

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

Inhoud

CAO Heidelberg Materials Nederland (HM NL)	6
Artikel 1 Definities	6
DEEL 1: BEPALINGEN GELDEND VOOR WERKNEMERS HM NL	8
HOOFDSTUK 1: DE OVEREENKOMST	8
Artikel 2 Werkingssfeer en opzet cao HM NL	8
Artikel 3 Duur van de overeenkomst.....	8
Artikel 4 Loonafspraken	8
HOOFDSTUK 2: ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN	9
Artikel 5 Algemene verplichtingen van de werkgever	9
Artikel 6 Algemene verplichtingen van de vakverenigingen	9
Artikel 7 Algemene verplichtingen van de werknemer	9
HOOFDSTUK 3: AANVANG, DUUR EN EINDE DIENSTVERBAND	11
Artikel 8 Aanneming en duur van het dienstverband	11
Artikel 9 Einde van de dienstbetrekking	11
Artikel 10 Uitzendkrachten	11
HOOFDSTUK 4: ARBEIDSDUUR, DIENSTROOSTER EN WERKTIJDEN	13
Artikel 11: Arbeidsduur en dienstrooster	13
HOOFDSTUK 5: SALARISSEN EN SALARISSCHALEN	14
Artikel 12 Functie-indeling en salarisgroepen	14
Artikel 13 Toepassing van de salarisschalen	15
HOOFDSTUK 6: BIJZONDERE BELONINGEN EN VERGOEDINGEN	17
Artikel 14 Vakantietoeslag	17
Artikel 15 Persoonlijk Keuze Budget (PKB).....	17
Artikel 16 EHBO- / Bedrijfshulpverlening vergoeding	18
Artikel 17 Ploegendienst	18
Artikel 18 Overwerk	18
Artikel 19 Overwerktoeslag en -vergoeding	18
Artikel 20 Verschoven dienstregeling ploegendienst	19
Artikel 21 Bereikbaarheidsdienst.....	19
Artikel 22 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer	19
Artikel 23 Reiskostenvergoeding voor zakelijke reizen (geen woon-werkverkeer)	19
HOOFDSTUK 7: VAKANTIE, BIJZONDER VERLOF EN AFWEZIGHEID	21
Artikel 24 Onbetaalde afwezigheid	21
Artikel 25 Onbetaald verlof	21
Artikel 26 Betaalde afwezigheid	21

Artikel 27 Vakantie	21
Artikel 28 Tijdstip van de vakantie.....	22
Artikel 29 Bijzondere bepalingen.....	23
Artikel 30 Buitengewoon verlof	24
Artikel 31 Algemeen erkende feestdagen	25
Artikel 32 Studieverlof	26
HOOFDSTUK 8 ARBEIDSONGESCHIKTHEID	28
Artikel 33 Basis uitgangspunten	28
Artikel 34 Arbeidsongeschiktheid	28
HOOFDSTUK 9 PENSIOEN.....	31
Artikel 35 Pensioenregeling	31
Artikel 36 Pensioenregeling CAO-functies betonmortel	31
HOOFDSTUK 10 VAKBONDSFACILITEITEN	33
Artikel 37 Algemene bepalingen.....	33
HOOFDSTUK 11 GENERATIEPACT.....	34
Artikel 38 Generatiepact	34
HOOFDSTUK 12 SLOTBEPALINGEN	36
Artikel 39 Tussentijdse wijziging.....	36
BIJLAGE 1 CAO HM NL: STUDIEAFSPRAKEN CAO HM NL.....	37
BIJLAGE 2 CAO HM NL: PROTOCOL BIJZONDERE AFSPRAKEN.....	38
DEEL 2: BEPALINGEN GELDEND VOOR WERKNEMERS CEMENT	39
CEMENT HOOFDSTUK IV: ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTER.....	40
Cement Artikel 10: Algemene bepalingen - Ploegendienst.....	40
CEMENT HOOFDSTUK V: SALARISSSEN EN SALARISSCHALEN	41
CEMENT HOOFDSTUK VI: BIJZONDERE BELONINGEN EN VERGOEDINGEN	42
Cement Artikel 15 Ploegendienst.....	42
Cement Artikel 16 Overwerk	43
Cement Artikel 17 Verschoven dienstregeling	44
Cement Artikel 18 Bereikbaarheidsdienst.....	44
CEMENT BIJLAGE I: FUNCTIE-INDELING.....	45
CEMENT BIJLAGE II: BEROEPSPROCEDURE	46
CEMENT BIJLAGE III: SALARISSCHALEN	47
CEMENT BIJLAGE V: BIJZONDERE AFSPRAKEN	50
DEEL 3: BEPALINGEN GELDEND VOOR PERSONEEL BETON.....	52
Beton Hoofdstuk 1 De overeenkomst	53
Beton Artikel 3 Werkingssfeer UTA-functies betonmortel	53

Beton Hoofdstuk 4 Arbeidsduur en werktijden: spaaruren model	54
Beton Artikel 9 Arbeidsduur	54
Beton Artikel 10 Spaaruren model	54
Beton Artikel 11 Aanvang werktijd en garantie werkuren.....	55
Beton Artikel 12 Overwerk.....	56
Beton Artikel 13 Overwerktoeslag.....	56
Beton Artikel 14 Ongemakkentoeslag	56
Beton Artikel 15 Samenloop overwerk- en ongemakkentoeslag	57
Beton Artikel 16 Spaaruren toeslag	57
Beton Hoofdstuk 5 Functie indeling, salarissen en salarisschalen.....	58
Beton Artikel 17 Functie-indeling en salarissgroepen.....	58
Beton Artikel 18 Toepassing van de salarisschalen.....	58
Beton Hoofdstuk 6 Bijzondere beloningen en vergoedingen	59
Beton Artikel 22 EHBO- / Bedrijfshulpverlening vergoeding.....	59
Beton Artikel 26 Maaltijd	59
Beton Hoofdstuk 10 Overige bepalingen	60
Beton Artikel 40 Ongevallenverzekering	60
Beton Bijlage 1: Functie indeling en bruto salarisschalen voor werknemers niet vallend onder Beton Bijlage 2 of onder het “boven-cao” personeel (zogenaamde CRG-groepen)	61
Artikel 1 Doelgroep Beton bijlage 1.....	61
Artikel 2 Functiegroepen Beton bijlage 1	61
Artikel 3 Salarissen en salarisschalen.....	65
Beton Bijlage 2: Functie indeling en bruto salarisschalen voor leidinggevend, toezichthoudend, hoger technisch en administratief personeel (UTA)	69
Artikel 1 Doelgroep Beton bijlage 2.....	69
Artikel 2 UTA-groepen.....	69
Artikel 3 Salarissen en salarisschalen.....	71
Beton Bijlage 3: Voorbeelden Spaaruren model	75
DEEL 4: BEPALINGEN GELDEND VOOR PERSONEEL AGGREGATEN	78
Aggregaten Artikel 1 - Werkingssfeer.....	78
Aggregaten Artikel 2 – Definities	78
Aggregaten Artikel 4 – Basislonen en schaalindeling	78
Aggregaten Artikel 6 - Arbeidsduur.....	79
Aggregaten Artikel 7 - Overwerk	79
Aggregaten Artikel 10 – Wachtdienst/consignatie en extra opkomst	80
Aggregaten Artikel 14 – EHBO en BHV vergoeding	80

Aggregaten Bijlage 1: Bruto Salarisschalen	81
Aggregaten Bijlage 2: Indeling functies	84

CAO Heidelberg Materials Nederland (HM NL)

De navolgende ondernemingen:

1. Heidelberg Materials Nederland N.V.
2. Heidelberg Materials Nederland Cement B.V.
3. Heidelberg Materials Nederland Beton B.V.
4. Heidelberg Materials Leeuwarden Beton B.V.
5. Meppeler Betoncentrale B.V.
6. Heidelberg Materials Alkmaar Beton B.V.
7. Heidelberg Materials Aggregaten B.V.

Samen geldend als partij ter ene zijde

en de vakbond:

1. FNV gevestigd te Utrecht,

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:
Heidelberg Materials Nederland N.V.
Heidelberg Materials Nederland Cement B.V.
Heidelberg Materials Nederland Beton B.V.
Heidelberg Materials Leeuwarden Beton B.V.
Meppeler Betoncentrale B.V.
Heidelberg Materials Alkmaar Beton B.V.
Heidelberg Materials Aggregaten 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: | medewerker met wie werkgever een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde duur is aangegaan, met uitzondering van vakantiewerkers, stagiairs en AOW-ers, waarop één van de salarisschalen van deze cao van toepassing is. Voor bijzondere bepalingen zie ook Deel 2 |

Cement, Deel 3 Beton artikel 3 (UTA) en Deel 4
Aggregaten artikel 1 en 2

- 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: het schaalsalaris verhoogd met de voor betrokken werknemer geldende structurele ploegentoeslag, eventuele combifunctietoeslag (bij cao-functies betonmortel) 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 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 zover er sprake is van afwijkende afspraken op basis van voorafgaande cao's zijn deze afwijkende afspraken vastgelegd in Deel 2 Cement, Deel 3 Beton en Deel 4 Aggregaten, waarbij deze gelden in plaats van de bepalingen zoals vastgelegd in Deel 1.

DEEL 1: BEPALINGEN GELDEND VOOR WERKNEMERS HM NL

HOOFDSTUK 1: DE OVEREENKOMST

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 NL werkgevers zoals vermeld in art 1 lid a

Deel 2: Bepalingen alleen geldend voor werknemers van Cement

Deel 3: Bepalingen alleen geldend voor werknemers van Beton

Deel 4: Bepalingen alleen geldend voor werknemers van Aggregaten

Artikel 3 Duur van de overeenkomst

Deze cao heeft een looptijd vanaf 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025 en eindigt op 1 januari 2026 zonder dat daarvoor opzegging noodzakelijk is. De cao is definitief tot stand gekomen op 3 december 2024.

