte of uit hoofde van een ongeval, jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, dient de betrokken werknemer zijn volledige medewerking te verlenen de schadevergoeding op deze derde(n) te verhalen.



Mediante Artikel 17 Arbeidsovereenkomst is verzekerd het

1. Voor het zogenaamde WGA-hiaat is een verplichte verzekering van toepassing waarvan de premie voor rekening van werknemer komt.
2. Voor het zogenaamde excedent deel (inkomen boven het gemaximeerde sociale verzekeringsloon) is een aparte verzekering van toepassing. De premie hiervoor komt voor 50% voor rekening van werknemer en voor 50% voor rekening voor werkgever.

Handwritten signatures in blue ink, consisting of several distinct scribbles and initials.A large, stylized handwritten signature in black ink, featuring a prominent loop and a long tail.

Mebin Hoofdstuk 9 Pensioen

De verplichtstelling (voortvloeiend uit de oude cao betonmortel en de daaraan voorheen gekoppelde pensioenregeling voor de mortel- en morteltransportondernemingen) is voor het personeel, werkzaam in de zogenaamde cao-functies zoals vermeld in Mebin Bijlage 1, tot 1 januari 2023 van toepassing geweest. Hierbij was sprake van verplichte deelname aan de basis pensioenregeling die is ondergebracht bij het Bedrijfstakpensioenfonds (Bpf) Bouw. Vanaf 1 januari 2023 zal voor een periode van 5 jaar deze deelname vrijwillig worden voortgezet, waarbij de volgende afspraken gelden voor premieverdeling tussen werkgever (WG) en werknemer (WN):

Totale premie als % van de Pensioen Grondslag	WG-deel	WN-deel
Tot 26%	70,6%	29,4%
Voor deel van 26% tot 27%:	50,0%	50,0%
Voor deel van 27% en hoger	0,0%	100,0%

Het personeel werkzaam in de zogenaamde UTA functies zoals vermeld in Mebin Bijlage 2 neemt evenals het hoger personeel (zogenaamde CRG-personeel) deel aan de bedrijfseigen pensioenregeling voor de Heidelberg Materials bedrijven in Nederland. Deze pensioenregeling heeft de volgende kenmerken:

- Individueel Beschikbare Premieregeling (Individual Defined Contribution ofwel IDC-regeling) op basis van de vanaf 01-01-2015 afgesproken staffel;
- Van toepassing op pensioensalaris tot fiscale maximum (€ 128.810 in 2023) met een franchise van € 16.322,00 (niveau 2023). De franchise volgt de collectieve loonontwikkeling van de cao HM NL 2022 voor de aanpassing per 01-01-2023 en vervolgens de collectieve loonontwikkeling van de cao HM NL (aanpassing per 1 januari met CAO verhoging voorgaand jaar).
Per 01-01-2023 is door een sterke verhoging van de AOW ook de minimale franchise sterker verhoogd dan op grond van de basis afspraken het geval zou zijn geweest. Vanaf 01-01-2023 geldt de minimale franchise van € 16.322,00. Zou de basis afspraak nog binnen de fiscale grenzen mogelijk zijn geweest, dan was de franchise per 01-01-2023 verhoogd met 2,50% tot € 15.980. De extra verhoging van de franchise zal in de toekomst worden ingelopen met reguliere verhogingen volgens CAO verhoging HM NL voorgaand jaar.
- Premie wordt vastgesteld als percentage van de pensioengrondslag (pensioensalaris - franchise). Hierbij wordt voor de premieverdeling (incl administratiekosten en verzekeringspremies (nabestaanden en arbeidsongeschiktheid)) uitgegaan van een verhouding werknemer-/werkgeverpremie van 1/3 resp. 2/3. Het premiepercentage voor werknemer wordt hierbij vastgesteld voor een periode van 5 jaar op basis van de 5-jaarsprognose van de bestandsontwikkeling. Na 5 jaar wordt deze opnieuw vastgesteld. Ingaande 01-01-2020 is de werknemerspremie vastgesteld op 6,5219% van de pensioengrondslag. Het meerdere wordt betaald door werkgever.

Voor de financieringsafspraken wordt verder verwezen naar de bepalingen in de uitvoeringsovereenkomst. Gelet op het karakter van de pensioenregeling (individueel beschikbare premieregeling) is de werkgeversbijdrage beperkt tot de vastgestelde premie. Voor de exacte voorwaarden wordt verwezen naar de uitvoeringsovereenkomst en het pensioenreglement.

A group of three handwritten signatures in blue ink, appearing to be initials or names, located at the bottom center of the page.A large, stylized handwritten signature in blue ink, located at the bottom right of the page.

Mebin Hoofdstuk 10 Overige bepalingen

Werkgever zal voor het personeel, vallende onder Deel 3 Mebin, een ongevallenverzekering afsluiten, dan wel anderszins voorzieningen treffen, met als verzekerde bedragen voor een voltijdsdienstverband van minimaal € 31.000,-- bij overlijden en € 63.000,-- bij blijvende algehele invaliditeit van het personeelslid. Het betreft bruto bedragen. Niet gedekt zijn ongevallen ontstaan door opzet, medicijnen, alcoholgebruik of het gebruik van verdovende middelen en slaap- of pepmiddelen.

Indien door werknemer wordt gekozen voor verzekering van het zogenaamde ANW-hiaat, zal de werkgever zijn medewerking verlenen voor de inning en afdracht van de premie. De premie voor de desbetreffende verzekering komt voor rekening van werknemer.

De werkgever beoordeelt wanneer en hoe lang ten gevolge van vorst of de aanwezigheid van een sneeuwdek niet kan worden gewerkt, in welk geval, na overleg met de betrokken werknemers, zal worden nagegaan door wie wel en door wie niet gewerkt zal worden. In geval van verhindering zal de werkgever, indien er sprake is van een uitkering van het uitkeringsorgaan, aan de betrokken werknemer een aanvulling betalen op de uitkering van het uitkeringsorgaan tot 100% van een evenredig deel van het schaalsalaris van de betrokken werknemer. Deze aanvulling geldt voor zover deze aanvulling niet door het uitkeringsorgaan op de uitkering in mindering wordt gebracht. Ingeval op grond van algemene overwegingen extra uitkeringen plaatsvinden, zullen deze extra uitkeringen in mindering worden gebracht op de aanvullingen zoals omschreven in dit artikel. De werknemer is verplicht, ingeval de werkgever hem gedurende de hierboven bedoelde tijd ander werk opdraagt waarvoor hij geschikt is, deze arbeid te verrichten, mits de werkgever bereid is hem voor deze werkzaamheden door te betalen. In bovengenoemde situaties van onwerkbaar is artikel 7:628 BW uitgesloten.

NB: aangezien dit artikel niet meer voldoet aan de desbetreffende eisen die de gewijzigde regelgeving stelt, kan hierop geen beroep meer worden gedaan en is dit artikel feitelijk niet meer van toepassing.



Mebin Hoofdstuk 11 Vakbondsfaciliteiten

1. Ten behoeve van de vakbondsactiviteiten binnen de onderneming zal de werkgever – nadat het tijdstip in overleg met de werkgever en de betrokken vakbondsbestuurder is vastgesteld – bestuurders toelaten in zijn onderneming, die daartoe door de werknemersorganisaties, welke partij zijn bij Deel 3 Mebin, zijn aangewezen.
2. Door eerdergenoemde werknemersorganisaties zullen per onderneming minimaal 1 en maximaal 3 contactpersonen worden aangewezen, waarvan mededeling zal worden gedaan aan de betrokken werkgever. Deze contactpersonen dienen gedurende maximaal 5 uren per maand, hun werkzaamheden met behoud van loon te kunnen onderbreken, voor activiteiten in de onderneming ten behoeve van hun werknemersorganisaties. Voorwaarde hierbij is dat het bestaande patroon van contacten en overleg niet wordt aangetast en dat de normale bedrijfsgang niet wordt verstoord. Mocht dat wel het geval zijn of zou anderszins een conflictsituatie ontstaan tussen werkgever en de werknemersorganisatie(s), dan kan werkgever de verleende faciliteiten opschorten.
3. De werkgever dient ervoor zorg te dragen dat de contactpersonen niet uit hoofde van hun vakbondsactiviteiten in hun positie in de onderneming worden benadeeld.
4. De werkgever ziet erop toe dat de in lid 2 bedoelde contactpersonen bij de uitoefening van hun functie kunnen beschikken over een ruimte en gebruik kunnen maken van faciliteiten voor communicatie.
5. Overleg tussen werknemersorganisaties en hun leden, dan wel tussen leden onderling inzake vakbondsangelegenheden, zullen als regel buiten werktijd plaatsvinden. Voor formeel overleg tussen werknemersorganisaties en werkgever, kunnen werknemersorganisaties verzoeken 1 vakbondslid per werknemersorganisatie, te betrekken in dit overleg, waarbij dit overleg voor deze persoon beschouwd wordt als werktijd.

