

CAO Mebin

Looptijd

01-01-2017 t/m 31-12-2018

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

Versie: definitief

A handwritten signature in blue ink, consisting of several stylized, overlapping loops and lines, located in the bottom right corner of the page.

Inhoud

CAO MEBIN.....	5
Artikel 1 Definities.....	5
HOOFDSTUK 1 DE OVEREENKOMST	7
Artikel 2 Duur van de overeenkomst.....	7
Artikel 3 Werkingssfeer.....	7
HOOFDSTUK 2 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN	8
Artikel 4 Verplichtingen van de werkgever en werknemer(organisaties)	8
Artikel 5 Aansprakelijkheid eigen vervoermiddel	8
HOOFDSTUK 3 AANVANG, DUUR EN EINDE DIENSTVERBAND	9
Artikel 6 Aanvang en duur van het dienstverband	9
Artikel 7 Collectief ontslag	9
Artikel 8 Uitzendkrachten.....	9
HOOFDSTUK 4 ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN: SPAARUREN MODEL	10
Artikel 9 Arbeidsduur	10
Artikel 10 Spaaruren model	10
Artikel 11 Aanvang werktijd en garantie werkuren.....	11
Artikel 12 Overwerk	11
Artikel 13 Overwerktoeslag.....	11
Artikel 14 Ongemakken toeslag.....	12
Artikel 15 Samenloop overwerk- en ongemakken toeslag.....	12
Artikel 16 Spaaruren toeslag	12
Protocol t.a.v. Hoofdstuk 4.....	12
HOOFDSTUK 5 FUNCTIE INDELING, SALARISSEN EN SALARISSCHALEN.....	13
Artikel 17 Functie-indeling en salarisgroepen.....	13
Artikel 18 Toepassing van de salarisschalen.....	13
Artikel 19 Salarisbetaling	13
HOOFDSTUK 6 BIJZONDERE BELONINGEN EN VERGOEDINGEN	14
Artikel 20 Vakantietoeslag	14
Artikel 21 Persoonlijk Keuze Budget (PKB).....	14
Artikel 22 EHBO- / Bedrijfs hulpverlening vergoeding	15
Artikel 23 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer.....	15
Artikel 24 Zakelijke reiskostenvergoedingen.....	15



Artikel 25 Werkkleding.....	16
Artikel 26 Maaltijd	16
HOOFDSTUK 7 AFWEZIGHEID EN VERLOF	17
Artikel 27 Onbetaalde afwezigheid	17
Artikel 28 Onbetaald verlof	17
Artikel 29 Betaalde afwezigheid.....	17
Artikel 30 Vakantie.....	17
Artikel 31 Tijdstip van de vakantie	18
Artikel 32 Buitengewoon verzuim met behoud van loon	19
Artikel 33 Feestdagen.....	20
Artikel 34 Studie-/scholingsverlof.....	20
HOOFDSTUK 8 ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID	22
Artikel 35 Basis uitgangspunten	22
Artikel 36 Loondoorbetaling bij ziekte	22
Artikel 37 Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen	23
HOOFDSTUK 9 PENSIOEN.....	24
Artikel 38 Pensioenregeling cao-personeel	24
Artikel 39 Pensioenregeling UTA-personeel.....	24
HOOFDSTUK 10 OVERIGE BEPALINGEN	25
Artikel 40 Ongevallenverzekering	25
Artikel 41 ANW-hiaat	25
Artikel 42 Onwerkbaar weer	25
HOOFDSTUK 11 VAKBONDSFACILITEITEN.....	26
Artikel 43 Vakbondsactiviteiten in de onderneming	26
Artikel 44 Vakbondscontributie	26
BIJLAGE 1: FUNCTIE INDELING EN BRUTO SALARISSCHALEN VOOR WERKNEMERS NIET VALLEND ONDER BIJLAGE 2 OF ONDER HET "BOVEN- CAO" PERSONEEL (ZOGENAAMDE CRG-GROEPEN)	28
Artikel 1 Doelgroep bijlage 1.....	28
Artikel 2 Functiegroepen bijlage 1	28
Artikel 3 Salarissen en salarisschalen	31
BIJLAGE 2: FUNCTIE INDELING EN BRUTO SALARISSCHALEN VOOR LEIDINGGEVEND, TOEZICHTHOUDEND, HOGER TECHNISCH EN ADMINISTRATIEF PERSONEEL (UTA).....	34
Artikel 1 Doelgroep bijlage 2.....	34

Artikel 2 UTA-groepen.....	34
Artikel 3 Salarissen en salarisschalen.....	35
BIJLAGE 3: VOORBEELDEN SPAARUREN MODEL.....	38



CAO Mebin

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

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

Elk als partij ter andere zijde,

zijn een cao overeengekomen. Deze cao Mebin (verder te noemen "cao") geldt integraal voor werknemers die op 31 december 2016 nog geen vaste arbeidsovereenkomst hadden waarop de cao voor de mortel- en morteltransportondernemingen (verder te noemen "cao betonmortel") van toepassing was. Deze oude cao betonmortel kende als einddatum 31 december 2012. Voor de werknemers die op 31 december 2016 wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur hadden, waarop de cao betonmortel van toepassing was gelden (tevens) de bepalingen van de cao OVERGANGSBEPALINGEN Mebin (verder te noemen "cao-O").

