

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor de werknemers van Maas International B.V.



Looptijd van 1 juli 2023 tot 1 februari 2024

INHOUDSOPGAVE

HOOFDSTUK I. ALGEMENE BEPALINGEN.....	5
ARTIKEL 1. WERKINGSSFEER EN DEFINITIES	5
ARTIKEL 2. ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN	6
ARTIKEL 3. ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN WERKNEMER.....	6
ARTIKEL 4. SOCIAAL BELEID	7
ARTIKEL 5. UITZENDARBEID	8
HOOFDSTUK II. DIENSTVERBAND	9
ARTIKEL 6. SCHRIFTELIJKE ARBEIDSOVEREENKOMST, INDIENSTTREDING EN ONTSLAG.....	9
HOOFDSTUK III. ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN	11
ARTIKEL 7. ARBEIDSDUUR.....	11
ARTIKEL 8. WERKTIJDEN EN ROOSTERS	11
ARTIKEL 9. ARBEID OP ZON- EN FEESTDAGEN.....	11
ARTIKEL 10. ARBEID OP BIJZONDERE UREN	12
ARTIKEL 11. OVERWERK.....	12
ARTIKEL 12. WERKROOSTERS MOBIELE OPERATORS EN SERVICE ENGINEERS.....	13
ARTIKEL 13. CONSIGNATIEDIENST	13
ARTIKEL 14. PLOEGENDIENSTEN	14
ARTIKEL 15. SPECIFIEKE REGELINGEN	14
ARTIKEL 16. GEEN CUMULATIE VAN TOESLAGEN.....	15
ARTIKEL 17. BIJZONDER VERLOF	15
HOOFDSTUK IV. VAKANTIE.....	16
ARTIKEL 18. VAKANTIERECHTEN.....	16
ARTIKEL 19. OPNEMEN VAN VAKANTIE	17
ARTIKEL 20. VAKANTIETOESLAG (WERKNEMERS IN DIENST VOOR 1 JULI 2023).....	17
ARTIKEL 21. VAKANTIETOESLAG (WERKNEMERS IN DIENST VANAF 1 JULI 2023)	18
HOOFDSTUK V. FUNCTIE-INDELING EN SALARISBEPALINGEN	19
ARTIKEL 22. FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN	19
ARTIKEL 23. SALARISSEN.....	19
ARTIKEL 24. ALGEMENE SALARISAANPASSINGEN.....	20
ARTIKEL 25. OVERPLAATSING IN EEN HOGERE SALARISSCHAAL.....	20
HOOFDSTUK VI. ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN BIJDRAGE ZIEKTEKOSTEN	21
ARTIKEL 26. UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID	21
ARTIKEL 27. WET POORTWACHTER.....	22
ARTIKEL 28. BIJDRAGE ZORGVERZEKERING, GEDIFFERENTIEERDE WGA PREMIE.....	22
HOOFDSTUK VII. PENSIOEN, LEVENSLLOOPREGELING, SPAARLOON	23
ARTIKEL 29. PENSIOENVERZEKERING	23
HOOFDSTUK VIII. SLOTBEPALINGEN.....	24
ARTIKEL 30. VAKBONDSFACILITEITEN	24
ARTIKEL 31. DUUR VAN DE OVEREENKOMST.....	24
BIJLAGE 1:.....	26
FUNCTIEMATRIX MAAS INTERNATIONAL PER 1 JULI 2023 (ORBA-IJ KING BINNEN 24 MAANDEN NA START CAO).....	26
BIJLAGE 2:	30
SALARISSCHALEN MAAS INTERNATIONAL B.V. - PER 1 JANUARI 2023	30
SALARISSCHALEN MAAS INTERNATIONAL B.V. - PER 1 JANUARI 2024, INCL. 4% VERHOGING	31
BIJLAGE 3:	32
MATRIX INCONVENIËNTTOESLAGEN VOOR ARBEID OP BIJZONDERE UREN.....	32

Tussen:

Maas International B.V. gevestigd te Son als partij ter ene zijde

en

FNV, gevestigd te Utrecht

De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Culemborg

ieder voor zich en tezamen partij ter andere zijde,

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1. Werkingssfeer en definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever: Maas International B.V.
- b. werknemer: iedere natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst ex artikel 7: 610 BW, werkzaam is voor de werkgever, en waarvan functie, conform de in bijlage I opgenomen functiematrix, is, of behoort te zijn ingedeeld in één der functiegroepen 1 t/m 11 en hoger.

 Stagiaires, vakantiekrachten, standby-operators en oproepkrachten zijn geen werknemer in de zin van deze cao.
- c. parttimer: de werknemer met wie in de arbeidsovereenkomst een contractuele arbeidsduur is overeengekomen die minder is dan de feitelijke bruto jaarlijkse arbeidsduur zoals is vastgesteld in artikel 6 lid 2.
- d. dag: een periode van 24 aaneengesloten uren welke aanvangt om 06.00 uur;
- e. maand: een kalendermaand;
- f. rooster: een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers hun werkzaamheden aanvangen, beëindigen en eventueel onderbreken;
- g. (schaal)salaris: het bij de betreffende leeftijd behorende bedrag danwel het vakvolwassen bedrag per maand binnen de salarisschaal welke van toepassing is op de functie van werknemer (= maandsalaris);
- h. persoonlijke toeslag: de toeslag die ontstaat indien het feitelijke salaris van een werknemer bij inschaling in een salarisschaal hoger is dan het voor de functie van betrokken werknemer geldende maximum schaalsalaris. De toeslag is niet pensioengevend of grond voor vakantietoeslag tenzij anders afgesproken;
- i. j a a r salaris: het schaalsalaris * 12,96;
- j. uursalaris: jaarsalaris gedeeld door 261 dagen en gedeeld door de effectieve arbeidsduur per dag (functiegroepen: 1-6: 7,5 / functiegroepen: 7 en hoger:7,75).
- k. object: het bedrijf van de opdrachtgever van werkgever, waar de werknemer voor de normale uitoefening van zijn functie is gestationeerd;
- l. CAO: collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 2. Algemene verplichtingen van partijen

1. Partijen verplichten zich deze CAO op een redelijke wijze naar hun beste vermogen en te goeder trouw na te komen.
2. Partijen verplichten zich gedurende de looptijd van de CAO geen uitsluiting of werkstaking jegens de wederpartij of leden van de wederpartij toe te passen of toepassing daarvan te bevorderen. Partijen ter andere zijde verbinden zich hun krachtigste medewerking te verlenen aan werkgever tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf en met alle hun ter beschikking staande middelen nakoming van het in de CAO bepaalde door hun leden te bevorderen.
3. Partijen plegen éénmaal per jaar overleg over de algemene gang van zaken binnen de onderneming en in het bijzonder met betrekking tot de werkgelegenheidsontwikkeling en sociale kengetallen. De vakorganisaties nemen het initiatief voor dit jaarlijkse overleg.
4. In het geval dat werkgever een adviesaanvraag indient bij de Ondernemingsraad krachtens artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden, zal werkgever een afschrift van deze adviesaanvraag ter informatie toesturen aan de vakorganisaties.

Artikel 3. Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer

1. Werkgever en werknemer verplichten zich deze CAO te goeder trouw na te leven en hun verplichtingen jegens elkander na te komen.
2. Werkgever verplicht zich gedurende de looptijd van deze CAO geen werknemers in dienst te houden op voorwaarden die, voor werknemer in negatieve zin afwijken van het in deze CAO bepaalde.
3. De werkgever zal ten aanzien van het functioneren en de mogelijkheden tot ontwikkeling van de werknemers binnen de onderneming, geen onderscheid maken tussen werknemers op grond van hun geslacht, burgerlijke staat, geloofsovertuiging, ras, etc.
4. Werkgever zal bij de invulling van vacatures zoveel mogelijk rekening houden met de doorgroeimogelijkheden van reeds in dienst zijnde werknemers, zulks met inachtneming van de objectieve functiecriteria en het bedrijfseconomische belang van werkgever.
5. Werkgever tolereert geen agressie, (seksuele) intimidatie, discriminatie, pesten of andere vormen van ongewenst gedrag binnen de onderneming en is gerechtigd tot het nemen van disciplinaire maatregelen ten aanzien van de persoon die zich daaraan schuldig maakt.
6. De werknemer is gehouden de belangen van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
7. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voorzover deze redelijkerwijze van hem verlangd kunnen worden, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
8. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de netheid in het bedrijf van de werkgever, alsook binnen het object waar hij is gestationeerd. Hij is gehouden tot naleving van de betreffende voorschriften door of namens de werkgever c.q. de opdrachtgever, gegeven.
9. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem tengevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt over het bedrijf van de werkgever en de objecten waar hij gestationeerd is geweest.