Artikel 4 Loonafspraken

Er is sprake van een structurele cao verhoging van:

- 3,25% plus € 100,00 bruto per maand (voor fulltimer met contract voor 40 u per week) per 1 januari 2024 én
- 3,00% plus € 50 bruto per maand (voor fulltimer met contract voor 40 u per week) per 1 januari 2025.
- Deze verhogingen zijn van toepassing op werknemers die op het moment dat de cao definitief tot stand is gekomen zoals vermeld in artikel 3, in dienst zijn van werkgever.

Deze loonsverhogingen zijn verwerkt in de salarisschalen zoals opgenomen in Deel 2, Deel 3 en Deel 4.

HOOFDSTUK 2: ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN

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 deze cao geregelde arbeidsvoorwaarden gedurende de looptijd van de cao.
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.

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 deze cao geregelde arbeidsvoorwaarden gedurende de looptijd van de cao.

Artikel 7 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht zich te gedragen volgens de bij werkgever geldende gedragsregels, arbeidsreglement of andere bedrijfsregelingen. Hij is verplicht om alle 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.
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. De werkgever zal de toestemming verlenen, tenzij zij een objectieve reden heeft om toestemming te onthouden. Daarvan kan bijvoorbeeld (maar niet uitsluitend) sprake zijn indien door die nevenwerkzaamheden de arbeids- en rusttijdenwetgeving niet goed kan worden nageleefd of de nevenwerkzaamheden strijd opleveren met de belangen van de werkgever. De toestemming of weigering deelt de werkgever de werknemer schriftelijk mee. Bij een onthouding van toestemming of intrekking van toestemming deelt de werkgever hierbij tevens de objectieve reden mee die leidt tot de onthouding of intrekking.
3. Iedereen in het bedrijf zal eigen veiligheid en die van anderen naar vermogen bevorderen en 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. De werknemer kan niet worden verplicht werkzaamheden te verrichten, waarbij niet aan bovengenoemde veiligheidsvoorschriften is voldaan. Bij twijfel kan hij een beroep doen op de “afdeling Veiligheid” (Health & Safety).
5. 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, (kost)prijsinformatie, recepturen, e.d..

HOOFDSTUK 3: AANVANG, DUUR EN EINDE DIENSTVERBAND

Artikel 8 Aanneming en duur van het dienstverband

Tussen de werkgever en werknemer wordt voor de aanvang van het dienstverband een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst gesloten. De werkgever komt hierbij zijn informatieplicht als bedoeld in artikel 7:655 BW na.

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 direct voorafgaand aan de dag waarop de werknemer de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
 - c. door opzegging bij langdurige arbeidsongeschiktheid in de zin van art. 7:670 Burgerlijk Wetboek.
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken bij overeenkomst of bij de wet aangegeven, volgens artikel 7:667 Burgerlijk Wetboek.
3. Bij beëindiging van het dienstverband gelden de bepalingen uit de cao en de bepalingen uit boek 7.10 van het Burgerlijk Wetboek. Daarin staat welke regels en termijnen er gelden bij opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst, bij ontslag met wederzijds goedvinden of bij ontslag op staande voet. Daarnaast kunnen er specifieke regels van toepassing zijn, afhankelijk van de reden voor het ontslag:
 - bij een collectief ontslag: de Wet Melding Collectief Ontslag (o.a. overleg met vakbonden en/of (centrale) ondernemingsraad conform criteria Wet Melding Collectief Ontslag).
 - bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen: de Ontslagregeling en de UWV uitvoeringsregels zoals die gelden bij bedrijfseconomisch ontslag.
 - bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid: de UWV uitvoeringsregels zoals die gelden bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid

Artikel 10 Uitzendkrachten

1. Werkgever zal bij het inhuren van uitzendkrachten uitsluitend bonafide uitzendbureaus inschakelen.
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 werkgever wordt ingeleend en ingezet wordt op het eigen wagenpark.

3. 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.

HOOFDSTUK 4: ARBEIDSDUUR, DIENSTROOSTER EN WERKTIJDEN

Artikel 11: Arbeidsduur en dienstrooster

1. De algemene principes en begrenzings van arbeidsduur worden geregeld tussen werkgever en vakorganisatie. Voor de invulling van specifieke dienstroosters gelden de wettelijke instemmingsbevoegdheden van de ondernemingsraad. Tevens kunnen er per afdeling verschillende werkroosters en aanvangstijden van toepassing zijn, afhankelijk van werkaanbod of marktvraag. De normale arbeidsduur voor een voltijds medewerker bedraagt 40 uur per week.
2. Voor de “cao- functies betonmortel” (kraanmachinisten, mengmeesters, laboranten, (pomp)mixer chauffeurs) gelden de bepalingen zoals opgenomen in Deel 3 Beton Hoofdstuk 4 Spaaruren model in plaats van de bepalingen van artikel 11. Voor productiemedewerkers van Aggregaten gelden de bepalingen van Deel 4 Aggregaten artikel 6 en 7.
3. Iedere voltijds werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters (van ploegendienstroosters is hierbij sprake als het gaat om een structureel rooster zonder overlapping):
 - a. een dagdienstrooster, dat een contractuele arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.
 - b. een ploegendienstrooster: hiervoor wordt verwezen naar de bepalingen in Deel 2 Cement en Deel 4 Aggregaten
 - c. een afwijkend rooster waarbij ook op weekenddagen wordt gewerkt mits hierover met ondernemingsraad (rooster) en vakorganisaties (mogelijke toeslagen) overeenstemming is bereikt.
4. In dagdienst wordt normaal gesproken op de eerste 5 dagen van de week (maandag t/m vrijdag) gewerkt; voor zover mogelijk zal glijdende werktijd worden toegepast.
5. Afhankelijk van de aard van de werkzaamheden kan sprake zijn van de mogelijkheid de werktijden te flexibiliseren. Continuïteit van de werkprocessen en bediening van de markt zijn hierbij belangrijke uitgangspunten en randvoorwaarden.
6. Pauzetijd geldt niet als werktijd, m.u.v. van een volcontinu rooster (met een bedrijfstijd van 24 uur per dag, 7 dagen per week). De pauzetijd per werkdag bedraagt 30 minuten. Voor werknemers werkend in functies die vallen onder de categorie cao-functies Betonmortel (Deel 3 Beton Bijlage 1) geldt een pauzetijd van 45 minuten per dag.

HOOFDSTUK 5: SALARISSEN EN SALARISSCHALEN

Artikel 12 Functie-indeling en salarisgroepen

1. Groepsindeling

- a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in groepen. De hoofdingeling is vermeld in Deel 2 Cement bijlage 1, Deel 3 Beton Bijlagen 1 en 2 (UTA) bij deze overeenkomst. Aangezien er momenteel geen productiefuncties meer zijn binnen Deel 4 Aggregaten zijn er geen werknemers meer die volledig vallen onder de bepalingen van Deel 4 Aggregaten. Voor de werknemers van Heidelberg Materials Nederland Aggregaten B.V. gelden de bepalingen uit Deel 4 Aggregaten voor zover hiernaar in de individuele arbeidsovereenkomst wordt verwezen.
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisgroep. De in Deel 2 Cement Bijlage 3, Deel 3 Beton Bijlagen 1 en 2 en Deel 4 Aggregaten Bijlage 1 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.
- d. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven gedurende de lopende maand en de 6 daaropvolgende maanden in hun oude salarisgroep ingedeeld. Daarna worden zij in de overeenkomende nieuwe salarisgroep ingedeeld.

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. In geval van bijzondere omstandigheden kan van de in dit lid genoemde termijnen worden afgeweken. Aan het einde van de afgesproken leertermijn vindt een evaluatie plaats. In het geval werknemer voldoet aan de functie-eisen volgt indeling in de salarisgroep die van toepassing is op de functie.

4. Tijdelijke waarneming

Werknemers die tijdelijk voor een langere periode volledig 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 artikel 13 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.

Artikel 13 Toepassing van de salarisschalen

1. **Schaalsalaris**

De salarisschalen staan vermeld in Deel 2 Cement Bijlage 3, Deel 3 Beton Bijlagen 1 en 2 en Deel 4 Aggregaten Bijlage 1. De schalen zijn gebaseerd op treden (in relatie tot toegekende functie jaren).

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 standaard verhoging is in dat geval 1 trede. De werknemers ontvangen van de werkgever, tegelijk met de mededeling van hun schaalsalaris, bericht op welke schaal en trede hun salaris is gebaseerd.

Eén of meer extra treden kunnen worden toegekend bij uitstekend functioneren, tot het maximum van de schaal is bereikt, terwijl géén tredeverhoging wordt toegekend bij aantoonbaar slecht functioneren of indien men pas in de loop van het jaar in dienst is getreden. Voor zover wordt afgeweken van de normale verhoging met één trede zal dit door de werkgever schriftelijk worden gecommuniceerd.

3. **Extra-verhoging aantal functie jaren/treden of ander moment van salarisaanpassing**

In afwijking van het in lid 2 bepaalde, kan aan werknemers uitsluitend in de volgende gevallen een groter aantal functie jaren of een ander moment van salarisaanpassing worden toegekend:

- a. Als een werknemer als gevolg van promotie in een hogere salarisgroep wordt ingedeeld.
- b. Als een werknemer ten gevolge van bedrijfsomstandigheden als bedoeld in artikel 12 lid 2 onder d in een lagere salarisgroep wordt ingedeeld, worden hem zoveel functie jaren toegekend als nodig is om handhaving van zijn schaalsalaris mogelijk te maken, met als maximum het maximum van de schaal behorend bij de nieuwe functie.
- 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 functie jaren te belonen, kunnen aan hem in overeenstemming met die ervaring extra functie jaren worden toegekend.

4. **Indeling in een lagere salarisgroep**

Bij indeling in een lagere salarisgroep om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 12 lid 2 onder c van een werknemer die het in die nieuwe salarisgroep voorkomende maximum heeft overschreden, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris tenminste de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisgroepen, waarbij het nieuwe schaalsalaris niet hoger zal worden vastgesteld dan het maximum van de schaal waarin werknemer wordt ingedeeld.