Artikel 1 Definities

In deze cao wordt verstaan onder:

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

- h. maandinkomen: het schaalsalaris verhoogd met de voor betrokken werknemer geldende combifunctietoeslag en persoonlijke toeslag, voor zover deze persoonlijke toeslag expliciet als onderdeel van het maandinkomen is toegekend.
- i. Bruto uurloon: Het bruto uurloon wordt bepaald als (12 maal het bruto schaalsalaris per maand) gedeeld door (52 x 5 x 8 uur). (52 weken van 5 dagen van 8 uur, ofwel 52 weken van 40 uur).
- j. Volwassen werknemer: Werknemer van 20 jaar of ouder
- k. Jeugdige werknemer: Werknemer van 16 tot 20 jaar



Hoofdstuk 1 De overeenkomst

Artikel 2 Duur van de overeenkomst

Deze cao treedt in werking op 1 januari 2017 en eindigt op 1 januari 2019 zonder dat daarvoor opzegging noodzakelijk is.

Artikel 3 Werkingssfeer

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

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



Hoofdstuk 2 Algemene verplichtingen van partijen

Artikel 4 Verplichtingen van de werkgever en werknemer(organisaties)

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

Artikel 5 Aansprakelijkheid eigen vervoermiddel

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



Hoofdstuk 3 Aanvang, duur en einde dienstverband

Artikel 6 Aanvang en duur van het dienstverband

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

Artikel 7 Collectief ontslag

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

Artikel 8 Uitzendkrachten

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

Hoofdstuk 4 Arbeidsduur en werktijden: spaaruren model

Zie voor dit hoofdstuk tevens enkele voorbeelden in Bijlage 3.

Artikel 9 Arbeidsduur

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

Artikel 10 Spaaruren model

1. Om op een goede manier te kunnen inspelen op de door de markt gevraagde flexibiliteit en wisselingen in werkaanbod, en een betere verdeling van overwerk mogelijk te maken, is een spaaruren model van toepassing. Dit spaaruren model is als verplichting van toepassing op alle werknemers in functies zoals genoemd in Bijlage 1.
2. **Opbouwfase**
In de periode van 1 april tot 1 november dient werknemer vanuit zijn overuren een spaaruren saldo van 80 uur (parttimer naar rato) op te bouwen. Tot deze 80 uren zijn bereikt worden de overuren met een maximum van 15 uur per maand in het spaaruren saldo gezet. De werknemer kan er zelf voor kiezen de opbouw versneld in te vullen. Alleen de overuren zelf worden in het spaaruren saldo opgenomen. De toeslagen worden uitbetaald.
3. **Opnamefase**
In de periode van 1 december tot 1 april kan de werkgever sturen op verplichte opname van spaaruren, om op die manier een lager werkaanbod te kunnen opvangen. Werknemer kan niet verplicht worden tot opname van een volledige dag aan spaaruren indien sprake is van inhuur van een flexkracht voor deze werkzaamheden op dezelfde locatie (of binnen 50 km van deze locatie).
4. Het spaaruren saldo is niet bedoeld voor de eindejaar periode (2 weken Kerst/Jaarwisseling).
5. Werknemers in cao functies (zoals aangegeven in Bijlage 1 van deze cao) zijn verplicht deel te nemen aan het spaaruren model. Indien in bijzondere situaties een werknemer wordt uitgezonderd van deelname aan het spaaruren model (bijvoorbeeld in verband met arbeidsongeschiktheid of beperkingen), is er ook geen recht op de spaaruren

toeslag zoals vermeld in artikel 16. Bij een incidentele ziekmelding loopt de spaaruren toeslag door. Na 1 maand ziekte vervalt de spaaruren toeslag.

Artikel 11 Aanvang werktijd en garantie werkuren

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

Artikel 12 Overwerk

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

Artikel 13 Overwerktoeslag

1. Indien werknemer conform artikel 12 recht heeft op een overwerktoeslag, dan gelden de volgende overwerktoeslagen op het bruto uurloon:
 - 30% voor uren vallend tussen zondag 24.00 uur en zaterdag 00.00 uur;
 - 100% voor uren vallend tussen zaterdag 00.00 uur en zondag 24.00 uur of voor uren op een niet op een zaterdag of zondag vallende feestdag;
 - 150% voor uren op een op een zaterdag of zondag vallende feestdag.
2. De overwerktoeslag wordt altijd uitbetaald. Als grondslag voor de overwerktoeslag geldt het schaalsalaris plus eventueel van toepassing zijnde combifunctie toeslag plus eventueel van toepassing zijnde persoonlijke toeslag voor zover deze deel uitmaakt van het maandinkomen, omgerekend naar een bedrag per uur.

3. Het basis overuur wordt benut voor opbouw van het spaaruren saldo zoals vermeld in artikel 10 lid 2. Voor zover de overuren de daarin genoemde maxima (of 80 uren saldo) te boven gaan kunnen deze uren omgezet worden in tijd-voor-tijd dan wel kan tot uitbetaling worden overgegaan. De werknemer die deze uren om wil zetten in tijd-voor-tijd moet deze uren in overleg met de werkgever binnen 3 maanden na het ontstaan opnemen in hele of halve dagen. De werknemer kan niet verplicht worden deze tijd-voor-tijd uren in halve dagen op te nemen.

