

# CAO OVERGANGSBEPALINGEN MEBIN 2023

("cao-O")

Deze cao Overgangsbepalingen ("cao-O") beperkt zich tot die overeengekomen bepalingen en afspraken die afwijken van de cao Mebin die vanaf 1 januari 2017 van toepassing is en de cao Heidelberg Materials Nederland (deel 3 Mebin) die vanaf 1 januari 2023 van toepassing is. De overige artikelen van de nieuwe cao , die niet genoemd zijn in de cao-O zijn dus ook van toepassing.

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

Versie: 13-01-2023



## Inhoud

CAO OVERGANGSBEPALINGEN MEBIN.....	3
Mebin Artikel 1 Definities.....	3
Mebin Hoofdstuk 4 Arbeidsduur en werktijden: spaaruren model.....	5
Mebin Artikel 9 Arbeidsduur .....	5
Hoofdstuk 7 Afwezigheid en verlof .....	6
Mebin Artikel 30 Vakantie .....	6
<b>SLOTBEPALINGEN CAO-O .....</b>	<b>8</b>
Mebin Bijlage 1: Functie indeling en salarisschalen voor werknemers niet vallend onder Mebin Bijlage 2 of onder het "boven-cao" personeel (zogenaamde CRG-groepen).....	9
Salarissen en salarisschalen .....	9
Mebin Bijlage 2: Functie indeling en salarisschalen voor leidinggevend, toezichthoudend, hoger technisch en administratief personeel (UTA).....	10
Salarissen en salarisschalen .....	10
Bijlage 4 Overige zaken .....	11
Dienstjarentoeslag, diplomatoeslag, premie schadevrij werken, prestatietoeslag .....	11



## CAO OVERGANGSBEPALINGEN MEBIN

Mebin B.V., gevestigd te 's-Hertogenbosch als partij ter ene zijde en

- 1) FNV, gevestigd te Utrecht
- 2) CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht

Elk als partij ter andere zijde,

zijn in verband met de totstandkoming van een nieuwe cao Mebin, een cao OVERGANGSBEPALINGEN (verder te noemen cao-O) overeengekomen. Deze cao-O geldt voor werknemers die op 31 december 2016 een vaste arbeidsovereenkomst hadden waarop (en voor zover) de oude cao voor de mortel- en morteltransportondernemingen (verder te noemen "cao betonmortel") van toepassing was. Deze oude cao betonmortel kende als einddatum 31 december 2012.

### **LET OP!**

Deze cao-O beperkt zich tot die overeengekomen bepalingen en afspraken (hoofdstukken, artikelen, leden van artikelen) die afwijken van de cao Mebin die vanaf 1 januari 2017 van toepassing is en van de cao Heidelberg Materials Nederland (verder te noemen cao HM NL) die vanaf 1 januari 2023 van toepassing is. Voor de duidelijkheid wordt daarbij de hoofdstuk- en artikelnummering gehanteerd van deze nieuwe cao HM NL. Daar waar het gaat om zaken die niet in de nieuwe cao HM NL van toepassing zijn wordt dit apart weergegeven binnen het desbetreffende hoofdstuk dan wel in een aparte extra bijlage van de cao-O (Bijlage 4). De overige hoofdstukken, artikelen, artikelliden en bepalingen van de nieuwe cao HM NL, die niet in deze cao-O worden genoemd, zijn eveneens van toepassing.

### Mebin Artikel 1 Definities

In deze cao-O wordt verstaan onder:

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-: elk der partijen ter andere zijde (FNV en CNV Vakmensen);  
organisaties
- 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 deze cao, die met werkgever op 31 december 2016 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur had, waarop (en voor zover) de cao betonmortel van toepassing was verklaard;



- e. evenredigheidsbeginsel: voor de werknemer met wie een deeltijdcontract is aangegaan gelden de bepalingen van de cao-O 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 Bijlage 1 ("cao-er") dan wel Bijlage 2 ("UTA") van deze cao-O;
- h. maandinkomen: het schaalsalaris verhoogd met de voor betrokken werknemer geldende combifunctie toeslag 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
- l. Cao Mebin: De nieuwe cao Mebin met looptijd van 01-01-2017 tot en met 31-12-2018 en latere verlengingen tot 01-01-2023
- m. Cao betonmortel: De oude cao voor de mortel- en morteltransport-ondernemingen met looptijd van 01-01-2011 tot en met 31-12-2012
- n. Cao HM NL (Deel 3 Mebin) De nieuwe cao HM NL met looptijd van 01-01-2023 tot en met 31-12-2023.

