



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR

de volgende vennootschappen

**BROCACEF B.V.
BROCACEF CENTRALE DIENSTEN B.V.
BENU NEDERLAND B.V.
BENU DIRECT B.V.
BROCACEF HEALTHCARE LOGISTICS B.V.**

**Looptijd van 1 augustus 2024 tot 1 februari 2026.
Looptijd RVU-regeling t/m 31 december 2025**

INHOUDSOPGAVE

| ARTIKEL | OMSCHRIJVING | |
|----------------|---|----|
| Artikel 1 | Begripsbepalingen | 3 |
| Artikel 2 | Algemene verplichtingen van de werkgever | 3 |
| Artikel 3 | Algemene verplichtingen van de vakbonden | 7 |
| Artikel 4 | Algemene verplichtingen van de medewerker | 7 |
| Artikel 5 | Aanneming en ontslag | 8 |
| Artikel 6 | Arbeidsduur en werktijden | 9 |
| Artikel 7 | Functiegroepen en salaristabellen (zie ook Bijlage III) | 10 |
| Artikel 8 | Toepassing van de salaristabellen (zie ook Bijlage II) | 12 |
| Artikel 9 | Beloning voor overwerk en onaangename uren | 14 |
| Artikel 9-A | Toeslag bijzonder bezwarende werkomstandigheden | 16 |
| Artikel 10 | Zon- en feestdagen | 16 |
| Artikel 11 | Afwezigheid | 17 |
| Artikel 12 | Vakantie | 19 |
| Artikel 13 | Vakantietoeslag | 22 |
| Artikel 13-A | Arbeidsduurverkorting | 22 |
| Artikel 14 | Uitkering bij arbeidsongeschiktheid | 23 |
| Artikel 15 | Arbeidsreglement | 25 |
| Artikel 16 | Pensioenvoorzieningen | 26 |
| Artikel 17 | Reparatie WW en WGA | 26 |
| Artikel 18-A | Eindejaarsuitkering | 27 |
| Artikel 18-B | Resultaat Afhankelijke Beloning (RAB) | 27 |
| Artikel 19-A | Voucher | 29 |
| Artikel 19-B | Opleiding en ontwikkeling | 29 |
| Artikel 20 | Vakbondswerk binnen de onderneming | 29 |
| Artikel 21 | Bijdrageregeling aan de vakbonden | 30 |
| Artikel 22 | Tussentijdse wijzigingen | 30 |
| Artikel 23 | Duur van de Collectieve Arbeidsovereenkomst | 31 |
| | Onderhandelingsresultaat bij de cao van 1 augustus 2024 tot 1 februari 2026 | 32 |
| BIJLAGE I | Functierangschikkinglijst (PM) | 36 |
| BIJLAGE II | Salariswijzigingen en tabellen | 37 |
| BIJLAGE III | Arbeidsduur partieel leerplichtigen | 41 |
| BIJLAGE IV | HR regelingen | 42 |
| BIJLAGE V | Functies die in aanmerking komen voor Toeslag bijzonder bezwaarlijke werkomstandigheden | 43 |
| BIJLAGE VI | Vervallen | 44 |
| BIJLAGE VII | Scholing | 45 |
| BIJLAGE VIII | Overgangsbepaling voor 36-urige werkweek | 47 |
| BIJLAGE IX | Vervallen | 48 |
| BIJLAGE X | Beroepsprocedure functie indeling | 49 |
| BIJLAGE XI | Dienstroosters en Arbeidsduur Fieldservice onderdeel 'Transport' van Brocacef BV | 51 |
| | Aanvullende harmonisatie-afspraken Mediq | 52 |

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

tussen

**Brocacef B.V., gevestigd te Maarssen, mede namens
Brocacef Centrale Diensten B.V.
BENU Nederland B.V.
BENU Direct B.V.
Brocacef Healthcare Logistics B.V.**

als partij enerzijds

en

**FNV te Utrecht
CNV te Utrecht
AVV te Amsterdam**

elk als partij anderzijds

is overeenstemming bereikt over voortzetting van de tussen hen bestaande collectieve arbeidsovereenkomst voor de periode van 1 augustus 2024 tot 1 februari 2026.

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever: elk der partijen enerzijds;
- b. vakbonden: elk der partijen anderzijds;
- c. medewerker: de medewerker (m/v) in dienst van de werkgever, voor zover zijn functie is opgenomen in of gezien de aard van de werkzaamheden zou kunnen worden opgenomen in bijlage I van deze overeenkomst;
- d. ondernemingsraad: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- e. maandsalaris: het voor de medewerker met de functiegroep overeenkomende geldende maandsalaris als vastgesteld volgens de van toepassing zijnde salaristabel als opgenomen in deze cao;
- f. maandinkomen: het maandsalaris vermeerderd met de toegekende persoonlijke toeslag, de eventuele toeslag voor onaangename uren en de toeslag voor bijzonder bezwarende werkomstandigheden als genoemd in deze cao;
- g. arbeidsgehandicapte : degene die in artikel 2 lid 12 en artikel 8 lid 3 sub b en c, die wegens diens beperkingen een uitkering ontvangt op grond van de Ziektewet, de WIA/WAZ/WAO of de Wajong. Ook een werknemer die met diens beperkingen valt onder de Participatiewet wordt gezien als arbeidsgehandicapte.;
- h. uurloon: voor zover de gemiddelde wekelijkse werktijd 38 uren bedraagt (de norm voor de fulltime arbeidsovereenkomst in deze cao), is het uurloon gelijk aan het maandsalaris gedeeld door 164,67; voor zover de gemiddelde wekelijkse werktijd 36 uren bedraagt is het uurloon gelijk aan het maandsalaris gedeeld door 156; voor zover de wekelijkse werkweek 40 uur bedraagt is het uurloon gelijk aan het maandsalaris gedeeld door 173,33;
- i. roosterinkomen: het inkomen dat voortvloeit uit het voor de medewerker geldende werkrooster;
- j. werkmaatschappij: het bedrijf van de werkgever.

Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich geen uitsluiting toe te passen, of toepassing daarvan te zullen bevorderen.
2. De werkgever verplicht zich geen actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, die ten doel heeft wijziging te brengen in de in deze overeenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan in artikel 21 is omschreven.
3. De werkgever verplicht zich met iedere medewerker een schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij deze cao en eventueel het in artikel 15 bedoelde arbeidsreglement van toepassing wordt verklaard. De werkgever verplicht zich er voor te zorgen dat iedere medewerker in het bezit is van een geldende cao.
4. Werkgelegenheid
 - a. In het kader van de continuïteit van de onderneming is het beleid van de werkgever gericht op een zo groot mogelijke sociaal en economisch verantwoorde werkgelegenheid in de onderneming.
 - b. Gedurende de looptijd van deze cao zal niet tot gedwongen collectieve ontslagen worden overgegaan, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken. Indien de werkgever meent dat deze bijzondere omstandigheden zich voordoen, zal de

directie met de vakbonden en de ondernemingsraad overleg plegen en is de Sociale Regeling van toepassing zoals die met de vakbonden overeengekomen is.

- c. Ten aanzien van de werkgelegenheid in het algemeen wordt verwezen naar de inhoud van bijlage VII.

5. Informatie

- a. Cao-partijen zullen halfjaarlijks een periodiek overleg inplannen waarbij alle relevante zaken besproken worden. Daarbij worden tenminste de onderwerpen uit de punten b en c besproken.
- b. De werkgever zal de vakbonden tenminste eenmaal per jaar informatie verstrekken over de algemene gang van zaken en in het bijzonder over de ontwikkeling van de werkgelegenheid, alsmede over de vooruitzichten daarover.
- c. Gedurende de looptijd van deze cao wordt eenmaal per halfjaar aan de vakbonden en eenmaal per kwartaal aan de ondernemingsraad informatie verstrekt aangaande:
 - i) geprognosticeerde personeelsbezetting;
 - ii) de gerealiseerde personeelsbezetting;
 - iii) uitsplitsing van personeel naar volledig dienstverband en naar deeltijd dienstverband;
 - iv) de hoeveelheid verricht overwerk;
 - v) de hoeveelheid tegoed uren ten gevolge van overwerk;
 - vi) werk verricht door derden.
- d. Wanneer de werkgever maatregelen, waaronder begrepen investeringsplannen, overweegt die tot een belangrijke verandering in de werkgelegenheid kunnen leiden en waarover hij advies aan de ondernemingsraad vraagt, zal hij hiervan, tegelijk met de adviesaanvraag aan de ondernemingsraad, mededeling doen aan de vakbonden.
- e. Indien zich tussentijds duidelijke veranderingen voordoen die afwijken van eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten en die gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid, zal de werkgever de vakbonden uitnodigen voor overleg.
- f. Overleg over technologische ontwikkelingen zal op een zodanig tijdstip dienen plaats te vinden dat de sociale gevolgen voor de medewerkers aan de orde komen, zoals: scholing, taakverbreding, taakverrijking, invloed bij het bepalen van systemen, effecten voor de kwaliteit van de functies.

6. Vacatures

- a. Vacatures zullen in de onderneming via de publicatieborden worden bekendgemaakt aan de eigen medewerkers.
- b. Als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming zal de werkgever in samenwerking met de ondernemingsraad trachten een zodanig beleid te voeren dat ook jeugdigen alsmede kwetsbare personen te werk kunnen worden gesteld.

7. Ingeleende arbeidskrachten

- a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de medewerkers in zijn dienst plegen te worden verricht; een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn, dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande medewerkersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden. De werkgever laat evenmin toe dat deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan drie maanden worden verricht. Onder ingeleende arbeidskrachten wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever, met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
- b.
 - i) Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, voor wie op grond van het gestelde onder 7a voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie

worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:

- naam en aannemingsovereenkomst adres van de uitlener(s);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten;
- het aantal ingeleende arbeidskrachten.

- ii) De werkgever zal de ondernemingsraad periodiek informeren met welke ondernemingen een charterovereenkomst is aangegaan. Bovendien zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over de totale kosten van deze werkzaamheden.
 - c. Ook in gevallen waarin geen overleg met de ondernemingsraad heeft plaatsgevonden, zal de werkgever periodiek mededeling doen aan de ondernemingsraad van de mate waarin en de reden waarom van ingeleende arbeidskrachten gebruik is gemaakt, waaronder ook arbeidskrachten van commerciële uitzendbureaus worden verstaan.
 - d. De werkgever zal zo min mogelijk gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde arbeidskrachten.
De uitzendkrachten zullen zich te allen tijde moeten kunnen legitimeren.
 - e. Het aantal uitzendkrachten zal bij de werkgever, gemeten over een periode van drie maanden, niet hoger zijn dan 3% van het aantal medewerkers in dienst bij de werkgever. Wordt dit percentage overschreden, dan zullen uitzendovereenkomsten die langer dan drie maanden bestaan, worden vervangen door arbeidsovereenkomsten.
 - f. Voor de vaststelling van het hier bedoelde aantal uitzendkrachten blijven uitzendkrachten, aangetrokken voor projecten en voor vervanging bij ziekte, buiten beschouwing.
Voor overschrijding van het maximum aantal toegestane uitzendkrachten kunnen tussen partijen in specifieke situaties afspraken worden gemaakt.
 - g. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over het aantal ingeleende arbeidskrachten.
8. Organisatiebureau
Voordat de werkgever een definitieve opdracht verleent aan een organisatiebureau voor een organisatieonderzoek van de onderneming, zullen de ondernemingsraad en de vakbonden worden ingelicht, wanneer aan het organisatieonderzoek voor de medewerkers consequenties kunnen zijn verbonden. De wijze van uitvoering van het onderzoek en de wijze van informatie aan de medewerkers, zullen daarbij een punt van overleg vormen met de ondernemingsraad en de vakbonden.
9. Fusie, reorganisatie, sluiting
- a. Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit het SER-besluit Fusiegedragsregels, dient de werkgever de sociale consequenties te betrekken bij zijn overweging een fusie aan te gaan, een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten of de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren, bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties te betrekken.
 - b. Voordat over de voorbereiding of totstandkoming van een fusie, sluiting of reorganisatie een openbare mededeling wordt gedaan, zal de werkgever de vakbonden, de ondernemingsraad en de medewerkers inlichten over de overwogen maatregelen. Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de betrokken medewerkers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakbonden en de ondernemingsraad.
 - c. Indien de hierboven genoemde gevolgen voor de medewerkers of een aantal medewerkers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de vakbonden een plan opstellen waarin wordt aangegeven met welke belangen van de medewerkers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.
 - d. De financiële regelingen, voorkomende in een sociaal plan, komen ten laste van de betrokken onderneming, voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

- e. In geval de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat, wordt door hem de voorrang gegeven aan die sollicitanten, die het langste dienstverband bij de werkgever hadden, echter alleen voor zover het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet en niet meer dan een jaar is verlopen sedert hun ontslag.
10. Kwaliteit van de arbeidsplaats
- a. De werkgever zal zodanige aandacht aan de arbeidsomstandigheden besteden, dat er sprake zal zijn van een veilige en gezonde arbeidsplaats, waarbij tevens aandacht wordt geschonken aan het welzijn van de medewerker. Daar waar dit nodig is, zullen in samenwerking met de ondernemingsraad zodanige maatregelen worden getroffen dat het vorenstaande gerealiseerd kan worden.
 - b. De werkgever zal alle milieuhygiënische aspecten, verbonden aan het productieproces, aan de orde stellen in de ondernemingsraad en maatregelen, die op deze aspecten betrekking hebben zullen zo mogelijk in overleg met de ondernemingsraad worden uitgevoerd. De werkgever zal t.a.v. het werken met chemische stoffende wettelijke voorschriften toepassen.
 - c. De werkgever draagt er zorg voor dat medewerkers die aan beeldschermen werken 15 minuten kunnen pauzeren na iedere 2 uur onafgebroken oogcontact met het scherm.
 - d. De werkgever verplicht zich, in geval van wijziging van de functie-inhoud als gevolg van bedrijfsomstandigheden, na te gaan of een wijziging of aanvulling van de taakinhoud wenselijk en mogelijk is, teneinde het functieniveau op peil te houden. Indien dit niet mogelijk is, zal de werkgever hieromtrent een schriftelijke motivering aan de medewerker doen toekomen.
11. Sociaal beleid
- a. Met inachtneming van het bepaalde in het ondernemingsraadreglement zal de werkgever de ondernemingsraad periodiek inlichten en raadplegen omtrent de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid.
 - b. Jaarlijks zal een sociaal jaarverslag worden opgesteld dat ten minste 4 weken voor de bespreking in de ondernemingsraad aan de leden van de ondernemingsraad ter beschikking zal worden gesteld en tevens ter visie van het personeel zal worden gelegd. Indien een personeelslid geen deel uitmakend van de ondernemingsraad een exemplaar wenst te ontvangen, zal hem dit worden verstrekt. Dit verslag zal, na behandeling in de ondernemingsraad, ook aan de vakbonden worden toegezonden.
12. Arbeidsgehandicapte medewerkers
- a. Met inachtneming van de wet- en regelgeving met betrekking tot arbeidsgehandicapte medewerkers zal de werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. Werkgever zal ernaar streven gehandicapte medewerkers op passende wijze te werk te stellen.
 - b. De werkgever zal in het jaarlijkse sociaal verslag inzicht geven in het gevoerde beleid, de getroffen voorzieningen en de verwachte ontwikkelingen in het kader van het aannemen van arbeidsgehandicapte medewerkers.
13. Voorkoming en begeleiding arbeidsongeschiktheid
- a. De werkgever voert een beleid, gericht op het voorkomen en bestrijden van arbeidsongeschiktheid. De werkgever zal in dat verband een Arbo-jaarplan opstellen, waarin concrete voorstellen met betrekking tot dit beleid zijn neergelegd. Deze voorstellen zullen worden besproken met de Ondernemingsraad en de vakbonden. Evaluatie zal plaatsvinden in het Sociaal Jaarverslag.
 - b. Ten behoeve van de (her)plaatsing van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte medewerkers zal de werkgever, met inschakeling van deskundigheid van de Arbodienst of een re-integratiedienst, onderzoek verrichten naar functies die passend zijn of passend gemaakt kunnen worden voor vervulling door (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten.

14. **Arbeidstijdenwet**
Indien de werkgever voornemens is werktijdregelingen in te voeren die afwijken van het gestelde in deze cao respectievelijk de grenzen van de zogenaamde standaardregeling in de Arbeidstijdenwet overschrijden, zal hij daarover voorafgaand overleg voeren met de vakbonden.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de vakbonden

1. De vakbonden verplichten zich ten aanzien van de medewerkers voor wie deze overeenkomst is aangegaan geen stakingen te zullen toepassen, of toepassing daarvan te zullen bevorderen.
2. De vakbonden verplichten zich nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen en geen actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, die ten doel heeft wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan in artikel 22 is omschreven. Ook verplichten zij zich hun medewerking aan de werkgever te verlenen tot een ongestoorde voortzetting van het bedrijf.
3. De vakbonden verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op grondslag van deze overeenkomst en eventueel het in artikel 15 bedoelde arbeidsreglement.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de medewerker

1. De medewerker zal alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen.
2. De medewerker zal de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goede medewerker behartigen, ook indien daarvoor geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
3. De medewerker zal alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, verband houdende met zijn/haar functie of voor zover deze redelijkerwijze van hem/haar kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen.
4. De medewerker is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften die door of namens de werkgever worden gegeven.
5. De medewerker zal zich gedragen naar het eventueel in het bedrijf van de werkgever geldende arbeidsreglement als bedoeld in artikel 15.
6. De medewerker zal zich voor zijn dienst- en etenstijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
7. De medewerker zal ook buiten de uren van zijn rooster werkzaamheden verrichten voor zover het bepaalde in artikel 9 lid 2 van toepassing is.
8. De medewerker is verplicht tot geheimhouding van alle bijzonderheden die hem ten gevolge van zijn dienstverband bekend worden, zoals bijvoorbeeld over de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan, producten, contracten, leveranciers en afnemers. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.
9. Zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de werkgever, is het de medewerker verboden betaalde arbeid voor derden te verrichten. De medewerker in deeltijd is het toegestaan betaalde arbeid voor derden te verrichten, mits hij daartoe een voorafgaand verzoek heeft ingediend bij de werkgever en de werkgever dit verzoek niet schriftelijk en gemotiveerd heeft geweigerd. Het

verrichten van arbeid voor derden die een soortgelijk bedrijf uitoefenen als dat van de werkgever is nimmer toegestaan. De werkgever moet voor een dergelijk bezwaar een objectieve reden kunnen aanvoeren als bedoeld in artikel 7:653a BW. Objectieve redenen zijn onder meer het bewaken van gezondheid en veiligheid van werknemers, het voorkomen van overtreding van de Arbeidstijdenwetgeving, het beschermen van vertrouwelijkheid van bedrijfsgegevens en het tegengaan van belangentegenstellingen. In geval van overtreding van dit voorschrift kan de werkgever de medewerker schorsen zonder behoud van salaris gedurende drie dagen, c.q. in geval van herhaling op staande voet ontslaan.