- b. Indien de indeling in een lagere salarisgroep het gevolg is van bedrijfsomstandigheden als bedoeld in artikel 12 lid 2 onder d en het toekennen van extra functie jaren 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 wordt niet verhoogd met cao-verhogingen, die als gevolg van de algemeen bij werkgever geldende salarisverhogingen optreedt, tenzij uitdrukkelijk schriftelijk anders is overeengekomen. De persoonlijke toeslag wordt 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 dan wel collectieve loonsverhogingen. Indien sprake is van disfunctioneren kan de persoonlijke toeslag worden stopgezet.

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 basis van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van maximaal 2 salarisgroepen, voor zover al geen sprake is van een andere vorm van hogere beloning (zoals een combifunctietoeslag of persoonlijke toeslag boven het eigen schaalmaximum).

7. Uitbetaling

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 salarisstroom 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 of ter beschikking gesteld. Bij in- of uitdiensttreding, anders dan op de eerste respectievelijk laatste dag van de maand gelden evenredige rechten. Indien deze gebeurtenis plaatsvindt nadat de salarisproductie en salarisbetalingen al hebben plaatsgevonden wordt dit in de eerstvolgende maand gecorrigeerd en verrekend.

HOOFDSTUK 6: BIJZONDERE BELONINGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 14 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 twaalfmaal 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, e.d..
4. De vakantietoeslag wordt aan de werknemer die de dienst verlaat, bij zijn vertrek betaald. Deze afrekening zal plaatsvinden uiterlijk in de maand volgend op beëindiging van het dienstverband. In dit geval wordt de maand van vertrek als basis voor de berekening genomen voor de bepalingen van lid 3.

Artikel 15 Persoonlijk Keuze Budget (PKB)

1. Niveau PKB
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 3 in het desbetreffende jaar niet wordt benut, vervalt het niet benutte deel.
2. Vrij te besteden (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.
3. Specifieke bestemming (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.).
4. 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.

Artikel 16 EHBO- / Bedrijfshulpverlening vergoeding

Hiervoor wordt verwezen naar Deel 3 Beton Artikel 22 en Deel 4 Aggregaten Artikel 14.

Artikel 17 Ploegendienst

Voor de bepalingen inzake ploegentoeslagen e.d. wordt verwezen naar Deel 2 Cement en Deel 4 Aggregaten.

Artikel 18 Overwerk

1. Overwerk is door of namens de werkgever opgedragen arbeid, waardoor de contractuele werktijd wordt overschreden. Overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen maar is verplicht indien de werkgever dit, met inachtneming van de wettelijke regels, eist. Voor de specifieke bepaling wordt verwezen naar Deel 2 Cement artikel 16, Deel 3 Beton Hoofdstuk 4 en Deel 4 Aggregaten Artikel 7
2. Normale werktijd en overwerk samen moeten liggen binnen de grenzen van de arbeidstijdenwet.
3. 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, waarop geen toeslag van toepassing is.

Artikel 19 Overwerktoeslag en -vergoedingen

1. **Vergoeding in tijd, zonder toeslag**
 - a. Voor werknemers vallend onder Deel 3 Beton Bijlage 2 is geen sprake van overwerktoeslagen maar worden meer gewerkte uren in rustiger tijden weer in tijd opgenomen.
 - b. Voor medewerkers die standaard een deel van hun werkuren besteden buiten kantoor of fabriekslocatie en waarbij voor die uren geen tijdregistratie plaatsvindt is geen overwerkregeling van toepassing en bestaat ook geen recht op een overwerktoeslag.
2. **Overwerkvergoeding en overwerktoeslag**
 - a. Voor werknemers die niet vallen onder lid 1 (en zijn ingedeeld in één van de schalen zoals vermeld in deze cao) is sprake van vergoeding van overuren met een overurentoeslag. Voor de specifieke bepaling wordt verwezen naar Deel 2 Cement artikel 16 lid 6 en 7, Deel 3 Beton Hoofdstuk 4 en Deel 4 Aggregaten artikel 7.
 - b. Voor het overuur zelf geldt een keuze tussen uitbetaling en compensatie in tijd (tijd-voor-tijd). Het maximum saldo aan tijd-voor-tijd uren bedraagt 80 uur. Daarboven heeft werkgever het recht dit saldo uit te betalen.
 - c. De overwerktoeslag wordt altijd uitbetaald.

Voor de hoogte van overwerktoeslagen wordt verwezen naar Deel 2 Cement artikel 16 lid 6 en 7, Deel 3 Beton Hoofdstuk 4 en Deel 4 Aggregaten artikel 7.

3. **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 vergoeding voor extra opkomst van 150% van één bruto uurloon, gebaseerd op het schaalsalaris.

4. Slaapuren

- a. Indien overwerk aanvangt vóór of op middernacht en op die dag de normale werktijd is gewerkt, hoeft 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 (bij roosters met vaste constante aanvangstijden), wordt daarover het salaris doorbetaald. Er bestaat geen aanspraak op betaling van verzuimuren, die niet onmiddellijk na het verrichten van het overwerk zijn opgenomen.
- b. Indien overwerk aanvangt ná middernacht doch meer dan 2 uur voor aanvang van de normale werkdag (voor definitie zie lid a), 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.

Artikel 20 Verschoven dienstregeling ploegendienst

Voor deze bepalingen wordt verwezen naar Deel 2 Cement artikel 17.

Artikel 21 Bereikbaarheidsdienst

In verband met continudiensten is binnen de Cementfabrieken sprake van bereikbaarheidsdiensten. Verwezen wordt naar Deel 2 Cement artikel 18 en Deel 4 Aggregaten artikel 10.

Artikel 22 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Er is sprake van een woon-werkverkeer vergoeding (eigen vervoer), uitgaande van een bedrag van € 0,23 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 € 0,23 per km voor maximale afstand van 50 km enkele reis) voor eigen vervoer.

Artikel 23 Reiskostenvergoeding voor zakelijke reizen (geen woon-werkverkeer)

1. Voor zakelijke reizen die in opdracht van werkgever met eigen vervoer worden verricht geldt een kilometervergoeding van € 0,35 per km voor de extra kilometers die boven het normale woon-werktraject gereden moeten worden. De vergoeding is mede bedoeld ter dekking van een (casco) verzekering. De vergoeding wordt onbelast

vergoed voor zover dit binnen de gerichte fiscale vrijstellingsregels mogelijk is (in 2024 € 0,23 per km); het meerdere betreft een bruto vergoeding.

2. Reistijd wordt niet beschouwd als werktijd. Voor bepaling van reisafstand wordt gebruik gemaakt van ANWB-routeplanner, kortste reis.
3. Binnen de betonmortelactiviteit kan het noodzakelijk zijn dat de werknemer tijdelijk moet werken vanuit een andere standplaats. 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.

HOOFDSTUK 7: VAKANTIE, BIJZONDER VERLOF EN AFWEZIGHEID

Artikel 24 Onbetaalde afwezigheid

1. Algemene regel

De werkgever is aan de werknemer op grond van artikel 7:627 BW geen loon verschuldigd over de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.

2. Nadere bepalingen

Voor specifieke nadere bepalingen wordt verder verwezen naar Deel 3 Beton (Hoofdstuk 4 artikel 9 t/m 16).

Artikel 25 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.

Artikel 26 Betaalde afwezigheid

In de gevallen vermeld in de artikelen 27 tot en met 32 is afwezigheid – in het algemeen met behoud van het maandinkomen – door de werkgever toegestaan als de werknemer aan de voorwaarden voldoet.

Artikel 27 Vakantie

1. Normale vakantie

- De basisvakantie bedraagt 25 dagen per jaar waarbij het vakantiejaar gelijk is aan het kalenderjaar. Hiervan zijn 20 dagen wettelijk en 5 dagen bovenwettelijk.
- 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. Bij een voltijd medewerker met een vijfdaagse werkweek geldt daarbij het gemiddelde van 8 uur per dag, tenzij uitdrukkelijk een ander vast rooster is overeengekomen.

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 (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) c.q. CAO Betonmortel (vóór 2017) van toepassing was verklaard.

3. 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.

Artikel 28 Tijdstip van de vakantie

De vakantie zal alleen na tijdig overleg met de werkgever kunnen worden vastgesteld. Gelet op regionale “bouwvak” perioden (zomer en eindejaar) zal vooral binnen de betonmortelactiviteiten doorgaans sprake zijn van regionale bedrijfssluitingen die in overleg met de ondernemingsraad worden vastgesteld.

a. Aaneengesloten vakantiedagen

1. De werknemer heeft recht op 3 weken aaneengesloten zomervakantie. 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 (centrale) ondernemingsraad, voor één of meer groepen werknemers of regio's collectief vast te stellen (regionale “bedrijfssluiting”).
3. Indien sprake is van een vastgestelde regionale bedrijfssluiting en de werknemer 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 te veel 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.
4. Indien in de aaneengesloten vakantie een feestdag valt als bedoeld in artikel 31, 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. Collectieve vakantiedagen worden, indien daartoe aanleiding bestaat, in het begin van ieder vakantiejaar door de werkgever vastgesteld, in overleg met de (centrale) ondernemingsraad.

Artikel 29 Bijzondere bepalingen

1. Verminderde vakantie

De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft.

2. 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 opzegtermijn mogen vallen, tenzij de werkgever in overleg met de werknemer anders bepaalt.
- c. De werkgever reikt de werknemer op verzoek 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 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. Zonder een dergelijk bewijs bij indiensttreding wordt ervan uitgegaan dat een dergelijke aanspraak niet aan de orde is.

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 in overleg met de werknemer data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

5. Te veel genoten vakantie

Indien bij uitdiensttreding van werknemer sprake is van te veel opgenomen vakantiedagen dan wordt dit negatieve saldo verrekend met de eindafrekening.

6. Vakantie bij ziekte

Tijdens langdurige ziekte wordt verondersteld dat werknemer zijn vakantierechten ook daadwerkelijk geniet en opneemt volgens de normale regels. Indien het dienstverband eindigt als gevolg van arbeidsongeschiktheid, worden de opgebouwde vakantierechten van de ingangsdatum van de arbeidsongeschiktheid eveneens geacht te zijn opgenomen en zal geen sprake zijn van nog uit te betalen rechten. De bij aanvang van ziekte eventueel te veel genoten vakantiedagen worden verrekend.