Met ingang van 2015 is de werkkostenregeling van toepassing. Daarmee is de aparte fiscale faciliteit voor het belastingvriendelijk behandelen van vakbondscontributie verdwenen en valt een dergelijke behandeling binnen de vrije ruimte van de werkkostenregeling. Werkgever zal de vakbondscontributie daarbij fiscaalvriendelijk verwerken indien de fiscaal vrije ruimte van deze werkkostenregeling dit in het desbetreffende jaar mogelijk maakt. Dat wil zeggen dat de contributie in dat geval betaald wordt van het bruto loon waardoor de medewerker een belasting voordeel heeft. Een en ander binnen de fiscale regelgeving en grenzen en onder overlegging van de bijbehorende bewijsmiddelen. Verandering van regelgeving of gebrek aan fiscale ruimte zal nimmer leiden tot compensatie. De uitvoering van deze faciliteit zal om administratieve redenen worden geconcentreerd in de maand december.

Mesdag, 4 oktober 2023 10:45
Nieuw: Artikel 45 Werkgeversbijdrage aan vakbonden

Voor de looptijd van de cao HM NL zal aan vakbonden een werkgeversbijdrage worden toegekend volgens de "AWVN-regeling". Deze bijdrage wordt gebaseerd op het aantal werknemers, in dienst van de werkgever per 1 januari van het desbetreffende jaar.

Handwritten signatures in blue ink, consisting of several stylized initials and names.A large, stylized handwritten signature in blue ink, possibly representing a union or employer representative.

Mebin Bijlage 1: Functie indeling en bruto salarisschalen voor werknemers niet vallend onder Mebin Bijlage 2 of onder het "boven-cao" personeel (zogenaamde CRG-groepen)

De bepalingen van deze bijlage zijn van toepassing op werknemers, genoemd in artikel 2 van deze bijlage.

De werknemers worden met betrekking tot hun werkzaamheden ingedeeld in 5 groepen.

- | | |
|---------|--|
| Groep 1 | assistent-laborant, chauffeur, schepen-losser, terreinwerker, leidinglegger. |
| Groep 2 | allround chauffeur, assistent-kraanmachinist, assistent-mengmeester, cementpompmachinist, laadschopmachinist. |
| Groep 3 | allround chauffeur met ervaring, allround laadschopmachinist, kraanmachinist, laborant, mengmeester, betonpompmachinist. |
| Groep 4 | allround kraanmachinist, allround laborant, allround mengmeester, allround betonpompmachinist |
| Groep 5 | chauffeur betonpompmixer, hoofd betonpompmachinist. |

GROEP 1

1. Assistent-laborant

Onder assistent-laborant wordt verstaan de werknemer, die in staat is grondstoffen te keuren en het product op kwaliteit te controleren en te beoordelen.

2. Chauffeur

Onder chauffeur wordt verstaan de werknemer, die belast is met het besturen van één of meer types truckmixers of vrachtwagens met aanhangwagens, alsmede het dagelijks onderhoud van de truckmixer en die bovenstaande werkzaamheden nog geen half jaar in de betonmortelindustrie heeft uitgevoerd. Hij moet in staat zijn met dergelijke combinaties op bouwterreinen over rijplaten te rijden

3. Schepenlosser

Onder schepenlosser wordt verstaan de werknemer, die belast is met de werkzaamheden verbonden aan een goede en verantwoorde gang van zaken bij het lossen van grondstoffen, welke als regel in bulk per schip worden aangevoerd, alsmede werkzaamheden op het fabrieksterrein verricht.

4. Terreinwerker

Onder terreinwerker wordt verstaan de werknemer, die behulpzaam is bij het lossen van grondstoffen, welke worden aangevoerd, alsmede werkzaamheden op het fabrieksterrein verricht.

5. Leidinglegger

Onder leidinglegger wordt verstaan een werknemer, die belast is met het leggen, opbreken, reinigen en onderhouden van leidingen en verder met alle voorkomende werkzaamheden volgens aanwijzingen

GROEP 2

1. Allround chauffeur

Onder allround chauffeur wordt verstaan de werknemer, die in staat is alle mogelijke in de onderneming voorkomende types van truckmixers op bekwame wijze te besturen, zelfstandig grondstoffen met behulp van aangebrachte mixer tot mortels van diverse samenstellingen te mengen, alsmede het dagelijks onderhoud van de truckmixers te verrichten en mede de werknemer die tenminste een half jaar als chauffeur werkzaam is in de betonmortelindustrie. Onder allround chauffeur wordt tevens verstaan de werknemer, die belast is met het besturen van alle mogelijke voorkomende types van mobiele pompen. Hij moet tevens in staat zijn het dagelijks onderhoud van en de controle op deze voertuigen te verrichten en bovenstaande werkzaamheden reeds 2 jaar in de betonmortelindustrie hebben uitgevoerd.

2. Assistent-kraanmachinist

Onder assistent-kraanmachinist wordt verstaan de werknemer, die in hoofdzaak belast is met de bediening van een bepaald type kraan, alsmede de zorg voor het dagelijks onderhoud daarvan.

3. Assistent-mengmeester

Onder assistent-mengmeester wordt verstaan de werknemer, die belast kan worden met het doseren van grondstoffen en het mengen daarvan met behulp van een betonmolen of truckmixer tot mortels van diverse samenstellingen, alsmede het normale onderhoud van een betonmolen.

4. Cementpompmachinist

Onder cementpompmachinist wordt verstaan de werknemer, die belast is met het zelfstandig bedienen van een cementpomp, alsmede het dagelijks onderhoud van een cementpomp.

5. Laadschopmachinist

Onder laadschopmachinist wordt verstaan de werknemer, die belast is met het transporteren van grondstoffen met behulp van een laadschop, alsmede de zorg voor het normale onderhoud.

GROEP 3

1. Allround chauffeur met ervaring

Onder allround chauffeur met ervaring wordt verstaan de werknemer, die in staat is alle mogelijke in de onderneming voorkomende types van truckmixers op bekwame wijze te



besturen, zelfstandig grondstoffen met behulp van aangebrachte mixer tot mortels van diverse samenstellingen te mengen, alsmede het dagelijks onderhoud van de truckmixers te verrichten en die bovenstaande werkzaamheden reeds 2 jaar in de betonmortelindustrie heeft uitgevoerd. Onder allround chauffeur met ervaring wordt tevens verstaan de werknemer, die belast is met het besturen van alle mogelijke voorkomende types van mobiele pompen. Hij moet tevens in staat zijn het dagelijks onderhoud van en de controle op deze voertuigen te verrichten en bovenstaande werkzaamheden reeds 2 jaar in de betonmortelindustrie hebben uitgevoerd.

2. Allround laadschopmachinist

Onder allround laadschopmachinist wordt verstaan de werknemer, die belast is met het transporteren van grondstoffen met behulp van een of meer types laadschoppen, alsmede de zorg voor het normale onderhoud en het verrichten van kleine reparaties.

3. Kraanmachinist

Onder kraanmachinist wordt verstaan de werknemer, die belast is met de bediening van één of meer types kranen, waarbij tevens door hem het dagelijks onderhoud alsmede kleine reparaties worden verricht.

4. Laborant

Onder laborant wordt verstaan de werknemer, die in staat is grondstoffen en producten onder toezicht en leiding te controleren en te keuren, die alle voorkomende betonsamenstellingen kan berekenen en die behulpzaam is bij de verstrekking van adviezen inzake toe te passen betonsoorten.

5. Mengmeester

Onder mengmeester wordt verstaan de werknemer, die belast is met het doseren van grondstoffen en het mengen daarvan met behulp van een speciemolen of truckmixer tot mortels van diverse samenstellingen, alsmede het normale onderhoud van een betonmolen.

6. Betonpompmachinist

Onder betonpompmachinist wordt verstaan de werknemer, die belast is met de bediening van betonpompen. Tevens moet hij alle voorkomende werkzaamheden, zoals het laden en lossen, het leggen en verleggen van de transportleidingen, alsmede het schoonmaken hiervan, verrichten. Tevens is hij behulpzaam bij het gelijkmatig verdelen van de betonspecie in de bekisting.

GROEP 4

1. Allround kraanmachinist

Onder allround kraanmachinist wordt verstaan de werknemer die uitsluitend belast is met de bediening van alle mogelijke voorkomende types kranen, waarbij tevens door hem het dagelijks onderhoud alsmede kleine reparaties worden verricht.

2. Allround laborant

Onder allround laborant wordt verstaan de werknemer, die in staat is grondstoffen en producten zelfstandig te controleren en te keuren; die alle voorkomende



betonsamenstellingen kan berekenen, die onder toezicht en leiding adviezen inzake toe te passen betonsoorten kan verstrekken en tot vervulling van die functie een theoretische opleiding heeft genoten.

3. **Allround mengmeester**

Onder allround mengmeester wordt verstaan de werknemer, die belast is met het doseren van grondstoffen en het mengen daarvan met behulp van een betonmolen of truckmixer tot mortels van diverse samenstellingen, alsmede belast is met administratieve werkzaamheden, en het normale onderhoud van een betonmolen kan verzorgen.

