

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Geïntegreerde arbeidsvoorwaardenregeling voor de medewerk(st)ers van

Cerexagri B.V.

te

Vondelingenplaat/ Rotterdam

Met een looptijd van 1 april 2017 tot en met 31 maart 2019

Copyright

© 2017 Cao-partijen en AWWN

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

Inhoudsopgave

Artikel 1	Begripsbepalingen.....	5
Artikel 2	Algemene verplichtingen van de werkgever	5
Artikel 3	Algemene verplichtingen van de vakverenigingen.....	6
Artikel 4	Algemene verplichtingen van de medewerk(st)er	6
Artikel 5	Aanstelling en ontslag.....	7
Artikel 6	Dienstrooster en arbeidsduur	8
Artikel 7	Functiegroepen en salarisschalen	11
Artikel 8	Toepassing van de salarisschalen	12
Artikel 9	Bijzondere beloningen	14
Artikel 10	Zon- en feestdagen	20
Artikel 11	Geoorloofd verzuim	21
Artikel 12	Vakantie en kooldagen	22
Artikel 13	Vakantietoelage	25
Artikel 14	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	26
Artikel 15	Zorgverzekering.....	28
Artikel 16	Partieel leerplichtigen.....	29
Artikel 17	Oudere medewerk(st)ers	29
Artikel 18	Pensioenregeling	30
Artikel 19	Uitkering bij dienstjubileum.....	31
Artikel 20	Overige personeelsregelingen c.q. personeelshandboek	31
Artikel 21	Medewerk(st)ers van derden	31
Artikel 22	Werkgelegenheid.....	31
Artikel 23	Inschakelen van organisatiebureaus	33
Artikel 24	Fusie, sluiting of reorganisatie	33
Artikel 25	Bescherming van medewerk(st)ers.....	33
Artikel 25A	Kwaliteit arbeidsplaats, veiligheid, gezondheid en milieu.....	34
Artikel 26	Bedrijfsledengroep/afdeling.....	35
Artikel 27	Tussentijdse wijzigingen.....	35
Artikel 28	Bijdrage aan vakbonden	36
Artikel 29	Contractduur.....	36
Bijlage I	Functies en functiegroepen	37
Bijlage II	Salarisschalen.....	39
Bijlage III	Fiscale faciliteit betaalde vakbondscontributie	42
Bijlage IV	Protocol betreffende faciliteiten bedrijfsledengroepen/-afdelingen (cao-artikel 26)	44
Bijlage V	Bevallings- en ouderschapsverlof	45
Bijlage VI	Protocol Wet verbetering poortwachter	46
Bijlage VII	Protocolafspraken bijgesloten bij deze cao.....	48

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Tussen de ondergetekenden

Cerexagri B.V. te Rotterdam.

als partij ter ene zijde,

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging te Utrecht, en
CNV Vakmensen.nl te Utrecht

elk als partij ter andere zijde,

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen.

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze cao wordt verstaan onder:

- a. Werkgever : de partij ter ene zijde;
- b. Vakvereniging : elk der partijen ter andere zijde;
- c. Medewerk(st)er : de medewerk(st)er in dienst van de werkgever, van wie de functie is ingedeeld in de functiegroepen I t/m XIV als vermeld in bijlage I van deze cao;
- d. Maand : een kalendermaand;
- e. Basismaandsalaris : het salaris als geregeld in artikel 7, lid 1b en vermeld in bijlage II;
- f. Maandsalaris : het basismaandsalaris vermeerderd met een toeslag (individuele garantie/persoonlijke toeslag) als bedoeld in artikel 8, lid 3b;
- g. Maandinkomen : het maandsalaris vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag als bedoeld in artikel 9, lid 2a;
- h. Ondernemingsraad : de Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- i. Partners : gehuwde personen of ongehuwde personen, van verschillend of gelijk geslacht, die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van het duurzaam voeren van een gemeenschappelijke huishouding is sprake indien deze huishouding het gehele voorafgaande jaar heeft bestaan. Voor zover dit niet strijdig is met de wettelijke bepalingen, wordt in deze cao de medewerk(st)er met een partner gelijkgesteld aan een gehuwde medewerk(st)er.
- j. Week : Een volle kalenderweek, die begint op maandag 00.00 uur. Daar waar in ploegendienst wordt gewerkt begint de week op het tijdstip waarop de eerste dienst begint, waarvan de meeste uren vallen op de maandag.
- k. Dag : Een aaneengesloten tijdvak van 24 uur, die begint op 00.00 uur. Daar waar in ploegendienst wordt gewerkt begint de dag aan het begin van de eerste dienst, waarvan de meeste uren vallen op die dag.

Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever

- 2.1** De werkgever verbindt zich geen uitsluiting toe te passen, noch toepassing daarvan te zullen bevorderen.
- 2.2** De werkgever verbindt zich generlei actie te voeren of te bevorderen, ook niet van derden, welke ten doel heeft wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan in artikel 27 is omschreven.

- 2.3 De werkgever verbindt zich geen medewerk(st)ers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, welke in strijd zijn met het in deze overeenkomst of de in artikel 20 bedoelde overige personeelsregelingen c.q. personeelshandboek.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

- 3.1 De vakverenigingen verbinden zich geen stakingen in het bedrijf van de werkgever te zullen toepassen of te bevorderen.
- 3.2 De vakverenigingen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan beschreven in artikel 27.
- 3.3 De vakverenigingen verbinden zich te zullen bevorderen, dat hun leden, indien de werkgever zulks verlangt, een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op grondslag van deze overeenkomst en het in artikel 20 bedoelde bedrijfsreglement.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de medewerk(st)er

1. Algemeen

De medewerk(st)er is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed medewerk(st)er te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

2. Werkzaamheden

De medewerk(st)er is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

3. Werktijden

De medewerk(st)er is gehouden zich, voor wat zijn dienst- en rusttijd betreft, te houden aan de bepalingen van het geldende dienstrooster.

4. Overwerk

De medewerk(st)er beneden 55 jaar is gehouden ook buiten het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze overeenkomst in acht neemt.

5. Werkomstandigheden

De medewerk(st)er is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en arbeidsomstandigheden, welzijn en milieu in het bedrijf van de werkgever en, met inachtneming van onder meer de Arbowet gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.

6. Personeelsregelingen

De medewerk(st)er is gehouden zich te gedragen zulks conform de in de onderneming geldende overige personeelsregelingen c.q. personeelshandboek als bedoeld in artikel 20.

7. Nevenwerkzaamheden

Indien de medewerk(st)er daartegen bezwaar maakt, is het de medewerk(st)er verboden enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten, of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren. De werkgever is bevoegd een medewerk(st)er die dit verbod overtreedt, gedurende twee dagen zonder behoud van loon te schorsen en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan.

8. Geheimhouding

De medewerk(st)er is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.

9. Arbeidsovereenkomst

De medewerk(st)er is, indien de werkgever zulks verlangt, gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze overeenkomst en de in artikel 20 bedoelde overige personeelsregelingen van toepassing zijn c.q. worden verklaard.

Artikel 5 Aanstelling en ontslag

5.1. Indiensttreding.

a) Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor een periode langer dan zes maanden kan een wederzijdse proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:

- I. een maand, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaar;
- II. twee maanden, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
In de individuele arbeidsovereenkomst kan geen of een kortere termijn worden overeengekomen.

b) Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:

- I. hetzij voor onbepaalde tijd;
- II. hetzij voor bepaalde tijd: of
- III. voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.
In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding, dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

5.2 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

a) In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 5.1 lid 1-a, kan de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang worden opgezegd.

b) In alle andere gevallen dan bedoeld onder lid a), eindigt de arbeidsovereenkomst:

- I. voor onbepaalde tijd, door schriftelijke opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:672 BW. Werkgever en medewerk(st)er nemen de in artikel 7:672 BW bepaalde opzegtermijnen in acht, met dien verstande dat de opzegtermijn ten minste één maand zal bedragen en dat de opzegging alleen kan geschieden tegen het einde van een kalendermaand;

II. voor een bepaalde tijd van rechtswege:

- i) op de kalenderdatum; of
- ii) op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
De werkgever deelt de medewerk(st)er uiterlijk één maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt, schriftelijk mee of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt voortgezet en bij voortzetting onder welke voorwaarden deze voortzetting zal plaatsvinden. Deze aanzegtermijn geldt niet bij een arbeidsovereenkomst met een duur van minder dan zes maanden of bij een arbeidsovereenkomst die niet op een vaste kalenderdatum eindigt.

5.3 Einde arbeidsovereenkomst bij AOW-leeftijd

De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de medewerk(st)er eindigt in alle gevallen van rechtswege op de laatste dag van de maand waarin de medewerk(st)er de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

5.4 Voortgezet dienstverband voor bepaalde tijd

Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking is voortgezet, zal de werkgever aan de medewerk(st)er ten minste één week voor het tijdstip waarop de aldus voortgezette dienstbetrekking van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijk mededeling doen

5.5 Arbeidsovereenkomst met medewerk(st)er met AOW-gerechtigde leeftijd

Voor de medewerk(st)er voor wie na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een (nieuwe) arbeidsovereenkomst ingaat gelden de afwijkende bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek (inclusief AMvB), zoals onder meer de afwijkende ketenbepaling en de duur van de opzegtermijn.

6. Collectief ontslag

Indien de werkgever besloten heeft dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden dan wel ten gevolge van reorganisatie of verdere automatisering respectievelijk mechanisering tot ontslag aanzegging aan een in het licht van de ondernemingsgrootte belangrijk aantal medewerk(st)er moet worden besloten, zal hij zich onverwijld met de vakverenigingen in verbinding stellen, met het oogmerk om tot een voor betrokkenen passende voorlichting te komen en met de bedoeling de uit het ontslag voor betrokkenen voortvloeiende sociale consequenties met de vakverenigingen te bespreken.

7. Herstel dienstverband

Ingeval de werkgever tot het weer-aannemen van personeel overgaat, zal door hem als regel voorrang worden gegeven aan die sollicitanten, die het langste dienstverband bij de werkgever hadden, mits niet meer dan één jaar is verlopen sedert hun ontslag en het bedrijfsbelang zich tegen deze regel niet verzet.

Artikel 6 Dienstrooster en arbeidsduur

6.1 Arbeidsduur

- a. De arbeidsduur van een medewerk(st)er met een voltijd dienstverband bedraagt gemiddeld 37,44 uur per week.

Noot:

De normale werkweek bedraagt 40 uur. De in dit lid bedoelde gemiddelde werkweek is berekend met inachtneming van de adv als bedoeld in lid 6.7.

- b. De werkgever stelt met in achtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden de werktijden respectievelijk dienstrooster vast en houdt

daarbij, voor zover redelijkerwijs mogelijk, rekening met de persoonlijke omstandigheden van de medewerk(st)er.

6.2 Dienstroosters

Iedere medewerk(st)er werkt volgens één van de volgende dienstroosters:

- a. **Dagdienstrooster:**
Omvattende de eerste vijf werkdagen van de kalenderweek, waarop de dagelijkse werktijd ligt tussen 07.00 en 18.00 uur.
De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 37,44 uur per week (op jaarbasis berekend).
- b. **2-Ploegenrooster:**
Omvattende een periode van twee opeenvolgende weken waarbij de medewerk(st)er afwisselend één week in ochtenddienst en één week in middagdienst werkt gedurende de eerste vijf werkdagen van de kalenderweek. De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 37,44 uur per week (op jaarbasis berekend).
- c. **3-Ploegendienst:**
Omvattende een periode van drie opeenvolgende weken waarbij de medewerk(st)er afwisselend één week 5 ochtenddiensten, één week 5 middagdienst en één week 4 nachtdiensten werkt van maandag tot en met vrijdag. De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 37,33 uur per week (op jaarbasis berekend).
- d. **4-Ploegenrooster (Semi-continu):**
Omvattende een periode van vier opeenvolgende weken waarbij de medewerk(st)er afwisselend volgens dienstrooster één week in ochtend-, middag-, nacht- of dagdienst werkt gedurende, in beginsel op alle dagen van de kalenderweek waarbij op weekenddagen alleen dagdiensten worden ingeroosterd, afgewisseld door roostervrije dagen. Tevens kan sprake zijn van een consignatierooster en of eventuele diensten ingedeeld op weekenddagen.
De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 36 uur per week (op jaarbasis berekend)
- f. **5-Ploegenrooster (volcontinu):**
Omvattende een periode van vijf opeenvolgende weken waarbij normaliter op alle dagen van de week wordt gewerkt en de medewerk(st)er beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtdienst wordt ingedeeld, afgewisseld door roostervrije dagen.
De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 33,6 uur per week. Daartoe wordt uitgegaan van een volledig 5-ploegenrooster met een gemiddelde werktijd van 33,6 uur per week (op jaarbasis berekend).
- g. **6-Ploegenrooster (volcontinu + reserve)**
Omvattende een periode van zes opeenvolgende weken waarbij normaliter op alle dagen van de week wordt gewerkt en de medewerk(st)er beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtdienst wordt ingedeeld, afgewisseld door roostervrije dagen. Iedere zesde week is de medewerk(st)ers van maandag tot en met vrijdag in de ochtenddienst als reserve aanwezig en is gehouden in te vallen in de middag- of nachtdienst, indien daartoe behoefte bestaat.
De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 33,6 uur per week (op jaarbasis berekend).
- h. **8-Ploegenrooster (volcontinu):**
Omvattende een periode van acht opeenvolgende weken waarbij normaliter op alle dagen van de week wordt gewerkt en de medewerk(st)er beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtdienst wordt ingedeeld, afgewisseld door roostervrije dagen.
De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 35 uur per week (op jaarbasis berekend).