Artikel 30 Buitengewoon verlof

Voor de wettelijke bepalingen inzake ouderschapsverlof, zwangerschapsverlof, bevallingsverlof, adoptieverlof, calamiteitenverlof en zorgverlof wordt verwezen naar de wettelijke regelingen. Nadere informatie is te vinden op www.rijksoverheid.nl

In de navolgende gevallen waarin de werknemer de bedongen arbeid niet heeft kunnen verrichten en voor zover verzuim van werktijd noodzakelijk is en niet buiten werktijd kan plaatsvinden, wordt ter beoordeling van de werkgever buitengewoon verlof verleend. Voorwaarde is dat de werknemer tijdig (voor zover mogelijk tenminste 3 dagen vooraf), onder overlegging van bewijsstukken, kennis van het verzuim geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:

- | | |
|--|--|
| a. Ondertrouw van de werknemer | 0,5 dag |
| b. Huwelijk van de werknemer | 2 dagen |
| c. Huwelijk: | 1 dag |
| - van een eigen kind, pleeg- of stiefkind van de werknemer | |
| - van een eigen kind, pleeg- of stiefkind van de partner van de werknemer | |
| - van een broer of zus van de werknemer | |
| - van een broer of zus van de partner van de werknemer | |
| - van de vader of moeder van werknemer | |
| - van de vader of moeder van de partner van de werknemer | |
| d. Overlijden van een huisgenoot, als de overledene is: | |
| - de partner van de werknemer | |
| - een zoon of dochter of pleeg- of stiefkind van de werknemer | |
| - een zoon of dochter of pleeg- of stiefkind van de partner van de werknemer | |
| - een van de ouders van de werknemer | van de sterfdatum t/m de dag van de uitvaart |
| - een van de ouders van de partner van de werknemer | evenwel met een |
| - een broer of zus van de werknemer | maximum van 5 dagen |
| - een broer of zus 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 uitvaart |
| e. Overlijden van een niet huisgenoot, als de overledene is: | |
| - een kind van de werknemer | 2 dagen |
| - een kind van de partner van de werknemer | 2 dagen |
| - een schoonzoon of -dochter van de werknemer | 2 dagen |
| - een schoonzoon of -dochter van de partner van de werknemer | 2 dagen |

- een van de ouders van de werknemer 2 dagen
 - een van de ouders van de partner van de werknemer 2 dagen
 - een broer of zus van de werknemer 2 dagen
 - een broer of zus van de partner van werknemer 2 dagen
 - een kleinkind van de werknemer 2 dagen
 - een kleinkind van de partner van de werknemer 2 dagen
 - een van de grootouders van de werknemer de dag van de uitvaart
 - een van de grootouders van de partner van de werknemer de dag van de uitvaart
 - de partner van een broer of zus van de werknemer de dag van de uitvaart
 - de partner van een broer of zus van de partner van de werknemer dag van uitvaart
- f. Huwelijksjubilea 1 dag
- 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
- g. Dienstjubileum
- Bij 25-/40-/50-jarig dienstjubileum van de werknemer een dag naar keuze in hetzelfde kalenderjaar
- h. Verhuizing op verzoek werkgever 1 dag
- i. Dokters- en specialistenbezoek
- De werknemer plant dokters- en specialistenbezoek zoveel mogelijk buiten werktijd in. Indien dit niet mogelijk is, dan plant hij dit in aan de randen van de voor hem geldende werkdag of dienst. 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.

Artikel 31 Algemeen erkende feestdagen

1. In dit artikel wordt onder algemeen erkende feestdagen verstaan:
Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, Koningsdag, beide Kerstdagen, de nachtdiensten vóór Eerste Kerstdag en Nieuwjaar en Bevrijdingsdag (éénmaal per vijf jaren, te weten in lustrumjaren zoals 2025, 2030,).
2. De feestdag voor ploegendiensten 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.

Artikel 32 Studieverlof

1. 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.

2. 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 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.

3. 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.

4. 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. Voor zover deze een verplicht karakter hebben, vinden deze in principe onder werktijd plaats. Voor zover deze cursussen in de avonduren plaatsvinden worden deze cursussen vergoed (zonder toeslagen). De cursuskosten zijn voor rekening van werkgever, maar kunnen bij aantoonbaar 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 overeenkomen. Reistijd wordt niet vergoed.

5. Cursussen op verzoek van werknemer

Indien de werknemer met toestemming van werkgever een specifieke cursus volgt die niet verplicht is voor de eigen functie, zullen tussen werkgever en werknemer afspraken worden gemaakt over de mate waarin werkgever bijdraagt in de kosten van de opleiding. Uitgangspunt is dat onverplichte trainingen in de regel buiten werktijd in eigen tijd worden gevolgd. Er is geen sprake van reiskosten- of reistijd vergoeding. Bij onvoldoende inzet door werknemer kan werkgever maximaal 50% van de overeengekomen eigen bijdrage op werknemer verhalen, tenzij vooraf schriftelijk anders overeengekomen. 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.

HOOFDSTUK 8 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 33 Basis uitgangspunten

Bij ziekte en arbeidsongeschiktheid van de werknemer zijn de wettelijke bepalingen (artikel 7:629 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.

Artikel 34 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;
- De loondoorbetaling stopt (behoudens eventuele sancties vanuit UWV jegens werkgever) uiterlijk zodra een periode van 104 weken ziekte is verstreken;
- 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 eigen 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 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. Bij weigering heeft werknemer alleen recht op de wettelijke doorbetalingsverplichting en uitkering.

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

Na een periode van loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren zal bij vaststelling van duurzame arbeidsongeschiktheid (80% - 100%) sprake zijn van toekenning van een arbeidsongeschiktheidsuitkering door het UWV. Indien dit beeld structureel is zal het doorgaans gaan om een zogenaamde IVA-uitkering. Voor loonniveaus boven het maximum van het sociaal verzekeringsloon is sprake van een aanvullende private verzekering, de zogenaamde excedent verzekering (bovenwettelijke deel). De premieverdeling voor deze verzekering is 50% werkgever en 50% werknemer. Voor het zogenaamde WGA-hiaat is een verplichte verzekering van toepassing waarvan de premie voor rekening van werknemer komt.

4. **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.

5. **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 en deeltijd dienstverband.

6. **Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (minder dan 35%)**

Aan gedeeltelijk arbeidsongeschikten met een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% zal zo mogelijk een partiële functie worden aangeboden. Indien een dergelijke functie voorhanden is, ontvangt de werknemer voor het deel dat hij werkt het bij die functie behorende loon. Tevens wordt daarbij een tijdelijke bruto aanvulling op het uit werken verdiende loon (niet behorend tot het maandinkomen) toegepast op basis van de onderstaande staffel:

- 3^e ziektejaar: aanvulling van 85% van het arbeidsongeschiktheidspercentage
- 4^e ziektejaar: aanvulling van 60% van het arbeidsongeschiktheidspercentage
- 5^e ziektejaar: aanvulling van 30% van het arbeidsongeschiktheidspercentage
- Daarna vindt geen aanvulling meer plaats.

De som van loon, arbeidsongeschiktheidsuitkering, aanvulling en verzekerings-uitkeringen zal nimmer hoger zijn dan 100% van het oorspronkelijke loon.

7. 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 het aangaan van het dienstverband geen bekende dan wel 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 waarbij de werkgever de loondoorbetaling en eventuele aanvullingen kan opschorten of stopzetten voor zover dit wettelijk mogelijk is.

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. **Gedifferentieerde WGA-premie**

De werkgever verhaalt het werknemersdeel (50%) van de gedifferentieerde WGA-premie op de werknemer door inhouding op het salaris van de werknemer. Het betreft een netto inhouding volgens de huidige regelgeving.

HOOFDSTUK 9 PENSIOEN

Artikel 35 Pensioenregeling

Er is een pensioenregeling van toepassing met 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 (€ 137.800 niveau 2024) met een franchise van € 17.545,00 (niveau 2024). 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 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 gemiddelde 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.
- In verband met de afloop van de 5-jaarsperiode wordt een verlenging van de bestaande regeling toegepast. Aangezien wegens wettelijke wijzigingen de Pensioenregeling zal moeten worden aangepast, zal een tijdelijke verlenging worden gerealiseerd voor de jaren 2025 en 2026. Hierbij zal per 01-01-2025 de werknemerspremie (volgens de geldende financieringsafspraken) worden verlaagd naar 6,4920% van de pensioengrondslag.

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.