Artikel 14 Ongemakentoeslag

In bijzondere gevallen, ter beoordeling door de werkgever, is de werknemer verplicht zijn normale dagelijkse arbeid te verrichten op afwijkende tijden. Indien en voor zover de normale werkuren van werknemer vallen tussen 21.00 uur en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag is een ongemakentoeslag van toepassing van 30%. Voor weekenduren geldt een ongemakentoeslag van 100%. De grondslag voor de berekening van de ongemakentoeslag komt overeen met de grondslag voor de overwerktoeslag in artikel 13.

Artikel 15 Samenloop overwerk- en ongemakentoeslag

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

Artikel 16 Spaaruren toeslag

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

Protocol t.a.v. Hoofdstuk 4

- Aangezien de cao pas definitief tot stand is gekomen in juni 2017 en de nieuwe bepalingen zoals vermeld in hoofdstuk 4 vragen om een grote omzetting van tijdregistratiesystemen met bijbehorende arbeidsvoorwaardelijke toepassingen, zullen de bepalingen uit de artikelen 10 tot en met 16 pas met ingang van 1 april 2018 van toepassing zijn. Deze artikelen zullen op een zelfde moment van toepassing worden. Dit moment zal later bekend gemaakt worden.
- Er zal een werkgroep worden ingericht die de ervaringen van het spaaruren model zal evalueren. Aan de hand van de aanbevelingen van de werkgroep kunnen cao partijen nadere aanvullende afspraken maken inzake de interpretatie en de toepassing van het spaaruren model.
- Tot die tijd zullen de bepalingen van toepassing blijven zoals deze binnen de onderneming van toepassing waren tot 1 januari 2017.



Hoofdstuk 5 Functie indeling, salarissen en salarisschalen

Artikel 17 Functie-indeling en salarisgroepen

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

Artikel 18 Toepassing van de salarisschalen

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

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

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

Artikel 19 Salarisbetaling

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

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



Hoofdstuk 6 Bijzondere beloningen en vergoedingen

Artikel 20 Vakantietoeslag

1. Bij de salarisbetaling over de maand mei ontvangt de werknemer, over de periode van 1 juni van het voorafgaande jaar tot en met 31 mei van het lopende jaar, een vakantietoeslag van 8% van twaalf maal zijn maandinkomen over de maand mei. Indien door overplaatsing naar een andere functie of door tussentijdse aanpassing van de contractuele werkuren het maandinkomen in mei in belangrijke mate afwijkt van de voorafgaande 12 maanden, wordt de vakantietoeslag gebaseerd op het gemiddelde maandinkomen over deze periode (juni vorig jaar tot en met mei lopende jaar)
2. Voor de werknemer die niet het gehele genoemde tijdvak in actieve dienst is geweest, wordt de vakantietoeslag vastgesteld naar rato van die diensttijd.
3. De vakantietoeslag wordt aan de werknemer die het dienstverband beëindigt, bij zijn vertrek betaald. In dit geval wordt de maand van vertrek als basis voor de berekening genomen voor de bepalingen van lid 1.
4. Aangezien tot en met 2016 de vakantietoeslag berekend werd over de periode van 1 september van het voorafgaande jaar tot en met 31 augustus van het jaar van uitbetaling, zal in 2017 een eenmalige correctie plaatsvinden. In 2017 bestaat er immers slechts recht op vakantietoeslag over de periode van 1 september 2016 tot en met 31 mei 2017, ofwel over 9 maanden. Als tegenhanger geldt een positief effect bij uitdiensttreding ten opzichte van de oude situatie.

Artikel 21 Persoonlijk Keuze Budget (PKB)

1. Met ingang van 1 januari 2018 is PKB als structurele arbeidsvoorwaarde van toepassing.
2. **Niveau PKB**
Het PKB recht op jaarbasis wordt bepaald als 1,0% van het schaaalsalaris van de maand januari x 12,96. Het betreft een bruto arbeidsvoorwaarde. Aanpassing van het PKB recht gedurende het jaar gebeurt slechts bij aanpassing van de contractuele werkuren. Voor de werknemer die niet het gehele genoemde tijdvak in actieve dienst is geweest, wordt het PKB-recht vastgesteld naar rato van die diensttijd. Het PKB recht kan niet worden overgeheveld naar een volgend jaar. Indien het bestemde onderdeel uit lid 4 in het desbetreffende jaar niet wordt benut, vervalt het niet benutte deel.
3. **Vrij besteedbare deel (75%)**
Van het totale PKB-recht is 75% vrij besteedbaar. Dit kan bijvoorbeeld worden gebruikt voor bruto betaling of aankoop van extra op te nemen vakantiedagen. Indien geen keuze is gemaakt vóór 1 december van het desbetreffende jaar, zal dit (resterende) vrij besteedbare deel in december worden verwerkt als bruto betaling.
4. **Bestemde deel (25%)**
Van het totale PKB-recht is 25% slechts beschikbaar indien invulling wordt gegeven aan besteding aan specifieke bestemmingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid, gezondheid, e.d.. Hierbij kan men denken aan individuele opleidingen, die niet door werkgever worden ondersteund, beroepentest of arbeidsmarktorientatie, loopbaanscan, gezondheid (contributie sportvereniging, cursus stoppen met roken, e.d.); advisering

inzake pensioen (bijv. inschakelen financieel adviseur inzake pensioenkeuze of pensioen offerte traject, cursus pensioen in zicht, e.d.). Nadere voorwaarden, procedures en uitwerking zullen in 2017 plaatsvinden.