- 10 Het is de werknemer niet toegestaan zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever, al dan niet in dienstbetrekking bij derden of als zelfstandige, betaalde nevenwerkzaamheden te verrichten of functies te bekleden. De werkgever geeft in principe toestemming, mits door deze werkzaamheden een optimale uitoefening van de functie niet wordt belemmerd.
- 11 Het is de werknemer niet toegestaan, anders dan met goedvinden van de werkgever, op enigerlei wijze van derden beloningen, giften, schenkingen of vergoedingen te verzoeken of aan te nemen.
- 12 Zowel werkgever als werknemer zullen het nodige respect opbrengen voor alles wat te maken heeft met de persoonlijke levenssfeer. Hieruit volgt onder meer:
- dat de werkgever aan de werknemer op diens verzoek inzage geeft in zijn persoonsgegevens binnen het bedrijf;
 - dat de werkgever deze gegevens niet aan onbevoegden ter inzage zal geven zonder uitdrukkelijke toestemming van de betrokken werknemer.
13. De werknemer voert het werk uit zoals overeengekomen met de werkgever en zoals beschreven in – en in de geest van - het functieprofiel. De werkgever kan de werknemer opdragen tijdelijk ander werk te verrichten als dit nodig is voor de goede werking van de onderneming en in overeenstemming is met de lichamelijke en geestelijke geschiktheden van de werknemer. De werknemer is op de hoogte van de visie, missie en kernwaarden van de werkgever en werkt mee aan de verwezenlijking ervan.

Artikel 4. Sociaal beleid

1. Tussen de werkgever en de Ondernemingsraad worden afspraken gemaakt over de wijze waarop binnen de onderneming het scholings- en employabilitybeleid gestalte wordt gegeven, met als doel om de duurzame inzetbaarheid en weerbaarheid van de werknemers binnen de onderneming en op de externe arbeidsmarkt te verhogen. De uitgangspunten daarbij zijn:
- het stimuleren van het volgen van opleiding en scholing door werknemers middels het vaststellen van opleidingsdoelstellingen, het beschikbaar stellen van opleidingsfaciliteiten, zoals (interne) trainingen en een studiekostenregeling en het registreren van opleidingsgegevens van de werknemers;
 - functiegerelateerde opleidingen vinden in principe plaats binnen de reguliere werktijd van de medewerker, en waar mogelijk “on the job”;;
 - het opstellen van een vast stramien voor performance management
 - het toegankelijk maken van vacatures voor de werknemers middels regelmatige publicatie van vacature-overzichten.
2. Het aannamebeleid van de werkgever is, met inachtnaam van verantwoorde bedrijfseconomische randvoorwaarden, gebaseerd op de volgende uitgangspunten:
- de werkgever streeft in de arbeidsrelatie met medewerkers, zoveel mogelijk naar vaste dienstverbanden op basis van een arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer;
 - uitzendbureaus worden hoofdzakelijk ingezet als wervingskanaal voor bovengenoemd streven, en in het geval van vakantiekrachtenprojecten, het opvangen van pieken en het inzetten van medewerkers op echte tijdelijke functies of projecten;
 - de inzet van uitzendkrachten is onderwerp van overleg tussen de werkgever en de Ondernemingsraad.
 - Werkgever zet zich actief in voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
3. De werkgever biedt aan de werknemer die minimaal 5 jaar onafgebroken in dienst is van de werkgever, gedurende de periode van maximaal drie jaar voorafgaande aan de pensioenleeftijd tot aan de pensioenleeftijd de mogelijkheid om zijn contractuele arbeidsduur te verminderen tot 80% van de normale fulltime arbeidsduur met behoud van 90% van het salaris en 100% van de pensioenopbouw, binnen de navolgende randvoorwaarden:

- de werknemer vraagt de arbeidsduurvermindering uiterlijk drie maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk aan bij zijn leidinggevende onder vermelding van de voorkeur van de werknemer over de wijze van invulling;
- de arbeidsduurvermindering wordt vorm gegeven in herkenbare tijdseenheden van hele of halve dagen;
- na overleg met de werknemer stelt de werkgever de wijze van invulling vast, daarbij rekening houdende met zowel de belangen van de werknemer als met het bedrijfsbelang van werkgever;
- de overige arbeidsvoorwaarden worden aangepast naar rato van de 80% arbeidsduur;
- de gemaakte afspraken worden schriftelijk bevestigd aan de werknemer;
- bij gewijzigde omstandigheden tengevolge van nieuwe aanmeldingen kan de werkgever na overleg met de werknemer de wijze van invulling wijzigen en opnieuw vaststellen.”

Het is niet mogelijk om gelijktijdig gebruik te maken van de 80-90-100 regeling en deeltijdpensioen.

4. De werkgever stelt gedurende de looptijd van deze cao een budget van maximaal € 30.000,- ter beschikking om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te vergroten

Artikel 5. Uitzendarbeid

1. De werkgever zal voor uitzendkrachten de afspraken met betrekking tot beloning toepassen conform de bepalingen in de artikelen 12, 22, 23 en 24 van deze CAO.

De bepaling in artikel 24 geldt niet voor uitzendkrachten die in de periode van juni tot en met september gedurende maximaal 13 weken als vakantiekracht werkzaam zijn ter vervanging van vaste werknemers. Voor hen geldt dat de bij aanvang overeengekomen beloning geldt voor de gehele periode welke de uitzendkracht als vakantiekracht werkzaam is.

2. De werkgever (inlener) verplicht zich er voor zorg te dragen dat uitzendkrachten conform de wettelijke bepalingen hetzelfde beloond worden als werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies bij werkgever. Deze afspraken worden geborgd middels vastlegging van de afspraken met het uitzendbureau dat de uitzendkracht aan werkgever ter beschikking stelt.
3. De werkgever zal uitsluitend uitzendkrachten inlenen via uitzendbureaus die zijn aangesloten bij de Stichting Normering Arbeid.