Artikel 36 Pensioenregeling CAO-functies betonmortel

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 Deel 3 Beton 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 is voor een periode van 5 jaar deze deelname vrijwillig 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%

HOOFDSTUK 10 VAKBONDSFACILITEITEN

Artikel 37 Algemene bepalingen

- a. De werkgever zal een ruimte beschikbaar stellen, waar kaderleden over kunnen beschikken, op in overleg met de werkgever vast te stellen uren, welke als regel buiten werktijd liggen.
- b. De vakbondsbestuurders zullen in de gelegenheid worden gesteld, de onder a) genoemde bijeenkomsten bij te wonen, na tijdige melding aan werkgever.
- c. Indien kaderleden 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. Indien er tussen kaderleden en werkgever misverstanden ontstaan over het bezoeken van bijeenkomsten, vindt overleg plaats met de vakbondsbestuurder.
- d. Kaderleden kunnen, in overleg met de werkgever, binnen werktijd met behoud van inkomen contact onderhouden met de vakbondsbestuurder. Hiervoor geldt een totaal maximum van 32 dagen per vakbond. Vakbondsbestuurders zullen vooraf tijdig de aanvraag hiervoor indien bij werkgever (bestuurder).
- e. Indien de vakverenigingen met de werkgever een bespreking houden (formeel overleg) kunnen deze verzoeken om deze bespreking door maximaal 2 kaderleden per vakbond met behoud van inkomen te laten bijwonen. Indien de bespreking buiten werktijd valt, zal sprake zijn van betaalde uren zonder toeslagen. Reistijd wordt niet beschouwd als werktijd. Van doorbetaling is slechts sprake indien registratie plaatsvindt van de werkuren (waar mogelijk middels tijdregistratie; anders middels aan- en afmelding die beiden correct moeten plaatsvinden).
- f. De werkgever biedt kaderleden 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 kaderlid gedurende maximaal een uur per week worden gehouden.
- g. De werkgever biedt kaderleden de mogelijkheid gebruik te maken van aparte publicatieborden voor:
 - uitnodigingen voor vergaderingen;
 - publicatie van namen van kaderleden;
 - het verstrekken van vakbondsinformatie.De teksten worden ter kennisneming voorgelegd aan de werkgever welke hiervan ook een afschrift ontvangt.
- h. Bescherming van kaderleden: de werkgever zal ervoor zorgdragen, dat de positie van kaderleden bij de onderneming uitsluitend zal worden beïnvloed door de naleving van de rechten en verplichtingen voortvloeiend uit hun arbeidsovereenkomst e.d. en derhalve niet door hun optreden als kaderlid.
- i. Verplichtingen van de vakverenigingen: de vakverenigingen zullen tijdig (jaarlijks) de lijst van kaderleden binnen de onderneming schriftelijk/per email aan de werkgever bekendmaken. Bij gebreke daarvan zullen bovengenoemde faciliteiten en bescherming niet van toepassing zijn.

HOOFDSTUK 11 GENERATIEPACT

Artikel 38 Generatiepact

In 2023 is een generatiepact regeling overeengekomen waarvoor de nadere uitwerking in 2024 is gerealiseerd. 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. Werknemer dient minimaal 5 jaar vóór ingang deelname in een voltijds dienstverband te hebben gewerkt.

b) Inhoud regeling:

- Inleveren van het aantal vakantiedagen boven de 25 op jaarbasis
- De werknemer gaat werken in een rooster van 32 uur per week (80%; 4 x 8 uur).
- Er zal pas sprake zijn van overwerktoeslag indien het aantal gewerkte uren boven het aantal uren voor een voltijdscontract uitkomt. Er is immers al voor 50% van niet gewerkte uren gecompenseerd in de regeling zonder dat hiervoor arbeid verricht wordt. Het is niet de bedoeling dat bij deelname sprake is van structureel extra uren boven de 32 uur per week.
- 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.
- Indien sprake is van deelname in wachtdienst/consignatieroosters is het uitgangspunt dat deze gehandhaafd blijven conform voltijds dienstverband (duur en beloning) tenzij uitdrukkelijk anders overeengekomen.

c) Bijzondere doelgroepen: mensen die vallen onder de CAO Overgangsbepalingen ENCI of CAO Overgangsbepalingen Mebin

- 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. Indien men voor deelname een contract had voor meer uren per week, wordt eerst de omzetting gedaan naar de 36 uur en vervolgens de stap naar 32 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.

d) Aanvraagprocedure

- Werknemer kan vanaf 9 maanden voor eerst mogelijke deelname aan het generatiepact een verzoek indienen voor een doorrekening (pro-forma) van de financiële effecten van een dergelijke deelname.
- Werkgever zal uiterlijk binnen een maand deze informatie verstrekken. Daarbij zal een detailopstelling worden gemaakt van de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden, evenals een pro forma bruto-netto berekening. Alles o.b.v. de op dat moment van toepassing zijnde situatie, zonder (netto) garanties (denk aan wijzigingen in belasting en premieheffing bij jaarovergang, e.d.).

- Ook zal werkgever binnen een maand kenbaar maken in welk rooster betrokkene dan kan gaan werken en met welke bijbehorende voorwaarden.
 - Werknemer maakt vervolgens schriftelijk dan wel per email kenbaar aan werkgever (salarisadministratie) dat hij daadwerkelijk van de generatiepactregeling gebruik wil maken onder de aangegeven voorwaarden. De ondertekende versie van de gemaakte afspraken dient hierbij meegestuurd te worden.
 - Werkgever zorgt voor een bevestiging van ontvangst.
 - De ingangsdatum voor deelname zal dan liggen op de 1e dag van de maand, 6 maanden na ontvangst van genoemd besluit tot deelname. Dit zal nimmer eerder zijn dan de 1e dag van de maand nadat aan beide criteria (25 dienstjaren en maximum 3 jaar vóór AOW) is voldaan.
 - Werknemer kan een voorkeur aangeven voor de normale “roostervrije generatiepact dag”. Werkgever zal uiteindelijk na overleg kenbaar maken of aan die voorkeur gehoor kan worden gegeven en onder welke voorwaarden, dan wel een alternatief kenbaar maken. Dit is mede afhankelijk van de verdeling van de normale bedrijfsdrukke over de week en van de aanwezige bezetting. Het gaat dan om een principe invulling waarbij van beide kanten redelijkheid en billijkheid betracht moet worden om in bijzondere omstandigheden te switchen en flexibiliteit te kunnen invullen.
 - Indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken zal flexibiliteit van werknemer geboden zijn om ook een redelijkheid en billijkheid naar collega’s te kunnen realiseren. Indien er bijvoorbeeld meerdere deelnemers aan de generatiepactregeling zijn/komen en/of meerdere parttimers, dan kan het zijn dat sprake is of zal worden van flexibele roosters met wisselende/roulerende “roostervrije generatiepact dag”. Een structurele wijziging van het overeengekomen rooster zal tenminste een maand vooraf kenbaar worden gemaakt aan betrokken werknemer die deelneemt aan de generatiepact regeling
- e) 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.

Omwille van de administratieve uitvoerbaarheid kunnen aanpassingen aan de orde zijn. In dat geval zal dit aan betrokkenen worden meegedeeld.

HOOFDSTUK 12 SLOTBEPALINGEN

Artikel 39 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.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve vestigingsplaatsen:

‘s-Hertogenbosch, 3 december 2024

Partij ter ene zijde:

Partijen ter andere zijde:

Werkgevers zoals vermeld in art. 1 lid a:

Vakverenigingen

FNV

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. In huidige versie van harmonisatie is nog geen sprake van één functiehuis.

3) Beloningsbenchmark en salarisschalen

Beloningsbenchmark is uitgevoerd en afgerond. Vooralsnog zijn separate salarisschalen gehandhaafd voor Deel 2 Cement, Deel 3 Beton en Deel 4 Aggregaten.

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) Nieuwe studieafspraken CAO 2024-2025

1) Studie in verband met wijziging pensioenwetgeving

De wettelijke regelingen ten aanzien van pensioenregelingen worden aangepast. Voor de pensioenregeling zoals vermeld in artikel 35 van de cao betekent dit dat de regeling uiterlijk per 01-01-2028 moet zijn aangepast en geïmplementeerd. Om dit te kunnen realiseren zal ruim van tevoren tussen cao-partijen een akkoord moeten worden bereikt over de aangepaste regeling. Om die reden wordt al tijdens de looptijd van deze cao gestart met de voorbereidende studie om dit tijdig te kunnen realiseren.

BIJLAGE 2 CAO HM NL: PROTOCOL BIJZONDERE AFSPRAKEN

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 AWWN-regeling. Deze bijdrage wordt gebaseerd op het totaal aantal werknemers, in dienst van werkgever per 1 januari van het desbetreffende jaar.

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.

DEEL 2: BEPALINGEN GELDEND VOOR WERKNEMERS CEMENT

In dit Deel 2 van de cao HM NL worden de bepalingen weergegeven die alleen gelden voor Cement. Het gaat dan om werknemers van Heidelberg Materials Nederland N.V. en werknemers van Heidelberg Materials Nederland Cement B.V..

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 Cement”. Omwille van de herkenbaarheid zijn de oude artikelnummers uit de CAO 2023 gehandhaafd en is geen sprake van doorlopende artikelnummering. In verband met de in 2023 doorgevoerde naamswijzigingen is de naam “ENCI” vervangen door de aanduiding “Cement”.

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”).

CEMENT HOOFDSTUK IV: ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTER

Cement Artikel 10: Algemene bepalingen - Ploegendienst

1. De algemene principes en begrenzings 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 in ploegendienst werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. een 2-ploegendienstrooster, dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een contractuele arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.
 - b. een 3-ploegendienstrooster, dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een contractuele arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.
 - c. een 5-ploegendienstrooster, dat een periode van 5 aaneengesloten weken omvat en een contractuele arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 33,6 uur per week.
 - d. een afwijkend rooster waarbij ook op weekenddagen wordt gewerkt mits hierover met ondernemingsraad (rooster) en vakorganisaties (mogelijke toeslagen) overeenstemming is bereikt.
- 3
 - a. 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.
- 4
 - a. 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;
 - b. 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;
 - c. 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.

CEMENT HOOFDSTUK V: SALARISSEN EN SALARISSCHALEN

De salarisschalen staan opgenomen in Deel 2 Cement, Bijlage 3.

CEMENT HOOFDSTUK VI: BIJZONDERE BELONINGEN EN VERGOEDINGEN

Cement 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:
 $28,5\% \times 33,6/40 \times \text{voltijds schaalsalaris per maand}$.

Per 01-01-2025 zal niet langer sprake zijn een 5-ploegendiensttoeslag die naar rato van contractueel gemiddeld aantal werkuren wordt bepaalde en vervalt de omrekeningsfactor 33,6/40. Er is vanaf dat moment een 5-ploegendiensttoeslag van toepassing van 28,5% van het schaalsalaris. Gelijktijdig worden 3 “terugkomdagen” op jaarbasis ingevoerd. Deze dagen kunnen worden ingezet bij revisies, afwezigheid collega's, training en opleidingsactiviteiten die vallen op een “roostervrije dag”, e.d.

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.

Cement 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 Cement 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.

Cement 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 ploegentoeslag 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 ploegentoeslag 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.

Cement 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.