## Mebin Hoofdstuk 4 Arbeidsduur en werktijden: spaaruren model

### Mebin Artikel 9 Arbeidsduur

1. Wat betreft de normale arbeidsduur voor een voltijds werknemer geldt de voltijd arbeidsduur zoals deze gold op 31 december 2016. Daarbij bestonden de volgende situaties, samenhangend met historische ontwikkeling binnen de cao betonmortel:
  - a. Voltijdswerknemer met arbeidscontract van 36 uur per week
  - b. Voltijdswerknemer met arbeidscontract van 38 uur per week
  - c. Voltijdswerknemer met arbeidscontract van 40 uur per week

De bijbehorende voorwaarden onder lid b en lid c voor UTA/CRG werknemers ten aanzien van werkroosters en eventuele bijbehorende ATV-dagen en ATV-toeslagen blijven gehandhaafd conform de afspraken die voor de desbetreffende werknemer van toepassing waren op 31 december 2016. In principe zullen hierop geen wijzigingen meer worden toegepast.



## Hoofdstuk 7 Afwezigheid en verlof

### Mebin Artikel 30 Vakantie

#### 2. Extra vakantie

Voor de bepaling van het recht op extra vakantiedagen, bovenop de 25 dagen per jaar volgens Mebin artikel 30 lid 1 van de cao HM NL, gelden de volgende bepalingen:

- 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.

- d. Voor zover dit leidt tot een hoger aantal vakantiedagen dan volgt uit lid 2a, 2b en 2c heeft werknemer recht op het volgende extra aantal vakantiedagen, in plaats van het aantal volgens lid 2a, 2b, en 2c:
  - 1 dag indien werknemer op 01-01-2016 de leeftijd van 50 jaar had;
  - 2 dagen indien werknemer op 01-01-2016 de leeftijd van 51 jaar had;
  - 3 dagen indien werknemer op 01-01-2016 de leeftijd van 52 jaar had;
  - 4 dagen indien werknemer op 01-01-2016 de leeftijd van 53 jaar had;
  - 5 dagen indien werknemer op 01-01-2016 de leeftijd van 54 jaar had;
  - 7 dagen indien werknemer op 01-01-2016 de leeftijd van 55 jaar had;
  - 8 dagen indien werknemer op 01-01-2016 de leeftijd van 56 jaar had;
  - 9 dagen indien werknemer op 01-01-2016 de leeftijd van 57 jaar had;
  - 10 dagen indien werknemer op 01-01-2016 de leeftijd van 58 jaar had;
  - 11 dagen indien werknemer op 01-01-2016 de leeftijd van 59 jaar of ouder had. Deze extra dagen gelden (naar rato) tot AOW-datum.

#### 3. Omrekening vakantierecht in uren

##### a. cao personeel volgens bijlage 1

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

##### b. UTA personeel volgens bijlage 2 en CRG-personeel

Voor UTA/CRG personeel was bij een 5 daagse werkweek in de meeste gevallen bij voltijd medewerkers sprake van werkroosters van 5 dagen van 8 uur en was sprake van ATV-dagen ter compensatie van het verschil in werkrooster en contractuele arbeidsduur (indien de laatste minder was dan 40 uur). Voor een fulltimer met een contract voor 36 uur per week en een werkrooster van 5 x 8 uur was daarbij sprake van 24 ATV-dagen, bij een contract voor 38 uur per week en een werkrooster van 5 x 8 uur van 12 ATV-dagen en bij een contract voor 40 uur per week geen ATV-dagen (genoemde aantallen op jaarbasis, verdeeld per kwartaal). Tot 2017 werd daarbij voor deze fulltimers (36/38/40 uur contract) geen onderscheid gemaakt in het aantal vakantiedagen en bestond er geen recht op opname van vakantie in uren. Wel werd bij uitbetaling van resterend vakantiesaldo (einde dienstverband) rekening gehouden met het gemiddeld aantal contractuele uren per dag.

Nu per 01-01-2017 sprake is van een vakantierecht in uren wordt de omrekening van vakantiedagen naar vakantie uren voor UTA/CRG personeel met een werkrooster van 5 x 8 uur bepaald op basis van de volgende regels:

- Voor parttimers blijven de vakantierechten bepaald als het aantal vakantiedagen x gemiddelde contractuele arbeidsduur per dag;
- Voor fulltimers (36, 38 of 40 uur) geldt voor het vakantierecht in dagen met peildatum 01-01-2016 een omrekening naar vakantie-uren van 8 uur per vakantiedag.
- Voor de extra dagen die ontstaan per 01-01-2017 of later op grond van artikel 2 lid a, b, of c van de cao-O geldt dat de omrekening geschiedt naar de gemiddelde contractuele werkuren per dag: voor 36 uur contract tegen 7,2 uur; voor 38 uur tegen 7,6 uur en voor 40 uur tegen 8 uur per vakantiedag.
- Bij aanpassing van contractuele arbeidsduur worden alle vakantierechten volledig herrekend op basis van de gemiddelde contractuele arbeidsduur per dag in de nieuwe situatie.
- Indien sprake is van een werkrooster waarin standaard op weekbasis volgens het werkrooster precies het contractuele aantal werkuren gewerkt wordt, blijft de omrekening van het vakantierecht in uren gebaseerd op het aantal vakantiedagen x gemiddelde contractuele werkduur 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, indien men werkt in een rooster van 5 dagen van 8 uur.