6.3 Diensten

Voor medewerk(st)ers in ploegendienst wordt onder feestdag-, zondag-, zaterdag- en maandag- tot en met vrijdagdienst verstaan de dienst tussen 23.00 uur op de voorafgaande kalenderdag en 23.00 uur op de desbetreffende kalenderdag zelf.

6.4 Dienstroosterwijziging

- A. Overplaatsingen naar een ander soort dienstrooster worden geacht te zijn ingegaan op de eerste maandag na de overplaatsing.
- B. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal medewerk(st)ers is betrokken, pleegt de werkgever overleg met de Ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover overleg te plegen met de werkgever.
- C. Indien de invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op een zondag, stelt de werkgever de vakverenigingen daarvan zo tijdig mogelijk in kennis.

6.5 Deeltijdarbeid

Met in achtneming van het bepaalde in de Wet Flexibel Werken (WFW) kunnen voltijdfuncties, die zich naar het oordeel van de werkgever daartoe lenen, in deeltijdarbeid worden verricht.

De werkgever zal een aanvraag positief benaderen en waar mogelijk actief bevorderen. Het verzoek mag de medewerk(st)er 1 keer per jaar doen en hij moet dit verzoek indienen 2 maanden voor de beoogde ingangsdatum. De werkgever moet uiterlijk 1 maand voor de beoogde datum reageren op het verzoek. De werkgever kan dit verzoek afwijzen op grond van bedrijfsomstandigheden. Indien de werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur afwijst, dan zal hij de medewerk(st)er hiervan schriftelijk en gemotiveerd in kennisstellen

6.6 Arbeidsvoorwaarden deeltijdarbeid

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst of nadere afspraken de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdmedewerk(st)er, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

6.7 Adv-dagen

- 6.7.1** a. Dag- en 2-ploegendienst
Er worden 134 adv-uren vastgesteld.
- b. 6-Ploegendienst:
Bij een 6-ploegenrooster worden per kalenderjaar 40 adv-uren vastgesteld, op te nemen in één van de reserveweken.

6.7.2 Vaststelling Adv-dagen

Adv-dagen worden in goed overleg tussen werkgever, dat wil zeggen de direct leidinggevende en medewerk(st)er vastgesteld, waarbij wordt gestreefd naar minimaal één dag per maand.

Als gevolg van bedrijfsomstandigheden niet opgenomen adv-uren zullen bij wijze van uitzondering aan het einde van het kalenderjaar worden uitbetaald tegen 0,60% van het maandsalaris per uur.

Een adv-dag vervalt bij ziekte, tenzij er meerdere in een z.g. cluster zijn vastgesteld, dan vervalt slechts de eerste.

Indien een medewerk(st)er op een adv-dag toch arbeid moet verrichten, wordt dit als overwerk beschouwd.

Artikel 7 Functiegroepen en salarisschalen

7.1

- A. De functies van de medewerk(st)ers zijn ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst. Deze indeling zal zo nodig worden herzien, waarbij gebruik gemaakt wordt van het ORBA-functiewaarderingssysteem van de AWWN, maar waarbij ook andere gegevens, welke voor het bepalen van een juiste functierangorde van betekenis zijn, mede bepalend kunnen zijn.
- B. Bij elke functiegroep hoort een functiesalarisschaal, welke is onderverdeeld in:
 - een functiejaarschaal. Deze salarisschaal is opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.

7.2

- A. Medewerk(st)ers, die over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst, onverminderd het in c van dit lid bepaalde.
- B. Medewerk(st)er, die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie, nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd, doch niet langer dan gedurende drie maanden, in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. In uitzonderingsgevallen kan deze in leertijd met drie maanden verlengd worden.
- C. Medewerk(st)ers, die tijdelijk een functie waarnemen welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt. Deze medewerk(st)ers worden beloond volgens het in artikel 8, lid 5 bepaalde.

7.3

- A. Medewerk(st)ers die in een hogere functie worden geplaatst, zullen met ingang van de maand waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden, in de hogere salarisschaal worden geplaatst.
- B. Medewerk(st)ers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.

- C. Medewerk(st)ers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven in beginsel gedurende de lopende maand en de twee daaropvolgende maanden in hun salarisschaal ingedeeld. Daarna worden zij in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld, tenzij op basis van andere afspraken (zoals sociaal plan) afwijkende regelingen zijn overeengekomen (welke dan door werkgever schriftelijk aan de individuele medewerk(st)er zijn bevestigd).
Iedere medewerk(st)ers ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn basismaandsalaris en van het aantal functie jaren waarop zijn basismaandsalaris is gebaseerd.

Artikel 8 Toepassing van de salarisschalen

8.1 Jaarlijkse verhoging

De schaalsalarissen van de medewerk(st)ers, die nog niet het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt, worden eenmaal per jaar – en wel met ingang van 1 januari – opnieuw vastgesteld.

Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 7, lid 3, onder a, b of c, alsmede ten aanzien van medewerk(st)ers, die op grond van het in artikel 7, lid 2, sub b bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.

De salarisschalen zijn op hele euro's afgerond. Bij eerstkomende salarisverhogingen zullen de niet afgeronde rekenkundige salarisschalen gehandhaafd worden. Dit om opeenstapeling van afrondingsverschillen te voorkomen.

8.2 Inschaling

Funciejarenschaal

Medewerk(st)ers, die hiervoor bedoelde maximumleeftijd wél hebben overschreden, ontvangen het basismaandsalaris dat overeenkomt met het aantal jaren op 1 januari dat zij na het bereiken van de maximumleeftijd onafgebroken in hun salarisschaal ingedeeld zijn geweest.

Indien bij indiensttreding functie jaren zijn vastgesteld, zal het aantal functie jaren met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan met één worden verhoogd indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden vóór 1 juli.

8.3 Afwijkingen

In afwijking van het artikel 7.3 bepaalde, kan aan medewerk(st)ers uitsluitend in de volgende gevallen een afwijkend salaris of een groter aantal functie jaren worden toegekend:

- A. Indien een medewerk(st)er als gevolg van een functieherwaardering of als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lagere functiesalarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functie jaren toegekend als nodig is om zijn op dat moment geldende salaris te bereiken.
- sub a. Indien een medewerk(st)er als gevolg van een functieherwaardering of als gevolg van medische redenen onder meer in het kader van de Wet WIA in een lagere functiesalarisschaal wordt ingedeeld, blijft hij het oorspronkelijke salaris behouden en zal de (eventuele) doorgroei gebaseerd zijn op het oorspronkelijke salaris. In gevallen waarbij de medewerk(st)er naast een SV-uitkering zoals een WGA-uitkering, een extra persoonlijke toeslag ontvangt, dan wordt deze (extra) aanvullende toeslag aangemerkt als sociaal loon waarvoor de medewerk(st)er geen tegenprestatie hoeft te leveren.

- B. Indien zijn maandsalaris hoger is dan het maximum van de voor hem geldende functiegroep, wordt het meerdere inkomen aangemerkt als een “Individuele Garantie /Persoonlijke Toeslag”.
Deze “Individuele Garantie/Persoonlijke Toeslag” heeft in beginsel een waarde- of welvaartsvast karakter tenzij op basis van andere afspraken (zoals sociaal plan) afwijkende regelingen zijn overeengekomen (welke dan door werkgever schriftelijk aan de individuele medewerk(st)er zijn bevestigd).
- Bij herstructurering van de salarisschalen en bij indeling in een hogere salarisschaal wordt het aanvullend bedrag evenveel verminderd als het basismaandsalaris stijgt.
- C. Indien een medewerk(st)er in een hogere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functie jaren toegekend als nodig zijn om de in lid 4 onder a bedoelde salarisverhoging mogelijk te maken.
- D. Indien een medewerk(st)er om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7, lid 3 onder b, in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, kunnen hem ten hoogste zoveel functie jaren worden toegekend, als in verband met de in lid 4 onder b bedoelde salarisverlaging nodig zijn.
- E. Indien een medewerk(st)er als gevolg van de in artikel 7, lid 3 onder c bedoelde omstandigheden en na de daar genoemde periode, in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functie jaren toegekend als nodig zijn om de in lid 4 onder c bedoelde salarisvermindering te realiseren.
- F. Indien een nieuwe medewerk(st)er in een functie elders zoveel ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van nul functie jaren te belonen, kunnen hem- in overeenstemming met die ervaring - functie jaren worden toegekend.

8.4 Indeling in hogere of lagere salarisschaal

- A. Bij indeling van een medewerk(st)er, beloond volgens de functie jaren schaal, in een naast hogere salarisschaal bedraagt de verhoging van het maandsalaris het volle verschil tussen de schaalsalarissen bij nul functie jaren van de twee betreffende salarisschalen (zie lid 3 onder c). Bij een promotie over twee of meer salarisgroepen zal de salarisverhoging minstens hetzelfde zijn als in het geval van een promotie naar een naast hogere groep.
Bij promotie in de hogere functie groepen (niet bij een her evaluatie van een bestaande functie) zal de actuele salarisverhoging in ieder geval het volgende percentage van het verschil bij nul functie jaren bedragen:
- van groep XI naar XII 83 %;
 - van groep XII naar XIII 67 %;
 - van groep XIII naar XIV 50 %.
- B. Bij indeling van een medewerk(st)er, beloond volgens de functie jaren schaal, in een lagere salarisschaal om redenen als bedoeld in artikel 7, lid 3 onder b, bedraagt de verlaging van het maandsalaris ten minste de helft van het verschil en ten hoogste het volle verschil tussen de schaalsalarissen bij nul functie jaren van de twee desbetreffende salarisschalen (zie lid 3 onder d).
- C. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van de in artikel 7, lid 3 onder c bedoelde omstandigheden en na de daar genoemde periode of als gevolg van

het opheffen van functies, van een medewerk(st)er die volgens de functiejaarschaal wordt beloond, is de verlaging van het maandsalaris ten minste de helft van het verschil en ten hoogste het volle verschil tussen de schaalsalarissen bij nul functiejaars van de twee desbetreffende salarisschalen.

Indien het toekennen van functiejaars als bedoeld in lid 3 onder d niet voldoende is om de in de vorige alinea bedoelde maximale salarisverlaging te realiseren, wordt een aanvullend bedrag toegekend. Dit aanvullende bedrag – hetwelk geen deel uitmaakt van het basismaandsalaris – stijgt niet mede met verhogingen van de salarisschalen, doch wordt op een vast bedrag gehandhaafd.

Bij herindeling in een hogere salarisschaal wordt het aanvullende bedrag vermindert als het maandsalaris stijgt.

8.5 Vervangingstoelage

- A. De medewerk(st)er, die tijdelijk een functie volledig waarneemt, welke tijdelijk onbezet is als gevolg van ziekte of vakantie en welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in die eigen functiegroep doch ontvangt een toeslag op basis van het verschil tussen de salarisschalen bij nul functiejaars en wel naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten en voorts vanaf de eerste volle waargenomen dienst.
- B. De waarneming van een hogere functie wordt geacht alleen dan te hebben plaatsgehad, indien de betreffende medewerk(st)er daartoe tevoren is aangewezen door de werkgever, dat wil zeggen de direct leidinggevende van degene die wordt vervangen. De direct leidinggevende van degene die tijdelijk wordt vervangen, dient hiertoe ofwel schriftelijk opdracht te geven, dan wel zulks achteraf schriftelijk te bevestigen.
- C. De onder a bedoelde toeslag wordt niet toegekend aan de medewerk(st)er voor wie de indeling van zijn eigen functie in een functiegroep reeds rekening is gehouden met een eventueel tijdelijk waarnemen van een functie welk in een hogere functiegroep is ingedeeld en die daarmee schriftelijk akkoord is gegaan.

8.6 Onbetaald verlof

- A. Voor elke volle dienst gedurende welke een medewerk(st)er in een maand niet heeft gewerkt wegens afwezigheid zonder behoud van salaris, zoals onbetaald verlof of schorsing zonder behoud van salaris wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
- B. Bij minder verzuim dan gedurende een volle dienst geschiedt de vermindering naar evenredigheid.
- C. Ingeval van langdurig onbetaald verlof geldt de binnen de onderneming van werkgever geldende regeling onbetaald verlof. Partijen zullen gedurende de looptijd van deze cao de regeling onbetaald verlof in overleg vaststellen.

8.7 Uitbetaling salarissen

De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de 28^{ste} dag van iedere maand bijgeschreven op bankrekening van de medewerk(st)er.