CEMENT BIJLAGE I: FUNCTIE-INDELING

Als bedoeld in artikel 12, lid 1a van DEEL 1 .

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

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

CEMENT BIJLAGE II: BEROEPSPROCEDURE

A. De Beroepsprocedure functie-indeling Cement

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.

CEMENT BIJLAGE III: SALARISSCHALEN

als bedoeld in artikel 13 lid 1 van DEEL 1

Voor werknemers die uit dienst zijn getreden vóór de definitieve totstandkoming van de CAO HM NL 2024-2025 zoals aangegeven in Artikel 3 uit Deel 1 van de cao HM NL, geldt conform Artikel 4 uit Deel 1 van de cao HM NL voor 2024 de volgende schaal:

Lid 1a Cement Salarisschaal per 1 januari 2024 (bruto bedragen in € per maand voor contract van 40 uur per week):

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

Voor werknemers die in dienst zijn op het moment dat de CAO HM NL definitief tot stand is gekomen, zoals vermeld in Artikel 3 uit Deel 1 van de cao HM NL, geldt conform Artikel 4 uit Deel 1 van de cao HM NL voor 2024 de volgende schaal:

Lid 1b Cement Salarisschaal per 1 januari 2024 (bruto bedragen in € per maand voor contract van 40 uur per week):

Tr.	Schaal 04	Schaal 05	Schaal 06	Schaal 07	Schaal 08	Schaal 09	Schaal 10	Schaal 11	Schaal 12
0	2.605,54	2.605,54	2.605,54	2.605,54	2.648,86	2.840,03	3.094,91	3.349,80	3.604,68
1	2.605,54	2.605,54	2.605,54	2.637,39	2.707,49	2.906,28	3.168,82	3.427,54	3.697,73
2	2.605,54	2.605,54	2.605,54	2.689,63	2.766,10	2.972,56	3.242,74	3.505,28	3.790,75
3	2.605,54	2.605,54	2.605,54	2.741,90	2.824,73	3.038,84	3.316,66	3.583,03	3.883,76
4	2.605,54	2.605,54	2.605,54	2.794,14	2.883,36	3.105,10	3.390,59	3.660,76	3.976,82
5	2.605,54	2.605,54	2.655,22	2.846,40	2.941,98	3.171,39	3.464,50	3.738,50	4.069,86
6	2.605,54	2.605,54	2.707,49	2.898,65	3.000,61	3.237,63	3.538,41	3.816,22	4.162,88
7	2.605,54	2.632,30	2.759,73	2.950,91	3.059,23	3.303,91	3.612,33	3.893,97	4.255,91
8	2.605,54	2.684,54	2.811,97	3.003,14	3.117,86	3.370,19	3.686,24	3.971,72	4.348,94
9	2.609,35	2.736,79	2.864,24	3.055,42	3.176,48	3.436,45	3.760,16	4.049,45	4.441,98
10	2.661,61	2.789,04	2.916,49	3.107,65	3.235,09	3.502,73	3.834,08	4.127,19	4.535,01
11	2.712,60	2.840,03	2.967,48	3.158,64	3.293,73	3.569,01	3.908,00	4.204,93	4.628,05
12					3.349,80	3.635,27	3.981,91	4.282,68	4.721,09
13						3.700,26	4.050,73	4.360,43	4.814,11
14								4.433,06	4.907,14
15									5.006,56

Lid 1c Cement Salarisschaal per 1 januari 2025 (bruto bedragen in € per maand voor contract van 40 uur per week):

Tr.	Schaal 04	Schaal 05	Schaal 06	Schaal 07	Schaal 08	Schaal 09	Schaal 10	Schaal 11	Schaal 12
0	2.733,71	2.733,71	2.733,71	2.733,71	2.778,33	2.975,23	3.237,76	3.500,29	3.762,82
1	2.733,71	2.733,71	2.733,71	2.766,51	2.838,71	3.043,47	3.313,88	3.580,37	3.858,66
2	2.733,71	2.733,71	2.733,71	2.820,32	2.899,08	3.111,74	3.390,02	3.660,44	3.954,47
3	2.733,71	2.733,71	2.733,71	2.874,16	2.959,47	3.180,01	3.466,16	3.740,52	4.050,27
4	2.733,71	2.733,71	2.733,71	2.927,96	3.019,86	3.248,25	3.542,31	3.820,58	4.146,12
5	2.733,71	2.733,71	2.784,88	2.981,79	3.080,24	3.316,53	3.618,44	3.900,66	4.241,96
6	2.733,71	2.733,71	2.838,71	3.035,61	3.140,63	3.384,76	3.694,56	3.980,71	4.337,77
7	2.733,71	2.761,27	2.892,52	3.089,44	3.201,01	3.453,03	3.770,70	4.060,79	4.433,59
8	2.733,71	2.815,08	2.946,33	3.143,23	3.261,40	3.521,30	3.846,83	4.140,87	4.529,41
9	2.737,63	2.868,89	3.000,17	3.197,08	3.321,77	3.589,54	3.922,96	4.220,93	4.625,24
10	2.791,46	2.922,71	3.053,98	3.250,88	3.382,14	3.657,81	3.999,10	4.301,01	4.721,06
11	2.843,98	2.975,23	3.106,50	3.303,40	3.442,54	3.726,08	4.075,24	4.381,08	4.816,89
12					3.500,29	3.794,33	4.151,37	4.461,16	4.912,72
13						3.861,27	4.222,25	4.541,24	5.008,53
14								4.616,05	5.104,35
15									5.206,76

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. Conform de aanpassing in regelgeving per 01-01-2024 is het WML weergegeven als het bruto Wettelijk Minimum Uurloon. De gepresenteerde bedragen gelden voor mensen van 21 jaar en ouder:

Tr.	Salaris als % van WML	WML in € per uur 01-01-2024	WML in € per uur 01-07-2024
0	100%	13,27	13,68
1	101%	13,40	13,82
2	102%	13,54	13,95
3	103%	13,67	14,09
4	104%	13,80	14,23
5	105%	13,93	14,36
6	106%	14,07	14,50
7	107%	14,20	14,64
8	108%	14,33	14,77
9	109%	14,46	14,91
10	110%	14,60	15,05

CEMENT BIJLAGE V: BIJZONDERE AFSPRAKEN

Protocol

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

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 flextijd*

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 flextijd per dienst (theoretische bloktijd van 7,5 uur).
3. maximum saldo flextijd 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.

DEEL 3: BEPALINGEN GELDEND VOOR PERSONEEL BETON

In dit Deel 3 van de cao HM NL worden de bepalingen weergegeven die alleen gelden voor Beton. 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 Beton”. Hieronder vallen de werkgevers Heidelberg Materials Nederland Beton B.V., Heidelberg Materials Leeuwarden Beton B.V., Meppeler Betoncentrale B.V. en Heidelberg Materials Alkmaar Beton B.V.

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”).

Omwillen van de herkenbaarheid zijn de oude artikelnummers uit de CAO 2023 gehandhaafd en is geen sprake van doorlopende artikelnummering. In verband met de in 2023 doorgevoerde naamswijzigingen is de naam “Mebin” vervangen door de aanduiding “Beton”.

Beton Hoofdstuk 1 De overeenkomst

Beton Artikel 3 Werkingssfeer UTA-functies betonmortel

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

Artikel 23 lid 3: Zakelijke reiskostenvergoedingen; extra reistijd

Artikel 36 Pensioenregeling CAO-functies betonmortel

Beton Artikel 10 Spaaruren model

Beton Artikel 11 Aanvang werktijd en garantie werkuren

Beton Artikel 12 Overwerk

Beton Artikel 13 Overwerktoeslag

Beton Artikel 14 Ongemakkentoeslag

Beton Artikel 15 Samenloop overwerk- en ongemakkentoeslag

Beton Artikel 16 Spaaruren toeslag

Beton Bijlage 1: Functie indeling en salarisschalen (Deel 3 Beton-personeel)

Beton Bijlage 3: Voorbeelden spaaruren model

Beton Hoofdstuk 4 Arbeidsduur en werktijden: spaaruren model

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

Beton Artikel 9 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.

Beton Artikel 10 Spaaruren model

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 Beton 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 Beton Bijlage 1 van Deel 3 Beton) 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 Beton 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.

Beton Artikel 11 Aanvang werktijd en garantie werkuren

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.

Beton Artikel 12 Overwerk

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 Beton artikel 16. Ingeval van ziekte of arbeidsongeschiktheid vervalt de spaaruren toeslag, zoals vermeld in Beton artikel 16, na 1 maand.

Beton Artikel 13 Overwerktoeslag

1. Indien werknemer conform Beton 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 Beton 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.

Beton Artikel 14 Ongemakkentoeslag

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 ongemakkentoeslag van toepassing van 30%. Voor weekenduren

geldt een ongemakkentoeslag van 100%. De grondslag voor de berekening van de ongemakkentoeslag komt overeen met de grondslag voor de overwerktoeslag in Beton artikel 13.

Beton Artikel 15 Samenloop overwerk- en ongemakkentoeslag

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

Beton Artikel 16 Spaaruren toeslag

Werknemers die deelnemen in het spaaruren model zoals omschreven in Beton 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 Beton 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 Beton partijen nadere aanvullende afspraken maken inzake de interpretatie en de toepassing van het spaaruren model.

Beton Hoofdstuk 5 Functie indeling, salarissen en salarisschalen

Beton Artikel 17 Functie-indeling en salarissgroepen

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

Beton Artikel 18 Toepassing van de salarisschalen

De van toepassing zijnde schalen zijn opgenomen in Deel 3 Beton Bijlagen 1 en 2.

Beton Hoofdstuk 6 Bijzondere beloningen en vergoedingen

Beton Artikel 22 EHBO- / Bedrijfshulpverlening vergoeding

Werknemers die in het bezit zijn van een geldig algemeen erkend EHBO diploma dan wel de cursus Bedrijfshulpverlening 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.

Beton Artikel 26 Maaltijd

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.

Beton Hoofdstuk 10 Overige bepalingen

Beton Artikel 40 Ongevallenverzekering

Werkgever zal voor het personeel, vallende onder Deel 3 Beton, 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.