4. **Allround betonpompmachinist**

Onder allround betonpompmachinist wordt verstaan een werknemer, die belast is met het bedienen van alle voorkomende types betonpompen, waaronder de betonpompen met giek en die voorts medeverantwoordelijk is voor de goede gang van zaken voor wat betreft het pompen van mortels. Hij dient tevens te zorgen voor het dagelijks normale onderhoud en het verrichten van kleine reparaties aan de betonpompen. Tevens is hij behulpzaam bij het gelijkmatig verdelen van de betonspecie in de bekisting

GROEP 5

1. **Chauffeur van een betonpompmixer**

Onder chauffeur van een betonpompmixer wordt verstaan de werknemer, op wie de functie allround chauffeur en de functie betonpompmachinist, zoals genoemd in artikel 3, beide van toepassing is.

2. **Hoofdbetonpompmachinist**

Onder hoofdbetonpompmachinist wordt verstaan een vakbekwame werknemer, die speciaal belast is met grotere en bijzondere objecten. Hij is belast met de leiding en draagt alle verantwoordelijkheid voor het juist opstellen van de betonpompen, respectievelijk het afvoeren van het materieel.

Overige werknemers

Onder overige werknemers worden verstaan werknemers, die niet genoemd zijn in de bovenstaande categorieën, met uitzondering van leidinggevend, toezichthoudend, hoger technisch en administratief personeel (UTA dan wel CRG personeel).

Op verzoek van de desbetreffende werknemer en/of werkgever zullen Deel 3 Mebin-partijen bepalen in welke categorie de desbetreffende werknemer wordt ingedeeld.

1 cao-ers Mebin schalen per 01-01-2023 (bruto bedragen in € per maand)

Met ingang van **1 januari 2023** zijn de volgende cao-ers Mebin-schalen van toepassing (op basis van voltijds dienstverband van 40 uur per week; bruto maandbedragen):

Trede	Schaal				
	cao-1	cao-2	cao-3	cao-4	cao-5
0	€ 2.426,67	€ 2.468,63	€ 2.530,36	€ 2.592,06	€ 2.592,06
1	€ 2.426,67	€ 2.555,03	€ 2.641,43	€ 2.715,49	€ 2.740,17
2	€ 2.493,30	€ 2.641,43	€ 2.752,52	€ 2.838,91	€ 2.888,29
3	€ 2.567,38	€ 2.727,84	€ 2.863,60	€ 2.962,36	€ 3.036,41
4	€ 2.641,43	€ 2.814,25	€ 2.974,71	€ 3.085,78	€ 3.184,53
5	€ 2.715,49	€ 2.900,64	€ 3.085,78	€ 3.209,22	€ 3.332,64

In bovenstaande schalen is het effect verwerkt van de minimale beloning o.b.v. € 14,00 per uur.

De bijbehorende bruto uurlonen per 1 januari 2023 zijn:

Trede	Schaal				
	cao-1	cao-2	cao-3	cao-4	cao-5
0	€ 14,00	€ 14,24	€ 14,60	€ 14,95	€ 14,95
1	€ 14,00	€ 14,74	€ 15,24	€ 15,67	€ 15,81
2	€ 14,38	€ 15,24	€ 15,88	€ 16,38	€ 16,66
3	€ 14,81	€ 15,74	€ 16,52	€ 17,09	€ 17,52
4	€ 15,24	€ 16,24	€ 17,16	€ 17,80	€ 18,37
5	€ 15,67	€ 16,73	€ 17,80	€ 18,51	€ 19,23



Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het Wettelijk Minimum Loon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, wordt een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen. Deze loonschaal volgt de ontwikkeling van het WML. Deze loonschaal is hieronder opgenomen (bruto salaris per maand voor mensen van 21 jaar en ouder, o.b.v. 40 uren per week):

Tr.	Salaris als % van WML	Salaris in € per maand 01-01-2023
0	100%	1.934,40
1	101%	1.953,74
2	102%	1.973,09
3	103%	1.992,43
4	104%	2.011,78
5	105%	2.031,12
6	106%	2.050,46
7	107%	2.069,81
8	108%	2.089,15
9	109%	2.108,50
10	110%	2.127,84

- Werkgever betaalt aan een werknemer, die nog nooit eerder in de bedrijfstak heeft gewerkt en voorafgaand langdurig werkloos was, maximaal voor de periode van één jaar een salaris volgens de inloopschaal. Daarnaast zal aan de werknemer bij aanvang van dit dienstverband een vakopleiding aangeboden worden. Na één jaar geldt bij gebleken geschiktheid, de salarisschaal die behoort bij de betreffende functie. Onder een langdurig werkloze wordt verstaan iemand die, direct voorafgaande aan de indiensttreding, langer dan 1 jaar werkloos is geweest. Als inloopschaal geldt het volgende:
 - o Gedurende de eerste 6 maanden van het dienstverband geldt een schaalsalaris van het wettelijk minimum loon (WML), vermeerderd met 25% van het verschil tussen het WML en het schaalsalaris van cao-ers Mebin groep 1, trede 0.
 - o Gedurende de tweede 6 maanden van het dienstverband geldt een schaalsalaris van het wettelijk minimum loon (WML), vermeerderd met 50% van het verschil tussen het WML en het schaalsalaris van cao-ers Mebin groep 1, trede 0.

- Voor jeugdige werknemers is een jongerenschaal van toepassing. Dit betreft de schaal cao-ers Mebin-groep 1 voor jeugdigen zonder leerovereenkomst in het kader van de Wet Educatie Beroepsonderwijs, respectievelijk de schaal van cao-ers Mebin-groep 2 voor jeugdigen met leerovereenkomst in het kader van de Wet Educatie Beroepsonderwijs, met toepassing van de volgende leeftijd staffel:
 - o 16 jaar: 60%
 - o 17 jaar: 70%
 - o 18 jaar: 80%
 - o 19 jaar: 90%

2 Combifunctie

- a. Een werknemer, die structureel gelijkelijk verdeeld werkzaamheden vervult, die behoren tot twee of meerdere functies, zoals genoemd in artikelen 2 van deze bijlage, zal voor het geval deze functies in verschillende groepen zijn opgenomen recht hebben op een indeling in de hoogste cao-ers Mebin-groep die van toepassing is op de onderscheidende uitgeoefende functies. Het recht op voornoemde beloning geldt voor de gehele arbeidsduur waarin de werknemer bij de werkgever werkzaam is en deze situatie van toepassing is en geldt met ingang van de eerste volle maand waarin bovenstaande situatie zich voor het eerst voordoet.
- b. Indien werknemer naast zijn eigen functie, structureel tenminste 20% van zijn tijd een functie vervult van gelijkwaardig of hoger niveau, heeft hij recht op een bruto combifunctie-toeslag. Deze bedraagt voor een voltijdsmedewerker € 64,21 per maand (01-01-2023) . De combifunctie toeslag vervalt zodra niet langer sprake is van invulling van genoemde combiwerkzaamheden.



Mebin Bijlage 2: Functie indeling en bruto salarisschalen voor leidinggevend, toezichthoudend, hoger technisch en administratief personeel (UTA)

De bepalingen van deze bijlage zijn van toepassing op werknemers, genoemd in artikel 2 van deze bijlage.

Artikel 2 UTA

De werknemers worden met betrekking tot hun werkzaamheden ingedeeld in UTA-groepen. Per groep wordt een omschrijving gegeven van de aard van de werkzaamheden en de daarvoor benodigde kennis en ervaring. De opgave van enkele voorbeeldfuncties is bedoeld als illustratie van de functiegroepen.

Groep 1

Het uitvoeren van eenvoudige, regelmatig wederkerende werkzaamheden, waarvoor geen theoretische kennis of praktijkervaring noodzakelijk is. Het werk wordt onder directe leiding uitgevoerd. Onder deze groep vallen als regel de jeugdigen, die na maximaal twee jaren ervaring naar groep II overgaan.

Voorbeeld functies:

- Administratief medewerker(ster)
Verricht eenvoudig sorteer-, telefoon- en registratiewerk, als regel geen typewerk voor externe doeleinden.
- Jongste bediende
Kan zowel op kantoor als bijvoorbeeld op het laboratorium worden aangetroffen.

Groep 2

Het uitvoeren van regelmatig wederkerende werkzaamheden, waarvoor enige algemene ontwikkeling en praktijkervaring noodzakelijk zijn. Het werk wordt onder leiding uitgevoerd doch enige mate van zelfstandigheid bij de uitvoering, evenwel zonder beoordelingsbevoegdheid (hieronder te verstaan de bevoegdheid om in twijfelgevallen eigen keuzes te doen) kan verlangd worden.

Voorbeeld functies:

- Administratief medewerker(ster)
Vorbereiding van facturering, voorbereiding van loonadministratie en registratiewerk.
- Telefoniste/typiste
Tevens belast met eenvoudige administratieve werkzaamheden.

Groep 3

Het uitvoeren van werkzaamheden waarvoor naast enige algemene ontwikkeling en theoretische kennis, praktijkervaring noodzakelijk is. De werkzaamheden worden met een redelijke mate van zelfstandigheid uitgevoerd, evenwel zonder beoordelingsbevoegdheid.