HOOFDSTUK II. DIENSTVERBAND

Artikel 6. Schriftelijke arbeidsovereenkomst, indiensttreding en ontslag

1. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarbij deze CAO als integraal gedeelte wordt aanvaard. De werknemer is gehouden deze arbeidsovereenkomst te tekenen.
2. In deze arbeidsovereenkomst wordt in elk geval vastgelegd:
 - de naam en het adres van de werkgever en van de werknemer;
 - de datum indiensttreding, de proeftijd en de opzegtermijn;
 - de duur van de arbeidsovereenkomst (bepaalde of onbepaalde tijd);
 - de arbeidsduur; plaats of plaatsen van arbeid;
 - de functie van de werknemer;
 - het salaris van de werknemer en de salarisschaal waarin hij is ingedeeld;
 - de vakantietoeslag en het aantal vakantiedagen;
 - een concurrentiebeding, indien dit is overeengekomen.
 - de CAO van Maas International B.V. is van toepassing.
3. Tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst met de werknemer uitdrukkelijk is opgenomen dat géén danwel een kortere proeftijd is overeengekomen geldt de navolgende regeling, conform het bepaalde in artikel 7:652 van het BW:
 - bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd welke is aangegaan voor 6 maanden of korter geldt geen proeftijd;
 - bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd welke is aangegaan voor 7 maanden en langer geldt een proeftijd van één maand;
 - bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, geldt een proeftijd van twee maanden."
4. De arbeidsovereenkomst eindigt door:
 - Wederzijds goedvinden, zoals bedoeld in artikel 7:670B BW;
 - beëindiging met onmiddellijke ingang door de werkgever of de werknemer tijdens de proeftijd;
 - beëindiging met onmiddellijke ingang door de werkgever of de werknemer wegens een dringende reden in de zin van artikel 7 : 678 / 679 BW;
 - opzegging door de werkgever of de werknemer met inachtnaam van de opzegtermijn;
 - ontbinding door de kantonrechter wegens gewichtige redenen, zoals bedoeld in artikel 7:671b BW;
 - het bereiken van de maand waarin de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege, zonder dat daarvoor opzegging vereist is;
 - overlijden van de werknemer;
 - het bereiken van het vooraf bepaalde tijdstip bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
5. De opzegtermijn die door werkgever en werknemer in acht dient te worden genomen is conform het bepaalde in artikel 7: 672 van het BW. Deze bedraagt voor de werknemer één maand. De arbeidsovereenkomst kan door de werknemer alleen per de laatste dag van de maand opgezegd worden. Voor de werkgever bedraagt de opzegtermijn:
 - één maand, indien het dienstverband op de dag van opzegging korter dan vijf jaar heeft geduurd;
 - twee maanden, indien het dienstverband op de dag van opzegging vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd;
 - drie maanden, indien het dienstverband op de dag van opzegging tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd;
 - vier maanden, indien het dienstverband op de dag van opzegging vijftien jaar of langer heeft geduurd.

6. In afwijking van het bepaalde in lid 5 van dit artikel en conform het bepaalde in artikel 7:672 lid 8 BW kan in de individuele arbeidsovereenkomst een, voor zowel de werkgever als de werknemer gelijke opzegtermijn worden vastgesteld van twee maanden.

HOOFDSTUK III.

ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

Artikel 7. Arbeidsduur

1. De basis jaarlijkse arbeidsduur bedraagt 1956,4 uur voor een fulltime werknemer in de functiegroepen 1 - 6.
Dit komt overeen met een gemiddeld 37,5-urige werkweek (52,17 x 37,5 uur) / 7,5 uur per dag, exclusief een half uur pauze.
De basis jaarlijkse arbeidsduur bedraagt 2021,60 uur voor een fulltime werknemer in de functiegroepen 7 en hoger.
Dit komt overeen met een gemiddeld 38,75-urige werkweek (52,17 x 38,75 uur) / 7,75 uur per dag, exclusief een half uur pauze..
2. De normale arbeidsduur voor parttimers wordt vastgesteld in de individuele arbeidsovereenkomst. De bepalingen in deze cao met betrekking tot de arbeidsduur, vakantie en salaris gelden naar rato van de contractuele arbeidsduur.

Artikel 8. Werktijden en roosters

1. De gemiddeld 37,5-urige (functiegroepen: 1-6) / 38,75-urige (functiegroepen: 7 en hoger) werkweek wordt gerealiseerd door middel van roosters die door de werkgever, na overleg met de betrokken werknemers en conform de wettelijke bepalingen terzake, in overleg met de OR worden vastgesteld binnen de navolgende randvoorwaarden:
 - de normale dagdienstbegrenzing ligt tussen 06.00 uur en 19.00 uur op maandag t/m vrijdag;
 - de maximale normale arbeidsduur per dag bedraagt 9 uur;
 - de maximale normale arbeidsduur per week bedraagt 45 uur.

Met instemming van de OR kan de werkgever binnen de grenzen van de arbeidstijdenwetgeving naar boven afwijken van de hiervoor genoemde dag- en/of weekbegrenzing.

2. Binnen de in lid 1 genoemde roosters kunnen 13 zaterdagen per kalenderjaar per werknemer als normale werkdag worden ingeroosterd tegen een toeslag als is opgenomen in de matrix "Toeslagen voor werk op bijzondere uren" in bijlage III. Maximaal 5 zaterdagen daarvan kunnen verplicht worden vastgesteld en 8 zaterdagen kunnen worden vastgesteld op vrijwillige basis.

Artikel 9. Arbeid op zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen wordt verstaan:
 - Nieuwjaarsdag
 - Eerste en tweede Paasdag
 - Hemelvaartsdag
 - Eerste en tweede Pinksterdag
 - Eerste en tweede Kerstdag
 - Koningsdag
 - 5 mei in lustrumjaren
2. Arbeid op Zon- en feestdagen dient zoveel mogelijk te worden beperkt en geschiedt op basis van vrijwilligheid, behalve indien de aard van de werkzaamheden dit noodzakelijk maakt uit hoofde van de dienstverlening aan klanten ingeval van consignatiediensten, storingsdiensten en weekenddiensten op specifieke objecten.
3. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt (met uitzondering van consignatie- en storingsdiensten). Voorzover de hiervoor genoemde feestdagen niet op zondag vallen, zal niettemin het salaris worden doorbetaald. Indien om zwaarwichtige

redenen toch op een feestdag gewerkt moet worden, na overleg met de OR, worden deze uren beschouwd als overwerk in de zin van artikel 11.

Deze regeling geldt niet voor de werknemer die in volcontinuïdient werkzaam is. Daarvoor geldt dat het werken op een feestdag is opgenomen in de berekening van de ploegentoeslag.

Artikel 10. Arbeid op bijzondere uren

1. Onder arbeid op bijzondere uren wordt verstaan:
 - werk verricht op de uren op maandag t/m vrijdag gelegen voor 06.00 uur en na 19.00 uur;
 - werk verricht op zaterdag;
 - werk verricht op zon- en feestdagen.
2. Arbeid op bijzondere uren wordt zoveel mogelijk voorkomen, doch is, indien dit naar het oordeel van de werkgever in het bedrijfsbelang noodzakelijk is, verplicht.
3. In geval dat de werknemer werkt op bijzondere uren geldt daarvoor een toeslag op het uursalaris, zoals is opgenomen in de matrix "toeslagen voor werk op bijzondere uren" in bijlage III.
4. De toeslag is niet verschuldigd indien de verschuiving van de werktijd naar bijzondere uren wordt vastgesteld op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer.

Artikel 11. Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan arbeid die door de werknemer in uitdrukkelijke opdracht van de werkgever is verricht boven de 37,5-urige werkweek (functiegroepen 1-6), gemeten op kwartaalbasis.
2. Onder overwerk wordt in ieder geval verstaan:
 - de in opdracht van de werkgever gewerkte uren boven de 9 uur per dag;
 - de in opdracht van de werkgever gewerkte uren boven de 45 uur per week;
 - de in opdracht van de werkgever gewerkte uren boven de 481 uur per kwartaal.

Ingeval, conform het bepaalde in artikel 7 lid 1, met instemming van de OR een hogere maximale arbeidsduur per dag respectievelijk per week is overeengekomen dan de 9 uur respectievelijk 45 uur, dienen in lid a en lid b deze hogere waarden te worden gelezen.

3. Indien binnen een afdeling wordt gewerkt conform de in artikel 7 lid 1 genoemde standaardregeling wordt onder overwerk verstaan de in opdracht van de werkgever gewerkte uren boven de 37,5 uur per week (functiegroepen 1-6).
4. Onder overuren wordt niet verstaan de incidentele arbeid die is verricht aansluitend aan het einde van de werktijd volgens rooster tot maximaal een half uur per dag en welke behoort tot het afmaken van de normale functietaken of het opruimen van de werkplek.
5. Overuren dienen zoveel mogelijk te worden voorkomen doch zijn verplicht, indien dit naar het oordeel van de werkgever in het bedrijfsbelang noodzakelijk is.
6. Overuren die in de ene maand zijn gemaakt dienen, indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, zoveel mogelijk in tijd voor tijd te worden gecompenseerd binnen dezelfde en/of het daarop volgende maand. Indien tijd voor tijd niet mogelijk is worden deze uren uitbetaald. De vastgestelde toeslagen op het uursalaris bij overwerk worden altijd uitbetaald.