Artikel 9 Bijzondere beloningen

9.1 Algemeen

De salarissen, bedoeld in de artikelen 7 en 8, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functieervulling in dagdienst.

Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend, indien een groter beroep op de medewerk(st)er wordt gedaan dan uit een normale functievervulling voortvloeit.

De hieronder bedoelde bijzondere beloningen worden uitgekeerd in de vorm van een percentage van het maandsalaris.

9.2 Ploegentoeslag

- A. Voor geregelde arbeid in ploegendienst worden de volgende percentages van het maandsalaris (inclusief, en naar rato van het aantal waargenomen diensten, eventuele vervangingstoeslag) toegekend:

afgeleiden tweeploegendienst	8,0 %;
tweeploegendienst:	12,5 %;
drieploegendienst	18%;
vierploegenrooster:	21%;
vijfploegendienstrooster:	28,5 %;
zes ploegenrooster	28,5%
achtploegendienst	24,5%.

Deze ploegentoeslagen worden ook betrokken bij de berekening van de vakantietoeslag en de dertiende maand.

- B. Indien een medewerk(st)er niet gedurende een hele maand aanspraak op ploegentoeslag heeft, wordt een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag betaald voor elke volledige dienst gedurende welke hij arbeid in ploegendienst heeft verricht, één en ander met inachtneming van het onder c van dit lid en het in artikel 6, lid 5.a bepaalde.
- C. Medewerk(st)ers in dagdienst, die in ploegendienst invallen, worden beloond volgens het in lid 9 sublid 10 (verschoven uren) van dit artikel bepaalde.
- D. De ploegentoeslag voor een dienstrooster, dat afwijkt van de hiervoor vermelde roosters, zal in overleg met de vakverenigingen vastgesteld worden.

9.3 Afbouwregeling ploegentoeslag

De medewerk(st)er in ploegendienst, die anders dan door eigen toedoen of anders dan op eigen verzoek wordt overgeplaatst in een ploegendienst met een lagere ploegentoeslag of in dagdienst, ontvangt na overplaatsing, mits hij gedurende de hieronder vermelde op hem van toepassing zijnde periode onafgebroken in ploegendienst werkzaam is geweest, de volgende extra beloning in de vorm van een in een geldbedrag vastgestelde toeslag:

1. na ten minste 3 maanden, nog gedurende de lopende maand 100%;
2. na ten minste 6 maanden, nog gedurende de lopende maand en de volgende maand 100%;
3. na ten minste één jaar, de lopende en de volgende maand 100% en vervolgens nog gedurende één maand 80%, één maand 60%, één maand 40% en één maand 20%;
4. na ten minste 3 jaren, nog gedurende de lopende maand en de 2 volgende maanden 100% en vervolgens nog gedurende 3 maanden 80%, 3 maanden 60%, 2 maanden 40% en 2 maanden 20%;

5. na ten minste 5 jaren, nog gedurende de lopende maand en de 2 volgende maanden 100% en vervolgens gedurende 5 maanden 80%, 5 maanden 60%, 4 maanden 40% en 4 maanden 20%;
6. voor medewerk(st)ers van 55 jaar en ouder, na ten minste 5 jaren en voor medewerk(st)ers van 60 jaar en ouder, na ten minste 1 jaar, nog gedurende de lopende maand en de volgende 6 maanden 100% en vervolgens gedurende 6 maanden 60%, 6 maanden 40% en 6 maanden 20%;

Van het verschil tussen de oude en de nieuwe, lagere ploegentoeslag, respectievelijk- bij overplaatsing in dagdienst- van de toeslag behorende bij zijn oorspronkelijke ploegenrooster.

9.4 Douchetoeslag

Aan medewerk(st)ers die regelmatige arbeid in semicontinudienst of volcontinudienst verrichten wordt maandelijks een douchetoeslag toegekend van € 8,17 per maand. Deze toeslag wordt twaalfmaal per jaar uitbetaald en wordt niet opgenomen in de pensioengrondslag en niet meegenomen in de berekening van de 13^{de} maand en de vakantietoeslag.

9.5 Extra oproep

Medewerk(st)ers, die op een dag voor het verrichten van werkzaamheden extra naar het bedrijf moeten komen, ontvangen per extra opkomst een toeslag van 1% van het maandsalaris. Deze regeling is van toepassing op medewerk(st)ers in de salarisgroepen I t/m XII.

9.6 Consignatie

- A. De medewerk(st)er, 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 z.g. consignatievergoeding.
- B. Deze vergoeding bedraagt per dag op maandag tot en met vrijdag 1,25%, op zaterdagen en zondagen 2,5% en op feestdagen 3% van het maandsalaris. Men kan niet worden verplicht meer dan eenmaal per vier weken voor een consignatie-weekend te worden ingedeeld.
- C. Degenen die ingedeeld zijn in de salarisgroepen X, XI en XII ontvangen in afwijking van sub-lid B bij een door de onderneming opgelegde consignatie (met andere woorden: met een "pieper") een consignatievergoeding op basis van de eigen salarisgroep.
- D. Degenen die ingedeeld zijn in de salarisgroepen XIII en XIV ontvangen in afwijking van sub-lid B voor een door de onderneming opgelegde consignatie geen consignatievergoeding.
- E. Op zogeheten adv-dagen vindt in principe geen consignatie plaats. Indien in verband met het bedrijfsbelang op deze regel inbreuk gemaakt dient te worden, zal er per dag een consignatievergoeding van 2% van het maandsalaris gelden.

9.7 Afbouwregeling consignatie

De medewerk(st)er die anders dan door eigen toedoen of anders dan op eigen verzoek niet meer geconsigneerd is, ontvangt na beëindiging van de consignatiedienst mits hij gedurende de hieronder vermelde op hem van toepassing zijnde periode onafgebroken in consignatiedienst werkzaam is geweest, de volgende extra beloning van zijn consignatietoeslag als afbouwregeling:

1. na ten minste 3 maanden, nog gedurende de lopende maand 100%;
2. na ten minste 6 maanden, nog gedurende de lopende maand en de volgende maand 100%;
3. na ten minste één jaar, de lopende en de volgende maand 100% en vervolgens nog gedurende één maand 80%, één maand 60%, één maand 40% en één maand 20%;
4. na ten minste 3 jaren, nog gedurende de lopende maand en de 2 volgende maanden 100% en vervolgens nog gedurende 3 maanden 80%, 3 maanden 60%, 2 maanden 40% en 2 maanden 20%;
5. na ten minste 5 jaren, nog gedurende de lopende maand en de 2 volgende maanden 100% en vervolgens gedurende 5 maanden 80%, 5 maanden 60%, 4 maanden 40% en 4 maanden 20%;
6. voor medewerk(st)ers van 55 jaar en ouder, na ten minste 5 jaren en voor medewerk(st)ers van 60 jaar en ouder, na ten minste 1 jaar, nog gedurende de lopende maand en de volgende 6 maanden 100% en vervolgens gedurende 6 maanden 60%, 6 maanden 40% en 6 maanden 20%.

De toeslag wordt niet opgenomen in het pensioen.

9.8 Overwerk

Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling:

9.8.1 Inhaaldagen

De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen 1 jaar na de desbetreffende overschrijding moet worden opgenomen. Deze vrije tijd mag echter niet worden opgenomen op zaterdagen, zondagen of feestdagen. Indien echter een medewerk(st)er in de volcontinudienst op een roostervrije zaterdag of zondag arbeid heeft verricht, zal de werkgever medewerking verlenen zodanig dat de compenserende vrije tijd wel op zaterdag respectievelijk zondag kan worden opgenomen.

Inhaaldagen worden hierna vermelde beloning in mindering gebracht en wel voor de uren op te nemen op:

- | | | |
|---|---------------------|--------------------|
| - | maandag t/m vrijdag | met 0,61% per uur; |
| - | zaterdag | met 0,92% per uur; |
| - | zondag | met 1,22 per uur. |

Maximaal 40 uren opgebouwde tijd voor tijd mogen worden meegenomen naar het volgende jaar.

9.8.2 Overwerkbeloning

De beloning voor de hier bedoelde overschrijdingen bedraagt, inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag t/m vrijdag vallende feestdagen, de volgende percentages van het maandsalaris inclusief eventuele vervangingstoeslag:

- A. Voor medewerk(st)ers in dagdienst t/m salarisgroep XI;
1. Uren op maandag t/m zaterdag 0,92% per uur;
 2. Uren op zondagen 1,22% per uur;
 3. Uren op feestdagen 1,83% per uur.

Het verrichten van arbeid op aan de eigen dienst voorafgaande of aansluitende en deze dienst overschrijdende uren wordt uitsluitend beloond volgens de percentages bedoeld onder punten 1, 2 en 3 van dit lid 8.2.A. Werkgever zal het hier bedoelde overwerk in beginsel maximeren tot 2 uur per dienst.

Opgenomen compenserende vrije tijd als bedoeld onder lid 7.1 wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en wel voor uren opgenomen op maandag t/m vrijdag met 0,60% per uur.

- B. Voor medewerk(st)ers in ploegdienst t/m salarisgroep XI:

1. Uren op maandag t/m zaterdag 0,92% per uur;
2. Uren op zondagen 1,22% per uur;
3. Uren op feestdagen 1,83% per uur.

4. Uren op roostervrije dagen van de medewerk(st)ers in volcontinudienst:

- a. maandag t/m vrijdag 1,22% per uur;
- b. op zaterdagen 1,50% per uur;
- c. op zondagen 1,83% per uur;
- d. op feestdagen 1,83% per uur.

Het verrichten van arbeid op aan de eigen voorafgaande of aansluitende en deze dienst overschrijdende uren wordt uitsluitend beloond volgens de percentages bedoeld onder de punten 1, 2 en 3 van dit lid 8.2 B.

Met ingang van 1 december 2017 geldt:

Indien een werknemer die geconsigneerd is conform artikel 9.6 ten gevolge van consignatie door de werkgever wordt opgeroepen en daadwerkelijk een extra opkomst naar de onderneming maakt (als bedoeld in artikel 9.5) hij minimaal 2 uur betaald krijgt als overwerk. (Indien de werknemer feitelijk meer overuren maakt dan 2 uren, dan ontvangt hij overwerk over de feitelijk gewerkte tijd)

- C. Medewerk(st)ers, ingedeeld in salarisgroep XII, ontvangen jaarlijks in de maand april een overwerkgratificatie op basis van het totaal aantal overuren over de periode april-april. Als het bedrijfsbelang het toelaat kan deze gratificatie geheel of gedeeltelijk worden gecompenseerd in vrije tijd.
- D. Medewerk(st)ers, ingedeeld in de salarisgroepen XIII en XIV, ontvangen geen overwerkbeloning.
- E. Op binnen- en buitenlandse dienstreezen van medewerk(st)ers, alsmede op de z.g. 'buitendienst'-medewerk(st)ers is deze overwerkbeloning niet van toepassing.

9.9. Slaapuren

Onverminderd het bepaalde in lid 8.1 en 8.2 geldt de volgende regeling:

1. Medewerk(st)ers in dagdienst, voor wie de normale arbeidsduur wordt overschreden op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de dagdienst, hebben recht op evenveel te verzuimen roosteruren als de overschrijding heeft bedragen, met een maximum van acht uren. Indien echter de overschrijding aanvangt op of na 06.00 uur 's morgens ontstaat geen recht op verzuim.
2. Medewerk(st)ers in ploegdienst, voor wie in aansluiting op hun roosterdienst de normale arbeidsduur wordt overschreden met meer dan vier uren, hebben recht op evenveel te verzuimen roosteruren als de overschrijding meer heeft bedragen dan vier uren. Als de overschrijding vier uren of minder bedraagt, dan wel hun eerstvolgende dienst twaalf of meer uren na het beëindigen van de overschrijding aanvangt, ontstaat evenwel geen recht op verzuim.
3. Verzuimuren (slaapuren) kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dienst direct volgend op de hier bedoelde overschrijdingen binnen het etmaal dat aanvangt bij het einde van de laatste door de medewerk(st)er verrichte roosterdienst.
Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat aanspraak op enige vergoeding kan worden gemaakt.

Een eventueel urentekort in enige week of maand ten gevolge van de in dit artikel bedoelde afwijkingen van het dienstrooster kan niet verrekend worden met de in dit artikel geregelde toeslagen.

9.10 Verschoven uren

Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gedeeltelijk gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 c.q. gedeeltelijk buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het maandsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt voor de afwijking van de dienstroostertijden per uur:

- voor medewerk(st)ers in dagdienst;
0,30% van het maandsalaris;
- voor medewerk(st)ers in ploegdienst:
op maandag t/m zaterdag 0,30%, op zondagen 0,60% en op feestdagen
1,20% van het maandsalaris.

9.11 Overplaatsing in afwijkende dienst

Medewerk(st)ers in ploegdienst, die overgeplaatst worden naar een andere ploeg, ontvangen per overgang een eenmalige toeslag van 1% van het maandsalaris.

Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald indien de terugplaatsing geschiedt nadat de medewerk(st)er gedurende zeven diensten in de afwijkende dienst heeft gewerkt.