De medewerker is verplicht een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze cao en het eventueel in het bedrijf van de werkgever geldende arbeidsreglement als bedoeld in artikel 15 van toepassing worden verklaard.

Artikel 5 Aanneming en ontslag

1. In de arbeidsovereenkomst kan conform onderstaande een proeftijd worden afgesproken:
 - i) Bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een proeftijd van ten hoogste twee maanden worden overeengekomen.
 - ii) Er kan geen proeftijd worden overeengekomen, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste 6 maanden. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan 6 maanden, kan een proeftijd worden overeengekomen van 1 maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren.
 - iii) Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 2 jaren of langer, kan een proeftijd worden overeengekomen van 2 maanden.
 - iv) Indien het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste 1 maand.

Het dienstverband met een medewerker wordt aangegaan:

- a. hetzij voor onbepaalde tijd;
- b. hetzij voor bepaalde tijd.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

2. Ten aanzien van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt
 - i) Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - b. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
 - ii) Sublid 2i, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan voor ten hoogste drie maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 24 maanden of langer.
 - iii) Artikel 7:668a lid 2 BW is niet van toepassing voor de door de werkgever ingeleende uitzendkracht die voorafgaand aan het aangaan van een arbeidsovereenkomst met de werkgever werkzaam is in fase A als bedoeld in de ABU-cao of fase 1 en 2 van de NBBU-cao. De periode doorgebracht als uitzendkracht doet voor deze medewerker dus niet mee voor de berekening van de keten. Na maximaal twee contracten voor bepaalde tijd daarop volgend,

krijgt de medewerker een contract voor onbepaalde tijd aangeboden, voor zover bedrijfsomstandigheden dit mogelijk maken.

3. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7: 678 en 679 BW en behoudens tijdens of bij het eindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, eindigt de arbeidsovereenkomst door opzegging met inachtneming van de wettelijke opzegtermijnen zoals bepaalde in artikel 7: 672 BW. Het einde van de opzegtermijn valt samen met het einde van de kalendermaand.

De wettelijke opzegtermijnen in artikel 7: 672 BW bedraagt voor de medewerker 1 maand en voor de werkgever:

- 1 maand, indien de medewerker korter dan 5 jaar in dienst is;
- 2 maanden, indien de medewerker korter dan 10 jaar in dienst is;
- 3 maanden, indien de medewerker korter dan 15 jaar in dienst is;
- 4 maanden bij een langer dienstverband;
- 1 maand opzegtermijn voor werkgever als de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Ten aanzien van de medewerkers in dienst op 31 december 1998 en op dat moment 45 jaar of ouder, blijft minimaal de op dat moment voor hen geldende opzegtermijn van kracht.

4. Het dienstverband eindigt, zonder voorafgaande opzegging, op de eerste dag van de maand nadat de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
5. Het bepaalde in artikel 7:670 BW derde lid (opzeggingsverbod tijdens vervulling militaire dienstplicht) is op de medewerker als bedoeld in lid 2 sub b niet van toepassing.

Artikel 6 Arbeidsduur en werktijden

1. De normale arbeidsduur bedraagt 38 uur per week, gemiddeld op jaarbasis. De gemiddelde werkweek van 38 uur zal in beginsel worden vormgegeven door middel van 5 diensten à 8 uur per week met arbeidsduurverkortung. Ten aanzien van deze arbeidsduurverkortung is artikel 14A van toepassing. Op vrijwillige basis kan de werknemer kiezen voor een kortere werkweek (deeltijd) of een langere werkweek (tot een maximum van 40 uur zonder arbeidsduurverkortung), voor zover dat niet op bezwaren stuit van bijvoorbeeld organisatorische aard. Zie hiervoor lid 7 van dit artikel. Verder geldt dat:
 - a. Iedere medewerker werkt volgens een rooster.
 - b. Onder een rooster wordt verstaan de vooraf vastgelegde werktijden.
 - c. Over een algemene wijziging van werktijden pleegt de werkgever overleg met de ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van vakbonden hierover overleg te plegen.
2. De werktijden voor de medewerker in dagdienst liggen tussen 06.00 uur en 23.00 uur.
3. Een medewerker werkzaam op de afdeling Transport (zoals omschreven in bijlage XI) verricht in een aaneengesloten periode van 2 weken ten hoogste 38 uren arbeid tussen 00.00 uur en 06.00 uur (nachtdienst).
4. Voor partieel leerplichtigen geldt het bepaalde in bijlage III.
5. (vervallen)
6. De medewerker die daartoe de wens te kennen heeft gegeven, wordt in de gelegenheid gesteld parttime of deeltijdarbeid te verrichten, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. Een verzoek tot werken in deeltijd wordt door de leidinggevende in overleg met de HR business

partner beoordeeld. Een eventuele afwijzing van het verzoek zal schriftelijk gemotiveerd worden. Het salaris en de overige arbeidsvoorwaarden worden aan de deeltijdsituatie aangepast.

7. Voor medewerkers die vóór 25 augustus 2008 werkzaam waren op basis van een collectieve 36-urige werkweek, zijn de bepalingen van bijlage VIII van toepassing.
8. Per 1 januari 2010 zijn de voorheen in dit artikel opgenomen seniorendagen vervallen. Als overgangsmaatregel zijn leeftijdsvakantierechten toegekend volgens onderstaande tabel, waarover het bruto inkomen door de werkgever volledig wordt doorbetaald.

| leeftijd per 31-12-2009 | aantal uren per 1-1-2010 | leeftijd per 31-12-2009 | aantal uren per 1-1-2010 |
|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| 40 – 44 jaar | 20 | 61 jaar | 200 |
| 45 – 49 jaar | 40 | 62 jaar | 240 |
| 50 – 54 jaar | 60 | 63 jaar | 400 |
| 55 – 59 jaar | 120 | 64 jaar e.v. | 400 |
| 60 jaar | 160 | | |

Er is aanspraak op de toegekende uren tot de dag waarop de arbeidsovereenkomst conform het bepaalde in deze cao wordt beëindigd wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Deze uren gelden voor een fulltime werkweek (38/40 uur). De aanspraak voor de medewerker die parttime werkzaam is wordt hiervan naar evenredigheid afgeleid.

Dit betekent dat de medewerker die per 31 december 2009 in dienst was en de in de tabel genoemde leeftijd had bereikt, het daarbij behorende aantal uren toegekend heeft gekregen. Dit aantal uren is vervolgens bevroren en wordt in de toekomst niet meer uitgebreid.

De medewerker met de leeftijd van 63 en 64 jaar heeft een jaarlijkse keuzemogelijkheid om de leeftijdsvakantierechten in te zetten ten behoeve van een vierdaagse werkweek, waarbij de uren gelijk over het jaar worden ingeroosterd.

De keuze dient tijdig aan de leidinggevende van de medewerker kenbaar te worden gemaakt.

Artikel 7 Functiegroepen en salaristabellen (zie ook Bijlage III)

1. De functies van de medewerkers zijn ingedeeld in functiegroepen. De functie rangschikking lijst is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst. Bij de indeling zal zoveel mogelijk gebruik worden gemaakt van een systeem van functieclassificatie. Bij elke functiegroep behoort een salaristabel. De salaristabellen zijn opgenomen in bijlage II van deze cao. Medewerkers worden in de met de functie overeenkomende functiegroep en salaristabel geplaatst.
2. Waarneming
Medewerkers die tijdelijk een functie volledig waarnemen die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salaristabel die met hun eigen functie overeenkomt. Deze medewerkers worden eventueel extra beloond volgens het bepaalde in artikel 8 lid 2.
3. Wijziging van salaristabel:
 - a. Medewerkers die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie, worden in de overeenkomende hogere salaristabel ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden. Het bepaalde in artikel 8 lid 2a is van toepassing.
 - b. Medewerkers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salaristabel ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied. Het bepaalde in artikel 8 lid 2b is van toepassing.

- c. Medewerkers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden of als gevolg van opheffing van functies in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven gedurende de lopende maand en de daaropvolgende maand in hun salaristabel ingedeeld. Daarna worden zij in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salaristabel ingedeeld. Hierbij zal rekening gehouden worden met eventuele uitkeringen krachtens de Sociale Verzekeringswetgeving.
Het bepaalde in artikel 8 lid 2c is van toepassing.
4. Als het genoemde in lid 2 en/of 3 a, b en c van toepassing is, zal de medewerker vóór de overplaatsing hierover mondeling worden ingelicht en zal een schriftelijke bevestiging plaatsvinden.
 5. Indien zich een geval voordoet, als bedoeld in lid 3 b of c zal de werkgever de ondernemingsraad hierover zo spoedig mogelijk inlichten.
 6. Iedere medewerker wordt schriftelijk op de hoogte gesteld van:
 - a. de naam van zijn functie volgens de functie rangschikkinglijst;
 - b. de functiegroep waarbij zijn functie is ingedeeld;
 - c. het salaris dat hem in de desbetreffende salaristabel is toegekend.
 7. Beroepsprocedure
De medewerker, die het niet eens is met de indeling van zijn functie, kan daartegen beroep aantekenen. Voor de beroepsprocedure wordt verwezen naar bijlage X.
 8. Inschaling in de salaristabellen na functiewaardering
 - a. Inschaling in de salaristabellen
 1. Aan de betreffende medewerker wordt in de op hem van toepassing zijnde salaristabel tenminste het minimum salaris van de tabel toegekend dan wel zoveel meer als nodig is om hem zijn oude salaris, verhoogd met eventueel geldende persoonlijke toeslag en andere toeslagen, te laten behouden.
 2. Indien daardoor het maximum van de betreffende nieuwe salaristabel wordt overschreden, dan wordt aan de betreffende medewerker een persoonlijke toeslag toegekend ter hoogte van het bedrag van de overschrijding.
 3. De toekenning van de eerstvolgende beoordelingsafhankelijke verhoging na de inschaling zal plaatsvinden op de wijze als gesteld in artikel 8.
 - b. Persoonlijke toeslagen
 1. Voor alle medewerkers geldt dat de persoonlijke toeslagen welvaartsvast zijn, dat wil zeggen dat hierop van toepassing zullen zijn, dezelfde verhogingen als die waarmee de cao-salarissen stijgen.
 2. De persoonlijke toeslag maakt deel uit van het inkomen en telt dus mee voor de berekening van de vakantietoeslag, de extra uitkering en de pensioengrondslag, aanvullingen/loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid, aanvullingen op uitkeringen WW en voor de uurloonberekening.
 3. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging, wordt de persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt, een en ander tot de persoonlijke toeslag is opgeheven.
 - c. Beroepsprocedure
 1. Van toepassing is het bepaalde in de beroepsprocedure die is opgenomen in bijlage X, met dien verstande dat het bezwarenformulier alleen in behandeling zal worden genomen als het is ingediend binnen een termijn van 3 maanden nadat de gegevens van de herziene functiewaardering aan de betrokkenen zijn bekendgemaakt.
 2. De uit deze beroepsprocedure voortvloeiende herwaardering zal met de daarbij behorende beloning ingaan op de datum van herziening van de functiewaardering.

Artikel 8 Toepassing van de salaristabellen (zie ook Bijlage II)

1. Voor medewerkers, niet zijnde vakantiewerkers gedurende de maanden juni t/m augustus, gelden de leden 2 t/m 7 van dit artikel.

Vakantiewerkers ontvangen het salaris dat met hun leeftijd overeenkomt, en wel met ingang van de maand volgend op hun verjaardag.

- a. De salarissen van de medewerkers die nog niet het maximum van de salarisschaal hebben bereikt, worden eenmaal per jaar aangepast door toekenning van een beoordelingsafhankelijke beloning. Deze beloning is niet vast, maar afhankelijk van zowel de uitkomst van het beoordelingsgesprek, als van de verhouding tussen het huidige salaris en het maximumsalaris (Relatieve Salaris Positie) zoals weergegeven in onderstaande tabel.

Een beoordelingsafhankelijke verhoging vindt plaats nadat de cyclus van een functioneringsgesprek en een beoordelingsgesprek heeft plaatsgevonden. Een verhoging wordt toegekend met ingang van 1 januari van het kalenderjaar volgend op het beoordelingsgesprek.

| Score beoordelingsgesprek | 0 t/m 2,99 | 3,00 t/m 5,99 | 6,00 t/m 7,99 | 8,00 t/m 8,99 | 9,00 tot 10 | | |
|------------------------------|------------|---------------|---------------|---------------|-------------|-------|-------|
| Niveau RSP** | | | | | | | |
| < 70% | 1,75% | 2,75% | 4,00% | 4,75% | 5,25% | | |
| 70% tot 80% | 1,25% | 2,50% | 3,50% | 4,25% | 5,00% | | |
| 80% tot 90% | 0 | 1,75% | 2,75% | 3,50% | 4,25% | | |
| 90% tot 100% | 0 | 1,25% | 2,25% | 3,00% | 3,75% | | |
| bij 100%RSP of hoger* | | | | | | | |
| Score beoordelingsgesprek | 7,0 | 7,5 | 8,0 | 8,5 | 9,0 | 9,5 | 10 |
| Enmalige uitkering | 0,50% | 0,75% | 1,00% | 1,25% | 1,75% | 2,50% | 3,50% |

* eenmalig uitkeringspercentage.

** RSP = relatieve salarispositie (maandsalaris gedeeld door het maximumsalaris x 100%).

Een beoordelingsafhankelijke verhoging vindt plaats tot het maximum van 100% van het salaris. Indien het toekennen van een verhogingspercentage op basis van een score van 7 of hoger ertoe leidt dat het maximum van 100% zou worden overschreden, wordt het salaris opgehoogd tot het maximum en het meerdere boven het maximum salaris van 100% verstrekt als het resterende gedeelte van de eenmalige uitkering. Deze eenmalige beloning bedraagt 12x het bedrag waarmee het maximum salaris overschreden wordt en werkt niet door in grondslagen voor pensioen, rechten die gebaseerd zijn op inkomen e.d.

Andere herzieningen van het salaris dan de algemene structurele loonsverhogingen, vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 7 lid 3a, b of c, alsmede ten aanzien van medewerkers die op grond van het in artikel 7 lid 2b bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.

- b. Medewerkers die het maximum salaris hebben bereikt kunnen op grond van hun beoordeling, volgens bovenstaande matrix in aanmerking komen voor een eenmalig uitkeringspercentage. Deze eenmalige beloning wordt gebaseerd op 12 x het maandsalaris en werkt niet door in grondslagen voor pensioen, rechten die gebaseerd zijn op inkomen e.d.

- c. Op de datum van indiensttreding start de 12-maandscyclus van het functioneringsgespreken het beoordelingsgesprek, waarbij het gestelde in lid 2a van toepassing is.
2. Indeling in een andere salarisschaal
- a. Bij indeling van een medewerker in een hogere salarisschaal, bedraagt de verhoging van het salaris tenminste een bedrag, gelijk aan het percentage behorende bij de beoordelingsscore 'voldoende/goed' gekoppeld aan het RSP niveau van de medewerker in de nieuwe van toepassing zijnde schaal. Indien de medewerker op het tijdstip van de nieuwe inschaling, aanspraak gehad zou hebben op een beoordelingsafhankelijke verhoging in zijn oude schaal, wordt het salaris met deze beoordelingsafhankelijke verhoging verhoogd, voordat indeling in de hogere salarisschaal plaatsvindt.
 - b. Bij indeling van een medewerker die wordt beloond in een lagere salarisschaal om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3b, bedraagt de verlaging van het salaris het verschil tussen de minimum salarissen van de twee betrokken salarisschalen, met dien verstande dat het nieuwe salaris niet meer dan het maximumsalaris van de lagere salarisschaal zal kunnen bedragen.
Een nominaal vaste persoonlijke toeslag, toegekend vóór 1 mei 2010, wordt bij herindeling in een hogere salarisschaal evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.
 - c. Bij indeling van een medewerker in een lagere salarisschaal zoals bedoeld in artikel 7 lid 3c, wordt het salaris dienovereenkomstig aangepast. Indien het toe te kennen salaris hoger is dan het maximum van de betreffende lagere salarisschaal, zal aan hem een persoonlijke toeslag worden toegekend ter grootte van het verschil. Deze persoonlijke toeslag, die geen deel uitmaakt van het salaris, wordt in vier jaar afgebouwd als volgt: 1 jaar 100%, 1 jaar 75%, 1 jaar 50% en 1 jaar 25%. Persoonlijke toeslagen, toegekend vóór 1 mei 2010, worden niet afgebouwd.
Op de persoonlijke toeslag zijn de algemene structurele loonsverhogingen van toepassing.
Bij herindeling in een hogere salaristabel wordt de persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het salaris stijgt.
 - d. Indien een nieuwe medewerker in een functie elders zoveel ervaring heeft verkregen dat hij op grond daarvan in aanmerking zou kunnen komen voor een salaris dat het maximum salaris van zijn salarisschaal te boven gaat, dan kan hem een hoger salaris worden toegekend.

De medewerker die gedurende tenminste vier weken een functie, anders dan wegens vakantie, volledig waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor voor iedere vier weken die de waarneming onafgebroken heeft geduurd, een uitkering ten bedrage van het verschil tussen de minimum salarissen van de twee betrokken salarisschalen.