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

Artikel 22 EHBO- / Bedrijfshulpverlening vergoeding

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

Artikel 23 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Indien de werknemer voor het woon-werkverkeer structureel gebruik maakt van openbaar vervoer zullen de openbaar vervoer kosten worden vergoed onder overlegging van de daarbij behorende bewijsstukken, mits gereisd wordt volgens voordeligste tarieven en reismogelijkheden.

Indien de werknemer voor woon-werkverkeer gebruik maakt van eigen vervoer, geldt hiervoor de navolgende maandelijkse vergoeding:

Woon-werk afstand enkele reis meer dan	Maar niet meer dan	Vergoeding per maand
0 km	10 km	€ 50,38
10 km	15 km	€ 70,00
15 km	20 km	€ 96,00
20 km	--	€ 135,00

De weergegeven vergoedingen zijn gebaseerd op 5 werkdagen per week. Bij minder werkdagen gelden de vergoedingen naar rato. Voor zover de in de tabel genoemde bedragen vallen binnen de fiscale vrijgestelde vergoeding, worden zij netto betaald. Het eventuele meerdere betreft een bruto vergoeding.

Voor de bepaling van de woon-werkafstand wordt gebruik gemaakt van de ANWB routeplanner, snelste route.

Artikel 24 Zakelijke reiskostenvergoedingen

1. De werknemer die in opdracht van de werkgever gebruik dient te maken van eigen vervoer ten behoeve van werkzaamheden, niet behorend tot het normale woon-werkverkeer ontvangt een kilometervergoeding van € 0,35 per km voor de extra kilometers die boven het normale woon-werk traject gereden moeten worden. De vergoeding wordt onbelast vergoed voor zover dit binnen de gerichte fiscale vrijstellingsregels mogelijk is; het meerdere wordt bruto vergoed. In 2017 bedraagt de netto component € 0,19 per km en is de bruto component dus € 0,16 per km. De vergoeding is mede bedoeld ter dekking van een (casco) verzekering.
2. De werknemer die in opdracht van de werkgever tijdelijk met eigen vervoer naar een andere standplaats moet reizen, ontvangt voor de extra km een vergoeding conform lid

1 van dit artikel. Er is slechts sprake van een vergoeding van extra reistijd op basis van het uurloon (zonder toeslagen, en niet meetellend voor de bepaling van werkuren/overwerk), indien en voor zover de enkele reisafstand van de woning tot aan de andere standplaats meer bedraagt dan 50 km (enkele reis). Als reistijd wordt in dat geval vergoed de tijd van de extra km boven de 50 km tegen een standaard gemiddelde snelheid van 60 km per uur. Mocht de normale reisafstand meer zijn dan 50 km, dan geldt voor de vergoeding van extra reistijd de afstand boven de normale woon-werkafstand.

Artikel 25 Werkkleding

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

Artikel 26 Maaltijd

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



Hoofdstuk 7 Afwezigheid en verlof

Artikel 27 Onbetaalde afwezigheid

1. Algemene regel

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

2. Nadere regeling

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

Artikel 28 Onbetaald verlof

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

Artikel 29 Betaalde afwezigheid

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

Artikel 30 Vakantie

1. Normale vakantie

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

2. Extra vakantie

Per vakantiejaar heeft de werknemer recht op extra vakantie van:

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

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

3. Omrekening van vakantierecht in uren

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

4. Opname vakantie

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

5. Vakantie naar rato

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

Artikel 31 Tijdstip van de vakantie

1. Opname vakantie en recht op aaneengesloten vakantie

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

Artikel 32 Buitengewoon verzuim met behoud van loon

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

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

worden, met dien verstande dat het tijdstip van het bezoek in overleg met de werkgever wordt vastgesteld.

16. Bij verhuizing van de werknemer op verzoek van de werkgever: 1 werkdag.

Artikel 33 Feestdagen

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

Artikel 34 Studie-/scholingsverlof

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

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

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

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

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

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

3. Overige cursussen op verzoek van werknemer

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



Hoofdstuk 8 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Artikel 35 Basis uitgangspunten

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

Artikel 36 Loondoorbetaling bij ziekte

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

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

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

Bij voortdurende arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer (mits hij nog steeds voldoet aan de voorwaarden zoals vermeld in artikel 35) vervolgens voor de tweede periode van maximaal 52 weken 70% van het maandinkomen volgens artikel 1 lid h. De pensioenopbouw blijft in dit geval gebaseerd op 100% in deze periode.