7. In geval dat de werknemer overuren werkt, gelden daarvoor de volgende toeslagen op het uursalaris:
 - overuren eerste 2 uren per dag: 25%
 - overuren aansluitend aan de eerste 2 uren per dag: 50%
 - overuren op zaterdag: 50%
 - overuren op zon- en feestdagen: 100%
8. Overuren worden maandelijks achteraf berekend. Voorzover deze niet in tijd voor tijd worden ingepland in de daaropvolgende maand, worden zij als voorschot betaalbaar gesteld; na afloop van het kwartaal wordt op basis van nacalculatie over dat kwartaal het eindsaldo berekend, waarmee de voorschotbetalingen worden gecorrigeerd.
9. Voor de werknemer wiens functie in de CAO functiegroepen 7 en hoger valt, geldt:
 - de uren op maandag tot en met vrijdag die uitgaan boven de normale arbeidsduur worden niet extra beloond, doch worden geacht te zijn inbegrepen in het vaste bruto maandsalaris en hiervoor toegekende 2 extra vakantiedagen naar rato arbeidsduur (uitzondering op deze regel: installatie engineer en service engineer welke overwerk zoals omschreven in artikel 11.1-8 toepassen en geen 2 extra vakantiedagen worden toegekend ter tegemoetkoming van overwerk);
 - uren op zaterdag, zondag of een feestdag waarvoor de werknemer een gang maakt naar het hoofdkantoor, respectievelijk een depot, een object, respectievelijk een klant van de werkgever worden vergoed tegen het uursalaris.

De werknemer in de salarisschalen boven salarisschaal 10 krijgt geen vergoeding voor overwerken of inconveniënte uren. Dit wordt geacht te zijn inbegrepen in het salaris.

Artikel 12. Werkroosters Mobiele Operators en Service Engineers

1. De aard van de functies Mobiele Operator en Service Engineer brengt met zich mee dat deze niet volgens vooraf in overleg vast te stellen werkroosters kunnen werken. Werkgever zal zich inspannen om de werkplanning voor deze werknemers zo efficiënt mogelijk te realiseren, teneinde reistijden en reisafstanden zoveel mogelijk te beperken.
2. Als dagelijkse arbeidsduur geldt de tijd tussen de opgegeven vertrektijd bij aanvang van de werkzaamheden en de aankomsttijd thuis, onder aftrek de werkelijke reistijd tot maximaal vijfenveertig minuten per gewerkte dag en een half uur pauze per gewerkte dag. Bij de vaststelling van de feitelijke arbeidsduur aan de hand van de ingevulde urenverantwoordingsstaten wordt rekening gehouden met vastgestelde normtijden inzake reparaties, automatenverzorging en reizen.
3. De berekening van de gewerkte uren en overuren geschiedt met inachtnaam van de randvoorwaarden als genoemd in artikel 7 lid 1 en lid 2, en in artikel 11 lid 1 t/m 8.

Artikel 13. Consignatiedienst

1. De werknemer kan verplicht worden om uit hoofde van zijn functie ingezet te worden in consignatiedienst. Onder consignatiedienst wordt verstaan dat de werknemer gedurende een periode van minimaal 24 uur bereikbaar moet zijn om in spoedeisende gevallen werkzaamheden buiten de normaal geldende arbeidsduur en werktijden te verrichten. De werknemer ontvangt hiervoor een consignatietoeslag conform het bepaalde in lid 3.

Functies waarop een consignatiedienst van toepassing is zijn o.a. Service Engineers, support engineers en (afhankelijk van het object) Operators.

2. Onder beperkte consignatie wordt verstaan dat de medewerker gedurende een etmaal minder dan 24 uur oproepbaar is.
Onder volledige consignatie wordt verstaan dat de medewerker gedurende een etmaal 24 uur oproepbaar is.
3. De consignatietoeslag bedraagt per 24 uur bij beperkte consignatie:
 - 0,5% van het salaris, indien de consignatie plaatsvindt van maandag tot en met vrijdag;
 - 1% van het salaris, indien de consignatie plaatsvindt van zaterdag tot en met zondag;

De consignatietoeslag bedraagt per 24 uur bij volledige consignatie:

 - 1% van het salaris, indien de consignatie plaatsvindt van maandag tot en met vrijdag;
 - 2% van het salaris, indien de consignatie plaatsvindt van zaterdag tot en met zondag of op een feestdag.
 - Voor de berekening van de consignatietoeslag wordt uitgegaan van het fulltime salaris.
4. Indien de geconsigneerde werknemer voor het verrichten van extra werkzaamheden wordt opgeroepen, dan worden de gewerkte uren als volgt betaald:
 - de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 19.00 en 22.00 uur 125% van het uursalaris;
 - de uren op maandag t/m vrijdag tussen 22.00 en 06.00 uur 150% van het uursalaris;
 - uren op zaterdag 150% van het uursalaris;
 - uren op zondagen (tot maandag 06.00 uur) en feestdagen 200% van het uursalaris.
5. Als gewerkte uren gelden tevens de reizen van huis naar de plaats waar de werkzaamheden worden verricht en vice versa.
6. Indien de geconsigneerde werknemer is opgeroepen teneinde werkzaamheden te verrichten, dient na afloop van dat werk de wettelijke minimale rustduur in acht te worden genomen.

Artikel 14. Ploegendiensten

1. Onder ploegendienst wordt verstaan het verrichten van werkzaamheden in een rouleersysteem volgens een rooster met vaste aanvangstijden. Hierbij dient tenminste sprake te zijn van twee diensten per etmaal gedurende vijf dagen per week of tien dagen per twee weken.
2. De werknemer die in een ploegendienst werkt ontvangt daarvoor een toeslag.
De hoogte van de toeslag voor een ploegendienst wordt vastgesteld door toepassing van de toeslagpercentages zoals opgenomen in de matrix "Toeslagen voor het werken op bijzondere uren" (bijlage III), op de volgens het ploegenschema gewerkte uren. Het volgens deze wijze berekende gemiddelde percentage wordt maandelijks betaald met de betaling van het salaris.

Artikel 15. Specifieke regelingen

1. Tengevolge van specifieke omstandigheden welke kunnen voorkomen op Operating-objecten, kan de werkgever bij uitzondering individuele regelingen treffen met de betreffende werknemer(s), met betrekking tot het werken op afwijkende tijdstippen, ploegendiensten, weekenddiensten, etc. Deze regelingen dienen te zijn gebaseerd op de uitgangspunten zoals vastgelegd in deze cao met betrekking tot de beloningsgrondslagen en mogen daarvan niet in negatieve zin afwijken.

Artikel 16. Geen cumulatie van toeslagen

1. In het geval dat gewerkt wordt op tijdstippen waarop zowel een toeslag wegens het werken op bijzondere uren, het werken in ploegen en/of overwerktoeslag van toepassing is, cumuleren deze toeslagen niet, doch wordt bij de berekening van de beloning voor deze uren uitgegaan van het hoogste toeslagpercentage van één der overlappende regelingen.

Artikel 17. Bijzonder verlof

1. Met uitsluiting van het anders en overige bepaalde in artikel 7: 629 van het B.W., heeft de werknemer in de navolgende gevallen gedurende de daarbij aangegeven tijd verlof met behoud van salaris, voorzover de gebeurtenis binnen de voor hem geldende arbeidstijd valt. Voorwaarde is dat hij de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont en dat hij zulks, indien mogelijk, tenminste een week van tevoren aan zijn chef of afdelingshoofd kenbaar maakt:

De noodzakelijk te verletten tijd tot ten hoogste één dag:

- bij vervulling van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting (met uitzondering van de dienstplicht), indien deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen, dit niet in de vrije tijd kan geschieden en niet te wijten is aan schuld of nalatigheid van de werknemer;
- bij noodzakelijk bezoek aan de huisarts, tandarts of specialist, gedurende een door werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur.