Bij overplaatsing naar een andere dienst tijdens de reserveweek wordt echter geen toeslag gegeven en heeft de medewerk(st)er geen recht op verschoven urentoeslag.

9.12 Feestdagtoeslag

De beloning van arbeid op feestdagen volgens dienstrooster is geregeld in artikel 10.

9.13 Dertiende maand

- A. Medewerk(st)ers, die het gehele desbetreffende kalenderjaar in dienst zijn geweest, ontvangen in de maand december (uiterlijk op de 20^{ste} bijgeschreven) een z.g. 13^{de} maanduitkering, ter hoogte van het maandinkomen over de maand december.
- B. Medewerk(st)ers, die slechts een gedeelte van het desbetreffende kalenderjaar in dienst zijn geweest, ontvangen een evenredig deel van de uitkering.
- C. Medewerk(st)ers, die vóór 1 december uit dienst treden, ontvangen bij vertrek een evenredig deel van de uitkering, berekend over het maandinkomen van de maand van vertrek.
- D. Medewerk(st)ers, die een gedeelte van het desbetreffende kalenderjaar parttime hebben gewerkt, ontvangen een uitkering naar rato van het voltijd/deeltijd dienstverband.
- E. Voor de vaststelling van het aantal maanden is artikel 12, lid 3 van toepassing.

9.14 Verhoging salarisschalen

- A. Schaalsalarissen
De salarisschalen en de feitelijke salarissen (inclusief eventuele Individuele Garanties/Persoonlijke Toeslagen) worden als volgt verhoogd:

- a. met ingang van 1 april 2017 met 1,75%;
- b. met ingang van 1 april 2018 met 2%.

- B. Persoonlijk maximumsalaris
Aan die medewerk(st)ers die drie jaar of langer op het maximum van de salarisschaal zitten zal een extra periodiek worden toegekend.

Aan medewerk(st)ers die negen jaar op het door voorgaande zin ontstane maximum staan zal wederom een extra periodiek van 1% worden toegekend.

Aan medewerk(st)ers die in de laatste extra periodiek van de loonschalen zitten (extra per 9 jaar) wordt na 3 jaar een extra periodiek toegekend van 1%.

Artikel 10 Zon- en feestdagen

10.1 Onder feestdagen worden in deze cao verstaan:

Nieuwjaarsdag, Koningsdag of de dag welke voor de officiële viering daarvan door de Regering wordt aangewezen, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen en de beide Kerstdagen.

10.2 Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in volcontinudienst betreft volgens de geldende dienstroosters.

10.3 Medewerk(st)ers in volcontinudienst en 4-ploegendienst, die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moeten verrichten, ontvangen een toeslag van 1,20% van hun maandsalaris per gewerkt feestdaguur. Indien het bedrijfsbelang zulks naar het oordeel van de onderneming toelaat kan – desgewenst – 0,60% van de toeslag worden omgezet in vervangend vrij.

10.4 Indien een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag voor medewerk(st)ers in de volcontinudienst samenvalt met een roostervrije dag ontvangen zij op een ander tijdstip vrij met behoud van het normale maandinkomen, tenzij het bedrijfsbelang zich tegen

vrijgeven verzet, in welke geval deze medewerk(st)ers een compensatie ten bedrage van 4% van hun maandsalaris ontvangen.

Indien een medewerk(st)er in de volcontinuïdient op een ingeroosterde feestdag vrij wenst te nemen en dit naar mening van zijn/haar leidinggevende mogelijk blijkt, dan kan de medewerk(st)er vrij zijn zonder dat er vakantie-uren of tijd voor tijd uren worden afgeschreven.

Artikel 11 Geoorloofd verzuim

- 11.1** De medewerk(st)er kan voor zover dit niet in zijn vrije tijd kan geschieden verlof opnemen met behoud van maandinkomen naar evenredigheid van de verzuimde uren als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet Arbeid en Zorg, mits de medewerk(st)er zo mogelijk ten minste *één dag* van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de medewerk(st)er verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling plaats.
- 11.2** Binnen de onderneming van werkgever wordt de Wet Arbeid en Zorg onverkort gevolgd. In ieder geval wordt de medewerk(st)er over de hieronder voor de respectievelijk bij deze gevallen bepaalde termijnen van verlof het normale inkomen doorbetaald:
- A. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie, bij overlijden en begrafenis of crematie van de huwelijkspartner of van een tot het gezin behorend eigen kind of pleegkind van de medewerk(st)er;
 - B. gedurende twee dagen of diensten van overlijden, begrafenis of crematie van één zijner ouders of niet onder a. genoemde kinderen;
 - C. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis of crematie van grootouders, grootouders der huwelijkspartner, kleinkinderen, pleegkinderen, broers, zusters, schoonouders, schoonzons, schoondochters, zwagers en schoonzusters;
 - D. gedurende een halve dag bij ondertrouw van de medewerk(st)er en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk;
 - E. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van één zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;
 - F. gedurende één dag of dienst bij 25- en 40-jarig huwelijk van de medewerk(st)er; bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de ouders en schoonouders;
 - G. gedurende de bevalling van de huwelijkspartner dan wel (geregistreerde) partner met wie de medewerk(st)er samenwoont en gedurende 2 dagen of diensten ten behoeve van kraamverlof voor de hiervoor genoemde partner;
 - H. voor noodzakelijk bezoek aan dokter, specialist, tandarts e.d. dat – behoudens spoedgevallen – vooraf is medegedeeld (en tegen overlegging van een doktersbewijs) gedurende een tijd door de werkgever in verband met plaatselijke omstandigheden vast te stellen;
 - I. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien de medewerk(st)er tengevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de Wet persoonlijk

opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits loonderving welke hij van derden zou hebben kunnen ontvangen;

- J. gedurende één dag of dienst bij het 25-, 40-jarig dienstjubileum;
- K. aan de medewerk(st)er, lid van één der vakverenigingen, die als bestuurslid of afgevaardigde moet deelnemen aan een statutair voorgeschreven landelijke of districtsvergadering van zijn vakvereniging, zal gedurende de daarvoor noodzakelijk arbeidstijd vrij worden gegeven met behoud van het normale maandinkomen, een en ander mits het verzoek daartoe tijdig door het hoofdbestuur van de betrokken vakvereniging is gedaan en de normale bedrijfsgang er niet door wordt verstoord. Indien een medewerk(st)er door het hoofdbestuur van zijn vakvereniging aangezocht is om als cursist deel te nemen aan een door deze vakvereniging te geven scholingscursus, dient dit hoofdbestuur tijdig overleg met de werkgever te plegen, waarna de werkgever van geval tot geval beslist. Als regel zal dit verzuim drie dagen of diensten per jaar niet overschrijden.

11.3 In de gevallen, waarin het ‘loon’ moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het normale maandinkomen naar rato van de gewerkte uren, tenzij partijen bij deze overeenkomen een afwijkende regeling treffen.

Artikel 12 Vakantie en kooldagen

12.1 Het vakantiejaar is gelijk aan het lopende kalenderjaar.

12.2 Duur der vakantie

- A. De medewerk(st)er, die het gehele kalenderjaar in dienst van de werkgever is en werkt volgens een dienstrooster met een arbeidsduur als geldt onder artikel 6, lid 1, verwerft over een volledig kalenderjaar wettelijke en bovenwettelijke vakantierechten met behoud van zijn normale maandinkomen, te weten:
 - I. wettelijke vakantierechten, zijnde 20 werkdagen of diensten:
 - II. Bovenwettelijke dagen:

5 werkdagen c.q. diensten, indien de medewerk(st)er nog geen 35 jaren oud is;

6 werkdagen c.q. diensten, indien de medewerk(st)er 35 tot en met 39 jaren oud is;

7 werkdagen c.q. diensten, indien de medewerk(st)er 40 tot en met 44 jaren oud is;

8 werkdagen c.q. diensten, indien de medewerk(st)er 45 tot en met 49 jaren oud is;

9 werkdagen c.q. diensten, indien de medewerk(st)er 50 tot en met 54 jaren oud is;

10 werkdagen c.q. diensten, indien de medewerk(st)er 55 jaar of ouder is;

7 werkdagen c.q. diensten, indien de medewerk(st)er 18 jaar of jonger is, voor zover niet leerplichtig.

Voor partieel leerplichtigen zal het aantal wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen naar rato van de individuele arbeidstijd worden verminderd.

- B. De peildatum voor de hierboven vermelde leeftijden is 31 december van het lopende vakantiejaar.
- C. De vakantie wordt ten dele aaneengesloten en voor het overige in de vorm van losse vakantiedagen genoten. Het aaneengesloten gedeelte omvat een periode van twee kalenderweken.

- D. Indien tijdens lustrumjaren Nationale Bevrijdingsdag op 5 mei op een doorde-weekse dag valt, dan geldt voor de medewerk(st)er die in dienst is in de maand mei van dit betreffende jaar, dat hij dan 1 extra vakantiedag verwerft.

Noot:

Nationale Bevrijdingsdag wordt niet als dusdanig in artikel 10 (Zon- en Feestdagen) opgenomen en erkend, onverlet dat als de bedrijfsomstandigheden dit naar oordeel van de werkgever toelaten dan de medewerk(st)er de hier bedoelde extra vakantiedag daarvoor kan aanwenden.

12.3 Berekening aantal vakantiedagen

De medewerk(st)er, wiens dienstverband in een vakantiejaar ná 1 januari aanvangt of vóór 31 december eindigt, heeft voor elke maand dienstverband recht op 1/12 deel van de hem/haar toekomstige wettelijke respectievelijk bovenwettelijke vakantie. Voor de berekening van het aantal vakantie-uren wordt een medewerk(st)er, die vóór of op de 15^{de} van de maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden, c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een medewerk(st)er die ná de 15^{de} van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden, c.q. de dienst te hebben verlaten.

In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de medewerk(st)er een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

12.4. Tijdstip der vakantie

- a. De aaneengesloten vakantiedagen worden als regel gegeven in de periode van 1 mei tot 1 oktober op het door de werkgever, na overleg met de medewerk(st)er, vast te stellen tijdstip.
- b. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een feestdag als bedoeld in artikel 10, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de medewerk(st)er er de voorkeur aan geeft om de vakantiedag welke samenvalt met de feestdag op een ander tijdstip toe te kennen c.q. op te nemen.
- c. De werkgever kan in het begin van elk jaar, in overleg met de Ondernemingsraad, ten hoogste twee vakantiedagen vaststellen. De overblijvende vakantiedagen worden opgenomen op een tijdstip, dat door de werkgever na overleg met de betrokken werk(st)er wordt vastgesteld.

12.5. Niet-opgenomen vakantie

Vakantiedagen welke niet zijn opgenomen vervallen na 5 jaar, gerekend vanaf de laatste dag van het kalenderjaar waarin ze zijn verworven.

12.6. Niet-verwerven van vakantie-rechten

Met inachtneming van o.m. artikel 635 B.W. verwerft de medewerk(st)er geen vakantie over het tijdvak waarover geen loon is verschuldigd, tenzij sprake is van:

- a. volledige arbeidsongeschiktheid;
- b. zwangerschap en bevallingsverlof; of
- c. redenen genoemd in artikel 635 BW.

In de onder a. en b. bedoelde gevallen worden wettelijke vakantie-rechten verworven over de wettelijk vastgestelde periode waarin geen arbeid wordt verricht, en geldt verder dat bovenwettelijke vakantie-rechten slechts worden verworven over de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid.

12.7 Vakantie en geoorloofd verzuim

- A. Dagen, waarop de medewerk(st)er geen arbeid heeft verricht om één van de redenen genoemd in lid 6, sub b, alsmede in artikel 11, lid 2, sub a, b, c, g en i gelden niet als vakantiedagen.
- B. Indien één van de sub a genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantiedag zal de dag c.q. dagen waarop die verhindering zich voordoet wel als vakantiedagen worden geteld indien de medewerk(st)er niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantiedag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. Indien het in de gevallen van artikel 11, lid 2, sub a, b, c, g en i niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantiedag geschieden.
- C. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de medewerk(st)er nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

12.8 Vakantie bij einde dienstverband

- A. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de medewerk(st)er desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzegtermijn mogen worden begrepen.
- B. Indien de medewerk(st)er de hem toekomende vakantiedagen niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet-genoten dag een vergoeding worden uitbetaald, overeenkomende met de betaling die zou gelden bij een niet beëindigd dienstverband. Teveel genoten vakantiedagen worden op overeenkomstige wijze met het arbeidsloon verrekend.
- C. De werkgever reikt de medewerk(st)er bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de medewerk(st)er op dat tijdstip nog toekomt.

12.9. Uitvoeringsbepalingen

- A. De werkgever kan bepalen dat de medewerk(st)er, behoudens ingeval van overmacht, de aanvragen voor vakantiedagen een bepaalde termijn voor de begeerde datum moet indienen.
- B. De werkgever zal voor de in ploegdienst werkende afdelingen zoveel reservepersoneel in dienst hebben als nodig is voor een normale vervanging bij ziekte, vakantie en andere vrije dagen van de medewerk(st)er op grond van de bepalingen van de cao. Afdelingen waar in volcontinudienst wordt gewerkt zal een reserve worden aangehouden van minstens 25% ten opzichte van de minimale bezetting welke nodig is om het actuele productieprogramma te realiseren.