Voorbeeld functies:

- Administratief medewerker(ster)
De theoretische kennis blijkt uit het bezit van PDB of een daaraan gelijkwaardig te achten opleiding, al dan niet afgesloten met diploma of certificaat



- Stenotypiste

Groep 4

Het uitvoeren van werkzaamheden waarvoor naast een redelijke algemene ontwikkeling en theoretische kennis op lager tot middelbaar niveau, enige jaren praktijkervaring noodzakelijk is. De werkzaamheden worden met een ruime mate van zelfstandigheid uitgevoerd. Leiding geven aan één of meer medewerkers kan inherent zijn aan de functie.

Voor sommige functies kan praktijkervaring de theoretische kennis compenseren, omdat geen ruime mate van eigen verantwoordelijkheid wordt verlangd.

Voorbeeld functies:

- Administrateur /administratief medewerker
De theoretische kennis blijkt uit het bezit van PDB of mogelijk MBA-diploma
- Secretaresse

Groep 5

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor naast een redelijke algemene ontwikkeling en theoretische kennis op tenminste middelbaar niveau, een gedegen praktijkervaring onontbeerlijk is. De uitvoering vraagt een grote mate van zelfstandigheid benevens het ontplooiën van initiatieven op het eigen werkterrein. Als regel zal leiding worden gegeven aan één of meer medewerkers.

Voorbeeld functies:

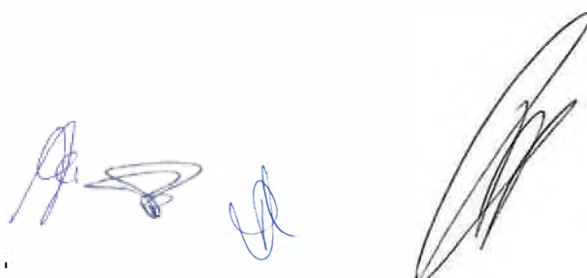
- Administrateur
Minimaal opleidingsniveau MBA, dan wel MEAO
- Commercieel medewerker
- Transportleider

Groep 6

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor naast algemene ontwikkeling en theoretische kennis, bij voorkeur op hoger niveau, een grote praktijkervaring onontbeerlijk is. De uitvoering vraagt een grote mate van zelfstandigheid benevens het ontplooiën van initiatieven op het eigen werkterrein. Als regel zal leiding worden gegeven aan één of meer medewerkers en kan direct verantwoording verschuldigd zijn aan de bedrijfsdirecteur dan wel bedrijfsleider.

Voorbeeldfuncties:

- Administrateur
Theoretische kennis mogelijk op HEAO-niveau
- Commercieel medewerker
- Chef betonpompsectie
- Transportinspecteur



Artikel 3 Salarissen en salarisschalen

Met ingang van **1 januari 2023** zijn de volgende Mebin UTA-schalen van toepassing (op basis van voltijds dienstverband van 40 uur per week; bruto maandbedragen):

Trede	Schaal					
	UTA-1	UTA-2	UTA-3	UTA-4	UTA-5	UTA-6
0	€ 2.426,67	€ 2.490,92	€ 2.814,52	€ 3.030,11	€ 3.353,03	€ 3.569,98
1	€ 2.426,67	€ 2.551,80	€ 2.887,12	€ 3.117,81	€ 3.442,78	€ 3.682,84
2	€ 2.426,67	€ 2.612,64	€ 2.959,72	€ 3.205,51	€ 3.532,52	€ 3.795,72
3	€ 2.426,67	€ 2.673,52	€ 3.032,31	€ 3.293,20	€ 3.622,27	€ 3.908,61
4	€ 2.448,21	€ 2.734,40	€ 3.104,92	€ 3.380,91	€ 3.712,01	€ 4.021,48
5	€ 2.491,25	€ 2.795,26	€ 3.177,49	€ 3.468,59	€ 3.801,76	€ 4.134,36
6	€ 2.534,26	€ 2.856,12	€ 3.250,07	€ 3.556,28	€ 3.891,52	€ 4.247,23
7	€ 2.577,31	€ 2.916,98	€ 3.322,68	€ 3.643,96	€ 3.981,25	€ 4.360,13
8	€ 2.620,34	€ 2.977,85	€ 3.395,27	€ 3.731,68	€ 4.070,99	€ 4.473,01
9	€ 2.663,38	€ 3.038,74	€ 3.467,87	€ 3.819,38	€ 4.160,74	€ 4.585,89
10	€ 2.706,40	€ 3.099,59	€ 3.540,45	€ 3.907,07	€ 4.250,49	€ 4.698,77
11				€ 3.994,77	€ 4.340,23	€ 4.811,64
12				€ 4.082,48	€ 4.429,98	€ 4.924,51
13						€ 5.037,41
14						€ 5.150,26

In bovenstaande schalen is het effect verwerkt van de minimale beloning o.b.v. € 14,00 per uur.

Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het Wettelijk Minimum Loon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, wordt een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen. Deze loonschaal volgt de ontwikkeling van het WML. Deze loonschaal is hieronder opgenomen (bruto salaris per maand voor mensen van 21 jaar en ouder, o.b.v. 40 uren per week):

Tr.	Salaris als % van WML	Salaris in € per maand 01-01-2023
0	100%	1.934,40
1	101%	1.953,74
2	102%	1.973,09
3	103%	1.992,43
4	104%	2.011,78
5	105%	2.031,12
6	106%	2.050,46
7	107%	2.069,81
8	108%	2.089,15
9	109%	2.108,50
10	110%	2.127,84

- Werkgever betaalt aan een werknemer, die nog nooit eerder in de bedrijfstak heeft gewerkt en voorafgaand langdurig werkloos was, maximaal voor de periode van één jaar een salaris volgens de inloopschaal. Daarnaast zal aan de werknemer bij aanvang van dit dienstverband een vakopleiding aangeboden worden. Na één jaar geldt bij gebleken geschiktheid, de salarisschaal die behoort bij de betreffende functie. Onder een langdurig werkloze wordt verstaan iemand die, direct voorafgaande aan de indiensttreding, langer dan 1 jaar werkloos is geweest. Als inloopschaal geldt het volgende:
 - o Gedurende de eerste 6 maanden van het dienstverband geldt een schaalsalaris van het wettelijk minimum loon (WML), vermeerderd met 25% van het verschil tussen het WML en het schaalsalaris van Mebin UTA groep 1 (UTA-1), trede 0.
 - o Gedurende de tweede 6 maanden van het dienstverband geldt een schaalsalaris van het wettelijk minimum loon (WML), vermeerderd met 50% van het verschil tussen het WML en het schaalsalaris van Mebin UTA groep 1 (UTA-1), trede 0.

- Voor jeugdige werknemers (onder de 20 jaar) is een jongerenschaal van toepassing. Dit betreft de schaal van Mebin UTA-groep 1 (UTA-1), met toepassing van de volgende leeftijd staffel:
 - o 16 jaar: 60%
 - o 17 jaar: 70%
 - o 18 jaar: 80%
 - o 19 jaar: 90%



Mebin Bijlage 3: Voorbeelden Spaaruren model

In de voorbeelden worden de situaties weergegeven voor 4 verschillende personen met de volgende contractuele werkuren:

Persoon 1: contract voor 40 uur per week

Persoon 2: contract voor 36 uur per week; 4 werkdagen van 9 uur, maandag roostervrij

Persoon 3: contract voor 24 uur per week; 3 werkdagen (wo/do/vrij) van 8 uur

Persoon 4: contract voor 24 uur per week over 4 werkdagen; di/wo 4 uur, do/vrij 8 uur

A. Opbouwperiode spaaruren: april – november: voorbeeld van minder werkuren dan contract

	Persoon 1	Persoon 2	Persoon 3	Persoon 4
Maandag	4*	Vrij	Vrij	Vrij
Dinsdag	7	4*	Vrij	4
Woensdag	11	11	11	4
Donderdag	10	10	7	8
Vrijdag	8	7	4*	7
Sub-totaal	40	32**	22	23**
Aanvulling minimum uren/dag	2*	2*	2*	
Aanvulling week-uren		2**		1**
Totaal "werkuren"	42	36	24	24

* : Minimum uren per dag van 6 uur (tenzij volgens rooster minder uur)

** : Minimum uren aanvulling tot contractuele werkweek

Deze aanvulling als werkuren is alleen aan de orde als er geen ander werk is en persoon door de leiding naar huis wordt gestuurd.

Toelichting

Persoon 1 heeft op maandag slechts 4 uur kunnen werken en is door de leiding naar huis gestuurd omdat er geen ander werk is. Omdat er een minimum werkduur van 6 uur gegarandeerd is, krijgt hij op die maandag 2 uur van werkgever als werkuren. Ondanks het feit dat hij over de 5 dagen toch 40 uur echt gewerkt heeft komt daarmee het aantal administratieve werkuren op 42. De 2 uur extra wordt benut voor de opbouw van het spaaruren saldo, tenzij de 80 uur al zijn bereikt.