Één dag:

- bij het huwelijk op de dag dat de plechtigheid plaats heeft van eigen kinderen, pleegkinderen, ouders, schoonouders, broers, zusters, schoonbroers, schoonzusters;
- bij het overlijden van broers, zusters, schoonbroers, schoonzusters, grootouders en schoongrootouders;
- bij de viering van het 25-, 40-, en 50-jarig huwelijksfeest van de werknemer, ouders, schoonouders en grootouders;
- bij verhuizing van de werknemer met een maximum van éénmaal per jaar.

Twee dagen:

- bij het huwelijk van de werknemer;
- bij de bevalling van de partner van de werknemer, zijnde de dag van de bevalling en de eerstvolgende werkdag;
- bij de adoptie van een kind door werknemer;
- bij het overlijden van een der ouders, schoonouders en niet inwonende (pleeg)kinderen, zijnde de dag van overlijden en de dag van de begrafenis.

Meerdere dagen

- bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e)/geregistreerd partner of een eigen inwonend (pleeg)kind van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.

2. De werknemer kan door de werkgever vrijaf worden verleend met behoud van salaris in andere gevallen dan hierboven genoemd, of gedurende langere tijd dan hierboven is aangegeven, indien naar het oordeel van de werkgever bijzondere omstandigheden dit rechtvaardigen en de werkzaamheden dit toelaten. Dit artikel is ook van toepassing met betrekking tot de levenspartner van de werknemer waarmee hij duurzaam samenwoont.

HOOFDSTUK IV. VAKANTIE

Artikel 18. Vakantierechten

1. Het vakantiejaar loopt gelijk met het kalenderjaar.
2. Een werknemer met een 37,5-urige werkweek (functiegroepen: 1-6) in een fulltime dienstverband heeft op jaarbasis recht op 28 vakantiedagen waarvan 20 wettelijke en 8 bovenwettelijke vakantiedagen.
Een werknemer met een 38,75-urige werkweek (functiegroepen: 7 en hoger) in een fulltime dienstverband heeft op jaarbasis recht op 28 vakantiedagen waarvan 20 wettelijke en 8 bovenwettelijke vakantiedagen.
Een werknemer met een 38,75-urige werkweek (functiegroepen: 7 en hoger) in een fulltime dienstverband wordt 2 extra bovenwettelijke vakantiedagen ter tegemoetkoming van overwerk toegekend met uitzondering voor service engineer en installatie engineer (zie artikel 11).
3. Oudere werknemers hebben recht op leeftijdsdagen bovenop de basisvakantie, conform de volgende staffel:
 - leeftijd 45 tot 50 jaar: 1 dag extra per kalenderjaar;
 - leeftijd 50 tot 55 jaar: 2 dagen extra per kalenderjaar;
 - leeftijd 55 jaar en ouder: 3 dagen extra per kalenderjaar.

Meetpunt voor de toekenning van de extra dagen in een kalenderjaar is de leeftijd van de werknemer op 1 januari van het kalenderjaar.
4. De parttimer die minder dan vijf dagen per week werk verricht, alsook de werknemer die nog geen volledig vakantiejaar in dienst is, heeft recht op een evenredig deel van de hierboven genoemde vakantierechten, met inachtnaam van het bepaalde in lid 5.
5. Indien de werknemer na de eerste dag van de maand in dienst treedt of vóór de laatste dag van de maand uit dienst treedt, wordt deze maand naar evenredigheid meegerekend bij de berekening van het saldo vakantierechten.
6. In het jaar van indiensttreding wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld, eventueel bij zijn vorige werkgever niet genoten vakantiedagen welke hij verworven en uitbetaald heeft gekregen, op te nemen als onbetaald verlof.
7. Voor elke volle kalendermaand gedurende welke de werknemer wegens het niet verrichten van de overeengekomen werkzaamheden geen salaris geniet, worden de vakantierechten verminderd met 1/12 deel van de jaarlijkse vakantie.

Als werknemer (gedeeltelijk) afwezig is omwille van:

- Arbeidsongeschiktheid;
- Zwangerschaps- of bevallingsverlof;
- Betaald ouderschapsverlof;
- Andere redenen zoals genoemd in artikel 7: 635 BW, loopt de opbouw van de wettelijke vakantie-uren door (20 dagen/naar rato arbeidsduur). Volgens principe: volledige opbouw is volledige afbouw bij opname vakantie. Dit betekent dat een zieke werknemer die vakantie-uren opneemt, het volledig aantal vakantie-uren wordt afgeschreven.

Als werknemer (gedeeltelijk) afwezig is omwille van:

- Arbeidsongeschiktheid meer dan 6 weken;
- Onbetaald ouderschapsverlof;
- Onbetaald verlof;
- Andere redenen zoals genoemd in artikel 7: 635 BW. loopt de opbouw van de bovenwettelijke vakantie-uren niet door. Bij gedeeltelijke herstelmelding, bouwt de werknemer naar rato bovenwettelijke vakantie uren terug op.

Verval en verjaringstermijnen:

Voor niet-aangevraagde / opgenomen wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen gelden de volgende verval c.q. verjaringstermijnen:

- wettelijke vakantiedagen vervallen zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven;
- bovenwettelijke vakantiedagen die zijn opgebouwd vanaf 2012 verjaren na 5 jaar waarin de aanspraak is ontstaan.

8. Indien de werknemer bij de beëindiging van het dienstverband zijn vakantiedagen nog niet (geheel) heeft opgenomen, wordt het saldo uitbetaald. Eventueel teveel opgenomen vakantiedagen worden op het laatst te betalen salaris in mindering gebracht.

Artikel 19. Opnemen van vakantie

1. Opname van vakantie vindt plaats in uren. Bij opname van een hele dag (respectievelijk hele dagen) vakantie wordt het vakantierecht verminderd met het aantal werkelijk te werken uren volgens het werkrooster van de betreffende dag (respectievelijk dagen).
2. Vakantie-uren moeten als regel worden opgenomen in het vakantiejaar waarin zij zijn opgebouwd en dienen in overleg met de werkgever te worden vastgesteld. Hierbij zal, binnen de bedrijfsorganisatorische mogelijkheden zoveel mogelijk rekening worden gehouden met de wensen van de werknemer. Over het opnemen van vakantiedagen dient de werknemer tijdig overleg te plegen met de werkgever, conform de door werkgever vastgestelde vakantie-regeling.
3. De werknemer met een fulltime dienstverband is verplicht per kalenderjaar tenminste 10 aaneengesloten vakantiedagen op te nemen van elk vakantiejaar. Voor parttime werknemers geldt dit aantal uren naar rato. De opgave van deze vakantieperiode dient uiterlijk op 1 maart van het vakantiejaar door de werknemer bij werkgever te zijn ingediend.
4. De werknemer mag maximaal vijf niet opgenomen vakantiedagen meenemen naar het volgende vakantiejaar rekeninghoudend met verval en verjaringstermijnen vakantierechten conform het bepaalde in B.W.
5. De verlofprocedure, in het bijzonder voor de afdeling operatie, wordt door de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld. Jaarlijks zal deze procedure meegezonden worden met de brieven en de formulieren die de Operators ontvangen en waarin zij hun gewenste vakantie in de zomerperiode dienen op te geven.

Artikel 20. Vakantietoeslag (werknemers in dienst voor 1 juli 2023)

1. Het vakantietoeslagjaar loopt gelijk met het kalenderjaar.
2. De werknemer heeft aanspraak op een vakantietoeslag van het op 31 mei van het betreffende kalenderjaar geldend wettelijk (of anderszins van overheidswege vastgestelde) percentage van het bruto jaarsalaris, zijnde 12 x het salaris over de maand mei. Momenteel bedraagt dit percentage 8%.
3. De vakantietoeslag wordt betaalbaar gesteld in de maand mei, danwel bij de eindafrekening bij beëindiging van de dienstbetrekking. De vakantietoeslag van de werknemer die tussen 1 juni en 31 december van het vakantietoeslagjaar in dienst is getreden, wordt in het jaar van indiensttreding uitbetaald in december van dat jaar.