12.10 Vakantierechten bij vorige werkgever

De medewerk(st)er dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlof dagen zonder behoud van salaris de medewerk(st)er aanspraak kan maken.

12.11 Koopdagen

De medewerk(st)er heeft de mogelijkheid tot het kopen van extra vrije dagen (onbetaald verlof), te weten:

- A. Koopdagen zijn bedoeld om de medewerk(st)er in de gelegenheid te stellen extra vrije dagen op te nemen.
- B. De medewerk(st)er die een volledig kalenderjaar in dienst is kan per kalenderjaar maximaal 5; *met ingang van 1 januari 2018* maximaal 10 extra vrije dagen kopen (onbetaald verlof), mits aan onderstaande voorwaarden wordt voldaan. Voor de deeltijd medewerk(st)er geldt dit recht naar evenredigheid.
- C. De medewerk(st)er kan uitsluitend deze extra vrije dagen kopen, indien hij over geen andere vrije tijdsrechten meer beschikt, zoals vakantiedagen, adv-dagen, tijd-voor-tijd uren, etc. Daarom het saldo aan op te nemen vrije tijdsrechten nul bedraagt.
- D. De hier bedoelde extra vrije dagen kunnen uitsluitend als volledige dagen van 8 uur worden gekocht en opgenomen.
- E. Dagen kunnen alleen worden gekocht indien de bedrijfsomstandigheden zich hier niet tegen verzetten. De gekochte dag wordt door de werkgever op het moment van de koop ingeroosterd, waarbij hij rekening houdt met de wens van de medewerk(st)er. Indien en voor zover een ingeroosterde dag als gevolg van onvoorziene bedrijfsomstandigheden geheel of gedeeltelijk niet kan worden genoten en daarom vervalt, dan wordt de betreffende tegenwaarde van de niet opgenomen uren door de werkgever teruggestort c.q. niet op het loon ingehouden.
- F. De waarde van een extra vrije dag van 8 uur als hier is bedoeld, wordt door de werkgever op het loon van de medewerk(st)er ingehouden. De waarde van een uur extra vrije tijd wordt als volgt bepaald:
Per uur 0,62% van het voor de medewerk(st)er geldende maandsalaris, als bedoeld in artikel 1 –f cao, indien van toepassing vermeerderd met het evenredig deel van de ploegentoeslag en voorts vermeerderd met een naar evenredigheid vastgestelde toeslag voor het verlies aan opbouw van overige rechten, zoals de vakantietoeslag, 13^e maand, vakantiedagen, eventuele adv-dagen en opbouw eventuele seniorendagen en werkgeversbijdrage aan de pensioenopbouw.

Noot:

Bij de berekening van de toeslag wordt uitgegaan van het gelijkheidsbeginsel, waarbij de waarde van een uur extra vrije tijd wordt bepaald op grond van dezelfde evenredigheid als ware de medewerk(st)er een deeltijd medewerk(st)er. De hier bedoelde toeslag zal per kalenderjaar door werkgever worden berekend en vastgesteld als % van het maandsalaris en worden opgenomen in het personeelshandboek (dit percentage zal gelijk zijn aan het percentage meerurentoeslag zoals dit geldt voor deeltijdmedewerk(st)ers en met onderscheid naar medewerk(st)ers met en zonder ploegentoeslag).

Artikel 13 Vakantietoeslag

13.1 Vakantietoeslagjaar

Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 augustus van enig jaar tot en met 31 juli van het daaropvolgende jaar.

13.2 Berekening

- a. Aan de medewerk(st)er die ten tijde van de uitbetaling een vol jaar in dienst van de werkgever is, wordt een vakantietoeslag gegeven ten bedrage van 8 % van twaalfmaal zijn maandinkomen inclusief eventuele vervangingstoeslag (naar rato van het aantal waargenomen diensten) per 1 mei van het desbetreffende vakantiejaar.
- b. Voor medewerk(st)ers van 22 jaar en ouder bedraagt de minimumvakantietoeslag € 2.255,27 bruto:
- c. De medewerk(st)er, die nog geen vol jaar in dienst van de werkgever is, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de medewerk(st)er wiens dienstbetrekking in de loop van het geldende vakantiejaar eindigt.
- d. Het bepaalde in artikel 12, lid 3, is van overeenkomstige toepassing.
- e. In de vakantietoeslag is begrepen een eventuele vakantie-uitkering ingevolge de sociale verzekeringswetten.

13.3 Uitbetaling

De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt in het algemeen plaats bij de salarisuitbetaling over de maand mei, respectievelijk - indien het een medewerk(st)er betreft wiens dienstbetrekking in de loop van het geldende vakantiejaar eindigt - bij de laatste loonbetaling.

Artikel 14 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

14.1 Indien een medewerk(st)er ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004) en de Wet arbeid en zorg, voor zover hierna niet anders is bepaald.

14.2 Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de medewerk(st)er gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de medewerk(st)er geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

- a. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de medewerk(st)er, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
- b. **Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de medewerk(st)er 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de medewerk(st)er geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
- c. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de medewerk(st)er, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 70% van het maandinkomen.

14.3 Suppletie loondoorbetaling tweede periode van 52 weken.

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW zal werkgever de wettelijke en aanvullende loondoorbetaling, zoals bedoeld in de leden 1 en 2, suppleren met 30% tot maximaal 100% van het maandinkomen, mits (ook) door medewerk(st)er volledig wordt voldaan aan alle eisen van Wet en regelgeving, zoals onder andere vastgelegd in de Wet verbetering Poortwachter, en alle ziekteverzuimregels respectievelijk regels voortvloeiend uit verzuimbeleid, zoals dit vigeert binnen de onderneming van werkgever. Een en ander gericht op een snelle en actieve re-integratie van de medewerk(st)er in het arbeidsproces. Van de medewerk(st)er wordt daarbij onder meer verwacht dat hij:

- a door werkgever aangeboden (tijdelijk) passende arbeid accepteert;
- b zich maximaal inspant bij noodzakelijke om- en/of bijscholing;
- c zijn volledige medewerking verleent aan alle vormen van re-integratieactiviteiten die de (bedrijfs)arts c.q. verzuimbegeleider mogelijk acht.

Of de medewerk(st)er voldoet aan de voorwaarden gesteld aan de in dit lid bedoelde suppletie zal in eerste aanleg worden getoetst tijdens het evaluatiemoment na de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW en worden vastgelegd in het voorlopige re-integratieverslag. De formele afhandeling van de toetsing vindt plaats in het Sociaal Medisch Team, die een bindend oordeel geeft. Het Sociaal Medisch Team zal gedurende de tweede wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW de re-integratieactiviteiten van medewerk(st)er blijven monitoren. Indien en voor zover hiertoe aanleiding bestaat, kan werkgever op advies van het Sociaal Medisch Team naast het vigerende sanctiebeleid de uitkering van de hier bedoelde suppletie stopzetten.

De in dit lid bedoelde suppletie van 30% zal ook worden uitbetaald aan de medewerk(st)er die naar oordeel van het Sociaal Medisch Team op het moment van toetsing geen benutbare mogelijkheden meer heeft.

14.4 Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maaninkomen dat de medewerk(st)er zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de medewerk(st)er eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan medewerk(st)er die hun AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

Voor de medewerk(st)er die AOW-gerechtigd is en arbeidsongeschikt is, geldt:

- a. Conform het bepaalde in artikel 7:629 lid 2 onderdeel b BW heeft de medewerk(st)er die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en die (nog steeds) in dienst is van de werkgever, in afwijking van bovenstaande leden recht op loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid gedurende een periode van maximaal 13 weken. Gedurende deze periode zal het maandinkomen 100% worden doorbetaald.
- b. Voor de arbeidsongeschikte medewerk(st)er die na de AOW-gerechtigde leeftijd een arbeidsovereenkomst aangaat en waarvan de arbeidsongeschiktheid een aanvang heeft genomen voordat de medewerk(st)er de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt de periode van 13 weken vanaf die datum, met dien verstande dat de totale periode van loondoorbetaling en aanvulling niet meer dan 104 weken bedraagt. Indien op grond van een algemene maatregel van bestuur de periode van 13 weken wordt aangepast, dan geldt die aangepaste periode.
- c. Indien bij algemene maatregel van bestuur (AMvB) de periode van 13 weken wordt gewijzigd, geldt per ingangsdatum van de AMvB de gewijzigde periode.

14.5 Ingeval van niet-naleving van de desbetreffende voorschriften, bij misbruik en in gevallen waarin de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan eigen schuld van de medewerk(st)er kunnen de in lid 1, 2 en 3 bedoelde uitkeringen en aanvullingen worden geweigerd of gestopt.

14.6 Regres

Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de medewerker tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de medewerker de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de medewerker dit weigert, heeft hij geen recht op de in lid 1, 2 en 3 genoemde aanvullende uitkeringen.

14.7 Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (WGA) en externe re-integratie en of beëindiging van dienstverband.

Ingeval de medewerk(st)er bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (WGA):

a. niet binnen de onderneming van werkgever herplaatsbaar blijkt te zijn en sprake is van externe herplaatsing en dientengevolge beëindiging van het dienstverband;

dan wel

b. na afloop van de periode van éérste 104 weken arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in lid 2, binnen de onderneming van werkgever niet dan wel niet binnen afzienbare tijd herplaatsbaar blijkt te zijn noch - binnen afzienbare tijd - sprake zal zijn van externe re-integratie;
zal werkgever met inachtneming van de wet het dienstverband beëindigen. Alvo-rens de werkgever tot uitvoering hiervan overgaat zal hij de vakvereniging waar-bij medewerk(st)er is aangesloten hierover informeren en in de gelegenheid stel-len over de ontstane situatie te overleggen.

14.8 WGA-hiaatverzekering:

Binnen de onderneming van werkgever bestaat voor de medewerk(st)er de mogelijk vrijwillig deel te nemen aan een WGA-hiaat verzekering. Bij deelname komt de premie van deze verzekering volledig voor rekening medewerk(st)er.

14.9 WGA-gedifferentieerde premie:

Werkgever zal tot maximaal 0,5% van de zogenaamde WGA-gedifferentieerde premie volledig voor zijn rekening nemen. Indien deze premie boven deze overeengekomen drempel uitstijgt, zal zoals is bedoeld in de wet, het deel van de premie vanaf 0,5% op grond van de verdeling premielast 50% werkgever en 50% medewerk(st)er worden ge-dragen en daarom dan 0,50% van de premie op het loon van de medewerk(st)er worden ingehouden.

Artikel 15 Zorgverzekering

A. Binnen de onderneming van werkgever bestaat voor de medewerk(st)er de moge-lijkheid vrijwillig deel te nemen aan een collectieve zorgverzekering.

B. De werkgever zal aan de medewerk(st)er, die deelneemt aan de collectieve aanvul-lende zorgverzekering, zoals o.m. bedoeld onder lid a, een tegemoetkoming in de kosten verstrekken van € 50,00; met ingang van 1 april 2018 € 80,00 bruto per maand per medewerk(st)er bedragen.

Indien een medewerk(st)er voor 1 juli 2009 elders een, aantoonbaar minimaal ge-lijkwaardige aanvullende verzekering heeft afgesloten, dan zal werkgever nadat de medewerk(st)er de betreffende documenten, zoals de polisvoorwaarden, aan de sa-larisadministrateur heeft overlegd voor uiterlijk 10 oktober 2009, aan deze mede-werk(st)er eveneens de tegemoetkoming verstrekken. Tussen betreffende mede-werk(st)er en werkgever worden afspraken gemaakt over hoe ieder jaar deelname

aan een gelijkwaardige aanvullende verzekering wordt aangetoond.

- C. Indien voor een medewerk(st)er op grond van zijn individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd medewerk(st)er, geldt dat de in lid b. genoemde tegemoetkoming naar evenredigheid wordt betaald.

De in dit artikel bedoelde tegemoetkoming maakt geen deel uit van het (vaste) salaris, het pensioengevend salaris of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

Artikel 16 Partieel leerplichtigen

- A. Voor de medewerk(st)er, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in artikel 6 vastgestelde normale arbeidsduur voor hem naar evenredigheid wordt vermindert met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
- B. Over tijd, waarop een medewerk(st)er ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en wordt het in deze cao vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid vermindert.
- C. Het aantal basisvakantiedagen, vermeld in artikel 12, lid 2, sub a, zal met inachtneming van de relatie, die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem worden vermindert.
- D. Op de dag waarop een medewerk(st)er 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.
- E. Ingeval een medewerk(st)er toch op één van de in d bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag).

Het werken op een z.g. schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald onder c.

Artikel 17 Oudere medewerk(st)ers

17.1 Overwerk

Medewerker(st)ers van 55 jaar of ouder zijn ontheven van de algemene verplichting tot het verrichten van overwerk, zoals genoemd in artikel 4, lid van deze overeenkomst.