Persoon 2 is op dinsdag na 4 uur werken naar huis gestuurd omdat er geen ander werk meer was. In totaal heeft hij die week maar 32 uren kunnen werken, gelet op beperkt beschikbaar werk. Hij krijgt voor de dinsdag 2 uur aanvulling om te komen tot het minimum van 6 werkuren. Dan nog komt hij 2 uur tekort. Deze worden ook nog aangevuld om te komen tot de gegarandeerde 36 contracturen. Deze persoon heeft dus feitelijk maar 32 uur kunnen werken, maar heeft 4 uur aanvulling gekregen.

Persoon 3 heeft op de vrijdag maar 4 uur kunnen werken en is toen naar huis gestuurd omdat er geen ander werk was. Hij krijgt deze aangevuld met 2 uur tot het minimum van 6 uur. Daarmee bereikt hij tevens het totaal aantal contracturen per week.



Persoon 4 heeft op dinsdag en woensdag 4 uur gewerkt. Dit komt overeen met de uren die hij op die dag contractueel had moeten werken. Het minimum aantal uren op deze dagen bedraagt dus 4 uur en er is geen sprake van aanvulling op basis van minimaal 6 uur per dag. Omdat hij die week maar 23 uur heeft kunnen werken, krijgt hij wel 1 uur aanvulling tot de contractuele 24 uur.

B. Opbouwperiode spaar uren: april – november: meer uren gewerkt dan contractueel

	Persoon 1	Persoon 2	Persoon 3	Persoon 4
Maandag	6	Vrij	6	6
Dinsdag	8	6	8	8
Woensdag	11	11	11	8
Donderdag	10	10	10	10
Vrijdag	8	9	8	6
Sub-totaal	43	36	43	38
Naar spaaruren saldo of Tijd-voor-Tijd/uitbetaling	3	0	19	14

Persoon 1 heeft deze week 3 uur meer gewerkt dan de 40 contracturen. De extra gewerkte uren gaan naar het spaaruren saldo (tenzij de 80 uur al bereikt zijn of het maximum van 15 spaar uren opbouw per maand al bereikt is).

Persoon 2 heeft zijn contractuele werkuren precies gewerkt. Er is geen sprake van aanvulling of overwerk.

Persoon 3 heeft op zijn roostervrije maandag en dinsdag gewerkt. Tevens heeft hij op de andere dagen in totaal meer gewerkt dan volgens contract voorzien was. Totaal heeft hij deze week 43 uur gewerkt, terwijl hij volgens contract maar 24 uur had hoeven werken. De 19 extra uren komen voor 15 uur op het spaar uren saldo (tenzij de 48 uur al bereikt zijn en onder de veronderstelling dat er in de andere weken van de maand geen sprake is van meer uren dan contractueel vastgelegd). De andere overuren mogen naar keuze worden benut voor extra opbouw spaaruren, tijd-voor-tijd of uitbetaling.

Persoon 4 heeft op zijn roostervrije maandag toch gewerkt en heeft totaal 38 uur gewerkt terwijl hij een contract voor 24 uur heeft. Hij heeft deze week dus 14 uur extra gewerkt. Deze worden benut voor de opbouw van het spaar uren saldo (saldo (tenzij de 48 uur al bereikt zijn en onder de veronderstelling dat er in de andere weken van de maand geen sprake is van meer uren dan contractueel vastgelegd).

C. Aanwijsperiode spaaruren: december tot en met maart

In deze periode is geen sprake van aanvulling tot minimum uren per week. Het tekort aan werkuren wordt afgeboekt van het spaaruren saldo. Wel is ook in deze periode sprake van garantie van een minimum aantal werkuren per dag indien men moet komen. Dit minimum bedraagt ook in dit geval 6 uur per dag, tenzij er contractueel op die dag minder uren gewerkt moet worden.

	Persoon 1	Persoon 2	Persoon 3	Persoon 4
Maandag	0	Vrij	Vrij	Vrij
Dinsdag	7	7	Vrij	4
Woensdag	8	8	6	4
Donderdag	9	9	7	8
Vrijdag	6	7	7	6
Sub-totaal	30	31	20	22
Opname spaar uren	10	5	4	2
Totaal "werkuren"	40	36	24	24

Persoon 1 had 40 uur moeten werken. Is op maandag uitgeroosterd omdat er te weinig werk was. Heeft deze week 10 uur te weinig gewerkt die worden opgevangen door 10 uur af te boeken van het spaaruren saldo.

Persoon 2 heeft deze week 5 uur te weinig gewerkt. Deze worden afgeboekt van het spaaruren saldo. Voor persoon 3 en persoon 4 is sprake van 4 uur respectievelijk 2 uur te weinig gewerkt die afgeboekt worden van het spaaruren saldo.

Door de afboeking van het spaaruren saldo komt men weer op het totaal van de contractuele "werkuren".

Mebin Bijlage 4: Studietoelagen i.v.m. overgang naar HC NL cao per

01-01-2021 resp. per 01-01-2023

Deze Bijlage is vervallen. Verwezen wordt naar Bijlage 1 cao HM NL Deel 1.



DEEL 4: BEPALINGEN GELDEND VOOR PERSONEEL SAGREX

In dit Deel 4 van de cao HM NL worden de bepalingen weergegeven die gelden voor Sagrex. Deze bepalingen komen voort uit de tekst van de CAO Sagrex 2021 – 2022 (Arbeidsvoorwaarden voor het personeel van de Zand- & Grindactiviteiten van Heidelberg Materials in Nederland) voor zover deze ongewijzigd zijn gebleven. Als verwijzing zal hierbij gesproken worden over "Deel 4 Sagrex".

Sagrex Artikel 1 - Werkingsfeer

De bepalingen van Deel 4 Sagrex zijn van toepassing op de werknemers in dienst van Sagrex B.V. en Sagrex Holding B.V.. Onder deze overeenkomst vallen niet het administratief en hoger/leidinggevend personeel, tenzij uitdrukkelijk vermeld. Voor parttimers gelden de desbetreffende voorwaarden naar rato van het parttime percentage.

Een deel van de bepalingen uit Deel 4 Sagrex zijn ook van toepassing voor de werknemers van Sagrex, werkzaam binnen de afdeling SCM. De desbetreffende artikelen zijn vermeld in de individuele arbeidsovereenkomst. Daar waar in Deel 4 Sagrex gesproken wordt over werknemer/hij dient tevens werkneemster/zij gelezen te worden.

Sagrex Artikel 2 – Definities

In Deel 4 Sagrex wordt verstaan onder:

- a. werkgever: Sagrex B.V. en Sagrex Holding B.V.;
- b. vakvereniging/werknemers-organisatie: FNV;
- c. werknemer: medewerker in dienst van werkgever, niet zijnde administratief en hoger/leidinggevend personeel, stagiaires, vakantiewerkers e.d., waarbij in de individuele arbeidsovereenkomst Deel 4 Sagrex van toepassing is verklaard;
- d. evenredigheidsbeginsel: Voor de werknemer met wie een deeltijdcontract is aangegaan gelden de bepalingen van Deel 4 Sagrex naar rato;
- e. partner van de werknemer: de echtgenoot, respectievelijk echtgenote of de ongehuwde meerderjarige persoon, niet zijnde familielid in de rechte lijn, met wie de ongehuwde werknemer blijkens een notariële akte tenminste gedurende een half jaar een gezamenlijke huishouding heeft gevoerd;
- f. schaalsalaris: het salaris geregeld in Bijlage 1 van Deel 4 Sagrex;
- g. maandinkomen: het schaalsalaris verhoogd met de voor betrokken werknemer geldende persoonlijke toeslag, voor zover deze persoonlijke toeslag expliciet als onderdeel van het maandinkomen is toegekend.



- h. bruto uurloon: Het bruto uurloon wordt bepaald als het (schaalsalaris x 12), gedeeld door (260 werkdagen à 8 uur).

Sagrex Artikel 3 - Looptijd

Dit artikel is vervallen.

Sagrex Artikel 4 – Basislonen en schaalindeling

- a. Collectieve salarisverhoging
Hiervoor wordt verwezen naar artikel 4 cao HM NL (Deel 1)
- b. Persoonlijk Keuze Budget (PKB)
- Met ingang van 01-01-2018 is een PKB ingevoerd. Het betreft een bruto arbeidsvoorwaarde.
 - Het niveau van het PKB recht wordt bepaald als 1,00% van 12,96 x vaste maandinkomen en geldt op jaarbasis. Het maandinkomen van januari geldt hierbij als uitgangspunt, tenzij schriftelijk anders overeengekomen (bijvoorbeeld bij aanpassing contracturen, promoties/demoties, e.d.).
 - 75% van het PKB is vrij beschikbaar; 25% is beschikbaar mits dit besteed wordt voor specifieke bestemmingen (duurzame inzetbaarheid).
 - Het PKB maakt geen onderdeel uit van het maandinkomen en blijft buiten de grondslag voor vakantiegeld, pensioen, transitie-/beëindigingsvergoedingen, e.d..
- c. Salarisschalen en functie indeling
- Voor de van toepassing zijnde salarisschalen wordt verwezen naar Sagrex Bijlage 1.
 - Voor de indeling van functies in salarisschalen wordt verwezen naar Sagrex Bijlage 2.
 - Voor niet genoemde functies zal zoveel mogelijk aansluiting worden gezocht bij de beloning voor overeenkomstige functies, genoemd in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Sagrex Artikel 5 - Betaling van het loon