3. Re-integratie bonus

Een werknemer die gedurende de tweede periode van 52 weken arbeidsongeschiktheid fulltime dan wel deeltijd en duurzaam (minimaal 3 maanden) is gere-integreerd, ontvangt een re-integratie bonus van 30% van het bruto maandinkomen volgens artikel 1 lid h over de periode die na afloop van het eerste ziektejaar tot aan het moment van de re-integratie is verstreken. Re-integratie kan binnen of buiten de eigen functie en binnen of buiten het eigen bedrijf.

4. Inkomen na 2 jaar ziekte

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

5. Arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door derden

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

Artikel 37 Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen

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



Hoofdstuk 9 Pensioen

Artikel 38 Pensioenregeling cao-personeel

Op grond van de lopende verplichtstelling (voortvloeiend uit de oude cao betonmortel en de daaraan voorheen gekoppelde pensioenregeling voor de mortel- en morteltransportondernemingen) is voor het personeel, werkzaam in de zogenaamde cao-functies zoals vermeld in Bijlage 1, momenteel sprake van deelname aan de basis pensioenregeling die is ondergebracht bij het Bedrijfstakpensioenfonds (Bpf) Bouw.

Artikel 39 Pensioenregeling UTA-personeel

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

- Individueel Beschikbare Premieregeling (Individual Defined Contribution ofwel IDC-regeling) op basis van de zogenaamde 4% staffel;
- Van toepassing op pensioensalaris tot fiscale maximum (€ 103.317 in 2017) met een franchise van € 13.449 (niveau 2017). De franchise volgt de collectieve loonontwikkeling van de ENCI cao (aanpassing per 1 januari).
- Premie wordt vastgesteld als percentage van de pensioengrondslag (pensioensalaris - franchise). Hierbij wordt voor de premieverdeling (incl. administratiekosten en verzekeringspremies (nabestaanden en arbeidsongeschiktheid)) uitgegaan van een verhouding werknemer-/werkgeverpremie van 1/3 resp. 2/3. Het premiepercentage voor werknemer wordt hierbij vastgesteld voor een periode van 5 jaar op basis van de 5-jaarsprognose van de bestandsontwikkeling. Na 5 jaar wordt deze opnieuw vastgesteld. Ingaande 01-01-2015 is de werknemerspremie vastgesteld op 6,3333% van de pensioengrondslag.

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

Hoofdstuk 10 Overige bepalingen

Artikel 40 Ongevallenverzekering

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

Artikel 41 ANW-hiaat

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

Artikel 42 Onwerkbaar weer

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



Hoofdstuk 11 Vakbondsfaciliteiten

Artikel 43 Vakbondsactiviteiten in de onderneming

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

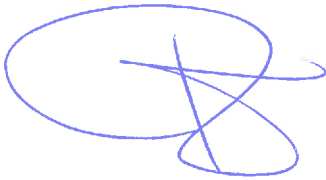
Artikel 44 Vakbondscontributie

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



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

Partij ter ene zijde:



Mebin B.V.

Partijen ter andere zijde:



G.J. Hoeyenbos

FNV sector Bouwen en Wonen



CNV Vakmensen



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

Artikel 1 Doelgroep bijlage 1

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

Artikel 2 Functiegroepen bijlage 1

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

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

GROEP 1

1. Assistent-laborant

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

2. Chauffeur

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

3. Schepenlosser

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

4. Terreinwerker

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



5. Leidinglegger

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

GROEP 2

1. Allround chauffeur

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

2. Assistent-kraanmachinist

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

3. Assistent-mengmeester

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

4. Cementpompmachinist

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

5. Laadschopmachinist

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

GROEP 3

1. Allround chauffeur met ervaring

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



2. Allround laadschopmachinist

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

3. Kraanmachinist

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

4. Laborant

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

5. Mengmeester

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

6. Betonpompmachinist

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

GROEP 4

1. Allround kraanmachinist

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

2. Allround laborant

Onder allround laborant wordt verstaan de werknemer, die in staat is grondstoffen en producten zelfstandig te controleren en te keuren; die alle voorkomende betonsamenstellingen kan berekenen, die onder toezicht en leiding adviezen inzake toe te passen betonsoorten kan verstrekken en tot vervulling van die functie een theoretische opleiding heeft genoten.

3. Allround mengmeester

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

4. Allround betonpompmachinist

Onder allround betonpompmachinist wordt verstaan een werknemer, die belast is met het bedienen van alle voorkomende types betonpompen, waaronder de betonpompen met giek en die voorts medeverantwoordelijk is voor de goede gang van zaken voor wat betreft het pompen van mortels. Hij dient tevens te zorgen voor het dagelijks normale onderhoud en het



verrichten van kleine reparaties aan de betonpompen. Tevens is hij behulpzaam bij het gelijkmatig verdelen van de betonspecie in de bekisting

GROEP 5

1. Chauffeur van een betonpomp mixer

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

2. Hoofdbetonpomp machinist

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

Overige werknemers

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

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

Artikel 3 Salarissen en salarisschalen

1 cao verhogingen

- a. Per 1 januari 2017 gelden de schalen zoals vermeld in lid 2.
- b. Per 1 januari 2018 worden de salarissen verhoogd met 2,0%. De desbetreffende schalen zijn opgenomen in lid 2.
- c. In 2017 wordt een eenmalige uitkering toegekend van $1,5\% \times 12,96 \times$ maandinkomen, naar rato van het aantal maanden dat werknemer in 2015 en 2016 in dienst was. De eenmalige uitkering wordt verwerkt in de maand juli.
- d. De verhogingen en eenmalige uitkering worden toegekend indien werknemer in dienst is in de maand waarin de verwerking plaatsvindt (juli 2017).