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

Artikel 1 Doelgroep Beton bijlage 1

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

Artikel 2 Functiegroepen Beton bijlage 1

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 aanhangwagen, 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 bekwaame 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 Betonpartijen bepalen in welke categorie de desbetreffende werknemer wordt ingedeeld.

Artikel 3 Salarissen en salarisschalen

1 cao-ers Beton schalen (bruto bedragen in € per maand)

- a) Voor werknemers die uit dienst zijn getreden vóór de definitieve totstandkoming van de CAO HM NL 2024-2025 zoals aangegeven in Artikel 3 uit Deel 1 van de cao HM NL, geldt conform Artikel 4 uit Deel 1 van de cao HM NL voor 2024 de volgende schaal (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

De bijbehorende bruto uurlonen per 1 januari 2024 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

- b) Voor werknemers die in dienst zijn op het moment dat de CAO HM NL definitief tot stand is gekomen, zoals vermeld in Artikel 3 uit Deel 1 van de cao HM NL, gelden conform Artikel 4 uit Deel 1 van de cao HM NL de volgende schalen (bruto bedragen per maand voor contract van 40 uur per week):

Per 1 januari 2024

cao-schalen Deel 3 Beton: (40 uur / week) bruto maandbedragen

	Schaal				
Trede	cao-1	cao-2	cao-3	cao-4	cao-5
0	€ 2.605,54	€ 2.648,86	€ 2.712,60	€ 2.776,30	€ 2.776,30
1	€ 2.605,54	€ 2.738,07	€ 2.827,28	€ 2.903,74	€ 2.929,23
2	€ 2.674,33	€ 2.827,28	€ 2.941,98	€ 3.031,17	€ 3.082,16
3	€ 2.750,82	€ 2.916,49	€ 3.056,67	€ 3.158,64	€ 3.235,09
4	€ 2.827,28	€ 3.005,71	€ 3.171,39	€ 3.286,07	€ 3.388,03
5	€ 2.903,74	€ 3.094,91	€ 3.286,07	€ 3.413,52	€ 3.540,95

Per 1 januari 2025:

cao-schalen Deel 3 Beton: (40 uur / week) maandbedragen

	Schaal				
Trede	cao-1	cao-2	cao-3	cao-4	cao-5
0	€ 2.733,71	€ 2.778,33	€ 2.843,98	€ 2.909,59	€ 2.909,59
1	€ 2.733,71	€ 2.870,21	€ 2.962,10	€ 3.040,85	€ 3.067,11
2	€ 2.804,56	€ 2.962,10	€ 3.080,24	€ 3.172,11	€ 3.224,62
3	€ 2.883,34	€ 3.053,98	€ 3.198,37	€ 3.303,40	€ 3.382,14
4	€ 2.962,10	€ 3.145,88	€ 3.316,53	€ 3.434,65	€ 3.539,67
5	€ 3.040,85	€ 3.237,76	€ 3.434,65	€ 3.565,93	€ 3.697,18

De bijbehorende bruto uurlonen per 1 januari 2024 zijn:

	Schaal				
Trede	cao-1	cao-2	cao-3	cao-4	cao-5
0	€ 15,03	€ 15,28	€ 15,65	€ 16,02	€ 16,02
1	€ 15,03	€ 15,80	€ 16,31	€ 16,75	€ 16,90
2	€ 15,43	€ 16,31	€ 16,97	€ 17,49	€ 17,78
3	€ 15,87	€ 16,83	€ 17,63	€ 18,22	€ 18,66
4	€ 16,31	€ 17,34	€ 18,30	€ 18,96	€ 19,55
5	€ 16,75	€ 17,86	€ 18,96	€ 19,69	€ 20,43

De bijbehorende bruto uurlonen per 1 januari 2025 zijn:

	Schaal				
Trede	cao-1	cao-2	cao-3	cao-4	cao-5
0	€ 15,77	€ 16,03	€ 16,41	€ 16,79	€ 16,79
1	€ 15,77	€ 16,56	€ 17,09	€ 17,54	€ 17,69
2	€ 16,18	€ 17,09	€ 17,77	€ 18,30	€ 18,60
3	€ 16,63	€ 17,62	€ 18,45	€ 19,06	€ 19,51
4	€ 17,09	€ 18,15	€ 19,13	€ 19,82	€ 20,42
5	€ 17,54	€ 18,68	€ 19,82	€ 20,57	€ 21,33

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. Conform de aanpassing in regelgeving per 01-01-2024 is het WML weergegeven als het bruto Wettelijk Minimum Uurloon. De gepresenteerde bedragen gelden voor mensen van 21 jaar en ouder:

Tr.	Salaris als % van WML	WML in € per uur 01-01-2024	WML in € per uur 01-07-2024
0	100%	13,27	13,68
1	101%	13,40	13,82
2	102%	13,54	13,95
3	103%	13,67	14,09
4	104%	13,80	14,23
5	105%	13,93	14,36
6	106%	14,07	14,50
7	107%	14,20	14,64
8	108%	14,33	14,77
9	109%	14,46	14,91
10	110%	14,60	15,05

- 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:

- 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 Beton groep 1, trede 0.
- 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 Beton groep 1, trede 0.
- Voor jeugdige werknemers is een jongerenschaal van toepassing. Dit betreft de schaal cao-ers Beton-groep 1 voor jeugdigen zonder leerovereenkomst in het kader van de Wet Educatie Beroepsonderwijs, respectievelijk de schaal van cao-ers Beton-groep 2 voor jeugdigen met leerovereenkomst in het kader van de Wet Educatie Beroepsonderwijs, met toepassing van de volgende leeftijd staffel:
 - 16 jaar: 60%
 - 17 jaar: 70%
 - 18 jaar: 80%
 - 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 Beton-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 € 66,30 per maand per 01-01-2024 en € 68,29 per maand per 01-01-2025 . De combifunctie toeslag vervalt zodra niet langer sprake is van invulling van genoemde combiwerkzaamheden.

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

Artikel 1 Doelgroep Beton bijlage 2

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

Artikel 2 UTA-groepen

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 ontplooien 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 ontplooien 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

- a) Voor werknemers die uit dienst zijn getreden vóór de definitieve totstandkoming van de CAO HM NL 2024-2025 zoals aangegeven in Artikel 3 uit Deel 1 van de cao HM NL, geldt conform Artikel 4 uit Deel 1 van de cao HM NL voor 2024 de volgende schaal (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

- b) Voor werknemers die in dienst zijn op het moment dat de CAO HM NL definitief tot stand is gekomen, zoals vermeld in Artikel 3 uit Deel 1 van de cao HM NL, gelden conform Artikel 4 uit Deel 1 van de cao HM NL de volgende schalen (bruto bedragen per maand voor contract van 40 uur per week):

Per 1 januari 2024

UTA-schaal Deel 3 Beton UTA (40 uur) bruto maandbedragen						
	Schaal					
Trede	UTA-1	UTA-2	UTA-3	UTA-4	UTA-5	UTA-6
0	€ 2.605,54	€ 2.671,87	€ 3.005,99	€ 3.228,59	€ 3.562,00	€ 3.786,00
1	€ 2.605,54	€ 2.734,73	€ 3.080,95	€ 3.319,14	€ 3.654,67	€ 3.902,53
2	€ 2.605,54	€ 2.797,55	€ 3.155,91	€ 3.409,69	€ 3.747,33	€ 4.019,08
3	€ 2.605,54	€ 2.860,41	€ 3.230,86	€ 3.500,23	€ 3.839,99	€ 4.135,64
4	€ 2.627,78	€ 2.923,27	€ 3.305,83	€ 3.590,79	€ 3.932,65	€ 4.252,18
5	€ 2.672,22	€ 2.986,11	€ 3.380,76	€ 3.681,32	€ 4.025,32	€ 4.368,73
6	€ 2.716,62	€ 3.048,94	€ 3.455,70	€ 3.771,86	€ 4.117,99	€ 4.485,26
7	€ 2.761,07	€ 3.111,78	€ 3.530,67	€ 3.862,39	€ 4.210,64	€ 4.601,83
8	€ 2.805,50	€ 3.174,63	€ 3.605,62	€ 3.952,96	€ 4.303,30	€ 4.718,38
9	€ 2.849,94	€ 3.237,50	€ 3.680,58	€ 4.043,51	€ 4.395,96	€ 4.834,93
10	€ 2.894,36	€ 3.300,33	€ 3.755,51	€ 4.134,05	€ 4.488,63	€ 4.951,48
11				€ 4.224,60	€ 4.581,29	€ 5.068,02
12				€ 4.315,16	€ 4.673,95	€ 5.184,56
13						€ 5.301,13
14						€ 5.417,64

Per 1 januari 2025

UTA-schaal Deel 3 Beton UTA (40 uur) bruto maandbedragen

	Schaal					
Trede	UTA-1	UTA-2	UTA-3	UTA-4	UTA-5	UTA-6
0	€ 2.733,71	€ 2.802,03	€ 3.146,17	€ 3.375,45	€ 3.718,86	€ 3.949,58
1	€ 2.733,71	€ 2.866,77	€ 3.223,38	€ 3.468,71	€ 3.814,31	€ 4.069,61
2	€ 2.733,71	€ 2.931,48	€ 3.300,59	€ 3.561,98	€ 3.909,75	€ 4.189,65
3	€ 2.733,71	€ 2.996,22	€ 3.377,79	€ 3.655,24	€ 4.005,19	€ 4.309,71
4	€ 2.756,61	€ 3.060,97	€ 3.455,00	€ 3.748,51	€ 4.100,63	€ 4.429,75
5	€ 2.802,39	€ 3.125,69	€ 3.532,18	€ 3.841,76	€ 4.196,08	€ 4.549,79
6	€ 2.848,12	€ 3.190,41	€ 3.609,37	€ 3.935,02	€ 4.291,53	€ 4.669,82
7	€ 2.893,90	€ 3.255,13	€ 3.686,59	€ 4.028,26	€ 4.386,96	€ 4.789,88
8	€ 2.939,67	€ 3.319,87	€ 3.763,79	€ 4.121,55	€ 4.482,40	€ 4.909,93
9	€ 2.985,44	€ 3.384,63	€ 3.841,00	€ 4.214,82	€ 4.577,84	€ 5.029,98
10	€ 3.031,19	€ 3.449,34	€ 3.918,18	€ 4.308,07	€ 4.673,29	€ 5.150,02
11				€ 4.401,34	€ 4.768,73	€ 5.270,06
12				€ 4.494,61	€ 4.864,17	€ 5.390,10
13						€ 5.510,16
14						€ 5.630,17