- a. Tegen het einde van de loonperiode (maandloon) zal de werkgever het loon tijdig aan de werknemer uitbetalen. Betaling zal plaatsvinden uiterlijk op de laatste dag van de maand waarop het loon betrekking heeft. Overwerk wordt verrekend in de maand volgend op de maand waarin het overwerk verricht is.
- b. Bij de betaling van het loon aan de werknemer zal een schriftelijke specificatie worden gevoegd van:
1. het brutoloon, gespecificeerd als volgt:
basisloon, eventuele overuren en/of toeslagen enzovoorts;
 2. de inhoudingen ingevolge:
loonheffing, alsmede het door de werknemers verschuldigde aandeel in de premies der sociale verzekeringswetten, pensioenpremie e.d.;

Sagrex Artikel 6 - Arbeidsduur

- a. De in Sagrex artikel 3 genoemde basislonen zijn gebaseerd op een werktijd van 40 uur per week. Pauzes worden niet beschouwd als werktijd, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld. Indien op individuele basis afspraken worden gemaakt voor een kortere werkweek, wordt dit als parttime beschouwd en zal naar rato het salaris en andere voorwaarden worden bepaald.
- b. **Dagdienst**
De normale werktijd voor de dagdienst valt tussen 06.00 en 20.00 uur
- c. **Ploegendienst**
Voor het werken in ploegendienst wordt een ploegendiensttoeslag gegeven:

2-ploegendienst:

	Aanvang	Einde	Werken	Pauze
Ploeg 1	06.00	15:00	8 uur	1 uur
Ploeg 2	15:00	24.00	8 uur	1 uur

Hierbij geldt een ploegentoeslag van 12,50%.

3-ploegendienst:

	Aanvang	Einde	Werken	Pauze
Ploeg 1	06:00	14.15	7,75 uur	0,5 uur
Ploeg 2	14.00	22.15	7,75 uur	0,5 uur
Ploeg 3	22.00	06.15	7,75 uur	0,5 uur

Hierbij geldt een ploegentoeslag van 21,00%.

De ploegentoeslagen maken geen onderdeel uit van het vaste basisinkomen en worden niet meegenomen in berekening van vakantiegeld, overwerk, e.d..

Bij wisselende ploegendiensten wordt een verrekening toegepast. Indien sprake is van een structurele overgang van een bestaande ploegendienst naar dagdienst, zal de ploegentoeslag in 6 maanden met gelijke stappen worden afgebouwd. Of werken in ploegendienst noodzakelijk is wordt door de werkgever bepaald op basis van de markt- en productiebehoefte.

Sagrex Artikel 7 - Overwerk

- a. Onder overwerk wordt verstaan de uren waarop de werknemer, in opdracht van de werkgever, arbeid verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden.
- b. Voor overwerk zal de volgende overwerktoeslag gegeven worden:
- 10% toeslag over de eerste 2 overuren per dag
 - 25% toeslag voor overuren boven 2 uur per dag, tussen 06.00 en 20.00 uur
 - 50% toeslag voor overuren boven 2 uur per dag, tussen 20.00 en 06.00 uur
 - 50% toeslag voor overuren op zaterdag tussen 06.00 en 24.00 uur
 - 100% toeslag voor overuren tussen zondag 00.00 uur en maandag 06.00 uur

- c. Overwerktoeslagen, die voor uitbetaling in aanmerking komen, worden altijd uitbetaald in de maand volgend op de maand waarin de overuren gewerkt zijn.
- d. Het basis overuur (zonder toeslag) wordt in beginsel omgezet in tijd-voor-tijd. Tot een maximum van 60 overuren kan dit tijd-voor-tijd saldo door werkgever voor opname worden aangewezen in rustige tijden. De werkgever zal een dergelijk besluit nemen na overleg met de werknemer. De werkgever behoudt hierbij het beslissingsrecht en het besluit blijft bij de werkgever. Dit kan in uren (aan begin of einde van de werkdag), halve of hele dagen. Het tijd-voor-tijd saldo boven het saldo van 60 uur aan het einde van de maand wordt uitbetaald, dan wel kan door werknemer in overleg met werkgever worden opgenomen. Het tijd-voor-tijd saldo kent een minimum van - 60 en een maximum van + 60 uren.
- e. In die gevallen waarbij door overwerk de normale werktijd volgens rooster zodanig wordt overschreden dat men niet op een "normale tijd" een maaltijd kan gebruiken, zal de werkgever zorgen voor een passende maaltijd.

Sagrex Artikel 8 - Kleding

De werkgever zal bedrijfskleding verstrekken die noodzakelijk is om de werkzaamheden op een gezonde en veilige wijze uit te voeren

Sagrex Artikel 9 - Reisregeling

a. **Woon-werkverkeer**

Dit lid is vervallen. Verwezen wordt naar art 5 cao HM NL Deel 1.

b. **Zakelijke reiskosten**

Voor zakelijke reizen die in opdracht van de werkgever gemaakt worden geldt de volgende regeling:

Bij reizen met eigen vervoermiddel een vergoeding van € 0,35 per km voor het aantal km dat de woon-werkafstand (retour) overschrijdt.

In deze kilometervergoeding is de premie voor een casco-verzekering inbegrepen.

Reistijd wordt niet beschouwd als werktijd. Voor bepaling van reisafstand wordt gebruik gemaakt van ANWB-routeplanner, kortste reis.

c. **Belasting reiskosten**

De zakelijke reiskosten worden voor zover fiscaal toegestaan netto verstrekt (in 2023 netto deel € 0,21 per km); het restant betreft een bruto vergoeding.



Sagrex Artikel 10 – Wachtdienst/consignatie en extra opkomst

a. Wachtdienst/consignatie

Indien sprake is van verplichte wachtdienst/consignatie dan moet de werknemer zich beschikbaar houden om opgeroepen te kunnen worden voor werkzaamheden. Als tegemoetkoming voor de daarmee gepaard gaande sociale belasting en consequenties wordt een bruto vergoeding gegeven van € 60,00 voor een heel weekend.

b. Vergoeding voor extra opkomst

Van een extra opkomst is sprake indien een werknemer extra moet opkomen bovenop het normale aantal opkomsten volgens rooster. Indien een werknemer daadwerkelijk extra moet opkomen (bijvoorbeeld in verband met wachtdienst/consignatie) wordt de daarmee gepaard gaande reistijd vergoed tot een maximum van 1 uur. De vergoeding bedraagt maximaal 1 maal het basisuurloon per oproep. Deze reistijd telt niet mee in de bepaling van het aantal gewerkte uren en kent geen overwerktoeslag. Deze reistijd wordt bepaald op basis van de ANWB-routeplanner, snelste reis.

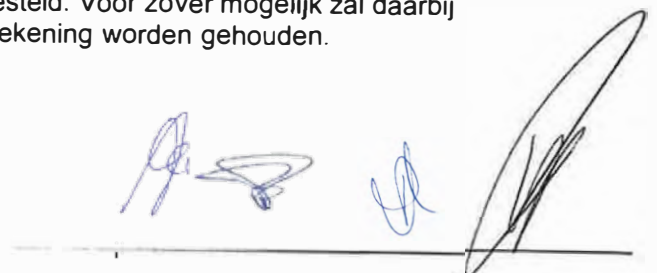
De reiskosten die gepaard gaan met deze extra opkomst worden vergoed op basis van de zakelijke reiskostenvergoeding zoals aangegeven in Sagrex artikel 8 lid b. In dit specifieke geval wordt in die situatie de aftrek van de afstand van het normale woon-werkverkeer op nihil gesteld.

Sagrex Artikel 11 - Vakantie

- a. Het vakantiejaar loopt wat vakantierechten betreft gelijk met het kalenderjaar: 1 januari t/m 31 december. Per vakantiejaar heeft ieder fulltime werknemer aanspraak op een basisvakantie van 25 werkdagen, waarvan 15 werkdagen aaneengesloten zullen worden opgenomen op aanwijzing van werkgever. Hierbij zal rekening worden gehouden met een eventueel van toepassing zijnde bedrijfssluiting. In onderling overleg tussen werkgever en werknemer kan daarvan worden afgeweken. De resterende dagen zijn snipperdagen. Bij wisselende werkuren per dag geldt voor de bepaling van de vakantierechten voor een fulltimer dat sprake is van 25 x 8 vakantie-uren. Bij opname van vakantie wordt het aantal vakantie-uren afgeboekt dat volgens het rooster op die dag gewerkt had moeten worden (bij 3-ploegendienst 8 uur per dag).
- b. Werknemers die niet een geheel jaar in dienst zijn bij één werkgever, hebben recht op een evenredig deel van de vakantie als bepaald in dit artikel, pro rato berekend naar de verhouding van de duur van het dienstverband in het betrokken vakantiejaar.
- c. Er is sprake van een extra recht op vakantiedagen op grond van dienstjaren:
 - 1 dag, indien de werknemer per 1 januari van het desbetreffende jaar tenminste 5 dienstjaren heeft;
 - 3 dagen, indien de werknemer per 1 januari van het desbetreffende jaar tenminste 10 dienstjaren heeft;
 - 5 dagen, indien de werknemer per 1 januari van het desbetreffende jaar tenminste 15 dienstjaren heeft.