3. Afwijkende afspraken voor bijzondere groepen medewerkers
- a. Het maandsalaris van medewerkers beneden de 55 jaar, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandsalaris van alle voor de vervulling van hun functie mindervaliden, kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel en in artikel 7 bepaalde naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
 - b. De werkgever zal de geldelijke beloning voor de door een gehandicapte medewerker verrichte arbeid zodanig vaststellen, dat deze (ten minste) gelijk is aan de geldelijke beloning die een niet-gehandicapte medewerker in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster ontvangt.
 - c. Indien de arbeidsprestatie van de gehandicapte medewerker duidelijk minder is dan in de betreffende functie als normaal wordt beschouwd, zal werkgever dispensatie van het functieloon aanvragen.
4. Voor elke volle dienst gedurende welke een medewerker in een maand niet heeft gewerkt wegens ziekte, ongeval, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd. Bij minder verzuim dan gedurende een volle dienst, geschiedt de vermindering naar evenredigheid.

5. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand uitbetaald.

Artikel 9 Beloning voor overwerk en onaangename uren

1. Onder overwerk wordt verstaan al het door of namens de werkgever opgedragen werk buiten het voor medewerker geldende werkrooster, met inachtneming van het bepaalde in dit artikel. Er is sprake van overwerk voor die uren die boven het vastgestelde werkrooster van de medewerker uitgaan, mits de medewerker tenminste één uur langer werkt dan het voor hem geldende werkrooster.
Voor de medewerkers werkzaam in de functie van chauffeur is de HR-regeling 'Overwerk en onaangename uren' van toepassing.
2. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen c.q. beperkt, maar is verplicht indien dit naar de mening van de werkgever noodzakelijk is. Daarbij zullen de betreffende wettelijke voorschriften en het bepaalde in dit artikel in acht worden genomen. Over het verrichten van overwerk door een groot aantal medewerkers, dan wel voor langere tijdsduur, zal vooraf overleg gepleegd worden met de ondernemingsraad.
3. Niet als overwerk wordt beschouwd:
 - a. de verschuiving van uren, mits die uiterlijk bij het einde van de werktijd op de voorgaande dag bekend is gemaakt;
 - b. de verschuiving van uren op verzoek van de medewerker;
 - c. werkzaamheden voor het inhalen van wegens bedrijfsstagnatie verzuimde of te verzuimen uren, mits het inkomen over deze uren doorbetaald wordt;
 - d. werkzaamheden voor het inhalen van andere dan in de artikelen 10, 11 en 12 bedoelde verzuimde of te verzuimen dagen of uren.
4. De buiten het rooster gewerkte tijd dient in beginsel binnen een periode van twee weken nadat het overwerk heeft plaatsgevonden in vrije tijd opgenomen te worden. De leidinggevende zal hierop toezien. In dat geval is er sprake van verschoven werktijd en vindt er geen betaling van de overwerkvergoeding plaats. Wel komt de medewerker in aanmerking voor de eventueel van toepassing zijnde toeslag voor onaangename uren.
Wanneer het opnemen van de vrije tijd in de periode van twee weken niet mogelijk is, is er sprake van overwerk en komt de medewerker in aanmerking voor de overwerkvergoeding als bedoeld in lid 6 en de eventuele toeslag voor onaangename uren.
5. Eetpauzes op uren buiten het rooster, nodig geworden door overwerk, worden als overwerk beschouwd.
6. Een overwerkuur wordt, naast de betaling van het uurloon, vergoed met een toeslag van 35% van het normale uurloon.
7. Voor de medewerker die is ingedeeld in salaristabel K, wordt een overuur vergoed met een toeslag van 50% van een uurloon indien het wordt verricht op zaterdag of zondag en 100% van een uurloon indien het wordt verricht op een in artikel 10 lid 1 bedoelde feestdag.
8. De medewerker heeft de keuze om de vergoeding voor overwerk als bedoeld in lid 6 en/of de toeslag voor onaangename uren in tijd of in geld te laten vergoeden. Indien gekozen wordt voor vergoeding in tijd, zal deze kunnen worden genoten in de periode van de lopende maand en de

twee daarop volgende maanden. De tijd die na deze periode nog niet genoten is, zal worden uitbetaald, tenzij andere afspraken tussen werkgever en medewerker zijn gemaakt. De tijd kan ook worden aangewend voor de tijdspaarregeling.

9. Voor het werken op onaangename uren gelden de vergoedingen zoals weergegeven in de onderstaande tabel (het betreft het uurloon vermeerderd met het vergoedingspercentage):

Vergoedingen voor het werken op onaangename uren

| tijdstip | ma | di | wo | do | vr | z a/z o | feestdag |
|-------------|------|------|------|------|------|---------|----------|
| 00:00/01:00 | 150% | 150% | 150% | 150% | 150% | 200% | 300% |
| 01:00/02:00 | 150% | 150% | 150% | 150% | 150% | 200% | 300% |
| 02:00/03:00 | 150% | 150% | 150% | 150% | 150% | 200% | 300% |
| 03:00/04:00 | 150% | 150% | 150% | 150% | 150% | 200% | 300% |
| 04:00/05:00 | 150% | 150% | 150% | 150% | 150% | 200% | 300% |
| 05:00/06:00 | 150% | 150% | 150% | 150% | 150% | 200% | 300% |
| 06:00/07:00 | 115% | 115% | 115% | 115% | 115% | 200% | 300% |
| 07:00/08:00 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 150% | 300% |
| 08:00/09:00 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 150% | 300% |
| 09:00/10:00 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 150% | 300% |
| 10:00/11:00 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 150% | 300% |
| 11:00/12:00 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 150% | 300% |
| 12:00/13:00 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 150% | 300% |
| 13:00/14:00 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 150% | 300% |
| 14:00/15:00 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 150% | 300% |
| 15:00/16:00 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 150% | 300% |
| 16:00/17:00 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 150% | 300% |
| 17:00/18:00 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 150% | 300% |
| 18:00/19:00 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 150% | 300% |
| 19:00/20:00 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 150% | 300% |
| 20:00/21:00 | 120% | 120% | 120% | 120% | 120% | 200% | 300% |
| 21:00/22:00 | 120% | 120% | 120% | 120% | 120% | 200% | 300% |
| 22:00/23:00 | 150% | 150% | 150% | 150% | 150% | 200% | 300% |
| 23:00/24:00 | 150% | 150% | 150% | 150% | 150% | 200% | 300% |

10. De toeslagen voor overwerk en het werken op onaangename uren cumuleren tot een maximum van 165%, inclusief de betaling van het uurloon zelf. Voor zaterdag, zondag en feestdagen geldt geen cumulatie, maar het in de betreffende kolom genoemde percentage.
11. De medewerker die door de werkgever onverwacht van huis wordt opgeroepen voor overwerk, krijgt daarvoor een extra vergoeding. Deze bedraagt:
- eenmaal de overwerktoeslag en de eventuele toeslag voor het eerste onaangename uur;
 - tweemaal de overwerktoeslag en de eventuele toeslag voor het eerste onaangename uur, indien dit valt op zaterdag of zondag.
12. De medewerker van 55-jaar en ouder is niet verplicht overwerk te verrichten.
13. De medewerker die gedurende langer dan een jaar werkzaam is geweest in bijvoorbeeld wisselende diensten en/of overwerk op grond waarvan hij in aanmerking kwam voor extra inkomen, ontvangt, indien dit inkomen vervalt anders dan door zijn eigen toedoen, gedurende onderstaande periode een percentage van dat extra inkomen. Dit wordt vastgesteld door een gemiddelde te nemen over de laatste 12 maanden.

- i) Periode langer dan een jaar:
 - gedurende de lopende maand 100% en
 - gedurende 2 maanden 100%;
- ii) Periode langer dan drie jaar:
 - gedurende de lopende maand 100% en
 - gedurende 4 maanden 100%
 - gedurende 2 maanden 75%
 - gedurende 1 maand 50%
 - gedurende 1 maand 25%;
- iii) Periode langer dan vijf jaar:
 - gedurende de lopende maand 100% en
 - gedurende 6 maanden 100%
 - gedurende 4 maanden 75%
 - gedurende 4 maanden 50%
 - gedurende 2 maanden 25%.

Artikel 9-A Toeslag bijzonder bezwarende werkomstandigheden

1. Medewerkers die functies vervullen waaraan bijzonder bezwarende omstandigheden zijn verbonden, ontvangen voor zolang die bijzonder bezwarende omstandigheden aan die functies verbonden zijn een extra toeslag van € 30,68 bruto per maand per 1 augustus 2024 en € 31,45 per 1 februari 2025 en € 31,61 per 1 augustus 2025..
De indexering van deze toeslag is gekoppeld aan de algemene verhogingen van deze cao. Deze toeslag geldt bij een volledige werkweek. Indien de medewerker minder gewerkt heeft dan de normale gemiddelde werktijd zal deze toeslag naar evenredigheid worden berekend.
Bij een aaneengesloten ziekteperiode van meer dan een maand komt deze toeslag te vervallen.
2. Onder bijzonder bezwarende omstandigheden zoals bedoeld onder 1, worden verstaan, omstandigheden die, zoals berekend naar de door de AWWN gehanteerde methoden, 14 of meer punten ORBA aan inconvenienten opleveren.
In bijlage V van de cao zijn de namen van de functies vermeld die voor deze toeslag in aanmerking komen.
3. Deze toeslag maakt geen deel uit van de grondslagen voor de berekening van alle procentuele toeslagen (met uitzondering van de vakantietoeslag en de extra uitkering), van bovenwettelijke uitkeringen en van het pensioen.

Artikel 10 Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen wordt in dit artikel en in de overige artikelen van deze cao verstaan de niet op zaterdag of zondag vallende:
 - a. algemene erkende christelijke feestdagen, te weten nieuwjaarsdag, paasmaandag, Hemelvaartsdag, pinkstermaandag en de beide kerstdagen;
 - b. de dag waarop de verjaardag van het Staatshoofd wordt gevierd en in de lustrumjaren 5 mei.
2. Op zaterdagen, zon- en feestdagen wordt, behoudens volgens dienstrooster, als regel niet gewerkt.
3. Als de feestdag niet op zaterdag of zondag valt en geen arbeid behoeft te worden verricht, wordt het roosterinkomen volledig doorbetaald.

4. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze cao, worden de zon- en feestdagen geacht te lopen van 0.00 tot 24.00 uur met dien verstande dat eerste kerstdag en nieuwjaarsdag geacht worden te beginnen op 24 december resp. 31 december om 19.00 uur.

Artikel 11 Afwezigheid

Met inachtneming van het bepaalde in artikel 4.1 van de Wet Arbeid & Zorg en van de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) geldt het volgende:

1. Bij ziekte en ongeval zijn de bepalingen van artikel 14 van toepassing.
2. In de volgende gevallen, waarin de medewerker zijn werkzaamheden niet heeft kunnen verrichten, wordt hem over de genoemde termijnen het roosterinkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk tenminste één dag tevoren onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:
 - a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis van de echtgeno(o)t(e) of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de medewerker;
 - b. gedurende één dag bij overlijden en één dag bij de begrafenis van een niet onder a genoemd kind of pleegkind, vader of moeder, schoonvader of schoonmoeder, schoonzoon of schoondochter, broer of zuster van de medewerker. Indien de medewerker als enige belast is met het regelen van de begrafenis of crematie en de overige met het overlijden samenhangende aangelegenheden zullen ook de tussenliggende dagen worden vrijgegeven;
 - c. gedurende één dag bij overlijden of begrafenis van een zwager of schoonzuster, grootvader of grootmoeder, grootvader of grootmoeder van de echtgeno(o)t(e), kleinkind van de medewerker;
 - d. gedurende één dag bij ondertrouw van huwelijk of geregistreerd partnerschap van de medewerker;
 - e. gedurende twee dagen bij huwelijk van de medewerker.
Wanneer het huwelijk op vrijdag of zaterdag wordt gesloten wordt de medewerker in de gelegenheid gesteld de eerst aansluitende of direct voorafgaande werkdag(en) op te nemen;
 - f. gedurende één dag bij huwelijk van kind, pleegkind of kleinkind, vader en moeder van de medewerker, één der schoonouders, broer of zuster, zwager of schoonzuster;
 - g. Bij bevalling van de echtgenote/partner de benodigde tijd. Na de bevalling van de echtgenote, de geregistreeerde partner, de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont of degene van wie de werknemer het kind erkent, heeft de medewerker gedurende een tijdvak van vier weken, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op geboorteverlof met behoud van loon van eenmaal de arbeidsduur per week.
 - h. Nadat de werknemer het geboorteverlof heeft opgenomen, heeft hij recht op vijf keer de wekelijkse arbeidsduur aan aanvullend geboorteverlof. Dit verlof wordt betaald door het UWV. De werknemer krijgt 70% van zijn loon met een maximum van 70% van het maximum dagloon. Brocacef vult dit aan tot 100% van het inkomen. Bij het gebruik maken van het aanvullend geboorteverlof zal de pensioenopbouw niet nadelig worden beïnvloed, mits de medewerker de betaling van het benodigde werknemersdeel in de pensioenpremie voortgezet. Ook zal de opbouw van de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering ongewijzigd plaatsvinden. Het aanvullend geboorteverlof moet binnen zes maanden na de geboorte van het kind worden opgenomen.
 - i. gedurende één dag bij 25- en 40-jarig huwelijk van de medewerker, bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders van de medewerker en bij 50- en 60-jarig huwelijk van de grootouders van de medewerker;
 - j. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen, indien de medewerker ten gevolge van de vervulling van een krachtens de wet hem persoonlijk opgelegde, buiten zijn schuld ontstane verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, onder aftrek van de vergoeding wegens salarisderiving, welke hij van derden had kunnen vorderen;

- k. gedurende één dag bij Priesterwijding van een zoon of broer resp. bij de Grote Professie van een kind of broer of zuster;
- l. gedurende maximaal 5 dagen per kalenderjaar wanneer de medewerker is aangewezen als officieel afgevaardigde voor een in de statuten voorziene vergadering van een der vakbonden (bijlage VII);
 - gedurende de tijd van een door zijn vakbond te geven scholingscursus waarvoor de medewerker door deze vakbond is aangezocht om als cursist deel te nemen. In beide hier bedoelde gevallen dient de vakbond tijdig overleg te plegen met de werkgever, waarna deze aan de medewerker het verzuim zal toestaan indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten;
- m. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, indien de medewerker vormings- en/of scholingsonderwijs volgt, zoals:
 - een opleiding die in het belang is van een door de medewerker vervulde of te vervullen functie;
 - een vormingscursus;
 - dan wel een combinatie van opleiding en vorming.
 Het programma en het instituut staan ter vrije keuze van de medewerker. De nadere uitwerking van het daarmee verbonden beleid zal plaats vinden in het overleg tussen werkgever en de ondernemingsraad.
- n. gedurende twee dagen bij verhuizing.
- o. gedurende een naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 uur voor noodzakelijk bezoek aan arts, specialist etc., voor zover dit niet in de vrije tijd van de medewerker kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het inkomen plaats.

Voor de toepassing van het in a t/m m gestelde kan voor echtgeno(o)t(e) in de plaats worden gesteld de partner met wie de medewerker een geregistreerd partnerschap heeft of duurzaam samenleeft en blijkens het bevolkingsregister tenminste een jaar op hetzelfde adres staat ingeschreven.

In de Wet Arbeid & Zorg is een aantal verlofmogelijkheden geregeld. Sommigen daarvan zijn in dit lid 2 nader uitgewerkt. De Wet Arbeid & Zorg heeft betrekking op de volgende verlofsoorten:

- calamiteitenverlof
- kortdurend zorgverlof (tijdens deze verlofperiode wordt het bruto salaris volledig doorbetaald (bij samenloop van calamiteitenverlof met zorgverlof eindigt het calamiteitenverlof na 1 dag en gaat over in zorgverlof).
- zwangerschap en/of bevallingsverlof
- geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof
- adoptieverlof
- ouderschapsverlof
- financieringsregeling loopbaanonderbreking.

- 3. De werkgever kan, behoudens de wettelijke regeling voor zorgverlof, de medewerker in bijzondere gevallen verzuim met behoud van salaris toestaan, indien hij het verzuim in het desbetreffende geval noodzakelijk acht. Een en ander zal worden bezien door de leidinggevende, in overleg met de HR-business partner.
- 4. a. Artikel 7: 628 BW is van kracht, met dien verstande, dat de werkgever niet gehouden is het salaris aan de medewerker door te betalen over uren gedurende welke geen arbeid wordt verricht ten gevolge van:
 - i) schorsing van de medewerker door de werkgever ingevolge de bepalingen van het arbeidsreglement gedurende de eerste 6 maanden van de arbeidsovereenkomst;
 - ii) invoering door de werkgever van een verkorte werkweek (een zogenaamde 0-uren week daaronder begrepen).
- b. 1. Wanneer de werkgever overgaat tot het invoeren van een verkorte werkweek, als

bedoeld onder a. punt ii van dit lid, zal hij daarvan tijdig aan de vakbonden mededeling doen en met hen overleg plegen over een eventuele aanvulling van de uitkering krachtens de WW tot 100% van het netto-inkomen.

2. Ten aanzien van het geval als bedoeld onder a. punt ii van dit lid, gaat de in dit lid getroffen regeling uit van de situatie, waarin artikel 8 B.B.A, danwel de daarvoor in de plaats komende nieuwe regeling in het BW ten deze van toepassing is.

c. Indien de desbetreffende wettelijke bepalingen worden gewijzigd, zullen de werkgever en de vakbonden overleg plegen over het herzien van de in dit lid getroffen regeling.

5. In het laatste jaar voor pensionering zal de medewerker desgewenst in de gelegenheid worden gesteld een pensioneringscursus te volgen tot een maximum van 5 dagen, met dien verstande dat hiervoor 2 dagen als vakantiedagen worden aangemerkt.
6. Ouderschapsverlof wordt, wanneer het niet aansluitend genoten wordt, ingeroosterd in goed overleg tussen leidinggevende en medewerker. De medewerker kan daarbij om de feestdagen heen roosteren. Is een rooster afgesproken, dan leidt ziekte op ingeroosterd ouderschapsverlof niet tot compensatie. Bij gebruik maken van het wettelijk ouderschapsverlof zal de pensioenopbouw niet nadelig worden beïnvloed, mits de medewerker de betaling van het benodigde werknemersaandeel in de pensioenpremie voortzet.