4. Indien het dienstverband (nog) niet het volledige vakantietoeslagjaar heeft geduurd, wordt het recht op vakantietoeslag naar evenredigheid verminderd.
5. De werknemer wiens dienstverband tijdens het vakantietoeslagjaar begint, respectievelijk eindigt, ontvangt een vakantietoeslag die is berekend over het salaris dat het laatst voor hem heeft gegolden.
6. De werknemer die arbeidsongeschikt is ontvangt de vakantietoeslag indien en voorzover deze niet is begrepen in de uitkering krachtens de wettelijke regelingen inzake arbeidsongeschiktheid.

Artikel 21. Vakantietoeslag (werknemers in dienst vanaf 1 juli 2023)

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni enig jaar tot 1 juni van het volgend jaar.
2. De vakantietoeslag wordt maandelijks opgebouwd door reservering van 8% over het ontvangen maandsalaris. Vakantietoeslag over overwerk is inbegrepen bij uitbetaling van overwerk.
3. De vakantietoeslag wordt betaalbaar gesteld in de maand juni, danwel bij de eindafrekening bij beëindiging van de dienstbetrekking .

Indien het dienstverband (nog) niet het volledige vakantietoeslagjaar heeftgeduurd, wordt het recht op vakantietoeslag naar evenredigheid verminderd.

Artikel 22. Functiegroepen en salarisschalen

1. Er is een lijst van functiegroepen. Deze lijst is niet uitputtend, maar bestaat uit een aantal zgn. kapstokfuncties.
2. De werkgever stelt voor de werknemer op grond van de door hem te verrichten werkzaamheden zijn functie vast. Deze functie is / wordt ingedeeld in één van de functiegroepen.
3. De werknemer die bezwaar heeft tegen de vaststelling van zijn functie en de indeling in de daarbij behorende functiegroep, kan zijn bezwaren schriftelijk en gemotiveerd kenbaar maken bij zijn verantwoordelijke manager. De verantwoordelijke manager dient zijn beslissing schriftelijk en met redenen omkleed aan de werknemer kenbaar te maken. Indien de werknemer bezwaar heeft tegen de beslissing van de verantwoordelijke manager kan hij hiertegen op dezelfde wijze in beroep gaan bij zijn CEO/Algemeen directeur respectievelijk het verantwoordelijke MT-lid.

Indien de werknemer bezwaar heeft tegen de beslissing van zijn CEO/Algemeen directeur respectievelijk het verantwoordelijke MT-lid, kan hij zijn bezwaar indienen bij de Geschillenadviescommissie. Deze brengt een advies uit aan de CEO/Algemeen directeur dat, mist bij meerderheid van stemmen genomen, bindend is.

4. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die de bandbreedte aangeeft waarbinnen het schaalsalaris van de werknemer wordt vastgesteld.
5. De functiegroepen en salarisschalen 1 t/m 11 die zijn opgenomen in bijlagen I en II. Deze maken deel uit van deze cao.

Artikel 23. Salarissen

1. De werknemer die over de vaardigheid en ervaring beschikt welke voor de vervulling van een bepaalde functie is vereist, wordt bij tewerkstelling in die functie in de daarmee overeenkomende salarisschaal geplaatst en een salaris toegekend tussen het aanvangs-schaalsalaris en het MRP-schaalsalaris. Bij indiensttreding kan aan de werknemer die de functie nog niet volledig kan vervullen een salaris worden toegekend volgens een salarisschaal die lager ligt dan de bij zijn functie behorende salarisschaal.
2. Het salaris van de werknemer die het MRP-bedrag van zijn salarisschaal nog niet heeft bereikt en die minimaal zes maanden in dienst is, wordt jaarlijks per 1 januari van ieder jaar opnieuw vastgesteld op basis van het bij werkgever geldende beoordelingssysteem. Het beoordelingssysteem behoeft het instemmingsrecht van de OR.
In de regel wordt de werknemer bij normaal functioneren een verhoging ter grootte van één referentieperiodiek toegekend, totdat hij het MRP-bedrag van zijn salarisschaal heeft bereikt. In bijzondere gevallen kan aan een werknemer géén, een lagere of een hogere verhoging worden toegekend.

Indien werkgever van mening is dat sprake is van "bijzonder gevallen" welke zijn gebaseerd op bedrijfsomstandigheden, en waardoor werkgever voornemens is om het niet (in zijn geheel) toekennen van salarisverhogingen toe te passen op een collectiviteit van werknemers, dient werkgever hierover tijdig met de partijen ter andere zijde te informeren.

3. De werknemer die het MRP-bedrag in zijn salarisschaal heeft bereikt en daarna gedurende een periode van 1 jaar aaneengesloten normaal goed functioneert, kan maximaal 1% van de MRP van de toegewezen salarisschaal toegekend worden. Deze cyclus herhaalt zich totdat het maximumbedrag in de salarisschaal is bereikt.
4. Een nieuwe werknemer kan gedurende de periode van maximaal één jaar worden ingeschaald in de aanloopschaal 1, welke schaal gelijk is aan de bedragen van het Wettelijk Minimumloon.
5. De uitbetaling van het salaris geschiedt elke maand tegen het einde van de maand op een door de werknemer aan te geven bankrekening.
6. Voor de parttimer wordt het salaris vastgesteld op een evenredig deel van het salaris bij volledige werktijd.

Artikel 24. Algemene salarisaanpassingen

1. Gedurende de looptijd van deze CAO worden de salarisschalen en de schaalsalarissen van de werknemer als volgt aangepast:
 - per 1 januari 2024: 4,0% verhoging;
2. De in lid 1 genoemde verhogingen hebben betrekking op het gehele vaste bruto maandsalaris van de werknemer, met uitzondering van de werknemer waarmee afspraken zijn gemaakt over de afbouw van het salaris c.q. de afbouw van een persoonlijke toeslag.

Artikel 25. Overplaatsing in een hogere salarisschaal

1. Van de werknemer die een functie gaat vervullen waarop een hogere salarisschaal van toepassing is, wordt het schaalsalaris vastgesteld op een bedrag tussen het aanvangs-schaalsalaris en het MRP-schaalsalaris van de hogere salarisschaal, dat minimaal hetzelfde bedraagt als het schaalsalaris dat de werknemer op het moment van overplaatsing heeft.

Artikel 26. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer die niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten tengevolge van ziekte of ongeval, welke niet het gevolg is van zijn opzet of grove schuld, ontvangt van de werkgever:
 - a) gedurende een periode van drie maanden en in afwijking van de 70% zoals in de WULBZ bepaald, 100% van het voor de werknemer geldende vaste salaris, exclusief eventuele onkostenvergoedingen. De verplichting van de werkgever tot doorbetaling van 100% van het salaris in afwijking van het daarover in de WULBZ bepaalde, geldt gedurende de looptijd van de CAO.
 - b) Na 13 weken 90% van het voor de werknemer geldende vaste salaris, exclusief eventuele onkostenvergoedingen met een minimum van het wettelijk minimumloon gedurende maximaal 39 weken.
 - c) Aansluitend aan de periode van twaalf maanden zoals omschreven in sub a en b, gedurende een periode van ten hoogste 6 maanden 85% van het voor de werknemer geldende vaste salaris exclusief eventuele onkostenvergoedingen.
 - d) Aansluitend aan de periode van 6 maanden zoals omschreven in sub c, gedurende een periode van ten hoogste 6 maanden 70% van het voor de werknemer geldende vaste salaris exclusief eventuele onkostenvergoedingen.