17.2 Functiewijziging

Medewerk(st)er van 55 jaar of ouder zal bij terugplaatsing in functie als gevolg van bedrijfsomstandigheden artikel 7, lid 3, sub c en artikel 8, lid 4, sub c niet worden toegepast, doch het verschil in functiesalaris wordt toegekend in de vorm van een 'welvaartsvaste Individuele Garantie' die uitsluitend bij promotie kan worden afgebouwd.

17.3 Ploegendienst

Medewerk(st)ers in ploegdienst van 55 jaar of ouder die

- A. als gevolg van bedrijfsomstandigheden worden teruggeplaatst naar een ploegendienst met een lagere ploegentoeslag of naar een dagdienst;
- B. op medische gronden voor ploegdienst ongeschikt worden verklaard (waarbij het oordeel van de bedrijfsarts omtrent de ongeschiktheid voor de onderhavige ploegendienst desgevraagd bevestigd wordt door een andere, nader aan te wijzen medicus die niet in vaste relatie staat tot de werkgever)

Zullen in afwijking van de regeling, vermeld in artikel 9, lid 3, hun laatst betaalde percentage ploegentoeslag behouden, mits zij ten minste tien jaren daaraan voorafgaande onafgebroken bij de werkgever in ploegendienst hebben gewerkt en mits zij in de onderneming werkzaam blijven.

17.4 Seniorenregeling

17.4.1 100%-dagen

Uitsluitend en alleen voor de medewerk(st)ers die op 31 maart 2015 in dienst waren en op die dag 58 jaar of ouder was geldt dat hij of zij recht heeft op extra vrije dagen (wachten) met behoud van inkomen worden, per kalenderjaar, te weten als volgt:

<u>Leeftijd</u>	58	59	60	61	62	63	64	65	66
100%-dagen(wachten)	1	2	3	3	4	8	16	16	16

Voor alle andere Medewerk(st)ers geldt:

<u>leeftijd</u>	58	59	60	61	62	63	64	65	66
100%-dagen (wachten)	1	2	3	3	3	4	4	8	8

Voor het vaststellen van de leeftijd geldt de leeftijd bij het einde van het lopende kalenderjaar.

17.4.2 85%-dagen

Uitsluitend en alleen voor de medewerk(st)ers die op 31 maart 2015 in dienst waren en op die dag 58 jaar of ouder was geldt dat hij of zij bij het bereiken van de leeftijd van 60 jaar of ouder bovendien, indien gewenst nog een aantal extra vrije dagen kan opnemen met behoud van 85% van zijn normale bruto-inkomen per opgenomen extra vrije dag:

<u>Leeftijd</u>	60	61	62	63	64	65	66
85%-dagen(wachten)	12	24	24	24	36	36	36

Voor alle andere Medewerk(st)ers geldt dat hij of zij bij het bereiken van de leeftijd van 60 jaar of ouder bovendien, indien gewenst nog een aantal extra vrije dagen kan opnemen met behoud van 85% van zijn normale bruto-inkomen per opgenomen extra vrije dag:

<u>leeftijd</u>	60	61	62	63	64	65	66
85%-dagen (wachten)	12	12	12	24	24	24	24

Voor het vaststellen van de leeftijd geldt de leeftijd bij het einde van het lopende kalenderjaar.

Ieder kwartaal dient betrokkene in overleg met zijn chef maximaal een vierde deel van deze extra vrije tijd in zijn dienstrooster vast te leggen.

Niet-opgenomen dagen komen te vervallen.

Artikel 18 Pensioenregeling

18.1 In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenfonds waarvan het deelne(e)m(st)erschap, met inachtneming van het gestelde in de statuten en reglementen, voor de medewerk(st)ers met een dienstverband verplicht is.

18.2 Wijzigingen in de pensioenregeling, welke betrekking hebben op de medewerk(st)ersbijdrage in de te betalen pensioenpremie of op de hoogte van de pensioenuitkeringen, zullen onderdeel vormen van het gebruikelijke arbeidsvoorwaardenoverleg tussen partijen; de uit dit overleg voortvloeiende overeengekomen wijzigingen zullen eerst rechtskracht krijgen nadat het bestuur van het pensioenfonds hiervan door de werkgever in kennis is gesteld.

18.3 Partijen zijn overeengekomen dat de werkgeversbijdrage aan de pensioenvoorziening gemaximeerd is tot 25% van het Sociaal Verzekeringsloon. Indien dit maximum wordt bereikt zullen partijen in overleg treden.

Artikel 19 Uitkering bij dienstjubileum

De medewerk(st)er, die onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, heeft recht op de volgende eenmalige belastingvrije uitkering ter gelegenheid van een dienstjubileum bij

- 25 jaar: eenmaal het bruto-maandsalaris;
- 40 jaar: eenmaal het bruto-maandsalaris.

Er geldt een hardheidsclausule voor ‘uitzonderlijke’ onrechtvaardigheden.

Artikel 20 Overige personeelsregelingen c.q. personeelshandboek

20.1 In het bedrijf van de werkgever gelden overige personeelsregelingen c.q. een personeelshandboek ten aanzien van het werken binnen de onderneming van werkgever.

20.2 Met inachtneming van het bepaalde in deze collectieve arbeidsovereenkomst en het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) zullen wijzigingen in deze regelingen niet dan na overleg met de Ondernemingsraad worden aangebracht, onverminderd het recht van de vakverenigingen terzake overleg te plegen met de werkgever.

Artikel 21 Medewerk(st)ers van derden

21.1 De werkgever draagt in zijn onderneming aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een cao, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de medewerk(st)ers in zijn dienst plegen te worden verricht; één en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande medewerk(st)ersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.

21.2 In dat geval zal de werkgever alleen dan overgaan tot het uitbesteden van werkzaamheden door middel van het inschakelen van bonafide onderaannemers, wanneer dit noodzakelijk is voor werkzaamheden die betrekking hebben op

- deeltaken;
- specialistische functies;
- nieuwbouw
alsmede, ten aanzien van werkzaamheden welke naar hun aard door de medewerk(st)ers in zijn dienst plegen te worden verricht, bij;
- piekbelastingen.

Artikel 22 Werkgelegenheid

22.1 Algemeen

- A. De werkgever streeft naar behoud en zo mogelijk verbetering van de kwaliteit en kwantiteit van de werkgelegenheid. Het ondernemingsbeleid is er in dit kader op

gericht aan de medewerk(st)ers een zo groot mogelijke zekerheid te bieden ten aanzien van de werkgelegenheid in de onderneming.

- B. Voor zover de orderpositie van de onderneming niet in ernstige mate wordt aangetast en zich geen onvoorziene ongunstige economische ontwikkelingen voordoen, zullen in dit contractjaar geen gedwongen ontslagen plaatsvinden, welke een nadelige invloed op de werkgelegenheid in de onderneming zullen hebben en zal het natuurlijk verloop in reële functies worden opgevangen.
- C. Indien de orderpositie van de onderneming wel in ernstige mate wordt aangetast of zich wel ongunstige economische ontwikkelingen voordoen, die bij het afsluiten van het contract niet voorzien waren, en de werkgever meent tot maatregelen te moeten overgaan, welke een nadelige invloed op de werkgelegenheid in de onderneming zullen hebben, zal hij in overleg met de vakverenigingen de daaruit voor de desbetreffende medewerk(st)ers resulterende gevolgen regelen.
- D. Indien de werkgever meent wegens slapte in het bedrijf of wegens reorganisatie tot overplaatsing van een aantal medewerk(st)ers te moeten overgaan, zal hij – indien mocht blijken dat daardoor de ontplooiingsmogelijkheden voor bepaalde medewerk(st)ers in gevaar komen- in overleg met de vakorganisaties zorgdragen dat de inkomenspositie van die medewerk(st)ers wordt gehandhaafd en de ontplooiingsmogelijkheden zoveel mogelijk worden gewaarborgd.

22.2 Vacaturebeleid

Bij het vervullen van vacatures zal voorrang worden gegeven aan al in dienst zijnde medewerk(st)ers. De werkgever zal vacatures, waarvoor externe werving moet plaatsvinden, melden bij het UWV.

22.3 Bijzondere groepen

- A. De werkgever zal bij de verdeling van de werkgelegenheid op evenwichtige wijze rekening houden met de belangen van de zwakkeren op de arbeidsmarkt. Het aantal van deze medewerk(st)ers zal ten minste 5% bedragen van het totale personeelsbestand.
- B. Personen als bedoeld in de Participatiewet:
Voor de persoon als bedoeld in de participatiewet geldt binnen de onderneming een afwijkende bezoldiging. Werkgever zal voor de persoon zoals bedoeld in de participatiewet conform advies van de Stichting van de Arbeid een bezoldiging c.q. loonschaal hanteren van 100% tot 120% WML.

22.4 Kwaliteit van de arbeidsplaats

De werkgever zal blijvende aandacht besteden aan zowel de fysieke als de psychische aspecten van de arbeid; hieronder wordt o.a. verstaan: veiligheid, milieu, gezondheid, de inhoud van taken, de werkomstandigheden en andere zaken, die in de sociale sfeer liggen.

Ter bevordering van de ontplooiingsmogelijkheden van de medewerk(st)er in zijn functie en van zijn mobiliteit zal deelname aan gerichte interne en externe cursussen worden gestimuleerd.

22.5 Bespreking werkgelegenheidsaspecten

De werkgever zal de vakverenigingen, buiten de cao-onderhandelingen om, eenmaal per jaar mondeling en schriftelijk inlichten over de algemene gang van zaken in de onderneming. De werkgever zal de vakverenigingen eenmaal per jaar mondeling en schriftelijk inlichten over voorgenomen belangrijke investeringen, alsmede andere investeringsplannen, waarvan de realisering consequenties heeft voor de werkgelegenheid in de onderneming, voordat hij aan de desbetreffende instanties de voor die vergunning vereiste gegevens toezendt.

De informatie zal tevens de overwegingen bevatten die aan de voorgenomen plannen ten grondslag liggen, alsmede een schatting van de te verwachten invloed op de werkgelegenheid.

22.6 Informatie

Ter beoordeling van de uitvoering van de werkgelegenheidsparagraaf zal eenmaal per jaar, buiten de cao-onderhandelingen om, aan contracterende partijen schriftelijk informatie worden verstrekt over:

- het personeelsverloop en de vervanging daarvan;
- de verhouding tussen eigen en vreemd personeel;
- het aantal arbeidsplaatsen onderverdeeld in salarisgroep en het aantal periodieken, in soort ploegendienst etc.;
- overwerk;
- vervroegd uittreden;
- deeltijdarbeid;
- bijzondere groepen;
- leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Artikel 23 Inschakelen van organisatiebureaus

De werkgever zal – tenzij naar zijn oordeel zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten – zodra besloten is een opdracht te geven aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming, waaraan voor de betrokken medewerk(st)ers gevolgen zijn verbonden, de vakverenigingen en de Ondernemingsraad hierover tijdig inlichten en in de gelegenheid stellen hierover hun visie kenbaar te maken.

De procedure met betrekking tot de invoering van een dergelijk onderzoek alsmede de wijze van informatie aan de betrokken medewerk(st)ers, vormen een punt van overleg in de Ondernemingsraad.

Artikel 24 Fusie, sluiting of reorganisatie

In het kader van de verplichtingen welke voortvloeien uit respectievelijk de SER- besluit fusiegedragsregels en de Wet op de Ondernemingsraden, zal de werkgever – indien hij overweegt een fusie aan te gaan ofwel het bedrijf of een bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting ingrijpend te herzien – bij het nemen van beslissingen terzake tevens betrekken de daaraan verbonden sociale gevolgen.

Daarbij zal de werkgever – zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit naar zijn oordeel mogelijk maakt en behoudens indien zwaarwichtige belangen van de onderneming of van de direct daarbij betrokken belanghebbenden zich daartegen naar zijn oordeel verzetten de vakverenigingen, de Ondernemingsraad en de betrokken medewerk(st)ers inlichten omtrent de overwogen maatregelen. De werkgever zal voorts de vakverenigingen en de Ondernemingsraad in de gelegenheid stellen hierover, alsmede over de daaruit voor de betrokken medewerk(st)ers voortvloeiende sociale gevolgen, hun visie kenbaar maken.

Artikel 25 Bescherming van medewerk(st)ers

25.1 De werkgever erkent het recht van de medewerk(st)er op een veilige arbeidsplaats. Hij kan niet volledig garant zijn dat de medewerk(st)er geen schade aan persoon en goed lijdt. Hij treft echter de nodige maatregelen teneinde deze veilige arbeidsplaats te verwezenlijken.

25.2 De werkgever is verplicht de medewerk(st)er op de hoogte te stellen van de te onderkennen specifieke gevaren, welke in hun arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheidsmaatregelen welke ter zake worden getroffen.