Bij uitdiensttreding gedurende het jaar, gelden deze extra dagen naar rato.

- d. De aanvang van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever na overleg met de werknemer(s) zo mogelijk vóór 1 januari vastgesteld. Voor zover mogelijk zal daarbij met de persoonlijke wensen en omstandigheden rekening worden gehouden.



- e. Over de navolgende en andere feestdagen zal vrijaf worden gegeven met behoud van loon, voor zover deze niet op een zaterdag of een zondag vallen: Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, Koninginnedag en beide Kerstdagen, alsmede ieder vijfde jaar (voor het eerst in 2015) Bevrijdingsdag 5 mei. Indien op deze dagen verplicht wordt gewerkt, wordt het loon uitbetaald op basis van 200%. Als alternatief kan bij verplicht werken op een feestdag gekozen worden voor uitbetaling op basis van 100% plus omzetting gewerkte uren in tijd-voor-tijd.
- f. De snipperdagen kunnen verspreid over het kalenderjaar worden genoten. De vrijdag na Hemelvaartsdag wordt zo mogelijk als verplichte snipperdag aangemerkt.
- g. Voor de berekening van de vakantietoeslag zal de werknemer een vakantietoeslag ontvangen ter grootte van 8% van het voor hem op dat moment (mei) geldende basis (schaalsalaris) maandloon x 12. Het vakantiegeld heeft betrekking op de periode van 1 juni van het voorafgaande jaar tot en met 31 mei van het jaar van uitbetaling. Werknemers die niet een geheel jaar in dienst zijn bij één werkgever, hebben recht op een evenredig deel van de vakantietoeslag als bepaald in dit artikel pro rato berekend. Tevens zal bij wijziging functie of parttime percentage een verrekening plaatsvinden
- h. Verworven vakantierechten welke niet zijn geëffectueerd, dienen uiterlijk vóór 1 maart van het volgend jaar te zijn opgenomen. Daarna heeft werkgever het recht deze dagen aan te wijzen.

Sagrex Artikel 12 - Loon tijdens arbeidsongeschiktheid

- a. Bij ziekte en ongeval van de werknemer geldt als basis artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek.
- b. In geval van arbeidsongeschiktheid is de werknemer verplicht zich *vóór aanvang van de dienst en in ieder geval voor 9.00 uur 's morgens*, op de eerste dag waarop wegens ziekte niet gewerkt kan worden, bij de werkgever ziek te melden. De werknemer dient zich aan het verzuimreglement te houden.
- c. Zo lang de werknemer de verzuim- en re-integratieregels naleeft, zal de volgende bepaling gelden voor loondoorbetaling tijdens ziekte:
 - Gedurende het eerste jaar (52 weken) van ziekte: 100% van het vaste salaris
 - Gedurende het tweede jaar (52 weken) van ziekte: 85% van het vaste salaris
 - Deze bepalingen zijn onafhankelijk van de aard of ernst van de ziekte of arbeidsongeschiktheid.
- d. Bij succesvolle structurele re-integratie binnen het tweede ziektejaar (binnen of buiten het bedrijf) wordt alsnog de 85% uit lid c aangevuld tot 100% (re-integratiebonus) in het tweede ziektejaar. Van structurele re-integratie is sprake indien de re-integratie stabiel is gedurende een periode van minimaal 3 maanden.
- e. De loondoorbetaling stopt uiterlijk nadat een periode van 2 jaar ziekte is verstreken.
- f. Ter dekking van een zogenaamd WGA-hiaat zal werkgever zorgen voor het afsluiten van een collectieve verzekering, voor zover een dergelijke verzekering niet in de pensioenregeling is opgenomen. De premie van deze verzekering komt voor rekening van de werknemer. Momenteel is bij de pensioenregeling Waterbouw een dergelijke verzekering opgenomen.

Sagrex Artikel 13 - Kort verzuim en bijzonder verlof

- a. Aan de werknemer is geen loon verschuldigd over de tijd gedurende welke hij de bedongen arbeid niet heeft verricht; geen loon is dus verschuldigd in gevallen van vrijwillig of gedwongen verzuim, bedoeld in artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek, behoudens het bepaalde in dit artikel en in artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek.
- d. In de volgende gevallen zal de werkgever het basis loon ten hoogste over de daarbij vermelde tijdsduur vergoeden, mits van het verlof het gebruik wordt gemaakt, waartoe het bestemd is:

over de tijd liggend tussen de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis, aangevuld met maximaal 10 dagen rouwverlof:

- 1. bij overlijden van de echtgen(o)ot(e) van de werknemer;
- 2. bij overlijden van een in het gezinsverband opgenomen kind of pleegkind van de werknemer;

over twee dagen:

- 3. bij huwelijk van de werknemer, mits minimaal drie dagen tevoren aangekondigd;
- 4. bij overlijden van een niet in het gezinsverband opgenomen kind of pleegkind van de werknemer;
- 5. bij overlijden van een der ouders of schoonouders van de werknemer;
- 6. bij bevalling van de echtgenote of partner van de werknemer. Desgewenst kan werknemer aansluitend nog maximaal 3 dagen onbetaald verlof opnemen;

over één dag:

- 7. bij 25-jarig en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer, mits minimaal drie dagen tevoren aangekondigd;
- 8. bij 25, 40, 50 en 60-jarig huwelijksfeest van ouders of schoonouders van de werknemer, mits minimaal drie dagen tevoren aangekondigd;
- 9. bij huwelijk van een kind of pleegkind van de werknemer, mits minimaal drie dagen tevoren aangekondigd;
- 10. bij huwelijk van een broer of zuster, zwager of schoonzuster, een der ouders of schoonouders of een kleinkind van de werknemer, mits minimaal drie dagen tevoren aangekondigd;
- 11. bij opname in en ontslag uit het ziekenhuis van de echtgenote;
- 12. bij overlijden of voor het bijwonen van de uitvaart van één der grootouders van de werknemer of diens echtgenote;
bij overlijden of voor het bijwonen van de uitvaart van een zuster, broer, schoonzuster, zwager, schoondochter, schoonzoon of kleinkind van de werknemer.
- 13. werkgever zal in overleg met de werknemer zo mogelijk individuele regelingen treffen die het mogelijk moet maken dat de werknemer (wel of niet met behoud van loon) in de gelegenheid wordt gesteld zorgtaken uit te voeren die verband houden met zijn bijzondere privé situatie. Daaronder vallen o.a. zorgtaken die van doen hebben bij tijdelijke opvang van partner, kinderen en/of directe familieleden in geval van ziekte en/of in geval van ernstige ontwrichtingen binnen het gezinsverband.

- c. Voor een medische keuring op verzoek van de werkgever zal de duur van het werkelijk verzuim worden vergoed.

- d. Indien de noodzaak van dokters- of specialistenbezoek tijdens werktijd wordt aangetoond, zal aan de betrokken werknemer de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 3 uren worden vergoed. Eventueel meer verzuimde uren kunnen in overleg met de werkgever worden ingehaald.
- e. Voor het doen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is en vooraf door werkgever is goedgekeurd, zal het daaruit voortvloeiende verzuim door de werkgever worden vergoed.
- f. Voor door werkgever verplicht gestelde opleidingen die tijdens werktijd gevolgd moeten worden geldt dat deze cursussen als werktijd behandeld worden. Voor overige opleidingen (wensen werknemer, al dan niet met het oog op doorgroeimogelijkheden) die tijdens werktijd gevolgd worden kan tijd-voor-tijd of vakantie worden opgenomen binnen de daarvoor geldende randvoorwaarden.

Sagrex Artikel 14 – EHBO en BHV vergoeding

De werknemer die in bezit is van een geldig E.H.B.O.-diploma ontvangt een belaste onkostenvergoeding van € 20,00 per maand. Voor het bezit van een geldig bewijs van bedrijfshulpverlener wordt een belaste onkostenvergoeding van € 10,00 per maand gegeven. Voor beide toeslagen geldt de voorwaarde dat deze rol ook binnen het bedrijf daadwerkelijk wordt ingevuld.

Sagrex Artikel 15 - Pensioen

- 1. De werknemer heeft recht op een pensioenregeling zoals geldt bij vrijwillige deelname aan de pensioenregeling Waterbouw.
- 2. Als ingangsdatum voor de opbouw van deze rechten geldt de datum waarop Deel 4 Sagrex (c.q. de voorafgaande cao Sagrex) en de daarbij behorende pensioenregeling en pensioenfonds op de werknemer van toepassing is geworden.
- 3. Voor zover daarbij overgangsbepalingen aan de orde zijn waarbij als peildatum voor rechten een datum geldt die ligt vóór de datum, waarop Deel 4 Sagrex en de daarbij behorende pensioenregeling en pensioenfonds op de werknemer van toepassing is geworden, gelden de desbetreffende overgangsbepalingen niet, tenzij de desbetreffende bepalingen voor werknemer ook al van toepassing waren vóór deze datum.
- 4. Voor de inhoud van de regeling en bijbehorende premieafspraken wordt verwezen naar het pensioenreglement en bijbehorende financieringsovereenkomst.
- 5. Voor het personeel dat valt onder de beschikbare premieregeling wordt verwezen naar het desbetreffende pensioenreglement en bijbehorende financieringsovereenkomst

Sagrex Artikel 16 - Aanvang en einde dienstverband

1. Bevestiging van aanstelling en proeftijd

- a. De dienstbetrekking wordt aangegaan voor onbepaalde of bepaalde tijd.
- b. Indien bij het aangaan van een dienstbetrekking een proeftijd is overeengekomen wordt

deze schriftelijk vastgelegd op straffe van nietigheid e.e.a. volgens de bepalingen van artikel 7: 652 B.W.