Noot: Indien financiële voordelen voor de werkgever zouden voortvloeien uit de herschikking van percentages, zullen deze ingezet worden ten behoeve van de vitaliteit van de werknemers.
2. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten, geeft hiervan direct en zonder vertraging telefonisch kennis aan de werkgever op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid, conform de daarvoor bij werkgever geldende procedure.
3. De werkgever zal de ziekmelding direct doorgeven aan de Arbodienst, die als controlerende instantie optreedt ten behoeve van de ziekwet. Vanaf de 2^{de} ziekmelding wordt 1 verlofdag ingehouden, met een maximum van 4 ingehouden verlofdagen per jaar.
4. De werknemer heeft geen aanspraak op de in lid 1 genoemde doorbetaling, indien de verhindering tot het verrichten van zijn arbeid het gevolg is van een ongeval terzake waarvan op grond van wettelijke aansprakelijkheid rechten te zijnen behoeve geldend gemaakt kunnen worden, danwel indien de verhindering tot het verrichten van zijn arbeid het gevolg is van een ongeval terzake waarvan te zijnen behoeve een particuliere verzekering ter dekking van de tengevolge van het ongeval door de werknemer gederfde inkomsten is afgesloten.
5. In het kader van de Wet Poortwachter hebben de werkgever en de werknemer ieder de verplichting om binnen de door de wet aangegeven regels en procedures een inspanning te leveren welke is gericht op de reïntegratie van de werknemer binnen de onderneming van werkgever, dan wel buiten de onderneming van werkgever.
6. Indien het UWV danwel GAK aan het einde van de wachttijd in het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid oordeelt dat werkgever in gebreke is gebleven bij de reïntegratieinspanningen, zal werkgever, in afwijking van en in aanvulling op het bepaalde in lid 1 van dit artikel, gedurende maximaal drie maanden aansluitend aan het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid, het voor de werknemer geldende vaste salaris exclusief eventuele onkostenvergoedingen, 100 % doorbetalen.
7. Indien de arbeidsongeschiktheid 2 jaar heeft geduurd, zal het dienstverband in principe worden beëindigd conform de daarvoor geldende regels.

8. Over de dagen waarop de werknemer arbeidsongeschikt is worden geen onkostenvergoedingen en reiskostenvergoedingen betaald. Vakantierechten worden bij langdurige arbeidsongeschiktheid over een periode van maximaal zes maanden opgebouwd, conform het bepaalde in artikel 7: 635 van het BW.
9. Binnen de organisatie van de werkgever geldt een verzuimbeleid, zoals neergelegd in het Verzuimreglement januari 2013, welk reglement een integraal deel uitmaakt van de onderhavige arbeidsovereenkomst. Middels ondertekening van deze overeenkomst acht werknemer zich bekend met dit Verzuimreglement.

Artikel 27. Wet Poortwachter

1. Werkgever maakt bij de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer gebruik van een gecertificeerde arbodienst en, al dan niet daaraan verbonden, reïntegratiebedrijven. De Ondernemingsraad van werkgever wordt krachtens haar rechten in de Wet op de Ondernemingsraden, betrokken bij de keuze van de arbodienst en de reïntegratiebedrijven. De reïntegratiebedrijven dienen te voldoen aan hoge kwaliteitscriteria, zoals onafhankelijkheid van werkgever, vakkundig geschoolde medewerkers, persoonlijke begeleiding, aantoonbaar succesvolle reïntegratie-resultaten, een volledige en geautomatiseerde informatievoorziening en hantering van een privacy-reglement.
2. Een aanbod tot passende arbeid in het kader van reïntegratie, zal door werkgever schriftelijk aan werknemer worden gedaan.

Artikel 28. Bijdrage Zorgverzekering, gedifferentieerde WGA premie

1. De werkgeversbijdrage in de zorgverzekering van de werknemer is gelijk aan de wettelijk vastgestelde werkgeversbijdrage.
2. De gedifferentieerde WGA premie komt voor 50% voor rekening van de werkgever en voor 50% voor rekening van de werknemer.

HOOFDSTUK VII. PENSIOEN, LEVENSLLOOPREGELING, SPAARLOON

Artikel 29. Pensioenverzekering

1. De werknemer is verplicht deel te nemen aan de collectieve pensioenverzekering die de werkgever ten behoeve van werknemers bij Centraal Beheer PPI heeft afgesloten, met inachtneming van de voorwaarden die zijn gesteld in het pensioenreglement.

HOOFDSTUK VIII. SLOTBEPALINGEN

Artikel 30. Vakbondsfaciliteiten

1. Bezoldigde bestuurders van partijen aan werknemerszijde wordt op verzoek, behalve in die gevallen bedoeld in lid 2, toegang verleend tot daartoe door de werkgever aangewezen ruimte in hoofd- en nevenvestigingen ten behoeve van:
 - het onderhouden van contacten met leden van de vakbond;
 - het verstrekken van schriftelijke informatie volgens de met werkgever overeengekomen wijze;
 - het begeleiden van een werknemer bij de behandeling van een door de werknemer bij de werkgever geuite klacht.
2. De in lid 1 genoemde faciliteiten zijn ook mogelijk op operatinglocaties, doch uitsluitend indien nadat en voorzover de werkgever daartoe uitdrukkelijke toestemming verkrijgt van de betreffende klant. De bestuurders of leden van de vakbond zullen nimmer zelfstandig contact met de betreffende klant zoeken.
3. Op verzoek van de vakorganisaties zal aan (kader)leden ten behoeve van vormings- en scholingsbijeenkomsten en/of het bijwonen van (algemene) vergaderingen van de vakorganisaties, vrijaf worden gegeven met behoud van salaris, indien en voorzover de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten. Het totale verzuim volgens deze regeling bedraagt per jaar maximaal 25 dagen.
4. De vakorganisaties geven de namen van hun kaderleden tijdig en schriftelijk door aan de werkgever.
5. De werkgever is bereid om mee te werken aan een regeling waarin het voor leden van de vakorganisaties mogelijk wordt gemaakt om, op vrijwillige basis, de vakbondscontributie te betalen uit het bruto salaris. Voorwaarde daarbij is dat het een administratief eenvoudig en fiscaal geaccepteerd systeem is.
6. De werkgever betaalt aan elke vakorganisaties een werkgeversbijdrage van EUR 7.500 per jaar tijdens looptijd van deze CAO. De werkgever betaalt de bijdrage indien en zodra hiervan een factuur is ontvangen (jaarlijks op 1 november) met vermelding "werkgeversbijdrage conform CAO".
7. Het verlenen van de in lid 1 t/m 4 genoemde faciliteiten veronderstelt het bestaan van normale verhoudingen. Mochten deze op enig moment naar de mening van werkgever ontbreken, zoals bij een ernstig conflict, dan kan de werkgever deze faciliteiten buiten werking stellen.
7. Indien de afgesproken faciliteiten onjuist gebruikt worden, dan heeft de werkgever het recht deze te schorsen. De werkgever gaat hiertoe niet eerder over dan nadat er overleg heeft plaatsgevonden met de betrokken vakorganisatie(s).

Artikel 31. Duur van de overeenkomst

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 juli 2023 en eindigt op 1 februari 2024.
2. Tussentijdse wijzigingen kunnen alleen tot stand komen met instemming van beide partijen.
3. Verlenging vindt stilzwijgend plaats telkens voor de tijd van één jaar, tenzij één der partijen tenminste drie maanden voor de afloop van de overeenkomst schriftelijk

kennis geeft aan de andere partij op verlenging geen prijs meer te stellen, of wijzigingen te wensen.