- 25.3** De werkgever ziet toe op de naleving van de veiligheidsvoorschriften.
- 25.4** De werkgever zal ten sterkste bevorderen, dat onderzoek wordt gedaan naar de toxische (w.o. mutagene) eigenschappen van stoffen welke in de onderneming in het productieproces worden gebruikt en waarvan redelijkerwijze mag worden aangenomen dat deze stoffen gevaar voor de gezondheid van de medewerk(st) zouden kunnen opleveren.
- 25.5** De werkgever draagt zorg voor periodieke medische keuringen van de medewerk(st)ers.
- 25.6** De medewerk(st)er heeft het recht een opdracht niet uit te voeren indien niet voldaan is aan de bedrijfsveiligheidsvoorschriften of wanneer zich daarbij een situatie voordoet, die een ernstig onmiddellijk gevaar voor zijn leven of gezondheid oplevert, dat van hem in redelijkheid niet kan worden geëist, dat hij deze opdracht uitvoert. Hij dient hiervan onmiddellijk de chef of diens plaatsvervang(st)er in kennis te stellen.
- 25.7** De werkgever zal ernaar streven gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerk(st)ers in dienst te houden. Ten behoeve van (her-)plaatsing van gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerk(st)ers zal de werkgever onderzoek verrichten naar functies die geschikt zijn of geschikt gemaakt kunnen worden voor vervulling door gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

Artikel 25A Kwaliteit arbeidsplaats, veiligheid, gezondheid en milieu

1. De werkgever zal op basis van zijn veiligheids-, gezondheids-, welzijn- en milieubeleid (VGWM-beleid) en aan de hand van VGWM-jaarplannen die hij met de Ondernemingsraad bespreekt, aandacht besteden aan de kwaliteit van de arbeidsplaats en een doelmatig milieubeheer, en indien nodig, maatregelen nemen ter verbetering.
2. De werkgever zal zorgen voor de noodzakelijke voorlichtings- en trainingsactiviteiten gericht op veiligheid, gezondheid en milieu in de onderneming, en de daarvoor vereiste in- en externe deskundigheid ter beschikking stellen. De medewerk(st)ers zullen, teneinde in de onderneming overeenkomstig hun capaciteiten volwaardig en verantwoord te kunnen functioneren, medewerken aan het ontwikkelen van hun vakkennis en –bekwaamheden.
3. De werkgever zal planmatig in- en externe veiligheids- en milieurisico's inventariseren en kwantificeren, daarop de nodige maatregelen treffen ter vermindering van onaanvaardbare risico's en plannen dienaangaande inbrengen in het overleg met de Ondernemingsraad. Tevens zal dienaangaande overleg met de vakverenigingen plaatsvinden.
4. Bij de aanpak ter beperking van milieurisico's zullen primair oplossingen aan de bron worden gezocht.
5. Het Sociaal Jaarverslag met daarin opgenomen veiligheid, gezondheid en milieu zal voor alle medewerk(st)ers ter beschikking komen, met de Ondernemingsraad worden besproken en aan de vakverenigingen worden toegezonden.
6. De werkgever zal de bewustwording en het gedrag van medewerk(st)ers op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu voortdurend en intensief bevorderen. De medewerk(st)ers zullen handelen overeenkomstig het VGWM-beleid en de specifieke voorschriften met betrekking tot veiligheid, gezondheid en milieu. Dit laat onverlet het recht van de medewerk(st)er indien hij dit wenst zich te laten vertegenwoordigen door zijn vakvereniging.

7. De medewerk(st)ers kunnen te allen tijde aangelegenheden die de veiligheid, de gezondheid en het milieu betreffen bespreken met hun directe chef, en, indien nodig, met de hoofden van de onafhankelijke deskundige diensten, dan wel deze onderwerpen inbrengen in het interne vertegenwoordigend overleg.

Artikel 26 Bedrijfsledengroep/afdeling

- 26.1 Aan bestuursleden van een bedrijfsledengroep of –afdeling zal, gedurende de tijd dat iedere persoon een bestuursfunctie bekleedt, dezelfde ontslagbescherming worden verleend als ten behoeve van Ondernemingsraadsleden, zoals vastgelegd is in de Wet op de Ondernemingsraden. Het aantal bestuursleden waarvoor deze ontslagbescherming geldt, wordt bij de benoeming van een bestuur met de werkgever overeengekomen. Voor wijziging van dit aantal is ook overeenstemming met de werkgever nodig.
- 26.2 De werkgever zal ten behoeve van het bondswerk in de onderneming de in het protocol (bijlage IV) vermelde faciliteiten geven.

Artikel 27 Tussentijdse wijzigingen

- 27.1 In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze cao-wijzigingen in de loonbepalingen aan de orde te stellen.
- 27.2 In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag een advies van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, hetwelk partijen zal binden.
- 27.3 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 cao met een termijn van één maand per aangetekend schrijven aan alle partijen op te zeggen.
- 27.4 **Behandeling van geschillen**
Wanneer er een geschil bestaat betreffende de toepassing of nakoming van deze overeenkomst (waaronder begrepen: beweerde niet-nakoming van bij deze overeenkomst opgelegde verplichtingen), heeft elk van de daarbij betrokken partijen, het recht zich bij gemotiveerd bezwaarschrift te wenden tot de Geschillencommissie. De geschillencommissie bestaat uit twee Management Teamleden, de Voorzitter Ondernemingsraad en de plv. Voorzitter Ondernemingsraad. De laatstgenoemde leden dienen kaderlid te zijn van een cao-betrokken vakbond. Indien dit niet het geval is, zullen twee leden van de Ondernemingsraad worden voorgedragen die voortkomen uit cao-betrokken vakbonden. Het bezwaarschrift dient bij de Manager Personnel & Organisation te worden ingediend. Indien de stemmen staken zal de geschillencommissie een neutrale externe partij aanwijzen voor bemiddeling.
- 27.5 Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao vanuit hun gezamenlijke verantwoordelijkheid om te zorgen dat de cao niet in strijd is met doel en strekking van de Wet Gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid, de bepalingen in de cao inventariseren die – mogelijk – hiermee strijdig zijn. Partijen zullen indien en voor zover sprake is van strijdigheid in overleg treden ten einde de betreffende cao-bepalingen te schrappen dan wel te wijzigen.
Indien een medewerk(st)er zich beroept op benadeling in het kader van gelijke behandeling zullen partijen onmiddellijk in overleg treden ter voorkoming dat de vastgestelde arbeidsvoorwaarden tot onvoorziene kostenstijging zullen leiden en ervoor zorgdragen dat er adequate oplossingen volgen.

Artikel 28 Bijdrage aan vakbonden

Als erkenning van:

- a. de waarde van het bestaan van een goed georganiseerd overleg tussen de vakverenigingen en de werkgever en;
- b. het feit, dat de door de vakbondsleden betaalde contributie gedeeltelijk mede wordt besteed ten behoeve van medewerk(st)ers, die geen vakbonds lid zijn.

verklaart de werkgever zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage aan de Stichting Fonds Industriële Bonden te Amsterdam, zulks overeenkomstig de tussen de AWWN en Federatie Nederlandse Vakbeweging, CNV Vakmensen.nl en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan vakbonden.

Artikel 29 Contractduur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2017 en eindigt van rechtswege op 31 maart 2019, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam

Cerexagri B.V.

gevestigd te Rotterdam

Federatie Nederlandse Vakbeweging

gevestigd te Utrecht

CNV Vakmensen.nl

gevestigd te Utrecht

Bijlage I Functies en functiegroepen

als bedoeld in artikel 7, lid 1a van de cao voor Cerexagri B.V.

Functiegroep I (0 t/m 19 ORBA-punten)

Functiegroep II (19½ t/m 39 ORBA-punten)

Functiegroep III (39½ t/m 59 ORBA-punten)

- Packer

Functiegroep IV (59½ t/m 79 ORBA-punten)

- Forklifttruckdriver

Functiegroep V (79½ t/m 99 ORBA-punten)

- Packer/3rd Operator

Functiegroep VI (99½ t/m 119 ORBA-punten)

- 2nd Operator
- Mechanical Operator

Functiegroep VII (119½ t/m 139 ORBA-punten)

- 1st Operator
- Financial Assistant
- Analyst Quality Control Laboratory

Functiegroep VIII (139½ t/m 159 ORBA-punten)

- Allround Operator
- Secretary Site Services
- Assistant Procurement
- Assistant logistics
- Assistant HES/QA
- Assistant Production planning
- Assistant Quality Control Laboratory
- Beheerder Monsterkamer
- Assistant Semi-Technical Laboratory

Functiegroep IX (159½ t/m 179 ORBA-punten)

- Allround Technician Mechanical
- Allround Technician E&I
- Formulation Chemist
- Research Analyst
- Researcher Agriculture
- Procurement Officer
- Salary & Pension Administrator
- Constructor E&I

Functiegroep X (179½ t/m 199 ORBA-punten)

- Senior Assistant Product Chemistry Laboratory
- Supervisor Quality Control Laboratory
- Supervisor Production
- Supervisor E&I
- Mechanical Co-ordinator
- Assistant to Management
- GLP Inspector/Care System Coordinator
- Head Agriculture
- Senior Formulation Chemist

Functiegroep XI (200 t/m 219 ORBA-punten)

- Personnel Officer

Functiegroep XII (220 t/m 244 ORBA-punten)

- Head Financial Administration
- Manager Maintenance
- Senior Process Engineer
- E&I Engineer
- Manager Logistics
- Head Product Chemistry Laboratory
- Head Production/Blackbelt

Functiegroep XIII (245 t/m 269 ORBA-punten)

- Head Formulation Chemistry Laboratory
- Manager Procurement

Functiegroep XIV (270 t/m 299 ORBA-punten)

- Manager Finance
- Manager Engineering
- Manager Product Chemistry & Quality Control Laboratory

Bijlage II Salarisschalen

FUNCTIEJAREN - SALARISSCHAAL PER 1 APRIL 2017 (inclusief verhoging van 1,75%)														
GROEP :	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV
FUNCTIE - JAREN														
0	2289	2340	2390	2441	2512	2649	2797	2956	3120	3310	3655	4122	4656	5350
1	2301	2357	2411	2466	2549	2685	2842	3003	3176	3383	3735	4212	4766	5503
2	2319	2373	2435	2494	2579	2731	2885	3055	3237	3447	3821	4298	4876	5643
3	2333	2391	2460	2519	2617	2773	2934	3099	3293	3512	3900	4392	4986	5792
4	2346	2411	2479	2551	2652	2812	2972	3152	3353	3582	3978	4480	5099	5939
5	2361	2429	2505	2578	2686	2851	3020	3201	3413	3649	4060	4569	5214	6084
6	2373	2450	2524	2605	2730	2891	3064	3249	3474	3718	4140	4662	5325	6229
7		2468	2551	2637	2767	2938	3109	3297	3530	3783	4221	4751	5432	6374
8			2571	2664	2799	2974	3153	3349	3591	3848	4298	4841	5543	6523
9									3913		4383	4926	5656	6664
10											4460	5018	5770	6808
11												5111	5879	6960
12													5992	7102
EXTRA PER. 3Jr.	2387	2488	2590	2689	2840	3019	3200	3398	3650	3981	4537	5197	6102	7252
EXTRA PER. 9Jr.	2410	2512	2617	2721	2865	3050	3231	3433	3687	4022	4584	5249	6163	7322

FUNCTIEJAREN - SALARISSCHAAL PER 1 JANUARI 2018 (inclusief extra uitloop c.q. periodiek)														
GROEP :	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV
FUNCTIE - JAREN														
0	2289	2340	2390	2441	2512	2649	2797	2956	3120	3310	3655	4122	4656	5350
1	2301	2357	2411	2466	2549	2685	2842	3003	3176	3383	3735	4212	4766	5503
2	2319	2373	2435	2494	2579	2731	2885	3055	3237	3447	3821	4298	4876	5643
3	2333	2391	2460	2519	2617	2773	2934	3099	3293	3512	3900	4392	4986	5792
4	2346	2411	2479	2551	2652	2812	2972	3152	3353	3582	3978	4480	5099	5939
5	2361	2429	2505	2578	2686	2851	3020	3201	3413	3649	4060	4569	5214	6084
6	2373	2450	2524	2605	2730	2891	3064	3249	3474	3718	4140	4662	5325	6229
7		2468	2551	2637	2767	2938	3109	3297	3530	3783	4221	4751	5432	6374
8			2571	2664	2799	2974	3153	3349	3591	3848	4298	4841	5543	6523
9									3913	4383	4926	5656	6664	
10											4460	5018	5770	6808
11												5111	5879	6960
12													5992	7102
EXTRA PER. 3Jr.	2387	2488	2590	2689	2840	3019	3200	3398	3650	3981	4537	5197	6102	7252
EXTRA PER. 9Jr.	2410	2512	2617	2721	2865	3050	3231	3433	3687	4022	4584	5249	6163	7322
EXTRA PER. 3Jr.	2434	2537	2643	2748	2894	3081	3263	3467	3724	4062	4630	5301	6225	7395

FUNCTIEJAREN - SALARISSCHAAL PER 1 APRIL 2018 (inclusief verhoging van 2%)														
GROEP :	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV
FUNCTIE - JAREN														
0	2335	2387	2438	2490	2562	2702	2853	3015	3182	3376	3728	4204	4749	5457
1	2347	2404	2459	2515	2600	2739	2899	3063	3240	3451	3810	4296	4861	5613
2	2365	2420	2484	2544	2631	2786	2943	3116	3302	3516	3897	4384	4974	5756
3	2380	2439	2509	2569	2669	2828	2993	3161	3359	3582	3978	4480	5086	5908
4	2393	2459	2529	2602	2705	2868	3031	3215	3420	3654	4058	4570	5201	6058
5	2408	2478	2555	2630	2740	2908	3080	3265	3481	3722	4141	4660	5318	6206
6	2420	2499	2574	2657	2785	2949	3125	3314	3543	3792	4223	4755	5432	6354
7		2517	2602	2690	2822	2997	3171	3363	3601	3859	4305	4846	5541	6501
8			2622	2717	2855	3033	3216	3416	3663	3925	4384	4938	5654	6653
9									3991	4471	5025	5769	6797	
10										4549	5118	5885	6944	
11											5213	5997	7099	
12												6112	7244	
EXTRA PER. 3Jr.	2435	2538	2642	2743	2897	3079	3264	3466	3723	4061	4628	5301	6224	7397
EXTRA PER. 9Jr.	2458	2562	2669	2775	2922	3111	3296	3502	3761	4102	4676	5354	6286	7468
EXTRA PER. 3Jr.	2483	2588	2696	2803	2952	3142	3329	3537	3798	4143	4722	5408	6349	7543

Bijlage III Fiscale faciliteit betaalde vakbondscontributie

Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een medewerk(st)ersorganisatie partij bij deze cao

Artikel 1

De medewerk(st)er kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het brutoloon ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een vakorganisatie partij bij deze cao. De werkgever zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een onkostenvergoeding gelijk aan de op de voormelde bruto looncomponent * ingehouden bedrag, zoals nader bepaald in dit reglement.