Artikel 12 Vakantie

1. **Vakantiejaar en vakantiedagen**

Het vakantiejaar loopt van 1 januari van enig jaar tot en met 31 december van dat jaar. De waarde van een opgebouwde vakantiedag bedraagt een vijfde van de voor de betrokken medewerker geldende normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur:
bij een normale wekelijkse arbeidsduur van 40 uur bedraagt de vakantiedag 8 uur, bij een normale (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur van 38 uur bedraagt de vakantiedag 7,6 uur en bij een normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 36 uur bedraagt de vakantiedag 7,2 uur.

De duur van een opgenomen vakantiedag is het aantal uren dat die dag volgens rooster zou worden gewerkt.
Ingeval van een normale wekelijkse arbeidsduur van 38 uur wordt het aantal ADV-uren met 10 uur per jaar uitgebreid en vastgesteld op 102 uur. Deze 10 uur zijn ter vrije besteding van de medewerker en hoeven niet te worden ingeroosterd.
2. **Recht op vakantie**

Iedere medewerker heeft per vakantiejaar recht op 25 werkdagen (200 resp. 190, 180 uur) vakantie bij een werkweek van resp. 40 uur; 38 uur en 36 uur.
Het wettelijk aantal vakantieuren is 4 keer het aantal overeengekomen uren dat de medewerker per week werkt.. De overige uren zijn bovenwettelijke vakantieuren..

Per 1 januari 2010 zijn de vroegere leeftijdsvakantiedagen komen te vervallen. Als overgangsmaatregel zijn leeftijdsvakantiedagen verdisconteerd in de tabel genoemd in artikel 6.5.
3. **Opbouw naar rato**
 - a. De medewerker die een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in lid 2 genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 3b.
 - b. Voor wat betreft de berekening van het aantal vakantiedagen is bepaald dat de opbouw van vakantie en vakantietoeslag plaatsvindt naar rato van de duur van het dienstverband.
4. De medewerker dient bij het begin van de dienstbetrekking de werkgever te informeren hoeveel vakantie-rechten hij, met inachtneming van het bepaalde in lid 11, bij zijn vorige werkgever(s) opgebouwd, maar niet heeft opgenomen, zodat de werkgever weet op hoeveel vakantie-rechten zonder behoud van salaris de medewerker aanspraak kan maken.

5. Aaneengesloten vakantie
 - a. De werknemer kan elk jaar drie weken aaneengesloten vakantie in de maanden juni, juli en augustus opnemen.
 - b. In overleg met zijn leidinggevende, kan de medewerker ook voor een langere periode vakantie worden verleend, mits het saldo hiertoe toereikend is. Het verzoek van de medewerker hiertoe zal gehonoreerd worden, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. De leidinggevende verplicht zich hierbij alle mogelijkheden te onderzoeken.
 - c. Voor de aaneengesloten vakantie stelt de werkgever jaarlijks vanaf 15 januari de vakantieplanning vast. Hij zal voor zover de bedrijfsvoering het toelaat hierbij zoveel mogelijk rekening houden met de wensen van de medewerker. Verzoeken voor een aaneengesloten vakantie in de maanden juni, juli en augustus kunnen vanaf 1 januari van het betreffende jaar schriftelijk worden ingediend. Indien de werkgever het verzoek van de medewerker niet wil honoreren zal hij dit binnen twee weken na indiening van het verzoek schriftelijk kenbaar maken. Indien die termijn van twee weken wordt overschreden, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de aanvraag van de medewerker.
 - d. In de overige gevallen is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de aanvraag van de medewerker indien de werkgever binnen twee weken na indiening van het verzoek niet schriftelijk heeft gereageerd.
 - e. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vaste snipperdag als bedoeld in 6a van dit artikel of met een feestdag als bedoeld in artikel 10, zal de werkgever na overleg met de medewerker vaststellen wanneer deze dag alsnog zal worden genoten.

6. Snipperdagen
 - a. In bijzondere gevallen kan de werkgever per vakantiejaar ten hoogste twee werkdagen als vaste snipperdagen aanwijzen. Deze aanwijzing gebeurt in het desbetreffende geval bij het begin van het kalenderjaar, na verkregen instemming van de ondernemingsraad.
 - b. De vrije snipperdagen worden gegeven op tijdstippen, die na onderling overleg met de betrokken medewerker worden vastgesteld.
Deze snipperdagen dienen op zijn vroegst 4 weken en ten minste 3 dagen voor de gewenste datum bij de werkgever te worden aangevraagd.
De werkgever zal zijn beslissing 1 dag na de aanvraag meedelen.
 - c. Aan medewerkers met een migratieachtergrond zal voorrang worden verleend bij het opnemen van snipperdagen op voor hen geldende feestdagen.
 - d. Aanvragen voor het opnemen van een snipperdag op 5 mei worden zoveel als in verband met een goede bedrijfsvoering mogelijk is, toegestaan.

7. Opname van vakantie rechten
 - a. Vakantie rechten dienen te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin die vakantie rechten worden opgebouwd, maar uiterlijk in de periode tot 1 juli van het daaropvolgende jaar. Vakantie rechten die op dat tijdstip niet zijn opgenomen, worden door de werkgever in overleg met de medewerker en overeenkomstig de wens van de medewerker vastgesteld.
 - b. Het bepaalde onder a is niet van toepassing voor de medewerker die in tijdig overleg met de werkgever de niet opgenomen vakantie rechten bestemt voor bezoek aan een in het buitenland gevestigde (groot)ouder, (klein)kind, broer of zuster.
 - c. Het bepaalde onder a is evenmin van toepassing voor de bovenwettelijke vakantie rechten die in het kader van een tussen partijen overeengekomen spaarsysteem voor verlof worden gespaard.

8. Het niet verwerven van vakantie rechten gedurende de onderbreking van de werkzaamheden.
 - a. De medewerker verworft geen vakantie rechten over de tijd waarover hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op salaris heeft.
Het in de vorige volzin bepaalde is niet van toepassing indien de medewerker zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 1. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;

2. het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 3. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakbond van de medewerker georganiseerde bijeenkomst;
 4. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 5. zwangerschap of bevalling.
- b. De medewerker, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet leerplichtig is, verwerft vakantierechten over de tijd die hij besteedt aan het volgen van scholing waartoe de werkgever hem volgens de wet in de gelegenheid moet stellen.
9. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
- a. Dagen waarop de medewerker geen arbeid heeft verricht om redenen genoemd in lid 8 sub a gelden niet als vakantiedagen.
 - b. Indien een in lid 8 sub a onder 1, alsmede in artikel 11 lid 2 sub a, b en c genoemde verhinderingen echter pas intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen, waarop de verhindering zich voordoet wel als vakantiedagen worden aangemerkt, indien de medewerker niet voor de begin van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. Dit vereiste van voorafgaande mededeling is niet van toepassing indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de medewerker, de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd dan wel over die dagen een wettelijke uitkering ter zake van ziekte is ontvangen.
 - c. Indien ingevolge het onder b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden aangemerkt, zal de werkgever na overleg met de medewerker nieuwe data vaststellen, waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.
10. Vakantie en ziekte
- a. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer tijdens een vastgestelde vakantie ziek is, gelden niet als vakantie.
 - b. Zowel bij volledige als bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is er volledige opbouw van zowel de wettelijke als de bovenwettelijke vakantiedagen.
 - c. Als de arbeidsongeschikte werknemer vakantie wil nemen, dan is hij verplicht hiertoe een aanvraag te doen. Zowel bij volledige als bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid worden er dan volledige dagen van het saldo afgeschreven.
11. Vakantie bij beëindiging van het dienstverband
- a. Bij beëindiging van het dienstverband zal de medewerker desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige vakantiedagen of snipperdagen op te nemen, met dien verstande dat deze vakantie of snipperdagen zonder toestemming van de werkgever c.q. medewerker niet in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen. Indien de medewerker deze vakantie of snipperdagen niet opneemt zal hem voor elke vakantie of snipperdag een bedrag worden uitbetaald.
 - b. Blijkt bij het einde van het dienstverband dat de betrokken medewerker teveel vakantie of snipperdagen heeft genoten, dan vindt verrekening met zijn salaris plaats.
 - c. De werkgever reikt de medewerker bij het einde van het dienstverband een verklaring uit waaruit blijkt de duur van vakantierechten zonder behoud van salaris die de medewerker op dat tijdstip nog toekomen. In de verklaring worden niet opgenomen de in het spaarsysteem opgespaarde vakantierechten waarop de aanspraak 5 jaar of langer bestaat.
12. Vervallen en verjaring
- De wettelijke vakantierechten vervallen een half jaar na afloop van het kalenderjaar waarin zij zijn opgebouwd.
- Bovenwettelijke vakantierechten verjaren na vijf jaar na afloop van het kalenderjaar waarin zij zijn opgebouwd.

13. Afkoop van vakantierechten
Tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst kunnen opgebouwde bovenwettelijke vakantierechten op verzoek van de medewerker worden vervangen door een vergoeding in geld. Bij de bovenwettelijke vakantierechten gaat het om het verschil tussen de jaarlijks te verwerven vakantierechten en de wettelijke minimumvakantie voor een jaar. De wettelijke minimumvakantierechten bedragen viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week; deze rechten kunnen niet worden afgekocht. De vergoeding voor afgekochte vakantierechten wordt vastgesteld op basis van het voor de medewerker geldende uurloon op het moment van afkoop, inclusief een eventuele persoonlijke toeslag, vermeerderd met de vakantietoeslag en de extra uitkering daarover.

Artikel 13 Vakantietoeslag

1. Ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie zal een vakantietoeslag worden uitbetaald van 8%, berekend op de wijze als onder 2 geregeld. Deze toeslag bedraagt voor medewerkers, niet zijnde vakantiewerker, in 2024 tenminste € 2.448,01 en in 2025 tenminste € 2.521,45 bruto op basis van een 38-urige werkweek. Voor werkweken met een afwijkend uren aantal geldt dat de vloer naar evenredigheid hiervan wordt afgeleid. De indexering van deze toeslag is gekoppeld aan de algemene verhogingen van deze cao.
2. Het vakantiejaar loopt van 1 januari van enig jaar tot en met 31 december van dat jaar. De vakantietoeslag wordt berekend over het twaalfvoudige van het in de maand april van het vakantiejaar verdiende maandinkomen (exclusief overwerkbeloning), gecorrigeerd met een eventuele algemene salariswijziging voor de na de salariswijziging nog te doorlopen tijd van het vakantiejaar en voor zover deze wijziging uiterlijk 1 mei ingaat. De vakantietoeslag zelf en extra uitkeringen blijven buiten de berekening, doch wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid worden wel in de berekening meegenomen. Een eventuele vakantietoeslag krachtens de sociale verzekeringswetten zal met de onder 1 bedoelde 8% vakantietoeslag worden verrekend.
3. De vakantietoeslag wordt betaald samen met het salaris in de maand mei uitgekeerd.
4. De medewerker die in de loop van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is getreden of die voor het einde van het vakantiejaar uit dienst van de werkgever is getreden, heeft voor elke maand dienstverband recht op een twaalfde gedeelte van het onder 1 bedoelde bedrag, met dien verstande dat beëindiging van het dienstverband teveel uitbetaalde vakantietoeslag wordt verrekend.
5. Voor de berekening van één maand dienstverband geldt het bepaalde in lid 2 van artikel 12.

Artikel 13-A Arbeidsduurverkorting

1. De gemiddelde 38-urige werkweek wordt vorm gegeven door een 40-urige werkweek onder toekenning van 102 uur arbeidsduurverkorting (ADV) per jaar, waarvan 10 uren ter vrije beschikking staan van de medewerker. De overige 92 uur worden in blokken van 8 uur (en in bijzondere situaties van 4 uur) in roosters vastgelegd. In de roosters wordt een zo groot mogelijke spreiding over het jaar en over de dagen van de week aangebracht. Uitzondering is mogelijk voor de vakantieperiodes en rond de jaarwisseling. De roosters worden vooraf door de werkgever en na overleg met de onderdeelcommissie vastgesteld en zijn definitief over 3 maanden vanaf 1 maand voorafgaand aan die 3 maanden.
De hierboven bedoelde definitief verroosterde ADV-uren vervallen indien de medewerker wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is deze te genieten.
2. Indien in uitzonderlijke gevallen op vastgestelde ADV-uren/-dag gewerkt moet worden, blijft de aanspraak hierop bestaan en wordt de vervangende datum in overleg met de medewerker opnieuw vastgesteld.

Indien de medewerker op de vervangende uren ziek mocht zijn, bestaat hiervoor het recht op compensatie.

3. De medewerker die op vrijwillige basis kiest voor een werkweek van 40 uur heeft geen aanspraak op ADV als in lid 1 omschreven.

Artikel 14 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

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

Bij ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid wegens ziekte betaalt de werkgever het loon door gedurende deze ongeschiktheid. De hoogte van het loon bedraagt:

1. In de eerste zes maanden van het eerste ziektejaar 100% en daarna 70% van het bruto inkomen.
2. na de eerste zes maanden van het ziektejaar t/m maximaal de 24^e maand vindt er daarnaast een aanvulling plaats van 20% indien de zieke werknemer voldoet aan de verplichtingen in het verlengde van de Wet verbetering poortwachter. Dit is het geval indien de zieke werknemer meewerkt en/of initiatief neemt tot re-integratie binnen de kaders van wat reëel mogelijk is en verwacht mag worden.
3. Aansluitend op de eerste twee jaren vindt een aanvulling op grond van de cao plaats over de aanvullingsgrondslag, waarbij de hoogte van de aanvulling afhankelijk is van het arbeidsongeschiktheidspercentage. De aanvullingsgrondslag is het verschil tussen het oude en nieuwe bruto maandinkomen. Het oude bruto maandinkomen is het inkomen dat verdiend zou worden bij volledige arbeidsgeschiktheid, waarbij hetzelfde maandinkomen wordt gehanteerd als UWV doet bij de bepaling van een eventuele uitkering.

De aanvulling na de eerste twee jaren bedraagt:

- a. Indien het arbeidsongeschiktheidspercentage minder dan 35% bedraagt:
 - In het 3^e jaar: 100% loon over de gewerkte uren + 85% aanvulling over de aanvullingsgrondslag;
 - In het 4^e jaar: 100% loon over de gewerkte uren + 80% aanvulling over de aanvullingsgrondslag;
 - In het 5^e jaar: 100% loon over de gewerkte uren + 75% aanvulling over de aanvullingsgrondslag;
 - In het 6^e en 7^e jaar: 100% loon over gewerkte uren + 70% aanvulling over de aanvullingsgrondslag;
- b. Indien het arbeidsongeschiktheidspercentage tussen 35% en 80% ligt:
 - in het 3^e jaar: 100% loon over gewerkte uren + WGA-uitkering + 15% aanvulling over de aanvullingsgrondslag;
 - in het 4^e jaar: 100% loon over gewerkte uren + WGA-uitkering + 10% aanvulling over de aanvullingsgrondslag;
 - in het 5^e jaar: 100% loon over gewerkte uren + WGA-uitkering + 5% aanvulling over de aanvullingsgrondslag ;
 - in het 6^e en 7^e jaar: 100% loon over gewerkte uren + WGA-uitkering.
- c. Indien het arbeidsongeschiktheidspercentage tussen de 80% en 100% ligt,de medewerker een volledige WGA-uitkering ontvangt en er dus geen loon uit arbeid is:
 - in het 3^e jaar: WGA-uitkering + 15% aanvulling over de aanvullingsgrondslag;
 - in het 4^e jaar: WGA-uitkering + 10% aanvulling over de aanvullingsgrondslag;

in het 5^e jaar: WGA-uitkering + 5% aanvulling over de
aanvullingsgrondslag;
in het 6^e en verder: WGA-uitkering.

- d. In geval van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid (80-100%) na de eerste twee jaren geldt:
- in het 3^e jaar: 75% IVA-uitkering + 15% aanvulling over de aanvullingsgrondslag;
 - in het 4^e jaar: 75% IVA-uitkering + 10% aanvulling over de aanvullingsgrondslag;
 - in het 5^e jaar: 75% IVA-uitkering + 5% aanvulling over de aanvullingsgrondslag;
 - in het 6^e jaar en verder: IVA-uitkering.
- e. De werkgever zal in geval van sub b en c aangepast werk aanbieden respectievelijk zich verplichten tot herplaatsing van de medewerker (intern dan wel extern). Hierbij geldt een werkgarantie tot en met het 5^e jaar. Tevens is het bepaalde in artikel 14 lid 7d van toepassing.
- f. Indien de medewerker de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt geldt in afwijking van het bovenstaande en het overige in dit artikel bepaalde hetgeen is vastgelegd in artikel 7:629 lid 2 BW en de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd.
4. In geval de arbeidsovereenkomst na minimaal twee jaar arbeidsongeschiktheid door de werkgever (gedeeltelijk) wordt opgezegd, heeft de medewerker op grond van het bepaalde in de artikelen 7:673 en 673a BW recht op een transitievergoeding bij het einde van de arbeidsovereenkomst. Indien de medewerker de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt geldt in afwijking van bovenstaande dat er geen recht op een transitievergoeding bestaat, De medewerker die een transitievergoeding ontvangt heeft geen recht op de nog te ontvangen aanvullingen op grond van dit artikel per het einde van de arbeidsovereenkomst tenzij het bedrag van de transitievergoeding lager is dan het bedrag aan aanvullingen waar de werknemer op basis van lid 1 van dit artikel recht op heeft. In dat geval wordt de transitievergoeding aangevuld totdat het verschil is ingelopen.
5. In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de medewerker tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de medewerker daaraan zijn medewerking verlenen.
- a. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde bovenwettelijke loonbetalingen en aanvullingen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van medewerkers die de bij de werkgever geldende controlevoorschriften overtreden. Het sanctiebeleid zal worden uitgewerkt in overleg met de centrale ondernemingsraad.
 - b. De medewerker zal vanaf de derde ziekmelding gevolg dienen te geven aan de uitnodiging tot een gesprek over verzuimbegeleiding met zijn directe leidinggevende, in overleg met de HR business partner en de door de werkgever ingeschakelde Arbo-dienst.
6. De werkgever pleegt over het staken van de in lid 5 bedoelde bovenwettelijke loonbetalingen en aanvullingen vooraf overleg met de ondernemingsraad.
7. Re-integratie
- a. Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte medewerker een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring, vaardigheden en inkomen van de medewerker.
De werkgever is verplicht een aanbod tot passend werk, zowel naar een interne als naar een externe functie, schriftelijk te (laten) doen.
Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de medewerker een second opinion aan te vragen bij de UWV. De medewerker dient deze second opinion binnen 10 dagen na ontvangst van de schriftelijke bevestiging aan te vragen.