Partij ter ene zijde:

Partijen ter andere zijde:

handtekeningen

Bijlage 1:
Functiematrix Maas International per 1 juli 2023 (ORBA-ijking binnen 24 maanden na start CAO)

	Operations	Logistics	Sales & Marketing	Overigen
Salarisschaal				
11	Regiomanager		CCE	Debiteuren
	Projectcoördinator		Account specialist	Comm contractmanagement
	Technisch coördinator		Accountmanager	HR Adviseur
	Kwaliteitsmanager		CSR manager	Systeembeheerder
	Hoofd Machinewerkplaats		Marketing	Staf: Boekhouder/Purchase/Facility
10	Regiomanager Jr		Accountmanager Jr	HR medewerker Sr
	Regiocoördinator Sr		Marketing Jr	Customer Care Mw Sr
	Coördinator P&C			Graphic Designer Sr
	TS planner			Systeembeheerder
9	Regiocoördinator	Logistiek mdw stock Sr	Sr. Mw. Customer Relations	HR Medewerker
	Technical Support Engineer	Warehouse coördinator	Marketeer Jr	Systeembeheerder
	Personeelsplanner		Brand&Comm Manager Jr	Customer Care Mw
	Uitvoeringscoördinator			Graphic Designer
	CSI			Systeembeheerder Jr
8	Service Engineer Sr	Mdw Machinewerkplaats &		Mw. Financiële Administratie Sr
	Medewerker Planning&Control Sr	Logistiek mdw stock Jr		HR Medewerker Jr.
	Depothouder			HR administratieve mw
	Configuratiebeheerder			Hoofd Facilitaire Zaken Sr
7	Object Coördinator	Jr. Logistiek Inkoper	Medewerker Telesales	Hoofd Facilitaire Zaken
	Medewerker Planning&Control	Coördinator Geldcentrale	Cert Coffee Ex Jr	Mw. Financiële Administratie
	Medewerker Service Desk			
	Service Engineer			
	Installatie Engineer Sr			
6	Service Engineer Jr	Medewerker Geldcentrale		
	Installatie Engineer	Depot Coördinator		
	Mdw Preparatiewerk Sr			
	Mobiele Operator Sr			
5	Mdw Preparatiewerk Jr	Chauffeur geldtransport		
	Installatie Engineer Jr	Orderpicker		

	Mobiele Operator	Depot Coördinator Jr		
	Technisch Operator			
4	Operator C / Verlof operator	Magazijnmedewerker C		Telefoniste / receptioniste
3	Operator B / Verlof operator Jr	Magazijnmedewerker B		
2	Operator A	Magazijnmedewerker A		
1	aanloop	aanloop	aanloop	aanloop

Bijlage 2:

Salarisschalen Maas International B.V. - per 1 januari 2023

Salarisschaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Uren/werkweek	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5	38,75	38,75	38,75	38,75	38,75
Aanvangsalaris	Wettelijk	€ 2.015,00	€ 2.015,00	€ 2.050,00	€ 2.184,00	€ 2.184,00	€ 2.300,00	€ 2.375,00	€ 2.450,00	€ 2.558,93	€ 2.817,29
	Minimum										
Normsalaris	Loon	€ 2.116,48	€ 2.116,48	€ 2.202,23	€ 2.367,55	€ 2.556,88	€ 2.774,09	€ 3.023,70	€ 3.310,83	€ 3.642,31	€ 4.024,38
Maximale uitloop		€ 2.161,16	€ 2.264,07	€ 2.422,71	€ 2.604,08	€ 2.812,75	€ 3.051,50	€ 3.326,06	€ 3.641,90	€ 4.006,53	€ 4.426,82
referentieperiodiek tot MRP: % normsalaris		2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%
referentieperiodiek tussen MRP en MAX: % normsalaris		1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%

Toelichting op het salarissysteem

Aanvangsalaris is het minimumsalaris voor de functie.

Een werknemer kan bij indiensttreding gedurende maximaal één jaar in salarisschaal 1 geplaatst worden.

Normsalaris MRP (mid reference point): het voorlopige functie- eindsalaris bij normaal goed functioneren

Bij normaal goed functioneren ontvangt de werknemer in de regel een referentieperiodiek

Bij minder dan normaal goed functioneren ontvangt de werknemer een halve referentieperiodiek

Bij onvoldoende functioneren ontvangt de werknemer geen periodieke verhoging

Bij zeer goed tot uitstekend functioneren ontvangt de werknemer een hogere periodieke verhoging dan de standaardperiodiek

Toekenning van een periodiek wegens normaal goed functioneren eindigt in eerste instantie bij het MRP- salaris.

Maximale uitloop: dit is het maximaal bereikbare salaris in de salarisschaal.

Een salaris tussen MRP en maximale uitloop kan worden bereikt op basis van normaal goed functioneren

De werknemer die het MRP-bedrag in zijn salarisschaal heeft bereikt en daarna gedurende een periode van 1 jaar aaneengesloten normaal goed functioneert, kan maximaal 1% van de MRP van de toegewezen salarisschaal toegekend worden. Deze cyclus herhaalt zich totdat het maximumbedrag in de salarisschaal is bereikt.

Salarisschalen Maas International B.V. - per 1 januari 2024, incl. 4% verhoging

Salaris schaal		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Uren/werkweek		37,5	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5	38,75	38,75	38,75	38,75	38,75
Aanvangsalaris	Wettelijk	€ 2.095,60	€ 2.095,60	€ 2.132,00	€ 2.271,36	€ 2.271,36	€ 2.392,00	€ 2.470,00	€ 2.548,00	€ 2.661,29	€ 2.929,98	
	Minimum											
Normalsalaris	Loon	€ 2.201,14	€ 2.201,14	€ 2.290,32	€ 2.462,25	€ 2.659,16	€ 2.885,05	€ 3.144,64	€ 3.443,26	€ 3.788,00	€ 4.185,36	
Maximale uitloop		€ 2.247,61	€ 2.354,63	€ 2.519,62	€ 2.708,24	€ 2.925,26	€ 3.173,56	€ 3.459,10	€ 3.787,58	€ 4.166,79	€ 4.603,90	
referentieperiodiek tot MRP: % normsalaris		2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%
referentieperiodiek tussen MRP en MAX: % normsalaris		1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%

Toelichting op het salarissysteem

Aanvangsalaris is het minimumsalaris voor de functie.

Een werknemer kan bij indiensttreding gedurende maximaal één jaar in salarisschaal 1 geplaatst worden.

Normalsalaris MRP (mid reference point): het voorlopige functie- eindsalaris bij normaal goed functioneren

Bij normaal goed functioneren ontvangt de werknemer in de regel een referentieperiodiek

Bij minder dan normaal goed functioneren ontvangt de werknemer een halve referentieperiodiek

Bij onvoldoende functioneren ontvangt de werknemer geen periodieke verhoging

Bij zeer goed tot uitstekend functioneren ontvangt de werknemer een hogere periodieke verhoging dan de standaardperiodiek

Toekenning van een periodiek wegens normaal goed functioneren eindigt in eerste instantie bij het MRP- salaris.

Maximale uitloop: dit is het maximaal bereikbare salaris in de salarisschaal.

Een salaris tussen MRP en maximale uitloop kan worden bereikt op basis van normaal goed functioneren

De werknemer die het MRP-bedrag in zijn salarisschaal heeft bereikt en daarna gedurende een periode van 1 jaar aaneengesloten normaal goed functioneert, kan maximaal 1% van de MRP van de toegewezen salarisschaal toegekend worden. Deze cyclus herhaalt zich totdat het maximumbedrag in de salarisschaal is bereikt.

Bijlage 3:**Matrix inconveniëntentoeslagen voor arbeid op bijzondere uren.**

Tijd	Weekdagen						
	Maand.	Dinsd.	Woensd.	Donderd.	Vrijd.	Zaterd.	Zondag
00/01	40	40	40	40	40	50	70
01/02	40	40	40	40	40	50	70
02/03	40	40	40	40	40	50	70
03/04	40	40	40	40	40	50	70
04/05	40	40	40	40	40	50	70
05/06	40	40	40	40	40	50	70
06/07	00	00	00	00	00	50	70
07/08	00	00	00	00	00	50	70
08/09	00	00	00	00	00	50	70
09/10	00	00	00	00	00	50	70
10/11	00	00	00	00	00	50	70
11/12	00	00	00	00	00	50	70
12/13	00	00	00	00	00	50	70
13/14	00	00	00	00	00	50	70
14/15	00	00	00	00	00	50	70
15/16	00	00	00	00	00	50	70
16/17	00	00	00	00	00	50	70
17/18	00	00	00	00	00	50	70
18/19	00	00	00	00	00	50	70
19/20	25	25	25	25	25	50	70
20/21	25	25	25	25	25	50	70
21/22	25	25	25	25	25	50	70
22/23	40	40	40	40	40	50	70
23/24	40	40	40	40	40	50	70

Percentages van het uursalaris, welke als toeslag voor het werken op deze bijzondere uren worden betaald.