**) Aanbevolen wordt te verrekenen met loonbestanddelen die geen onderdeel zijn van het vaste salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantie-toeslag of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag)*

Artikel 2

1. De medewerk(st)er dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient hij het “Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een vakorganisatie” volledig in te vullen en te ondertekenen. (Alleen het originele en ondertekende formulier wordt geaccepteerd).
2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de vakorganisatie, dient de medewerk(st)er uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar het in lid 3 genoemde declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij wordt een door zijn vakbond en op zijn naam gesteld jaaroverzicht van betaalde contributie over het betreffende jaar bijgevoegd. Overschrijding van genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.
3. De in lid 1 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de medewerk(st)er op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke Wet- en regelgeving.
4. Indien door de medewerk(st)er is voldaan aan het gestelde in lid 2 wordt de vergoeding zoals bedoeld in artikel 1 door de werkgever aan de medewerk(st)er betaald tezamen met de loonbetaling in de maand december van het betreffende kalenderjaar waarin de contributie is betaald.

Artikel 3

Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op vergoeding als bedoeld in artikel 1.

Artikel 4

Indien bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut medewerk(st)ersverzekeringen blijkt dat de belastingen premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de medewerk(st)er. Werkgever aanvaardt geen aansprakelijkheid over het gebruik van deze (fiscale) mogelijkheid.

(voorbeeld)

**DECLARATIEFORMULIER VERGOEDING VAN DE
LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN VAKORGANISATIE**

Door de medewerk(st)er uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever

Ondergetekende, (naam medewerk(st)er)

SoFinummer c.q. Burgerservicenummer:

.....

- a. is ter zake van zijn arbeidsovereenkomst bij Cerexagri B.V lid van (naam vakorganisatie) en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;
- b. verklaart akkoord te gaan met het gestelde in het Reglement Vergoeding van de lidmaatschapskosten van een vakorganisatie voor medewerk(st)ers werkzaam bij Cerexagri B.V;
- c. verklaart dat de kosten voor het betreffende kalenderjaar die krachtens dit reglement voor vergoeding in aanmerking komen als volgt bedragen:
kosten voor lidmaatschap van de onder a. genoemde vakorganisatie in betreffende kalenderjaar):
euro;
- d. verklaart afstand te doen van een deel van zijn bruto loon in de maand december van het betreffende kalenderjaar waarin de contributie is betaald met een geldswaarde ter grootte van het hierboven onder c. aangegeven bedrag;
- e. verklaart zich bewust te zijn van het feit dat door vergoeding van de kosten een tijdige declaratie bij zijn werkgever nodig is (uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar);
- f. verklaart zich er van bewust te zijn dat het afzien van een deel van het salaris gevolgen kan hebben voor het bruto loon sociale verzekeringen en arbeidsvoorwaardelijke berekeningsgrondslagen;
- g. Verklaart zich bewust te zijn dat hij zulks conform artikel 4 van het reglement hij bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut medewerk(st)ersverzekeringen een eventuele naheffing bij de werkgever voor rekening van hem komt en dat werkgever hier geen aansprakelijkheid aanvaardt;
- h. als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen overlegt als bedoeld in artikel 2, lid 2 van het reglement.

Datum:

Handtekening:

Bijlage IV Protocol betreffende faciliteiten bedrijfsledengroepen/-afdelingen (cao-artikel 26)

De bedrijfsledengroepen of - afdelingen kunnen voor hun vakbondswerk in de onderneming beschikken over de volgende faciliteiten:

1. Ten behoeve van de ledenvergaderingen, welke in de regel buiten werktijd zullen plaatsvinden, kunnen zij – in overleg met de afdeling Human Resources – over een geschikt lokaal beschikken.
2. In overleg met de afdeling Human Resources kunnen zij eveneens over een lokaal beschikken voor het houden van kader- en bestuursvergaderingen, welke eveneens in de regel buiten werktijd zullen plaatsvinden. Onder kaderleden worden verstaan de leden van het bestuur en de bondsleden die zitting hebben in de bedrijfsoverlegorganen.
3. Voor het houden van een spreekuur om klachten etc. van leden op te nemen kan het bestuur – in overleg met de afdeling Human Resources – beschikken over een geschikt lokaal. In de regel zal het spreekuur eenmaal per week, binnen werktijd, op een nader overeen te komen vaste dag plaatsvinden en per maand niet meer dan zes uren in beslag nemen.
4. Binnen redelijke grenzen en mits de normale werkzaamheden op dat moment daardoor niet dreigen te stagneren, kunnen de voorzitter en/of de secretaris van de bedrijfsledengroep of –afdeling in werktijd contact hebben met vakbondsfunctionarissen.
5. Via de afdeling Human Resources kan het bestuur in voorkomende gevallen en binnen redelijke grenzen gebruik maken van de publicatieborden in de onderneming en van de vermenigvuldigingsapparatuur.
6. Het bestuur van een BLG of – afdeling ontvangt een exemplaar van alle algemene mededelingen aan het personeel, alsmede van de agenda en het bulletin van de Ondernemingsraadvergaderingen.
7. Het bestuur van een BLG of – afdeling ontvangt eenmaal per jaar van de afdeling Human Resources een volledige naamlijst van alle in de onderneming werkzame medewerk(st)ers alsmede periodiek de mutaties daarop.

Bijlage V Bevallings- en ouderschapsverlof

Degene die gebruik maakt van het recht op bevallings- en ouderschapsverlof zal na afloop hiervan in haar/ zijn oorspronkelijke functie of een gelijkwaardige functie worden geplaatst.

Bijlage VI Protocol Wet verbetering poortwachter

Met betrekking tot de Wet Verbetering Poortwachter zijn de partijen het volgende overeengekomen:

- Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte medewerk(st)er een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de medewerk(st)er.
- De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de medewerk(st)er een second opinion aan te vragen bij het UWV. De medewerk(st)er dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De medewerk(st)er kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een medewerk(st)er van de afdeling Human Resources, een medewerk(st)er van de Arbodienst (bedrijfsmaatschappelijk werk) of door een eigen vertrouwenspersoon.
- De medewerk(st)er is in geval van verzuim wegens arbeidsongeschiktheid verplicht om in redelijkheid zijn volledige medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op intern of externe re-integratie.
- Indien de medewerk(st)er een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en tevens binnen 10 dagen via een rechtskrachtige aanvraag voor een second opinion heeft ingediend bij het UWV en de werkgever daarover schriftelijk heeft geïnformeerd, dan zal de werkgever maximaal 4 werken, gerekend vanaf de dag dat het passend werk door de medewerk(st)er is geweigerd, het maandinkomen tot 100% blijven doorbetalen. Indien het UWV tot het oordeel komt, dat deze weigering op onterechte gronden is geschied, dan kan de medewerk(st)er per omgaande alsnog het aanbod tot passend werk aanvaarden. Indien de medewerk(st)er het aanbod tot passend werk blijft afwijzen, dan zal de werkgever met inachtneming van de hierbij geldende wettelijke bepalingen de doorbetaling en aanvulling stopzetten en overgaan tot beëindiging van het dienstverband.
- Bij bemiddeling naar een definitieve plaatsing bij een andere werkgever kunnen de werkgever en de medewerk(st)er overleg voeren over de condities waaronder dit plaatsvindt.
- Indien een medewerk(st)er binnen 104 weken gerekend vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid in het kader van re-integratie buiten de onderneming van werkgever wordt herplaatst, dan zal de werkgever bij de beëindiging van het dienstverband de medewerk(st)er de aanvulling zoals bedoeld in artikel 14 voor de resterende periode toekennen.
- De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de medewerk(st)er over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
- De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer re-integratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van de medewerk(st)ers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden aangeleverd door de Arbodienst van de werkgever. Bij de keuze

van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per medewerk(st)er en andere kwaliteitseisen.

Bijlage VII Protocolafspraken bijgesloten bij deze cao.

Bepalingen van orden

Wanneer er een geschil bestaat betreffend de toepassing of nakoming van deze cao (waaronder begrepen: beweerde niet-nakoming van bij deze overeenkomst opgelegde verplichtingen), heeft elk van de daarbij betrokken partijen, het recht zicht bij gemotiveerd bezwaarschrift te wenden tot de Geschillencommissie. De geschillencommissie bestaat uit twee Management Teamleden + de voorzitter Ondernemingsraad en de plv. voorzitter Ondernemingsraad. De laatstgenoemde leden dienen kaderlid te zijn van een cao-betrokken vakbonden. Het bezwaarschrift dient bij de Manager Personnel & Organisation te worden ingediend. Indien de stemmen staken zal de geschillencommissie een neutrale externe partij aanwijzen voor bemiddeling.

Studie duurzame inzetbaarheid:

Partijen benadrukken dat duurzame inzetbaarheid een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van alle betrokkenen. In dat perspectief zal voldoende aandacht moeten zijn voor bewustwording van en het belang voor werknemers en werkgever om vitaal te kunnen blijven doorwerken. Werknemers worden positief gestimuleerd om verantwoordelijkheid te nemen voor hun vitaliteit (fysiek en mentaal) zodat zij gezond, gemotiveerd en gekwalificeerd zijn en blijven, nu en in de toekomst.

Werknemer en leidinggevende moeten worden ondersteund bij het voeren van gesprekken over inzetbaarheid die gericht is op vitaal kunnen blijven werken tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Partijen zullen onderzoeken welke middelen, voorzieningen en of instrumenten daarbij effectief ondersteunend kunnen zijn.

Partijen zijn verder overeengekomen om gedurende de looptijd van de cao gezamenlijk de relevante cao-regelingen, waaronder de huidige ontzietmaatregelen, te evalueren. Partijen zullen verkennen hoe blijvend binnen operationele beheersbaarheid regelingen kunnen worden aangepast dan wel nieuwe regelingen c.q. kunnen worden vormgegeven. Partijen hebben daarbij uitgesproken dat onderling nadere afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de werknemers actief betrokken kunnen worden bij deze dialoog. Een en ander dusdanig dat opties worden verkend en voor het volgende cao-overleg aanpassingen kunnen worden besproken.

Voorts hebben partijen afgesproken dat uiterlijk in het eerste kwartaal van 2018 via een tripartite overleg tussen werkgever, vakbonden en ondernemingsraad, gezamenlijk een plan van aanpak met tijdschema wordt vastgesteld zodat de voortgang wordt gewaarborgd.

Arbeidsmarkt

Werkgever zal een extra inspanning leveren om binnen zijn onderneming ruimte bieden aan stageplaatsen, waarbij gestreefd wordt minimaal hetzelfde aantal stageplaatsen aan te bieden als in voorafgaande jaren. Voorts zal werkgever bij opvallende vacatures extra aandacht besteden aan instroom van schoolverlaters.

Pensioen:

De pensioenrichtleeftijd moet op grond van wet- en regelgeving met ingang van 1 januari 2018 worden gewijzigd in 68 jaar. Hierdoor is het financieel mogelijk voor 2018 het ouderdomspensioen opbouwpercentage te verhogen van 1,5% naar 1,56%. Partijen zijn overeengekomen dat werkgever deze wijzigingen zal doorvoeren.

Functie Packer en Operator ZGH:

Partijen hebben gesproken over de indeling van de functies Packer en Operator ZGH en zijn overeengekomen dat werkgever deze functies hernieuwd zal laten waarderen.