De medewerker kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon.

- b. Wanneer de medewerker in het kader van een hem aangeboden passende functie een second opinion heeft gevraagd, zal het inkomen gedurende de periode van de second opinion volledig worden doorbetaald, met dien verstande dat, wanneer zou blijken dat de medewerker ten onrechte de aangeboden passende functie heeft geweigerd, een verrekening zal plaatsvinden. Wel behoudt de medewerker in dat geval het recht de aangeboden functie alsnog met directe ingang te accepteren.
- c. Zowel bij interne als externe re-integratie zal het eventuele lagere inkomen als gevolg van het aanvaarden van een lagere functie gedurende de in dat artikel genoemde periode worden aangevuld conform lid 1 resp. lid 2 van artikel 14. Daarna geldt het bij die lagere functie behorende salaris.
- d. Ingeval van externe re-integratie zal de werkgever meewerken aan een detacheringconstructie met een maximum van drie maanden. Wanneer de medewerker op basis van een arbeidsovereenkomst extern een functie heeft aanvaard, zal de werkgever hem een beëindigingvergoeding betalen. Deze wordt vastgesteld door de aanvullingsbedragen die de medewerker op grond van artikel 14 van de cao nog zou hebben ontvangen als hij in dienst gebleven was te totaliseren en als een bedrag ineens uit te keren.

8. Anticumulatie

- a. Cumulatie van de aanvullingen op grond van dit artikel met ingang van het einde van de arbeidsovereenkomst en de transitievergoeding is in geen geval mogelijk. In dat geval heeft de medewerker geen recht op de nog te ontvangen aanvullingen op grond van dit artikel per het einde van de arbeidsovereenkomst.
- b. De medewerker zal aan loon, wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering, uitkering op grond van een WGA-hiaatverzekering en/of de SPAWW-regeling vermeerderd met de aanvulling op grond van dit artikel, nooit meer ontvangen dan het bruto inkomen dat verdiend zou zijn bij volledige arbeidsongeschiktheid. De medewerker is verplicht aan werkgever de benodigde informatie over de hoogte van de betreffende uitkeringen te verstrekken.
- c. In het geval dat voor de medewerker een WIA-excedent en/of een andere arbeidsongeschiktheidsverzekering van toepassing is geldt dat voor de toepassing van de aanvullingsbepalingen in dit artikel geen cumulatie plaats zal vinden tussen de uitkering op grond van die verzekering en de door de werkgever te verstrekken aanvullingen op grond van dit artikel.
 - i. Wanneer de medewerker er voor gekozen heeft geen door de werkgever aangeboden WIA-excedent verzekering aan te gaan zal werkgever de op grond van dit artikel te verstrekken aanvullingen vaststellen als ware een dergelijke verzekering voor de medewerker van toepassing.

Artikel 15 Arbeidsreglement

1. De werkgever is bevoegd een arbeidsreglement inhoudende nadere voorschriften ten aanzien van de arbeid in het bedrijf in te voeren.
2. Het arbeidsreglement mag geen bepalingen bevatten welke in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.
3. Invoering respectievelijk wijziging van het arbeidsreglement vindt plaats na overleg met de ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van de vakbonden ter zake overleg te plegen.

Artikel 16 Pensioenvoorzieningen

1. Pensioenvoorzieningen

Er bestaan pensioenvoorzieningen in het bedrijf van de werkgever. De medewerkers zijn verplicht op de grondslag van de desbetreffende reglementen aan deze voorzieningen deel te nemen.

Over belangrijke wijzigingen inzake recht en/of premiebetaling door de medewerker zal de werkgever overleg plegen met de vakbonden.

2. Voor de huidige pensioenregeling geldt het volgende:

- Het betreft een CDC-regeling;
- De totale vaste pensioenpremie (werkgevers- en werknemersdeel samen) is gelijk aan 33,4% van de pensioengrondslagsom.
- De deelnemersbijdrage is 5,8% van de pensioengrondslag. Het werkgeversdeel bedraagt 27,6% van de pensioengrondslagen.
- Het 'streef-opbouwpercentage' is 1,875%, op basis van de pensioenrichtleeftijd van 68 jaar.
- Alle overige elementen van de pensioenregeling blijven ongewijzigd en zijn terug te vinden in het pensioenreglement dat beschikbaar is op de website van het pensioenfonds en in Profit Insite.

Artikel 17 Reparatie WW en WGA

Met ingang van 1 januari 2016 zijn de WW- en de loongerelateerde WGA-uitkering (Wet Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) ingekort. De maximale duur deze uitkeringen is vastgesteld op 24 maanden. Voorheen was de maximale duur 38 maanden. Verder wordt na 10 jaar werken in plaats van een maand nog een halve maand WW of WGA per gewerkt jaar opgebouwd.

Cao-partijen hebben afgesproken dat de WW en WGA gerepareerd zullen worden. Werkgever heeft zich aangesloten bij een cao die de kortere WW en WGA repareert bij de SPAWW.

Deze regeling is van toepassing zolang medewerker valt onder de werkingssfeer van de cao Brocacef, dus een functie vervult tot en met functiegroep K met een maximum van 225 ORBA-punten.

Medewerkers daarbuiten kunnen niet deelnemen. Bij indeling in een salarisgroep boven K komt de deelname te vervallen.

De reparatie cao is 'algemeen verbindend' verklaard en moet verplicht worden toegepast. Het is voor de medewerker niet mogelijk om van de regeling af te zien. De premie voor deze regeling komt voor rekening van medewerker en wordt maandelijks op het salaris ingehouden.

Artikel 18-A Eindejaarsuitkering

1. De medewerker die in het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een jaarlijks in december te verstrekken eindejaarsuitkering, groot 8,33% van het totaal van de in de voorafgaande 12 maanden verdiende inkomens. Nieuwe medewerkers komen alleen in aanmerking voor de eindejaarsuitkering als de eerste 6 maanden van het dienstverband succesvol zijn doorlopen. Wanneer een medewerker uit dienst gaat binnen die 6 maanden vindt er geen uitbetaling plaats van deze uitkering. Wanneer een medewerker meer dan 6 maanden (heeft) (ge)werkt dan vindt er wel uitbetaling plaats van de opgebouwde eindejaarsuitkering.
2. Indien een medewerker na 1 januari van een jaar in dienst treedt, of vóór 31 december van een jaar uit dienst treedt, heeft hij slechts aanspraak op een gedeelte van de eindejaarsuitkering naar rato van het aantal dagen dat hij gedurende het kalenderjaar in dienst van de werkgever is geweest.
3. De medewerker met wie in de loop van een jaar het dienstverband op grond van een dringende reden wordt beëindigd, zal deze eindejaarsuitkering niet ontvangen.

Artikel 18-B Resultaat Afhankelijke Beloning (RAB)

Werkgever kent een Resultaatafhankelijke beloning (hierna: de RAB).

Boekjaar 2024/25

Voor het boekjaar 2024/2025 is het uitkeringspercentage als volgt vastgesteld:

| Winst na belasting in boekjaar | Uitkeringspercentage |
|--|-----------------------------|
| Gelijk aan of hoger dan budget | 0,25% |
| Gelijk aan of hoger dan € 3 miljoen boven budget | 0,5% |
| Gelijk aan of hoger dan € 4 miljoen boven budget | 0,75% |
| Gelijk aan of hoger dan € 5 miljoen boven budget | 1% |

Voor wat betreft de praktische uitvoering van deze resultaatsafhankelijke beloning geldt het volgende:

1. Uitgangspunt is de nettowinst (excl. bijzondere baten en lasten en goodwill) op de geconsolideerde resultaten (IFRS) van Brocacef Groep NV. Het recht op de uitkering is afhankelijk van het voldoen aan de algemene basisvoorwaarde voor de uitkering en de realisatie van gestelde doelen.
2. De netto-winstdoelstelling en het onder 3. bedoelde uitkeringspercentage wordt met de betrokken vakorganisaties vastgesteld voor het desbetreffende boekjaar. Het behalen van de doelstelling leidt tot een eenmalige uitkering. De uitkering voor de medewerker zal bestaan uit een percentage van 12 maal het bruto maandsalaris (inclusief welvaarts vaste persoonlijke toeslagen) over de periode van februari tot en met januari van het betreffende boekjaar. De uitkering geschiedt aan de medewerker die tenminste 6 maanden van het betreffende budgetjaar in dienst is geweest bij een van de ondernemingen vallende onder de cao Brocacef.
3. Indien de regeling inzake resultaatafhankelijke beloning tot uitkering komt, zal de uitkering tenminste € 100,00 bruto bedragen, ongeacht of er sprake is van een fulltime of parttime dienstverband. Indien niet aan de doelstelling is voldaan, vindt geen uitkering plaats. De uitbetaling van de uitkering vindt plaats binnen één maand na vaststelling van de jaarrekening van Brocacef Groep over het betreffende boekjaar.

4. De uitkering zal naar rato van het fulltime/parttime dienstverband worden uitgekeerd. Indien voor de medewerker gedurende het betreffende boekjaar een wijziging heeft plaatsgevonden in de overeengekomen arbeidsduur (bijvoorbeeld deeltijd arbeid, ouderschapsverlof of deelname aan levensloop), zal hiermee bij de vaststelling van de uitkering rekening gehouden worden.
5. De uitkering maakt geen deel uit van het salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag/eindejaarsuitkering of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.
 - a. In geval van ziekte korter dan twee maanden gedurende het boekjaar, vindt betaling van de uitkering plaats. Bij ziekte langer dan twee maanden, vindt de uitkering plaats naar rato van het aantal gewerkte maanden. Indien de medewerker als gevolg van de ziekte gedeeltelijk heeft gewerkt, ontvangt hij de beloning naar rato van het gedeelte dat hij gewerkt heeft.
 - b. De medewerker die voor een andere resultaatafhankelijke beloningsregeling in aanmerking komt kan geen aanspraak maken op de resultaatafhankelijke beloningsregeling vastgelegd in deze cao.

2025/26 en daarop volgende boekjaren

Voor het boekjaar 2025/26 en de daarop volgende jaren is het uitkeringspercentage als volgt vastgesteld:

| Doelstellingen | Uitkeringspercentage |
|----------------------------|-----------------------------|
| Gelijk of hoger dan budget | 1,00% |
| 5% boven budget | 1,50% |
| 15% of meer boven budget | 2,00% |

Voor wat betreft de praktische uitvoering van de resultaatafhankelijke beloning geldt vanaf het boekjaar dat start per 1 februari 2025 en de daarop volgende boekjaren het volgende:

1. Uitgangspunt voor de resultaatdoelstelling zal altijd het resultaat zijn van Brocacef Groep NV. De definitie van de resultaatdoelstelling luidt: het gebudgetteerde resultaat voor interest en belasting (EBIT) te verhogen met 1%, exclusief niet gebudgetteerd resultaat uit acquisities en exclusief non-operative result. Indien in het budget rekening is gehouden met uitbetaling van de beloning, zal het resultaat eerst met dit bedrag worden verhoogd als basis voor de EBIT.
2. Het behalen van de doelstelling leidt tot een eenmalige uitkering. De uitkering voor de medewerker zal bestaan uit een percentage van 12 maal het bruto maandsalaris (inclusief welvaarts vaste persoonlijke toeslagen) over de periode van februari tot en met januari van het betreffende boekjaar. De uitkering geschiedt aan de medewerker die tenminste 6 maanden van het betreffende budgetjaar in dienst is geweest bij een van de ondernemingen vallende onder de cao Brocacef.
3. Indien niet aan de doelstelling is voldaan, vindt geen uitkering plaats. De uitbetaling van de uitkering vindt plaats binnen één maand na vaststelling van de jaarrekening van Brocacef Groep over het betreffende boekjaar.
4. De uitkering zal naar rato van het fulltime/parttime dienstverband worden uitgekeerd. Indien voor de medewerker gedurende het betreffende boekjaar een wijziging heeft plaatsgevonden in de overeengekomen arbeidsduur (bijvoorbeeld deeltijd arbeid, ouderschapsverlof of deelname aan levensloop), zal hiermee bij de vaststelling van de uitkering rekening gehouden worden.
5. De uitkering maakt geen deel uit van het salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag/eindejaarsuitkering of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.
 - a. In geval van ziekte korter dan twee maanden gedurende het boekjaar, vindt betaling van de uitkering plaats. Bij ziekte langer dan twee maanden, vindt de uitkering plaats naar rato van het aantal gewerkte maanden. Indien de medewerker als gevolg van de ziekte

- gedeeltelijk heeft gewerkt, ontvangt hij de beloning naar rato van het gedeelte dat hij gewerkt heeft.
- b. De medewerker die voor een andere resultaatafhankelijke beloningsregeling in aanmerking komt kan geen aanspraak maken op de resultaatafhankelijke beloningsregeling vastgelegd in deze cao.

Artikel 19-A Voucher

Partijen hebben afgesproken om met ingang van 1 mei 2015 jaarlijks 1,25% van 12 maal het maandsalaris, inclusief een eventuele persoonlijke toeslag, ter beschikking te stellen voor een flexibel inzetbaar budget per medewerker in de vorm van een zogenaamde 'voucher'. De medewerker kan vervolgens zelf kiezen welke arbeidsvoorwaarde(n) het beste bij zijn levensfase past (passen). De bedragen cumuleren, kunnen niet in geld aan de medewerker beschikbaar worden gesteld, ook niet bij beëindiging van het dienstverband. De jaarlijkse waarde toekenning van de voucher is gemaximeerd op het maximum salaris waarover door de werkgever cao verhogingen worden toegepast. Deze regeling is nader uitgewerkt in de HR-regeling 'Levensfasevoucher'.

Artikel 19-B Opleiding en ontwikkeling

Het zogenoemd Ontwikkelingsfonds is vervallen. Het is vervangen door Goodhabitz. Dit is een online opleidingsplatform dat voor alle medewerkers is opengesteld.

Artikel 20 Vakbondswerk binnen de onderneming

1. Het vakbondswerk binnen de onderneming heeft tot doel:
 - a) De communicatie tussen de vakbonden en hun leden te bevorderen;
 - b) Bij te dragen tot een zo goed mogelijk functioneren van de ondernemingsraad.
2. Indien de vakbonden ten behoeve van dit vakbondswerk binnen een onderneming een vakbondsorgaan (bestuur of bedrijfsledengroep) hebben ingesteld, dienen zij de werkgever tijdig schriftelijk de instelling en de samenstelling daarvan bekend te maken.
3. Indien de vakbonden de wens hiertoe te kennen geven, zal de werkgever faciliteiten verlenen ten behoeve van het onderhouden van contacten door de bezoldigde functionaris(sen) van de vakbonden met hun leden in de onderneming. Deze faciliteiten bestaan uit:
 - a) Het in elke vestiging beschikbaar stellen van één of meer publicatieborden voor de vakbonden. Indien een mededeling op de publicatieborden wordt gehangen, wordt hiervan een afschrift aan de daartoe door de directie aangewezen functionaris gegeven. De vakbond is verantwoordelijk voor de inhoud van de publicatie; hierop zal door de werkgever geen controle worden uitgeoefend;
 - b) Het vrijaf geven aan bestuursleden van een bedrijfsledengroep, werkzaam in ploegendienst, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bedrijfsaangelegenheden;
 - c) Beschikbaarstelling - als regel buiten werktijd - van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakbonden over bedrijfsaangelegenheden;
 - d) Beschikbaarstelling - alleen in dringende gevallen - van bedrijfsruimte binnen de werktijd voor contacten inzake bedrijfsaangelegenheden van bestuursleden van een bedrijfsledengroep met de vakbondsbestuurder.

In de hiervoor vermelde gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden met de werkgever. De krachtens dit lid verleende faciliteiten, met uitzondering van het gestelde onder d, kunnen worden opgeschort bij het ontbreken van normaal georganiseerd overleg, zoals bij werkstakingen welke door of vanwege de vakbond(en) zijn uitgeroepen.

4. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever aan het bestuur van de bedrijfsledengroep een noodzakelijk te achten aantal uren ter beschikking, waarbij onder meer rekening gehouden wordt met het aantal georganiseerde medewerkers. Over het aantal uren en de besteding daarvan dient tussen het bestuur van de bedrijfsledengroep en werkgever overleg plaats te vinden.
5. De werkgever draagt er zorg voor dat de medewerkers die een functie vervullen in de vakbond niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld, bij voorbeeld ten aanzien van beloning of promotie. De werkgever kan de dienstbetrekking van de hiervoor bedoelde medewerker niet doen beëindigen dan met in acht name van dezelfde regels als gelden voor het ontslag van ondernemingsraadsleden, gedurende de tijd dat de betrokken medewerker bedoelde functie bekleedt.
6. Indien een vakbond een gezamenlijk landelijk overlegorgaan heeft ingesteld waarin leden van de vakbond werkzaam bij de werkgever zijn vertegenwoordigd, dan zal, wanneer naar het oordeel van de werkgever de werkzaamheden dit toelaten, voor bijeenkomsten van dit overlegorgaan per afzonderlijke vestiging maximaal zes maal per jaar een dag vrijaf met behoud van salaris worden toegestaan aan de medewerker die daartoe door de vakbond is aangewezen. Iedere vakbond zal de werkgever schriftelijk mededelen wie van haar leden deel uitmaakt van dit landelijk overlegorgaan.
De vakbond vraagt uiterlijk een week voor de betreffende bijeenkomst het verlof bij de werkgever aan onder vermelding van de deelnemers.
7. De vakbonden verplichten zich, indien zij de delegatie voor het overleg over de arbeidsvoorwaarden mede willen laten bestaan uit leden van de vakbonden uit de onderneming, overleg te plegen met de werkgever over de consequenties hiervan.