- c. De werkgever verstrekt aan de werknemer bij aanvang van de dienstbetrekking een schriftelijke bevestiging van de aanstelling.
- d. In de schriftelijke bevestiging worden in ieder geval vermeld:
 - datum aanvang van de dienstbetrekking
 - indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst
 - de arbeidsduur
 - de functie
 - het salaris

2. Verlenging en/of opzegging.

- a. Opzegging van een voor onbepaalde tijd aangegane overeenkomst geschiedt schriftelijk met in achtneming van artikel 7:672 van het B.W. , zodanig dat het dienstverband eindigt aan het einde van de kalendermaand.
- b. Bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd van de werknemer eindigt de dienstbetrekking zonder dat opzegging nodig is.
- c. Voor verlenging en voor beëindiging van een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd en voor overgang van bepaalde tijd naar onbepaalde tijd gelden de bepalingen in artikel 7:667 lid 3, artikel 7:668 en artikel 7 668 A B.W.
- d. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668 A B.W. lid 2 geldt ten aanzien van de perioden waarin een medewerk(st)er, voorafgaande aan zijn of haar indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangemerkt, indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau, met dien verstande dat de termijn van artikel 7:668 A niet overschreden wordt c.q. doortelt.

Sagrex Artikel 17 – Werkgeversbijdrage voor de vakbonden

Voor de looptijd van de cao HM NL zal aan de vakbonden een werkgeversbijdrage worden toegekend volgens de "AWVN-regeling". Deze bijdrage wordt gebaseerd op het totaal aantal werknemers per 1 januari van het desbetreffende jaar.



Sagrex Bijlage 1: Bruto Salarisschalen

Met ingang van 01-01-2023 zijn de volgende salarisschalen van toepassing (gebaseerd op een voltijd salaris van een contractuele werkweek van 40 uur):

Trede	Schaal 01	Schaal 02	Schaal 03	Schaal 04
0,1		€ 2.426,67	€ 2.426,67	€ 2.470,34
0,2		€ 2.489,78	€ 2.528,70	€ 2.600,03
0,3		€ 2.684,32	€ 2.723,21	€ 2.794,54
1	€ 2.426,67	€ 2.943,67	€ 2.982,57	€ 3.053,89
2	€ 2.426,67	€ 3.008,51	€ 3.060,38	€ 3.138,18
3	€ 2.426,67	€ 3.073,35	€ 3.138,18	€ 3.222,48
4	€ 2.426,67	€ 3.138,18	€ 3.216,00	€ 3.306,77
5	€ 2.426,67	€ 3.203,01	€ 3.293,79	€ 3.391,07
6	€ 2.426,67	€ 3.267,85	€ 3.371,60	€ 3.475,35
7	€ 2.426,67	€ 3.332,71	€ 3.449,42	€ 3.559,64
8	€ 2.426,67	€ 3.397,55	€ 3.527,21	€ 3.643,92
9	€ 2.426,67	€ 3.462,37	€ 3.605,03	€ 3.728,22
10	€ 2.431,45	€ 3.527,21	€ 3.682,82	€ 3.812,51
11	€ 2.463,86	€ 3.592,04	€ 3.760,63	€ 3.896,80
12	€ 2.496,29	€ 3.656,90	€ 3.838,46	€ 3.981,07
13			€ 3.918,94	€ 4.067,07
14				€ 4.153,47

In bovenstaande schalen is het effect verwerkt van de minimale beloning o.b.v. € 14,00 per uur.

Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het Wettelijk Minimum Loon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, wordt een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen. Deze loonschaal volgt de ontwikkeling van het WML. Deze loonschaal is hieronder opgenomen (bruto salaris per maand voor mensen van 21 jaar en ouder, o.b.v. 40 uren per week):

Tr.	Salaris als % van WML	Salaris in € per maand 01-01-2023
0	100%	1.934,40
1	101%	1.953,74
2	102%	1.973,09
3	103%	1.992,43
4	104%	2.011,78
5	105%	2.031,12
6	106%	2.050,46
7	107%	2.069,81
8	108%	2.089,15
9	109%	2.108,50
10	110%	2.127,84

Sagrex Bijlage 2 Indeling functies

Taken en niveaus van werkzaamheden Aggregates NL

Werkzaamheden	Locatie	Niv. Hoog	Niv. Midden	Niv. Basis	Adm.	Opleidingseis
Bediening installatie	Deest	1				VCA; VOP; Verreiker
Bediening beperkt (schakelpaneel kantoor)	Deest		2			VCA; VOP
Shovel bediening	Deest			3		VCA; veilig shovel rijden
Kraan bediening	/Deest			3		VCA; veilig shovel rijden
Bediening weegbrug volledig	Deest		2			VCA + kennis adm. System
Bediening weegbrug beperkt	Deest			3		VCA
Lab werk beperkt	Deest			3		VCA
Lab werk uitgebreid	Deest	1				VCA; toeslagmaterialen laborant
Onderhoud beperkt	Deest			3		VCA
Onderhoud uitgebreid	Deest	1				VCA; VOP; Verreiker
Administratie	Deest				Admin.	
Interieurverzorging/ Schoonmaak	Deest				Buiten schaal	

Toelichting

- Niveau 1 is hoogste niveau van werkzaamheden

Verklaring functies:

Bediening installatie	Zelfstandig starten; storingen/afwijkingen signaleren en stoppen => via schakelkasten + fysiek vaststellen.
Bediening weegbrug	Bedienen en bon maken
Bediening weegbrug (volledig)	Bediening weegbrug + gegevens in systeem brengen en juiste contract hieraan koppelen
Lab beperkt	Productiecontrole; monsternamen en quick scan analyse
Lab uitgebreid	Lab beperkt + drogen/zeefmachine => bepalen fijnheidsverdeling. Diverse tests: vochtgehalte; chlorides; soortelijke massa, e.d.
Onderhoud beperkt	Inspecties; waarneming afwijkingen en inschatting wel/niet stoppen installatie. Kleine onderhoudswerkzaamheden.
Onderhoud uitgebreid	Mechanisch onderhoud. Zelf sleutelen, lassen, lagers verwisselen; pompen (de)monteren; basis equipment in werk plaatsen.
Administratie	Goederenbeweging; afhandeling schepen; bestellingen; urenregistratie; Basware (inkoopfacturen controle); aanmaken inkooporders in SAP met kostenplaats en kostenrekening gegevens

Verklaring opleidingen:

Toeslagmaterialen laborant

LBO+ niveau

Werken met verreiker

Heftruck met werkbak om op hoogte te werken

Voldoende Onderricht Persoon

Basis elektrisch; zekering wisselen tot 80 ampère

Handwritten signatures in blue ink, consisting of several stylized initials and names.A large, bold handwritten signature in black ink, possibly representing an official or supervisor.

Funcietabel Aggregates NL

Functie	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4
Allround Productie-medewerker				<u>Minimaal 1 item niveau Hoog + alle items niveau Midden + alle items niveau Basis voor zover op locatie van toepassing</u>
Productie-medewerker A			Minimaal 2 items Basis + Minimaal 2 items Midden + Minimaal 1 item Hoog	
Productie-medewerker B		Minimaal 2 items Basis + Minimaal 2 items Midden of Minimaal 1 item Hoog		
Aankomend productiemed. Allround laborant	Inleer fase			Uitgebreid lab + (basis/inval productiebediening of laadschop/kraan)
Laborant Jr. Laborant		Zelfstandig deelwerk van uitgebreid lab	Uitgebreid lab	
Aankomend Laborant Allround onderhoudsmed	Inleer fase			Uitgebreid onderhoud + (basis/inval productiebediening of laadschop/kraan of zelfstandig uitvoeren machinale bewerkingen (draaibank/frezen/e.d.))
Onderhoudsmed. Jr. Onderhoudsmed		Zelfstandig deelwerk van uitgebreid onderhoud	Uitgebreid onderhoud	
Aankomend onderhoudsmed.	Inleer fase			

Opmerkingen

- Interieurverzorging/schoonmaak betreft geen kernactiviteit en valt buiten de schalen. Er is geen interieurverzorg(st)er meer in eigen dienst.
- Administratie/administratieve werkzaamheden valt buiten de werkingssfeer van Deel 4 Sagrex
- Indien nog niet voldaan wordt aan opleidingseis van desbetreffende taak/taken, is indeling in naast lagere schaal van toepassing.