**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 dit artikel vermelde vakantierechten.

**6. Conform artikel 6 lid b van de cao HM NL vervallen alle vakantiedagen boven de 25 op jaarbasis, indien werknemer gebruik maakt van artikel 6 cao HM NL (generatiepact).**



## SLOTBEPALINGEN CAO-O

### Tussentijdse wijziging

1. Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze cao-O 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.

### Contractduur en opzegging

Deze cao-O treedt in werking op 1 januari 2023. In formele zin zal de duur gelijk lopen met de looptijd van de cao HM NL (Deel 3 Mebin). Deze bepalingen blijven gelden totdat partijen afwijkende afspraken overeenkomen behoudens tussentijdse wijzigingen zoals hierboven aangegeven dan wel wijzigingen in wet en regelgeving waarbij handhaving redelijkerwijs niet gevorderd kan worden.

Aldus overeengekomen te 's-Hertogenbosch en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde:

Partijen ter andere zijde:

handtekeningen





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

**Salarissen en salarisschalen**

Met ingang van **1 januari 2023** zijn de volgende cao-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
	€ 3.082,92	€ 3.138,03	€ 3.199,72	€ 3.327,53	€ 3.435,52

De bijbehorende bruto uurlonen per 1 januari 2023 zijn:

Trede	Schaal				
	cao-1	cao-2	cao-3	cao-4	cao-5
	€ 17,79	€ 18,10	€ 18,46	€ 19,20	€ 19,82

**Combifunctie**

- a. Een werknemer, die structureel gelijkelijk verdeeld werkzaamheden vervult, die behoren tot twee of meerdere functies, zoals genoemd in artikel 2 van Mebin bijlage 1 van de cao HM NL (deel 3 Mebin), zal voor het geval deze functies in verschillende groepen zijn opgenomen recht hebben op een indeling in de hoogste cao-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 salarisschalen voor leidinggevend, toezichthoudend, hoger technisch en administratief personeel (UTA)

### Salarissen en salarisschalen

#### UTA-schalen

Met ingang van **1 januari 2023** zijn de volgende 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	€ 2.565,65	€ 2.898,97	€ 3.121,01	€ 3.453,63	€ 3.677,07
1	€ 2.426,67	€ 2.628,34	€ 2.973,73	€ 3.211,33	€ 3.546,05	€ 3.793,32
2	€ 2.432,99	€ 2.691,03	€ 3.048,52	€ 3.301,67	€ 3.638,51	€ 3.909,62
3	€ 2.477,33	€ 2.753,73	€ 3.123,28	€ 3.392,00	€ 3.730,94	€ 4.025,86
4	€ 2.521,65	€ 2.816,43	€ 3.198,05	€ 3.482,33	€ 3.823,37	€ 4.142,13
5	€ 2.565,98	€ 2.879,11	€ 3.272,82	€ 3.572,66	€ 3.915,81	€ 4.258,41
6	€ 2.610,31	€ 2.941,82	€ 3.347,58	€ 3.662,98	€ 4.008,26	€ 4.374,66
7	€ 2.654,63	€ 3.004,50	€ 3.422,35	€ 3.753,32	€ 4.100,66	€ 4.490,94
8	€ 2.698,95	€ 3.067,21	€ 3.497,15	€ 3.843,62	€ 4.193,13	€ 4.607,20
9	€ 2.743,27	€ 3.129,88	€ 3.571,92	€ 3.933,94	€ 4.285,56	€ 4.723,47
10	€ 2.787,61	€ 3.192,57	€ 3.646,66	€ 4.024,28	€ 4.378,01	€ 4.839,73
11				€ 4.114,61	€ 4.470,44	€ 4.955,99
12				€ 4.204,94	€ 4.562,88	€ 5.072,25
13						€ 5.188,52
14						€ 5.304,79

## Bijlage 4 Overige zaken

### Dienstjarentoeslag, diplomatoeslag, premie schadevrij werken, prestatietoeslag

Voor werknemers in cao functies, zoals opgenomen in Mebin Bijlage 1 van de cao HM NL, die een dienstjarentoeslag, diplomatoeslag, premie schadevrij werken en/of prestatietoeslag hadden, geldt dat zij ter compensatie voor het feit dat deze componenten niet voorkomen in de cao Mebin een zogenaamde bruto "compensatie overgang cao" ontvangen voor het totaal van deze componenten. Dit bruto bedrag behoort niet tot de definitie van het maandinkomen en blijft buiten de berekening van vakantiegeld, pensioen, eventuele beëindigingsvergoedingen, enz..

Het is een bruto bedrag dat nominaal vast blijft en slechts wordt aangepast indien men overgaat naar een parttime dienstverband. Net als voorheen het geval zou zijn geweest vervalt dit bedrag bij een overgang naar een zogenaamde UTA/CRG functie.

The image shows two handwritten signatures in blue ink. The signature on the left is a stylized, cursive name. The signature on the right is more complex and appears to be a full name or a formal signature.