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. Conform de aanpassing in regelgeving per 01-01-2024 is het WML weergegeven als het bruto Wettelijk Minimum Uurloon. De gepresenteerde bedragen gelden voor mensen van 21 jaar en ouder:

Tr.	Salaris als % van WML	WML in € per uur 01-01-2024	WML in € per uur 01-07-2024
0	100%	13,27	13,68
1	101%	13,40	13,82
2	102%	13,54	13,95
3	103%	13,67	14,09
4	104%	13,80	14,23
5	105%	13,93	14,36
6	106%	14,07	14,50
7	107%	14,20	14,64
8	108%	14,33	14,77
9	109%	14,46	14,91
10	110%	14,60	15,05

- 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 Beton 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 Beton UTA groep 1 (UTA-1), trede 0.
- Voor jeugdige werknemers (onder de 20 jaar) is een jongerenschaal van toepassing. Dit betreft de schaal van Beton UTA-groep 1 (UTA-1), met toepassing van de volgende leeftijd staffel:

- 16 jaar: 60%
- 17 jaar: 70%
- 18 jaar: 80%
- 19 jaar: 90%

Beton 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”.

DEEL 4: BEPALINGEN GELDEND VOOR PERSONEEL AGGREGATEN

In dit Deel 4 van de cao HM NL worden de bepalingen weergegeven die alleen gelden voor Aggregaten. 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 Aggregaten”.

Omwille van de herkenbaarheid zijn de oude artikelnummers uit de CAO 2023 gehandhaafd en is geen sprake van doorlopende artikelnummering. In verband met de in 2023 doorgevoerde naamswijzigingen is de naam “Sagrex” vervangen door de aanduiding “Aggregaten”.

Aggregaten Artikel 1 - Werkingssfeer

De bepalingen van Deel 4 Aggregaten zijn van toepassing op de werknemers in dienst van Heidelberg Materials Nederland Aggregaten 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 Aggregaten zijn ook van toepassing voor de werknemers van Heidelberg Materials Nederland Aggregaten B.V., werkzaam binnen de afdeling SCM. De desbetreffende artikelen zijn vermeld in de individuele arbeidsovereenkomst. Daar waar in Deel 4 Aggregaten gesproken wordt over werknemer/hij dient tevens werkneemster/zij gelezen te worden.

Aggregaten Artikel 2 – Definities

In Deel 4 Aggregaten wordt verstaan onder:

werknemer:	medewerker in dienst van werkgever, niet zijnde administratief en hoger/leidinggevend personeel, stagiaires, vakantiewerkers e.d., waarbij in de individuele arbeidsovereenkomst Deel 4 Aggregaten van toepassing is verklaard;
------------	---

Aggregaten Artikel 4 – Basislonen en schaalindeling

- a. Salarisschalen en functie indeling
 - Voor de van toepassing zijnde salarisschalen wordt verwezen naar Aggregaten Bijlage 1.
 - Voor de indeling van functies in salarisschalen wordt verwezen naar Aggregaten Bijlage 2.
 - Voor niet genoemde functies zal zoveel mogelijk aansluiting worden gezocht bij de beloning voor overeenkomstige functies, genoemd in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Aggregaten Artikel 6 - Arbeidsduur

- a. De in Aggregaten Bijlage 1 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

(15 diensten per 3 weken)

	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.

Aggregaten 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.

Aggregaten 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.

Aggregaten 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.

Aggregaten Bijlage 1: Bruto Salarisschalen

- a) Voor werknemers die uit dienst zijn getreden vóór de definitieve totstandkoming van de CAO HM NL 2024-2025 zoals aangegeven in Artikel 3 uit Deel 1 van de cao HM NL, geldt conform Artikel 4 uit Deel 1 van de cao HM NL voor 2024 de volgende schaal (op basis van voltijds dienstverband van 40 uur per week; bruto maandbedragen):

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

- b) Voor werknemers die in dienst zijn op het moment dat de CAO HM NL definitief tot stand is gekomen, zoals vermeld in Artikel 3 uit Deel 1 van de cao HM NL, gelden conform Artikel 4 uit Deel 1 van de cao HM NL de volgende schalen (bruto bedragen per maand voor contract van 40 uur per week):

Per 1 januari 2024

Trede	Schaal 01	Schaal 02	Schaal 03	Schaal 04
0,1		€ 2.605,54	€ 2.605,54	€ 2.650,63
0,2		€ 2.670,70	€ 2.710,88	€ 2.784,53
0,3		€ 2.871,56	€ 2.911,71	€ 2.985,36
1	€ 2.605,54	€ 3.139,34	€ 3.179,50	€ 3.253,14
2	€ 2.605,54	€ 3.206,29	€ 3.259,84	€ 3.340,17
3	€ 2.605,54	€ 3.273,23	€ 3.340,17	€ 3.427,21
4	€ 2.605,54	€ 3.340,17	€ 3.420,52	€ 3.514,24
5	€ 2.605,54	€ 3.407,11	€ 3.500,84	€ 3.601,28
6	€ 2.605,54	€ 3.474,06	€ 3.581,18	€ 3.688,30
7	€ 2.605,54	€ 3.541,02	€ 3.661,53	€ 3.775,33
8	€ 2.605,54	€ 3.607,97	€ 3.741,84	€ 3.862,35
9	€ 2.605,54	€ 3.674,90	€ 3.822,19	€ 3.949,39
10	€ 2.610,47	€ 3.741,84	€ 3.902,51	€ 4.036,42
11	€ 2.643,94	€ 3.808,78	€ 3.982,85	€ 4.123,45
12	€ 2.677,42	€ 3.875,75	€ 4.063,21	€ 4.210,45
13			€ 4.146,31	€ 4.299,25
14				€ 4.388,46

Per 1 januari 2025

	Schaal			
Trede	Schaal 01	Schaal 02	Schaal 03	Schaal 04
0,1		€ 2.733,71	€ 2.733,71	€ 2.780,15
0,2		€ 2.800,82	€ 2.842,21	€ 2.918,07
0,3		€ 3.007,71	€ 3.049,06	€ 3.124,92
1	€ 2.733,71	€ 3.283,52	€ 3.324,89	€ 3.400,73
2	€ 2.733,71	€ 3.352,48	€ 3.407,64	€ 3.490,38
3	€ 2.733,71	€ 3.421,43	€ 3.490,38	€ 3.580,03
4	€ 2.733,71	€ 3.490,38	€ 3.573,14	€ 3.669,67
5	€ 2.733,71	€ 3.559,32	€ 3.655,87	€ 3.759,32
6	€ 2.733,71	€ 3.628,28	€ 3.738,62	€ 3.848,95
7	€ 2.733,71	€ 3.697,25	€ 3.821,38	€ 3.938,59
8	€ 2.733,71	€ 3.766,21	€ 3.904,10	€ 4.028,22
9	€ 2.733,71	€ 3.835,15	€ 3.986,86	€ 4.117,87
10	€ 2.738,78	€ 3.904,10	€ 4.069,59	€ 4.207,51
11	€ 2.773,26	€ 3.973,04	€ 4.152,34	€ 4.297,15
12	€ 2.807,74	€ 4.042,02	€ 4.235,11	€ 4.386,76
13			€ 4.320,70	€ 4.478,23
14				€ 4.570,11

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. Conform de aanpassing in regelgeving per 01-01-2024 is het WML weergegeven als het bruto Wettelijk Minimum Uurloon. De gepresenteerde bedragen gelden voor mensen van 21 jaar en ouder:

Tr.	Salaris als % van WML	WML in € per uur 01-01-2024	WML in € per uur 01-07-2024
0	100%	13,27	13,68
1	101%	13,40	13,82
2	102%	13,54	13,95
3	103%	13,67	14,09
4	104%	13,80	14,23
5	105%	13,93	14,36
6	106%	14,07	14,50
7	107%	14,20	14,64
8	108%	14,33	14,77
9	109%	14,46	14,91
10	110%	14,60	15,05

Aggregaten Bijlage 2: Indeling functies

Door het afstoten van de locatie Deest zijn er feitelijk geen actuele functies meer die volledig vallen onder de bepalingen van Deel 4 Aggregaten. Onderstaande opstelling blijft puur gehandhaafd als indicatie voor eventuele acquisities.

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. Systeem
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.	

Toelichting

- Niveau 1 is hoogste niveau van werkzaamheden

Verklaring functies:

Bediening installatie	Zelfstandig starten; storings/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

Functietabel Aggregates NL

Functie	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4
Allround Productie-medewerker				Minimaal 1 item niveau Hoog + alle items niveau Midden + alle items niveau Basis voor zover op locatie van toepassing
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 óf Minimaal 1 item Hoog		
Aankomend productiemed.	Inleer fase			
Allround laborant				Uitgebreid lab + (basis/inval productiebediening of laadschop/kraan)
Laborant			Uitgebreid lab	
Jr. Laborant		Zelfstandig deelwerk van uitgebreid lab		
Aankomend Laborant	Inleer fase			
Allround onderhoudsmed.				Uitgebreid onderhoud + (basis/inval productiebediening of laadschop/kraan of zelfstandig uitvoeren machinale bewerkingen (draaibank/frezen/e.d.))
Onderhoudsmed.			Uitgebreid onderhoud	
Jr. Onderhoudsmed		Zelfstandig deelwerk van 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 Aggregaten
- Indien nog niet voldaan wordt aan opleidingseis van desbetreffende taak/taken, is indeling in naast lagere schaal van toepassing.