2 cao schalen

Met ingang van **1 januari 2017** zijn de volgende cao-schalen van toepassing (op basis van voltijds dienstverband van 40 uur per week; bruto maandbedragen):

Trede	Schaal				
	cao-1	cao-2	cao-3	cao-4	cao-5
0	€ 1.900,00	€ 2.000,00	€ 2.050,00	€ 2.100,00	€ 2.100,00
1	€ 1.960,00	€ 2.070,00	€ 2.140,00	€ 2.200,00	€ 2.220,00
2	€ 2.020,00	€ 2.140,00	€ 2.230,00	€ 2.300,00	€ 2.340,00
3	€ 2.080,00	€ 2.210,00	€ 2.320,00	€ 2.400,00	€ 2.460,00
4	€ 2.140,00	€ 2.280,00	€ 2.410,00	€ 2.500,00	€ 2.580,00
5	€ 2.200,00	€ 2.350,00	€ 2.500,00	€ 2.600,00	€ 2.700,00

De bijbehorende bruto uurlonen per 1 januari 2017 zijn:

Trede	Schaal				
	cao-1	cao-2	cao-3	cao-4	cao-5
0	€ 10,96	€ 11,54	€ 11,83	€ 12,12	€ 12,12
1	€ 11,31	€ 11,94	€ 12,35	€ 12,69	€ 12,81
2	€ 11,65	€ 12,35	€ 12,87	€ 13,27	€ 13,50
3	€ 12,00	€ 12,75	€ 13,38	€ 13,85	€ 14,19
4	€ 12,35	€ 13,15	€ 13,90	€ 14,42	€ 14,88
5	€ 12,69	€ 13,56	€ 14,42	€ 15,00	€ 15,58

Met ingang van **1 januari 2018** zijn de volgende cao-schalen van toepassing (op basis van voltijds dienstverband van 40 uur per week; bruto maandbedragen):

Trede	Schaal				
	cao-1	cao-2	cao-3	cao-4	cao-5
0	€ 1.938,00	€ 2.040,00	€ 2.091,00	€ 2.142,00	€ 2.142,00
1	€ 1.999,20	€ 2.111,40	€ 2.182,80	€ 2.244,00	€ 2.264,40
2	€ 2.060,40	€ 2.182,80	€ 2.274,60	€ 2.346,00	€ 2.386,80
3	€ 2.121,60	€ 2.254,20	€ 2.366,40	€ 2.448,00	€ 2.509,20
4	€ 2.182,80	€ 2.325,60	€ 2.458,20	€ 2.550,00	€ 2.631,60
5	€ 2.244,00	€ 2.397,00	€ 2.550,00	€ 2.652,00	€ 2.754,00

De bijbehorende bruto uurlonen per 1 januari 2018 zijn:

Trede	Schaal				
	cao-1	cao-2	cao-3	cao-4	cao-5
0	€ 11,18	€ 11,77	€ 12,06	€ 12,36	€ 12,36
1	€ 11,53	€ 12,18	€ 12,59	€ 12,95	€ 13,06
2	€ 11,89	€ 12,59	€ 13,12	€ 13,53	€ 13,77
3	€ 12,24	€ 13,01	€ 13,65	€ 14,12	€ 14,48
4	€ 12,59	€ 13,42	€ 14,18	€ 14,71	€ 15,18
5	€ 12,95	€ 13,83	€ 14,71	€ 15,30	€ 15,89



- Voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (Participatiewet) zal in voorkomende gevallen een aparte schaal gehanteerd worden die is gebaseerd op 110% van het van toepassing zijnde wettelijk minimum loon (WML).
- Werkgever betaalt aan een werknemer, die nog nooit eerder in de bedrijfstak heeft gewerkt en voorafgaand langdurig werkloos was, maximaal voor de periode van één jaar een salaris volgens de inloopschaal. Daarnaast zal aan de werknemer bij aanvang van dit dienstverband een vakopleiding aangeboden worden. Na één jaar geldt bij gebleken geschiktheid, de salarisschaal die behoort bij de betreffende functie. Onder een langdurig werkloze wordt verstaan iemand die, direct voorafgaande aan de indiensttreding, langer dan 1 jaar werkloos is geweest. Als inloopschaal geldt het volgende:
 - o Gedurende de eerste 6 maanden van het dienstverband geldt een schaalsalaris van het wettelijk minimum loon (WML), vermeerderd met 25% van het verschil tussen het WML en het schaalsalaris van cao-groep 1 (cao-1), trede 0.
 - o Gedurende de tweede 6 maanden van het dienstverband geldt een schaalsalaris van het wettelijk minimum loon (WML), vermeerderd met 50% van het verschil tussen het WML en het schaalsalaris van cao-groep 1 (cao-1), trede 0.
- Voor jeugdige werknemers is een jongerenschaal van toepassing. Dit betreft de schaal van cao-groep 1 (cao-1) voor jeugdigen zonder leerovereenkomst in het kader van de Wet Educatie Beroepsonderwijs, respectievelijk de schaal van cao-groep 2 (cao-2) voor jeugdigen met leerovereenkomst in het kader van de Wet Educatie Beroepsonderwijs, met toepassing van de volgende leeftijd staffel:
 - o 16 jaar: 60%
 - o 17 jaar: 70%
 - o 18 jaar: 80%
 - o 19 jaar: 90%