Bij de werkgever bestaat een regeling om gebruik te maken van de mogelijkheden die de fiscus biedt tot een belastingvrije vergoeding van de vakbondscontributie.

Artikel 21 Bijdrageregeling aan de vakbonden

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de Algemene Werkgeversvereniging AWWN en FNV en CNV Vakmensen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakbonden, zoals deze gedurende de looptijd van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is of zal worden verlengd.

Het aantal medewerkers en de bijdrage zullen overeenkomstig de bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld.

Artikel 22 Tussentijdse wijzigingen

1. In geval zich een dussdanige wijziging van algemeen economische of algemeen sociale aard in Nederland voordoet, dat een der partijen van oordeel is redelijkerwijze aan de bepalingen van deze overeenkomst, waarop deze wijziging direct betrekking heeft, niet langer gebonden te kunnen worden geacht, zal de wederpartij gehouden zijn overleg over dit punt te plegen. Bij dit overleg zullen uitsluitend de bepalingen, waarop de genoemde wijziging direct betrekking heeft, mogen worden betrokken.
2. Indien tussen de partijen verschil van mening bestaat over de vraag of inderdaad een wijziging van algemeen economische of algemeen sociale aard, als bedoeld in lid 1 van dit artikel heeft plaatsgevonden, zal hierover een uitspraak van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, welke uitspraak partijen zal binden.
3. Indien over de in deze overeenkomst aan te brengen wijzigingen niet binnen twee maanden na de indiening van het wijzigingsvoorstel (respectievelijk na de beslissing van de Stichting van de

Arbeid, als bedoeld in lid 2 van dit artikel, waarin wordt uitgemaakt dat inderdaad van een wijziging als in lid 1 van dit artikel bedoeld, kan worden gesproken) overeenstemming is bereikt, is de partij die de wijziging heeft voorgesteld gerechtigd deze overeenkomst met een termijn van twee maanden op te zeggen.

Artikel 23 Duur van de Collectieve Arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst gaat in op 1 augustus 2024 en eindigt van rechtswege per 1 februari 2026, derhalve zonder dat opzegging of enige andere beëindigingshandeling is vereist. De tussen partijen overeengekomen afspraken als vastgelegd in het onderhandelingsresultaat van 23 september 2024 zijn in deze tekst verwerkt. Voor de volledigheid is het volledige onderhandelingsresultaat opgenomen in de bijlage van de cao.

Brocacef

CNV

FNV

AVV

Onderhandelingsresultaat bij de cao van 1 augustus 2024 tot 1 februari 2026

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 18 maanden en zal gelden van 1 augustus 2024 tot 1 februari 2026.

Salarisverhoging

Het salaris en salarisschalen worden gedurende de looptijd verhoogd op de volgende wijze:

- Per 1 augustus 2024 worden de salarissen in de schalen C, D, E, F en G verhoogd met 25 euro bruto
- Per 1 augustus 2024 worden alle bruto maandsalarissen van alle salarisschalen verhoogd met 2%
- Per 1 februari 2025 worden de salarissen in de schalen C, D, E, F en G verhoogd met 25 euro bruto
- Per 1 februari 2025 worden alle bruto maandsalarissen van alle salarisschalen verhoogd met 2%
- Per 1 augustus 2025 worden alle bruto maandsalarissen van alle salarisschalen verhoogd met 1%

Door deze salarisverhoging in procenten en met een absoluut bedrag worden de salarisschalen dichterbij elkaar gebracht. Het RSP niveau wijzigt door deze salarisstijging niet.

Resultaat Afhankelijke Beloning (RAB) 2025 - 2026

De RAB wordt met ingang van het boekjaar dat start per 1 februari 2025 aangepast op basis van onderstaande tabel en het uitkeringspercentage wordt als volgt vastgesteld:

| EBIT (excluding non-operating results) | Uitkeringspercentage |
|---|-----------------------------|
| Gelijk aan of hoger dan budget | 1% |
| Gelijk aan of hoger dan 5% boven budget | 1,5% |
| Gelijk aan of hoger dan 15% boven budget | 2% |

De eerste uitbetaling op basis van de gewijzigde systematiek vindt plaats in 2026.

Uitgangspunt voor de resultaatdoelstelling zal altijd het resultaat zijn van Brocacef Groep NV. De definitie van de resultaatdoelstelling luidt: het gebudgetteerde resultaat voor interest en belasting (EBIT) te verhogen met 1%, exclusief niet gebudgetteerd resultaat uit acquisities en exclusief non-operative result. Indien in het budget rekening is gehouden met uitbetaling van de beloning, zal het resultaat eerst met dit bedrag worden verhoogd als basis voor de EBIT.

Voor nadere uitwerking zie ook de bijlage bij dit onderhandelingsresultaat.

Persoonlijke toeslagen welvaartsvast (artikel 7 lid 8-b)

De genoemde leeftijdsgrens van 40 jaar gaat uit de cao. Hierdoor zijn de persoonlijke toeslagen voor alle medewerkers welvaartsvast.

Regeling vervroegd Uittreden

Cao partijen hebben kennis genomen van de afspraak in het pensioenakkoord over de tijdelijke fiscale drempelvrijstelling voor regelingen voor vervroegde uittreding van 2021 tot en met 2025. Werknemers met geboortejaren tussen 1954 en 1961 kunnen gedurende de komende 2 jaar (dus tussen 2024 t/m 2025) gebruik maken van de zgn. bedrijfs-aow.

Samengevat: op basis van geen recht/geen plicht kan een werknemer (met wederzijdse instemming tussen werkgever en werknemer) gebruik maken van de mogelijkheid om maximaal 3 jaar eerder uit dienst te gaan waarbij Brocacef de geïndexeerde AOW betaalt. Voorwaarde is wel dat de werknemer minimaal 10 jaar bij Brocacef heeft gewerkt.

De mogelijkheid om deel te nemen aan de regeling "bedrijfs-AOW"/RVU eindigt op 31 december 2025. CAO partijen hebben de intentie deze regeling te verlengen als de zogenaamde fiscale regeling voor

boetevrije RVU-uitkering wordt verlengd, en verlenging passend is bij afspraken uit het Pensioenakkoord. Zodra daar duidelijkheid over is treden CAO partijen in overleg.

In de komende weken worden nadere werkafspraken hierover gemaakt.

Modernisering - werkgroepen

Gedurende de looptijd van de nieuwe cao gaan partijen de huidige cao moderniseren. Dit doen we met name om de leesbaarheid van de cao te verbeteren. Ook is de cao in de huidige opzet sterk verouderd en zal daarop moeten worden aangepast. Bij deze modernisering bespreken we welke zaken we potentieel willen en kunnen veranderen. Daarvoor zullen we ons laten adviseren en samen met de partijen spreken over wensen en mogelijkheden. Cao-partijen hebben de intentie om op korte termijn te starten hiermee.

Eindejaarsuitkering

Conform artikel 18-A van de cao komen medewerkers in aanmerking voor de eindejaarsuitkering. In de nieuwe cao per 1 augustus 2024 willen we regelen dat nieuwe medewerkers alleen in aanmerking komen voor de eindejaarsuitkering als de eerste 6 maanden van het dienstverband succesvol zijn doorlopen. Wanneer een medewerker uit dienst gaat binnen die 6 maanden vindt er geen uitbetaling plaats van deze uitkering. Wanneer een medewerker meer dan 6 maanden (heeft) (ge)werkt betalen we de eindejaarsuitkering wel uit.

Vakvolwassen loon

We vinden het belangrijk dat alle medewerkers bij Brocacef het zogenaamde vakvolwassen loon kunnen verdienen. Daarom willen we de leeftijden die bij de salaristabellen (in bijlage 2) staan uit de cao halen. Dit geldt niet voor de leeftijden die bij de vakantiewerkerstabel staan.

Leeftijdsvakantierechten (art 6 lid 8)

Brocacef zal de staffel ná 64 jaar aanvullen tot de AOW gerechtigte leeftijd. De genoemde uren zullen dus ook voor deze leeftijdscategorieën gelden. Dit wordt overigens nu ook al gedaan, dus de cao wordt aangepast aan de praktijk.

Aanvullend geboorteverlof voor de partner

Na de geboorte van een kind, heeft de partner recht op doorbetaald geboorteverlof van een week. Daarna bestaat er nog recht op aanvullend geboorteverlof van 5 weken. Wettelijk ontvangt je hierbij een uitkering van 70% van het dagloon en Brocacef vult dit aan tot 100% van het inkomen.

Bijzonder verlof (artikel 11 lid 2-d)

De ondertrouw zal gelijk worden gesteld aan geregistreerd partnerschap in die zin dat daar ook een dag verlof zal worden toegekend.

Veiligheid

Veiligheid zal nog prominenter aandacht krijgen in onze organisatie en daarmee een strikte zero tolerance op ongewenste omgangsvormen/grensoverschrijdend gedrag. Brocacef zal zich extra gaan inspannen om dit belangrijke thema breed in de organisatie onder de aandacht te blijven brengen.

Levensfasevoucher

Ter voorkoming van iedere onduidelijkheid: deze wordt ongewijzigd voortgezet.

Overwerkvergoeding

Ook hier geldt (ter voorkoming van iedere onduidelijkheid): deze wordt ongewijzigd voortgezet; er komt dus geen meerurenregeling.

Werkgeversbijdrageregeling

Brocacef zal de bijdrage aan de Werkgeversbijdrageregeling continueren.

Bijlage Artikel 18-B Resultaat Afhankelijke Beloning (RAB)

Werkgever kent een Resultaatafhankelijke beloning (hierna: de RAB).

Boekjaar 2024/25

Voor het boekjaar 2024/2025 is het uitkeringspercentage als volgt vastgesteld:

| Winst na belasting in boekjaar | Uitkeringspercentage |
|--|-----------------------------|
| Gelijk aan of hoger dan budget | 0,25% |
| Gelijk aan of hoger dan € 3 miljoen boven budget | 0,5% |
| Gelijk aan of hoger dan € 4 miljoen boven budget | 0,75% |
| Gelijk aan of hoger dan € 5 miljoen boven budget | 1% |

Voor wat betreft de praktische uitvoering van deze resultaatsafhankelijke beloning geldt het volgende:

1. Uitgangspunt is de nettowinst (excl. bijzondere baten en lasten en goodwill) op de geconsolideerde resultaten (IFRS) van Brocacef Groep NV. Het recht op de uitkering is afhankelijk van het voldoen aan de algemene basisvoorwaarde voor de uitkering en de realisatie van gestelde doelen.
2. De netto-winstdoelstelling en het onder 3. bedoelde uitkeringspercentage wordt met de betrokken vakorganisaties vastgesteld voor het desbetreffende boekjaar. Het behalen van de doelstelling leidt tot een eenmalige uitkering. De uitkering voor de medewerker zal bestaan uit een percentage van 12 maal het bruto maandsalaris (inclusief welvaarts vaste persoonlijke toeslagen) over de periode van februari tot en met januari van het betreffende boekjaar. De uitkering geschiedt aan de medewerker die tenminste 6 maanden van het betreffende budgetjaar in dienst is geweest bij een van de ondernemingen vallende onder de cao Brocacef.
3. Indien de regeling inzake resultaatafhankelijke beloning tot uitkering komt, zal de uitkering tenminste € 100,00 bruto bedragen, ongeacht of er sprake is van een fulltime of parttime dienstverband. Indien niet aan de doelstelling is voldaan, vindt geen uitkering plaats. De uitbetaling van de uitkering vindt plaats binnen één maand na vaststelling van de jaarrekening van Brocacef Groep over het betreffende boekjaar.
4. De uitkering zal naar rato van het fulltime/parttime dienstverband worden uitgekeerd. Indien voor de medewerker gedurende het betreffende boekjaar een wijziging heeft plaatsgevonden in de overeengekomen arbeidsduur (bijvoorbeeld deeltijd arbeid, ouderschapsverlof of deelname aan levensloop), zal hiermee bij de vaststelling van de uitkering rekening gehouden worden.
5. De uitkering maakt geen deel uit van het salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag/eindejaarsuitkering of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.
 - a. In geval van ziekte korter dan twee maanden gedurende het boekjaar, vindt betaling van de uitkering plaats. Bij ziekte langer dan twee maanden, vindt de uitkering plaats naar rato van het aantal gewerkte maanden. Indien de medewerker als gevolg van de ziekte gedeeltelijk heeft gewerkt, ontvangt hij de beloning naar rato van het gedeelte dat hij gewerkt heeft.
 - b. De medewerker die voor een andere resultaatafhankelijke beloningsregeling in aanmerking komt kan geen aanspraak maken op de resultaatafhankelijke beloningsregeling vastgelegd in deze cao.

2025/26 en daarop volgende boekjaren

Voor het boekjaar 2025/26 en de daarop volgende jaren is het uitkeringspercentage als volgt vastgesteld:

| Doelstellingen | Uitkeringspercentage |
|----------------------------|-----------------------------|
| Gelijk of hoger dan budget | 1,00% |
| 5% boven budget | 1,50% |
| 15% of meer boven budget | 2,00% |

Voor wat betreft de praktische uitvoering van de resultaatsafhankelijke beloning geldt vanaf het boekjaar dat start per 1 februari 2025 en de daarop volgende boekjaren het volgende:

1. Uitgangspunt voor de resultaatdoelstelling zal altijd het resultaat zijn van Brocacef Groep NV. De definitie van de resultaatdoelstelling luidt: het gebudgetteerde resultaat voor interest en belasting

(EBIT) te verhogen met 1%, exclusief niet gebudgetteerd resultaat uit acquisities en exclusief non-operative result. Indien in het budget rekening is gehouden met uitbetaling van de beloning, zal het resultaat eerst met dit bedrag worden verhoogd als basis voor de EBIT.

2. Het behalen van de doelstelling leidt tot een eenmalige uitkering. De uitkering voor de medewerker zal bestaan uit een percentage van 12 maal het bruto maandsalaris (inclusief welvaarts vaste persoonlijke toeslagen) over de periode van februari tot en met januari van het betreffende boekjaar. De uitkering geschiedt aan de medewerker die tenminste 6 maanden van het betreffende budgetjaar in dienst is geweest bij een van de ondernemingen vallende onder de cao Brocacef.

3. Indien niet aan de doelstelling is voldaan, vindt geen uitkering plaats. De uitbetaling van de uitkering vindt plaats binnen één maand na vaststelling van de jaarrekening van Brocacef Groep over het betreffende boekjaar.

4. De uitkering zal naar rato van het fulltime/parttime dienstverband worden uitgekeerd. Indien voor de medewerker gedurende het betreffende boekjaar een wijziging heeft plaatsgevonden in de overeengekomen arbeidsduur (bijvoorbeeld deeltijd arbeid, ouderschapsverlof of deelname aan levensloop), zal hiermee bij de vaststelling van de uitkering rekening gehouden worden.

5. De uitkering maakt geen deel uit van het salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag/eindejaarsuitkering of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

a. In geval van ziekte korter dan twee maanden gedurende het boekjaar, vindt betaling van de uitkering plaats. Bij ziekte langer dan twee maanden, vindt de uitkering plaats naar rato van het aantal gewerkte maanden. Indien de medewerker als gevolg van de ziekte gedeeltelijk heeft gewerkt, ontvangt hij de beloning naar rato van het gedeelte dat hij gewerkt heeft.

b. De medewerker die voor een andere resultaatafhankelijke beloningsregeling in aanmerking komt kan geen aanspraak maken op de resultaatafhankelijke beloningsregeling vastgelegd in deze cao.

BIJLAGE I
Functierangschikkingslijst (PM)

Functierangschikkingslijst
Pro Memorie

BIJLAGE II

Salariswijzigingen en tabellen

Het salaris en de salarisschalen worden gedurende de looptijd verhoogd op de volgende wijze:

- Per 1 augustus 2024 worden de salarissen in de schalen C, D, E, F en G verhoogd met 25 euro bruto
- Per 1 augustus 2024 worden alle bruto maandsalarissen van alle salarisschalen verhoogd met 2%
- Per 1 februari 2025 worden de salarissen in de schalen C, D, E, F en G verhoogd met 25 euro bruto
- Per 1 februari 2025 worden alle bruto maandsalarissen van alle salarisschalen verhoogd met 2%
- Per 1 augustus 2025 worden alle bruto maandsalarissen van alle salarisschalen verhoogd met 1%

Door deze salarisverhoging in procenten en met een absoluut bedrag worden de salarisschalen dichterbij elkaar gebracht. Het RSP niveau wijzigt door deze salarisstijging niet.

Salaristabellen

Hierna is opgenomen de salaristabel behorende bij de gemiddelde 38-urige werkweek. Op rechtevenredige wijze kunnen hiervan worden afgeleid de salaristabel behorende bij een 40-urige werkweek, alsmede – voor medewerkers die na 25 augustus 2008 in dienst treden – de salaristabel behorende bij een 36-urige werkweek.

Voor medewerkers, werkzaam op basis van een collectieve 36-urige werkweek op of vóór 25 augustus 2008, is een andere berekeningswijze van toepassing. Voor deze medewerkers blijft – bij ongewijzigde functie-indeling – de zogenaamde schaduwtable resp. het maximumsalaris gelden, gebaseerd op de tabel voor de collectieve 36-urige werkweek uit de cao 2007-2008 (geïndexeerd met de verhogingen in latere cao's). Het verschil in berekeningswijze bedraagt 2,5% en vloeit voort uit een in het verleden gekozen uitgangspunt dat de kosten van de hantering van de collectieve 36-urige werkweek, gesteld op 5%, gelijkelijk werden gedragen door de werkgever en de medewerker.

Voor de beloning van deeltijdmedewerkers (parttimers) werkzaam op een afdeling waar op of vóór 25 augustus 2008 de collectieve 36-urige werkweek van toepassing was, is het hierboven genoemde van overeenkomstige toepassing.

De salaristabellen voor de vakantiewerkers zullen per 1 augustus 2024, per 1 februari 2025 en per 1 augustus 2025 op dezelfde wijze worden verhoogd als de andere salaristabellen.