3 Combifunctie

- a. Een werknemer, die structureel gelijkelijk verdeeld werkzaamheden vervult, die behoren tot twee of meerdere functies, zoals genoemd in artikelen 2 van deze bijlage, zal voor het geval deze functies in verschillende groepen zijn opgenomen recht hebben op een indeling in de hoogste cao-groep die van toepassing is op de onderscheidende uitgeoefende functies. Het recht op voornoemde beloning geldt voor de gehele arbeidsduur waarin de werknemer bij de werkgever werkzaam is en deze situatie van toepassing is en geldt met ingang van de eerste volle maand waarin bovenstaande situatie zich voor het eerst voordoet.
- b. Indien werknemer naast zijn eigen functie, structureel tenminste 20% van zijn tijd een functie vervult van gelijkwaardig of hoger niveau, heeft hij recht op een bruto combifunctie-toeslag. Deze bedraagt voor een voltijdsmedewerker € 52,02 per maand (01-01-2017) resp. € 53,06 per maand (01-01-2018). De combifunctie toeslag vervalt zodra niet langer sprake is van invulling van genoemde combiwerkzaamheden.

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

Artikel 1 Doelgroep bijlage 2

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

Artikel 2 UTA-groepen

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

Groep 1

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

Voorbeeld functies:

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

Groep 2

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

Voorbeeld functies:

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

Groep 3

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

Voorbeeld functies:

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



- Stenotypiste

Groep 4

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

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

Voorbeeld functies:

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

Groep 5

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

Voorbeeld functies:

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

Groep 6

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

Voorbeeldfuncties:

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

Artikel 3 Salarissen en salarisschalen

1 cao verhogingen

- Per 1 januari 2017 gelden de schalen zoals vermeld in lid 2.
- Per 1 januari 2018 worden de salarissen verhoogd met 2,0 %. De desbetreffende schalen zijn vermeld in lid 2.
- In 2017 wordt een eenmalige uitkering toegekend van $1,5\% \times 12,96 \times$ maandinkomen, naar rato van het aantal maanden dat werknemer in 2015 en 2016 in dienst was. De eenmalige uitkering wordt verwerkt in de maand juli.

- d. De verhogingen en eenmalige uitkering worden toegekend indien werknemer in dienst is in de maand waarin de verwerking plaatsvindt (juli 2017).

2 UTA-schalen

Met ingang van **1 januari 2017** zijn de volgende UTA-schalen van toepassing (op basis van voltijds dienstverband van 40 uur per week; bruto maandbedragen):

Trede	Schaal					
	UTA-1	UTA-2	UTA-3	UTA-4	UTA-5	UTA-6
0	€ 1.843,99	€ 2.018,06	€ 2.280,24	€ 2.454,89	€ 2.716,51	€ 2.892,27
1	€ 1.878,86	€ 2.067,37	€ 2.339,05	€ 2.525,94	€ 2.789,22	€ 2.983,72
2	€ 1.913,72	€ 2.116,68	€ 2.397,86	€ 2.596,99	€ 2.861,93	€ 3.075,17
3	€ 1.948,59	€ 2.166,00	€ 2.456,68	€ 2.668,04	€ 2.934,64	€ 3.166,62
4	€ 1.983,45	€ 2.215,31	€ 2.515,49	€ 2.739,09	€ 3.007,35	€ 3.258,07
5	€ 2.018,32	€ 2.264,62	€ 2.574,30	€ 2.810,14	€ 3.080,06	€ 3.349,52
6	€ 2.053,18	€ 2.313,93	€ 2.633,11	€ 2.881,19	€ 3.152,77	€ 3.440,97
7	€ 2.088,05	€ 2.363,24	€ 2.691,92	€ 2.952,23	€ 3.225,47	€ 3.532,43
8	€ 2.122,91	€ 2.412,56	€ 2.750,74	€ 3.023,28	€ 3.298,18	€ 3.623,88
9	€ 2.157,78	€ 2.461,87	€ 2.809,55	€ 3.094,33	€ 3.370,89	€ 3.715,33
10	€ 2.192,64	€ 2.511,18	€ 2.868,36	€ 3.165,38	€ 3.443,60	€ 3.806,78
11				€ 3.236,43	€ 3.516,31	€ 3.898,23
12				€ 3.307,48	€ 3.589,02	€ 3.989,68
13						€ 4.081,13
14						€ 4.172,58