Zie voorts de bijgevoegde salaristabellen **als bedoeld in artikel 7 en 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst**

Bijlage II als bedoeld in artikel 7 en artikel 8 van deze cao

Bijlage II als bedoeld in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst

II a) Salaristabel vakvolwassenen per 1 augustus 2024 met een 38-urige werkweek

| Functie groep | Punten ORBA | Minimum | Maximum | Minimum uurloon | Maximum uurloon |
|---------------|-------------|----------|----------|-----------------|-----------------|
| A | 0 - 25 | 2.234,37 | 2.468,54 | 13,57 | 14,99 |
| B | 25 - 45 | 2.266,13 | 2.563,97 | 13,76 | 15,57 |
| C | 45 - 65 | 2.335,69 | 2.706,12 | 14,18 | 16,43 |
| D | 65 - 85 | 2.395,85 | 2.849,22 | 14,55 | 17,30 |
| E | 85 - 105 | 2.482,12 | 2.991,64 | 15,07 | 18,17 |
| F | 105 - 125 | 2.577,57 | 3.218,23 | 15,65 | 19,54 |
| G | 125 - 145 | 2.717,69 | 3.495,15 | 16,50 | 21,23 |
| H | 145 - 165 | 2.872,82 | 3.815,54 | 17,45 | 23,17 |
| I | 165 - 185 | 3.043,84 | 4.304,12 | 18,48 | 26,14 |
| J | 185 - 205 | 3.298,78 | 4.753,86 | 20,03 | 28,87 |
| K | 205 - 225 | 3.569,25 | 5.209,24 | 21,68 | 31,64 |

II b) Salaristabel vakantiewerkers (juni t/m augustus) per 1 augustus 2024 met een 38-urige werkweek

| Leeftijd | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 16 jaar | 1.228,91 | 1.246,38 | 1.296,11 | 1.329,19 | | | | | | |
| 17 jaar | 1.340,62 | 1.359,68 | 1.411,61 | 1.447,71 | | | | | | |
| 18 jaar | 1.508,19 | 1.529,63 | 1.584,88 | 1.625,48 | 1.683,72 | 1.748,16 | | | | |
| 19 jaar | 1.675,78 | 1.699,61 | 1.758,14 | 1.803,26 | 1.867,97 | 1.939,55 | 2.233,10 | | | |
| 20 jaar | 1.899,22 | 1.926,22 | 1.989,16 | 2.040,30 | 2.113,62 | 2.194,76 | 2.313,87 | 2.355,70 | | |
| 21 jaar | 2.122,64 | 2.152,83 | 2.220,17 | 2.277,33 | 2.310,16 | 2.335,12 | 2.394,63 | 2.441,89 | 2.495,95 | |
| 22 jaar | | | | | 2.408,43 | 2.424,45 | 2.475,40 | 2.528,08 | 2.587,27 | 2.705,00 |
| 23 jaar | | | | | | 2.501,01 | 2.556,16 | 2.614,25 | 2.678,58 | 2.803,97 |
| 24 jaar | | | | | | | 2.636,93 | 2.700,44 | 2.769,90 | 2.902,93 |
| 25 jaar | | | | | | | | 2.786,63 | 2.861,21 | 3.001,90 |
| 26 jaar | | | | | | | | | 2.952,53 | 3.100,86 |
| 27 jaar | | | | | | | | | | 3.199,82 |

Schaduwtabel 36 uur per 1 augustus 2024

II c) Salaristabel per 1 augustus 2024 met 36-urige werkweek

| Functie groep | Punten ORBA | Minimum | Maximum | Minimum uurloon | Maximum uurloon |
|---------------|-------------|----------|----------|-----------------|-----------------|
| A | 0 - 25 | 2.182,58 | 2.411,01 | 13,99 | 15,46 |
| B | 25 - 45 | 2.213,53 | 2.504,13 | 14,19 | 16,05 |
| C | 45 - 65 | 2.280,66 | 2.642,08 | 14,62 | 16,94 |
| D | 65 - 85 | 2.339,38 | 2.781,66 | 15,00 | 17,83 |
| E | 85 - 105 | 2.423,51 | 2.920,65 | 15,54 | 18,72 |
| F | 105 - 125 | 2.516,63 | 3.141,68 | 16,13 | 20,14 |
| G | 125 - 145 | 2.653,39 | 3.411,88 | 17,01 | 21,87 |
| H | 145 - 165 | 2.805,41 | 3.725,18 | 17,98 | 23,88 |
| I | 165 - 185 | 2.972,27 | 4.201,82 | 19,05 | 26,93 |
| J | 185 - 205 | 3.220,99 | 4.640,58 | 20,65 | 29,75 |
| K | 205 - 225 | 3.484,90 | 5.087,09 | 22,34 | 32,61 |

II d) Salaristabel vakantiewerkers (juni t/m augustus) per 1 augustus 2024 met 36-urige werkweek

| Leeftijd | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 16 jaar | 1.247,51 | 1.264,51 | 1.312,25 | 1.344,48 | | | | | | |
| 17 jaar | 1.350,95 | 1.369,50 | 1.419,37 | 1.454,54 | | | | | | |
| 18 jaar | 1.506,10 | 1.526,97 | 1.580,06 | 1.619,62 | 1.676,31 | 1.739,04 | | | | |
| 19 jaar | 1.661,27 | 1.684,46 | 1.740,76 | 1.784,71 | 1.847,69 | 1.917,39 | 2.195,78 | | | |
| 20 jaar | 1.868,15 | 1.894,43 | 1.955,02 | 2.004,84 | 2.076,21 | 2.155,21 | 2.271,22 | 2.315,80 | | |
| 21 jaar | 2.075,02 | 2.104,39 | 2.169,27 | 2.224,96 | 2.259,01 | 2.285,99 | 2.346,65 | 2.396,52 | 2.452,35 | |
| 22 jaar | | | | | 2.350,43 | 2.369,23 | 2.422,09 | 2.477,22 | 2.538,07 | 2.655,91 |
| 23 jaar | | | | | | 2.440,56 | 2.497,53 | 2.557,94 | 2.623,78 | 2.749,05 |
| 24 jaar | | | | | | | 2.572,97 | 2.638,65 | 2.709,48 | 2.842,22 |
| 25 jaar | | | | | | | | 2.719,37 | 2.795,19 | 2.935,37 |
| 26 jaar | | | | | | | | | 2.880,90 | 3.028,52 |
| 27 jaar | | | | | | | | | | 3.121,68 |

Bijlage II als bedoeld in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst

II a) Salaristabel vakvolwassenen per 1 februari 2025 met een 38-urige werkweek

| Functie groep | Punten ORBA | Minimum | Maximum | Minimum uurloon | Maximum uurloon |
|---------------|-------------|----------|----------|-----------------|-----------------|
| A | 0 - 25 | 2.279,06 | 2.517,91 | 13,84 | 15,29 |
| B | 25 - 45 | 2.311,45 | 2.615,25 | 14,04 | 15,88 |
| C | 45 - 65 | 2.407,90 | 2.785,74 | 14,62 | 16,92 |
| D | 65 - 85 | 2.469,27 | 2.931,70 | 15,00 | 17,80 |
| E | 85 - 105 | 2.557,26 | 3.076,97 | 15,53 | 18,69 |
| F | 105 - 125 | 2.654,62 | 3.308,09 | 16,12 | 20,09 |
| G | 125 - 145 | 2.797,54 | 3.590,55 | 16,99 | 21,80 |
| H | 145 - 165 | 2.930,28 | 3.891,85 | 17,80 | 23,63 |
| I | 165 - 185 | 3.104,72 | 4.390,20 | 18,85 | 26,66 |
| J | 185 - 205 | 3.364,76 | 4.848,94 | 20,43 | 29,45 |
| K | 205 - 225 | 3.640,64 | 5.313,42 | 22,11 | 32,27 |

II b) Salaristabel vakantiewerkers (juni t/m augustus) per 1 februari 2025 met een 38-urige werkweek

| Leeftijd | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 16 jaar | 1.253,49 | 1.271,31 | 1.347,53 | 1.381,27 | | | | | | |
| 17 jaar | 1.367,43 | 1.386,87 | 1.465,34 | 1.502,16 | | | | | | |
| 18 jaar | 1.538,35 | 1.560,22 | 1.642,08 | 1.683,49 | 1.742,89 | 1.808,62 | | | | |
| 19 jaar | 1.709,30 | 1.733,60 | 1.818,80 | 1.864,83 | 1.930,83 | 2.003,84 | 2.303,26 | | | |
| 20 jaar | 1.937,20 | 1.964,74 | 2.054,44 | 2.106,61 | 2.181,39 | 2.264,16 | 2.385,65 | 2.402,81 | | |
| 21 jaar | 2.165,09 | 2.195,89 | 2.290,07 | 2.348,38 | 2.381,86 | 2.407,32 | 2.468,02 | 2.490,73 | 2.545,87 | |
| 22 jaar | | | | | 2.482,10 | 2.498,44 | 2.550,41 | 2.578,64 | 2.639,02 | 2.759,10 |
| 23 jaar | | | | | | 2.576,53 | 2.632,78 | 2.666,54 | 2.732,15 | 2.860,05 |
| 24 jaar | | | | | | | 2.715,17 | 2.754,45 | 2.825,30 | 2.960,99 |
| 25 jaar | | | | | | | | 2.842,36 | 2.918,43 | 3.061,94 |
| 26 jaar | | | | | | | | | 3.011,58 | 3.162,88 |
| 27 jaar | | | | | | | | | | 3.263,82 |

Schaduwtabel 36 uur per 1 februari 2025

II c) Salaristabel per 1 februari 2025 met 36-urige werkweek

| Functie groep | Punten ORBA | Minimum | Maximum | Minimum uurloon | Maximum uurloon |
|---------------|-------------|----------|----------|-----------------|-----------------|
| A | 0 - 25 | 2.226,23 | 2.459,23 | 14,27 | 15,76 |
| B | 25 - 45 | 2.257,80 | 2.554,21 | 14,47 | 16,37 |
| C | 45 - 65 | 2.350,43 | 2.719,08 | 15,07 | 17,43 |
| D | 65 - 85 | 2.410,32 | 2.861,45 | 15,45 | 18,34 |
| E | 85 - 105 | 2.496,13 | 3.003,22 | 16,00 | 19,25 |
| F | 105 - 125 | 2.591,12 | 3.228,67 | 16,61 | 20,70 |
| G | 125 - 145 | 2.730,61 | 3.504,27 | 17,50 | 22,46 |
| H | 145 - 165 | 2.861,52 | 3.799,68 | 18,34 | 24,36 |
| I | 165 - 185 | 3.031,72 | 4.285,86 | 19,43 | 27,47 |
| J | 185 - 205 | 3.285,41 | 4.733,39 | 21,06 | 30,34 |
| K | 205 - 225 | 3.554,60 | 5.188,83 | 22,79 | 33,26 |

II d) Salaristabel vakantiewerkers (juni t/m augustus) per 1 februari 2025 met 36-urige werkweek

| Leeftijd | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 16 jaar | 1.272,46 | 1.289,80 | 1.362,65 | 1.395,52 | | | | | | |
| 17 jaar | 1.377,97 | 1.396,89 | 1.471,91 | 1.507,78 | | | | | | |
| 18 jaar | 1.538,22 | 1.557,51 | 1.635,81 | 1.676,17 | 1.733,99 | 1.797,97 | | | | |
| 19 jaar | 1.694,50 | 1.718,15 | 1.799,73 | 1.844,56 | 1.908,80 | 1.979,89 | 2.263,85 | | | |
| 20 jaar | 1.905,51 | 1.932,32 | 2.018,27 | 2.069,09 | 2.141,89 | 2.222,47 | 2.340,80 | 2.362,12 | | |
| 21 jaar | 2.116,52 | 2.146,48 | 2.236,81 | 2.293,61 | 2.328,34 | 2.355,86 | 2.417,74 | 2.444,45 | 2.501,40 | |
| 22 jaar | | | | | 2.421,59 | 2.440,77 | 2.494,69 | 2.526,76 | 2.588,83 | 2.709,03 |
| 23 jaar | | | | | | 2.513,52 | 2.571,63 | 2.609,10 | 2.676,26 | 2.804,03 |
| 24 jaar | | | | | | | 2.648,58 | 2.691,42 | 2.763,67 | 2.899,06 |
| 25 jaar | | | | | | | | 2.773,76 | 2.851,09 | 2.994,08 |
| 26 jaar | | | | | | | | | 2.938,52 | 3.089,09 |
| 27 jaar | | | | | | | | | | 3.184,11 |

Bijlage II als bedoeld in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst

II a) Salaristabel vakvolwassenen per 1 augustus 2025 met een 38-urige werkweek

| Functie groep | Punten ORBA | Minimum | Maximum | Minimum uurloon | Maximum uurloon |
|---------------|-------------|----------|----------|-----------------|-----------------|
| A | 0 - 25 | 2.301,85 | 2.543,09 | 13,98 | 15,44 |
| B | 25 - 45 | 2.334,56 | 2.641,40 | 14,18 | 16,04 |
| C | 45 - 65 | 2.431,98 | 2.813,60 | 14,77 | 17,09 |
| D | 65 - 85 | 2.493,96 | 2.961,02 | 15,15 | 17,98 |
| E | 85 - 105 | 2.582,83 | 3.107,74 | 15,69 | 18,87 |
| F | 105 - 125 | 2.681,17 | 3.341,17 | 16,28 | 20,29 |
| G | 125 - 145 | 2.825,52 | 3.626,46 | 17,16 | 22,02 |
| H | 145 - 165 | 2.959,58 | 3.930,77 | 17,97 | 23,87 |
| I | 165 - 185 | 3.135,77 | 4.434,10 | 19,04 | 26,93 |
| J | 185 - 205 | 3.398,41 | 4.897,43 | 20,64 | 29,74 |
| K | 205 - 225 | 3.677,05 | 5.366,55 | 22,33 | 32,59 |

II b) Salaristabel vakantiewerkers (juni t/m augustus) per 1 augustus 2025 met een 38-urige werkweek

| Leeftijd | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 16 jaar | 1.266,02 | 1.284,02 | 1.361,01 | 1.395,08 | | | | | | |
| 17 jaar | 1.381,10 | 1.400,74 | 1.479,99 | 1.517,18 | | | | | | |
| 18 jaar | 1.553,73 | 1.575,82 | 1.658,50 | 1.700,32 | 1.760,32 | 1.826,71 | | | | |
| 19 jaar | 1.726,39 | 1.750,94 | 1.836,99 | 1.883,48 | 1.950,14 | 2.023,88 | 2.326,29 | | | |
| 20 jaar | 1.956,57 | 1.984,39 | 2.074,98 | 2.127,68 | 2.203,20 | 2.286,80 | 2.409,51 | 2.426,84 | | |
| 21 jaar | 2.186,74 | 2.217,85 | 2.312,97 | 2.371,86 | 2.405,68 | 2.431,39 | 2.492,70 | 2.515,64 | 2.571,33 | |
| 22 jaar | | | | | 2.506,92 | 2.523,42 | 2.575,91 | 2.604,43 | 2.665,41 | 2.786,69 |
| 23 jaar | | | | | | 2.602,30 | 2.659,11 | 2.693,21 | 2.759,47 | 2.888,65 |
| 24 jaar | | | | | | | 2.742,32 | 2.781,99 | 2.853,55 | 2.990,60 |
| 25 jaar | | | | | | | | 2.870,78 | 2.947,61 | 3.092,56 |
| 26 jaar | | | | | | | | | 3.041,70 | 3.194,51 |
| 27 jaar | | | | | | | | | | 3.296,46 |

Schaduwtabel 36 uur per 1 augustus 2025

II c) Salaristabel per 1 augustus 2025 met 36-urige werkweek

| Functie groep | Punten ORBA | Minimum | Maximum | Minimum uurloon | Maximum uurloon |
|---------------|-------------|----------|----------|-----------------|-----------------|
| A | 0 - 25 | 2.248,49 | 2.483,82 | 14,41 | 15,92 |
| B | 25 - 45 | 2.280,38 | 2.579,75 | 14,62 | 16,54 |
| C | 45 - 65 | 2.373,93 | 2.746,27 | 15,22 | 17,60 |
| D | 65 - 85 | 2.434,42 | 2.890,06 | 15,61 | 18,53 |
| E | 85 - 105 | 2.521,09 | 3.033,25 | 16,16 | 19,44 |
| F | 105 - 125 | 2.617,03 | 3.260,96 | 16,78 | 20,90 |
| G | 125 - 145 | 2.757,92 | 3.539,31 | 17,68 | 22,69 |
| H | 145 - 165 | 2.890,14 | 3.837,68 | 18,53 | 24,60 |
| I | 165 - 185 | 3.062,04 | 4.328,72 | 19,63 | 27,75 |
| J | 185 - 205 | 3.318,26 | 4.780,72 | 21,27 | 30,65 |
| K | 205 - 225 | 3.590,15 | 5.240,72 | 23,01 | 33,59 |

II d) Salaristabel vakantiewerkers (juni t/m augustus) per 1 augustus 2025 met 36-urige werkweek

| Leeftijd | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 16 jaar | 1.285,18 | 1.302,70 | 1.376,28 | 1.409,48 | | | | | | |
| 17 jaar | 1.391,75 | 1.410,86 | 1.486,63 | 1.522,86 | | | | | | |
| 18 jaar | 1.551,58 | 1.573,09 | 1.652,17 | 1.692,93 | 1.751,33 | 1.815,95 | | | | |
| 19 jaar | 1.711,45 | 1.735,33 | 1.817,73 | 1.863,01 | 1.927,89 | 1.999,69 | 2.286,49 | | | |
| 20 jaar | 1.924,57 | 1.951,64 | 2.038,45 | 2.089,78 | 2.163,31 | 2.244,69 | 2.364,21 | 2.385,74 | | |
| 21 jaar | 2.137,69 | 2.167,94 | 2.259,18 | 2.316,55 | 2.351,62 | 2.379,42 | 2.441,92 | 2.468,89 | 2.526,41 | |
| 22 jaar | | | | | 2.445,81 | 2.465,18 | 2.519,64 | 2.552,03 | 2.614,72 | 2.736,12 |
| 23 jaar | | | | | | 2.538,66 | 2.597,35 | 2.635,19 | 2.703,02 | 2.832,07 |
| 24 jaar | | | | | | | 2.675,07 | 2.718,33 | 2.791,31 | 2.928,05 |
| 25 jaar | | | | | | | | 2.801,50 | 2.879,60 | 3.024,02 |
| 26 jaar | | | | | | | | | 2.967,91 | 3.119,98 |
| 27 jaar | | | | | | | | | | 3.215,95 |

BIJLAGE III

Arbeidsduur partieel leerplichtigen

Als bedoeld in artikel 6 lid 4 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst.