Met ingang van **1 januari 2018** zijn de volgende UTA-schalen van toepassing (op basis van voltijds dienstverband van 40 uur per week; bruto maandbedragen):

Trede	Schaal					
	UTA-1	UTA-2	UTA-3	UTA-4	UTA-5	UTA-6
0	€ 1.880,87	€ 2.058,42	€ 2.325,84	€ 2.503,99	€ 2.770,84	€ 2.950,12
1	€ 1.916,44	€ 2.108,72	€ 2.385,83	€ 2.576,46	€ 2.845,00	€ 3.043,39
2	€ 1.951,99	€ 2.159,01	€ 2.445,82	€ 2.648,93	€ 2.919,17	€ 3.136,67
3	€ 1.987,56	€ 2.209,32	€ 2.505,81	€ 2.721,40	€ 2.993,33	€ 3.229,95
4	€ 2.023,12	€ 2.259,62	€ 2.565,80	€ 2.793,87	€ 3.067,50	€ 3.323,23
5	€ 2.058,69	€ 2.309,91	€ 2.625,79	€ 2.866,34	€ 3.141,66	€ 3.416,51
6	€ 2.094,24	€ 2.360,21	€ 2.685,77	€ 2.938,81	€ 3.215,83	€ 3.509,79
7	€ 2.129,81	€ 2.410,50	€ 2.745,76	€ 3.011,27	€ 3.289,98	€ 3.603,08
8	€ 2.165,37	€ 2.460,81	€ 2.805,75	€ 3.083,75	€ 3.364,14	€ 3.696,36
9	€ 2.200,94	€ 2.511,11	€ 2.865,74	€ 3.156,22	€ 3.438,31	€ 3.789,64
10	€ 2.236,49	€ 2.561,40	€ 2.925,73	€ 3.228,69	€ 3.512,47	€ 3.882,92
11				€ 3.301,16	€ 3.586,64	€ 3.976,19
12				€ 3.373,63	€ 3.660,80	€ 4.069,47
13						€ 4.162,75
14						€ 4.256,03

- Voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (Participatiewet) zal in voorkomende gevallen een aparte schaal gehanteerd worden die is gebaseerd op 110% van het van toepassing zijnde wettelijk minimum loon (WML).
- Werkgever betaalt aan een werknemer, die nog nooit eerder in de bedrijfstak heeft gewerkt en voorafgaand langdurig werkloos was, maximaal voor de periode van één jaar een salaris volgens de inloopschaal. Daarnaast zal aan de werknemer bij aanvang van dit dienstverband een vakopleiding aangeboden worden. Na één jaar geldt bij gebleken geschiktheid, de salarisschaal die behoort bij de betreffende functie. Onder een langdurig werkloze wordt verstaan iemand die, direct voorafgaande aan de indiensttreding, langer dan 1 jaar werkloos is geweest. Als inloopschaal geldt het volgende:
 - o Gedurende de eerste 6 maanden van het dienstverband geldt een schaalsalaris van het wettelijk minimum loon (WML), vermeerderd met 25% van het verschil tussen het WML en het schaalsalaris van UTA groep 1 (UTA-1), trede 0.
 - o Gedurende de tweede 6 maanden van het dienstverband geldt een schaalsalaris van het wettelijk minimum loon (WML), vermeerderd met 50% van het verschil tussen het WML en het schaalsalaris van UTA groep 1 (UTA-1), trede 0.
- Voor jeugdige werknemers (onder de 20 jaar) is een jongerenschaal van toepassing. Dit betreft de schaal van UTA-groep 1 (UTA-1), met toepassing van de volgende leeftijd staffel:
 - o 16 jaar: 60%
 - o 17 jaar: 70%
 - o 18 jaar: 80%
 - o 19 jaar: 90%



Bijlage 3: Voorbeelden Spaaruren model

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

Persoon 1: contract voor 40 uur per week

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

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

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

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

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

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

** : Minimum uren aanvulling tot contractuele werkweek

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

Toelichting

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

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

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

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

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

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

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

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

Persoon 3 heeft op zijn roostervrije maandag en dinsdag gewerkt. Tevens heeft hij op de andere dagen in totaal meer gewerkt dan volgens contract voorzien was. Totaal heeft hij deze week 43 uur gewerkt, terwijl hij volgens contract maar 24 uur had hoeven werken. De 19 extra uren komen voor 15 uur op het spaar uren saldo (tenzij de 80 uur al bereikt zijn en onder de veronderstelling dat er in de andere weken van de maand geen sprake is van meer uren dan contractueel vastgelegd). De andere 4 overuren mogen naar keuze worden benut voor extra opbouw spaaruren, tijd-voor-tijd of uitbetaling.

Persoon 4 heeft op zijn roostervrije maandag toch gewerkt en heeft totaal 38 uur gewerkt terwijl hij een contract voor 24 uur heeft. Hij heeft deze week dus 14 uur extra gewerkt. Deze worden benut voor de opbouw van het spaar uren saldo (saldo (tenzij de 80 uur al bereikt zijn en onder de veronderstelling dat er in de andere weken van de maand geen sprake is van meer uren dan contractueel vastgelegd).

C. Aanwijsperiode spaaruren: december tot en met maart

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

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

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

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

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