Partieel leerplichtigen

- a. Voor een medewerker die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de cao vastgestelde normale arbeidsduur wordt verminderd naar evenredigheid van het aantal dagen waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht onderworpen is.
- b. Over de dagen waarop een medewerker ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijs-instelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd. Het salaris wordt naar evenredigheid van de voor hem geldende arbeidstijd berekend.
- c. Op de dag waarop een medewerker een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
- d. In geval een medewerker vrijwillig arbeid verricht op dagen waarop hij de onderwijsinstelling niet hoeft te bezoeken, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

BIJLAGE IV HR regelingen

Overzicht van de HR regelingen die ter kennis zijn gebracht van de betrokken vakorganisaties:

De limitatieve lijst is ingaande cao 2010 vervallen.

Ter zake doende HR regelingen zullen ter kennis van vakorganisaties worden gebracht.

BIJLAGE VI Vervallen

BIJLAGE VI is VERVALLEN

BIJLAGE VII Scholing

Training en opleiding is een gedeelde verantwoordelijkheid voor werkgever en medewerkers. De werkgever zal periodiek opleidings- en scholingsplannen vaststellen, waarbij zal worden uitgegaan van de belangen van de onderneming en waarbij rekening zal worden gehouden met de wensen van de medewerkers op het gebied van oriëntatie, blijven en ontplooiing binnen het bedrijf c.q. vakgebied.

In de studiekostenregeling van de werkgever is ondermeer het volgende vastgelegd

Op 1 augustus 2022 is de Wet 'Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden' in werking getreden. De wet bepaalt dat verplichte scholing kosteloos moet worden aangeboden (studiekosten- en verrekenbedingen -ook bestaande- zijn nietig).

Opleidingen, die niet noodzakelijkerwijs aan een functie bij de werkgever zijn verbonden, maar gericht zijn op de verbetering van het loopbaanperspectief van de medewerker worden voor 50% vergoed, met een maximum van € 1.235,35. Er is een afbouwregeling van toepassing.

In het geval dat er geen sprake is van verplichte scholing vindt terugbetaling als volgt plaats:

Studiekosten tot € 500,-

- terugbetaling van 100% van de vergoeding indien de dienstbetrekking tijdens de studie dan wel binnen drie maanden na afronding van de studie c.q. studiejaar wordt beëindigd;
- terugbetaling van 50% van de vergoeding indien de dienstbetrekking na drie maanden maar binnen een half jaar na afronding van de studie c.q. studiejaar wordt beëindigd.

Studiekosten € 500,- tot € 1000,-

- terugbetaling van 100% van de vergoeding indien de dienstbetrekking tijdens de studie dan wel binnen drie maanden na afronding van de studie c.q. studiejaar wordt beëindigd;
- terugbetaling van 75% van de vergoeding indien de dienstbetrekking na drie maanden maar binnen een half jaar na afronding van de studie c.q. studiejaar wordt beëindigd;
- terugbetaling van 50% van de vergoeding indien de dienstbetrekking na een half jaar maar binnen negen maanden na afronding van de studie c.q. studiejaar wordt beëindigd;
- terugbetaling van 25% van de vergoeding indien de dienstbetrekking na negen maanden maar binnen een jaar na afronding van de studie c.q. studiejaar wordt beëindigd.

Studiekosten € 1.000,- tot € 1.500,-

- terugbetaling van 100% van de vergoeding indien de dienstbetrekking tijdens de studie dan wel binnen zes maanden na afronding van de studie c.q. studiejaar wordt beëindigd;
- terugbetaling van 75% van de vergoeding indien de dienstbetrekking na zes maanden maar binnen negen maanden na afronding van de studie c.q. studiejaar wordt beëindigd;
- terugbetaling van 50% van de vergoeding indien de dienstbetrekking na negen maanden maar binnen een jaar na afronding van de studie c.q. studiejaar wordt beëindigd;
- terugbetaling van 25% van de vergoeding indien de dienstbetrekking na een jaar maar binnen anderhalf jaar na afronding van de studie c.q. studiejaar wordt beëindigd.

Studiekosten vanaf € 1.500,-

- terugbetaling van 100% van de vergoeding indien de dienstbetrekking tijdens de studie dan wel binnen zes maanden na afronding van de studie c.q. studiejaar wordt beëindigd;
- terugbetaling van 75% van de vergoeding indien de dienstbetrekking na zes maanden maar binnen een jaar na afronding van de studie c.q. studiejaar wordt beëindigd;
- terugbetaling van 50% van de vergoeding indien de dienstbetrekking na een jaar maar binnen anderhalf jaar na afronding van de studie c.q. studiejaar wordt beëindigd;
- terugbetaling van 25% van de vergoeding indien de dienstbetrekking na anderhalf jaar maar binnen twee jaar na afronding van de studie c.q. studiejaar wordt beëindigd;

Voor het overige wordt verwezen naar de HR-Regeling studiekosten van de werkgever.

BIJLAGE VIII

Overgangsbepaling voor 36-urige werkweek

De bepalingen met betrekking tot een gemiddeld 36-urige werkweek per afdeling, zoals die waren opgenomen in de cao en in bijlage VIII van de cao, zijn met de cao 2008/2009 vervallen.

Voor de medewerker die op of vóór 25 augustus 2008 op basis van de hiervoor genoemde bepalingen werkzaam was in een gemiddeld 36-urige werkweek geldt dat de op dat moment bestaande rechten en verplichtingen in dat verband blijven bestaan.

Onderstaand volgt een opsomming daarvan:

- de beloning vindt plaats op basis van de 'schaduwtabel 36-urige werkweek', zoals opgenomen in bijlage II van deze cao;
- de uurwaarde wordt vastgesteld op basis van 36 uren per week (1/156 van het maandsalaris);
- de werktijden worden in roosters ingedeeld van gemiddeld 36 uren per week;
- indien inroostering niet effectief is, kunnen eventueel variabele werktijden gelden;
- inroostering van werktijden kan plaatsvinden tussen 06.00 en 23.00 uur; bij inroostering zullen geen gebroken diensten van toepassing zijn;
- voor de betrokken medewerker kan de totale roostervrije tijd op een andere wijze dan in artikel 13A is vastgelegd in de werktijdregeling worden verwerkt;
- vakantierechten, seniorendagen en alle andere verlofregelingen worden omgerekend in uren (1 dag is 7,2 uur).

BIJLAGE IX Vervallen

BIJLAGE IX is VERVALLEN

BIJLAGE X

Beroepsprocedure functie indeling

- a. Hierbij zijn twee mogelijkheden te onderscheiden:
2. Inhoud van de functie
Als de inhoud van de functie is gewijzigd en daardoor mogelijk de indeling moet worden aangepast, zal herclassificatie plaatsvinden. Dit wil zeggen dat op basis van de aan te leveren actuele functie-informatie, geaccordeerd door betrokken medewerker en zijn leidinggevende, een indeling door de Indelingscommissie zal plaats vinden. Voor herclassificatie kan de medewerker of diens leidinggevende terecht bij de HR business partner.
3. Indeling van de functie
De medewerker die het niet eens is met de indeling van zijn functie heeft de mogelijkheid daartegen beroep aan te tekenen bij de Beroepscommissie.
 - a. De Beroepscommissie telt vier leden (exclusief de ambtelijk secretaris) en is als volgt samengesteld:
 - voorzitter: de daartoe aangewezen vertegenwoordiger van de Centrale Dienst HRM van Brocacef Groep N.V.
 - leden: drie leden benoemd door de Centrale Ondernemingsraad.
 - b. Het secretariaat zal worden gevoerd door de centrale dienst HRM van Brocacef Groep N.V.
 - a. Het beroep moet worden ingesteld uiterlijk drie maanden na de mededeling van de indeling aan de betrokken medewerker.
 - b. Medewerker stelt het beroep in door indiening van een door hem ingevuld bezwarenformulier bij het secretariaat van de Beroepscommissie. De leidinggevende voorziet het formulier van commentaar. Dit bezwarenformulier is verkrijgbaar bij de centrale dienst HRM van Brocacef Groep N.V.
 - c. Binnen een week na ontvangst bevestigt het secretariaat van de Beroepscommissie de ontvangst van het formulier aan de medewerker (hierna te noemen verzoeker) en de leidinggevende.
 - d. De mondelinge behandeling van het beroepschrift vindt in het algemeen plaats binnen twee maanden na dagtekening van de onder lid d bedoelde bevestiging.
 - e. Voor deze behandeling wordt verzoeker ten minste veertien dagen tevoren uitgenodigd door het secretariaat van de Commissie.
 - f. De verzoeker kan zich laten bijstaan door een medewerker werkzaam bij één van de werkmaatschappijen. Hij dient hiervan ten minste twee dagen vóór de dag, waarop de mondelinge behandeling plaatsvindt, mededeling te doen aan het secretariaat van de Commissie.
 - g. Tijdens de mondelinge behandeling wordt de verzoeker in de gelegenheid gesteld het bezwarenformulier nader toe te lichten. Daarnaast hoort de Commissie in ieder geval de voorzitter van de Indelingscommissie; voorts kan de Commissie overige medewerkers werkzaam binnen één der werkmaatschappijen horen, indien zij dit voor een goede beoordeling van het beroep noodzakelijk acht.
 - h. De mondelinge behandeling is niet openbaar.

- i. De beraadslaging van de Commissie vindt plaats na afloop van de mondelinge behandeling, in een voltallige vergadering van de Commissie.
- j. De Commissie beslist op basis van unanimiteit; geen der leden mag zich van stemming onthouden.
voor aan de Directie van Brocacef Groep N.V. Deze neemt op basis van die informatie een beslissing.
De Beroepscommissie neemt deze beslissing over.
- k. De uitspraak van de Beroepscommissie is met redenen omkleed en wordt door de voorzitter van de Commissie binnen vier maanden na dagtekening van de onder 7.5 bedoelde bevestiging aan de verzoeker gezonden. De leidinggevende ontvangt hiervan een afschrift.
- l. De medewerker, die zich niet kan verenigen met de uitspraak van de Beroepscommissie heeft de mogelijkheid extern in beroep te gaan.
- m. Voor de georganiseerde medewerker geldt hierbij de beroepsprocedure in het kader van de ORBA-methode die loopt via de vakvereniging, waarbij hij is aangesloten. Een Arbitragecommissie, bestaande uit deskundigen van de vakvereniging waarvan de medewerker lid is en deskundigen aangewezen door de werkgever, zal een bindende uitspraak doen.
- n. Voor de ongeorganiseerde medewerker geldt, dat extern beroep kan worden aangetekend bij een deskundige van de Algemene Werkgeversvereniging AWWN die niet namens AWWN bij de totstandkoming, bij de toepassing c.q. bij de invoering van de ORBA-methodiek binnen het concern betrokken is geweest. In dat geval is de uitspraak, verkregen via de externe Beroepsprocedure bindend.
- o. De uit de beroepsprocedure voortvloeiende herclassering zal, met de daarbij behorende belonings-wijziging, ingaan met ingang van de maand volgend op die waarin het in lid c bedoelde formulier werd ingediend.
- p. De beroepsprocedure gaat in op het moment dat het daarvoor bestemde formulier in het bezit is van de Beroepscommissie. De procedure dient tot aan het moment dat de arbitragecommissie wordt ingeschakeld niet langer dan drie maanden te duren. In overleg met AWWN en de Arbitragecommissie wordt er naar gestreefd de gehele procedure binnen zes maanden af te ronden.

BIJLAGE XI

Dienstroosters en Arbeidsduur Fieldservice onderdeel 'Transport' van Brocacef BV

(dit betreft bijlage VI van de cao Mediq ('Fielsservice en PhiDipPides') en is uitsluitend van toepassing op het bedrijfsonderdeel 'Transport' van Brocacef BV)

Fieldservice

Bedrijfsopeningstijd

De bedrijfsopeningstijd (= werktijd) is van maandag 06.00 uur tot zaterdag 18.15 uur.

Arbeidsduur

- De normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt 36 uur.
- De arbeidstijd per dag is 9 uur.
- De dagelijkse werktijd is van 8.45 uur tot 18.15 uur, onderbroken door een pauze van een half uur.
- Er wordt volgens schema gewerkt, gedurende 4 dagen per week en verdeeld over de maandag tot en met de zaterdag. Per week zijn in het werkschema twee aan-eengesloten vrije dagen opgenomen.
- Het werkschema omvat een periode van 6 maanden.
- Iedere medewerker ontvangt een afschrift van dit schema.

Vakantie- en snipperdagen

Vakantie- en snipperdagen worden in uren geregistreerd.

Wisseling in werkschema

Bij toepassing van de werkschema's wordt rekening gehouden met wisseling van diensten in het geldende rooster. Hiervoor wordt een toeslag betaald. Deze toeslag vervalt met ingang van 1 januari 2018, aangezien per die datum de toeslagen voor overwerk en onaangename uren als vastgelegd in de cao Brocacef van toepassing zijn.

Beëindiging deelname

Wanneer deelname aan deze regeling eindigt, zal de toeslag die verstrekt wordt op basis van de cao Brocacef worden afgebouwd conform het bepaalde in artikel 9 lid 13 van die cao.

PhiDipPides

De bedrijfsopeningstijd zal voor Transportplanning (PhiDipPides) worden verlengd tot zaterdag 18.00 uur. Er wordt gewerkt volgens een wisselend rooster van zondag 00.00 uur tot zaterdag 18.00 uur.

Aanvullende harmonisatie-afspraken Mediq

Deze aanvullende harmonisatieafspraken gelden voor de medewerkers die tot en met het jaar 2017 in dienst zijn van Mediq Farma BV, Brocacef Healthcare Logistics BV of Polyfarma BV (hierna: 'Mediq medewerkers' en die per 1 januari 2018 in dienst komen van een onderneming die partij is bij deze cao. Deze afspraken maken onlosmakelijk deel uit van de cao en staan uitsluitend omwille van de leesbaarheid in deze bijlage. Ook de afspraken die verwerkt zijn in de cao staan in deze bijlage.

Alle in deze bijlage genoemde afspraken gaan in per 1 januari 2018 tenzij in deze bijlage uitdrukkelijk anders is vermeld.

Centrale garantieregeling

Partijen hebben gesproken over één welvaartsvaste centrale garantieregeling voor de medewerkers als bedoeld in deze bijlage, waarbij het inkomensniveau van deze medewerkers gehandhaafd blijft. Uitgangspunt voor het bepalen van de garantieregeling is het daadwerkelijke inkomensniveau, inclusief eventuele toeslagen die tot het vaste inkomen gerekend moeten worden.

Functieclassificatie

Op basis van de voor deze specifieke groep medewerkers uit te voeren functieclassificatie worden deze medewerkers ingeschaald in het loonegebouw van de cao Brocacef. De definitieve afronding van de functieclassificatie zal nog in 2017 plaatsvinden. Daarna zijn de volgende stappen van toepassing:

Maandsalaris en welvaartsvaste persoonlijke toeslag

1. Uitgangspunt is geweest dat de huidige salarissen en persoonlijke toeslagen die voor de Mediq medewerkers volgen uit de cao Mediq die op de medewerkers van toepassing is tot 1 januari 2018 worden afgezet tegen die van de cao Brocacef. De Brocacef cao kent een eindejaarsuitkering. De cao Mediq kent deze niet, maar heeft een hogere uitloop in de salarisschalen. Het vakantiegeld bedraagt in beide cao's 8% en wordt in de maand mei van het jaar uitgekeerd. Derhalve blijven het vakantiegeld en bestaande welvaartsvaste persoonlijke toeslagen buiten beschouwing voor de verdere berekening van het jaarinkomen. Om tot een juiste vergelijking te komen is het daadwerkelijke Mediq jaarinkomen (12 maandsalarissen) uitgangspunt voor de berekening.
2. Het jaarinkomen (12 maandsalarissen) van de Mediq medewerkers wordt vervolgens gedeeld door 13 om tot het nieuwe maandsalaris te komen. Op deze manier wordt ook vastgesteld welk bedrag maandelijks naast het salaris verstrekt wordt als deel van de 'eindejaarsuitkering'. Het bedrag wordt aangemerkt als een welvaartsvaste (blijvende) 'persoonlijke toeslag', wat betekent dat de cao verhogingen en vakantietoeslag van toepassing zijn en dat deze persoonlijke toeslag pensioengevend is. Dit is uitgewerkt in het onderstaande voorbeeld.

Rekenvoorbeeld

Een Mediq medewerker verdient nu € 3.000 bruto per maand en heeft reeds daarnaast een welvaartsvaste persoonlijke toeslag van € 100,00.

Het 'jaarinkomen' bedraagt $(3.000 \times 12) \text{ € } 36.000$ per jaar. $\text{€ } 36.000$ gedeeld door 13 = $\text{€ } 2.769,33$

Het nieuwe vast te stellen maandsalaris van de medewerker bedraagt $\text{€ } 2.769,33$ bruto per maand. Dit bedrag wordt verhoogd met de welvaartsvaste persoonlijke toeslag van $\text{€ } 230,67$ bruto ($\text{€ } 2.769,33$ gedeeld door 12). Samen is dit weer $\text{€ } 3.000$ bruto per maand. Daarnaast houdt deze medewerker de eerder genoemde persoonlijke toeslag van $\text{€ } 100,00$. Het inkomen blijft daarmee gelijk.

Het bedrag van € 230,67 bruto wordt zoals vermeld verstrekt als een welvaartsvaste (blijvende) persoonlijke toeslag.

In de maand mei wordt de vakantietoeslag betaald over het maandsalaris en de persoonlijke toeslag(en).

3. Als het maandsalaris van de Mediq medewerker na indeling in de salarisschalen van Brocacef hoger is dan het maximum van die schaal, dan ontstaat er een welvaartsvaste persoonlijke toeslag, die onderdeel is van de berekening voor pensioenopbouw, vakantietoeslag en meegroeit met cao loonsverhogingen.
4. Indien er reeds sprake is van een persoonlijke toeslag, dan zal deze persoonlijke toeslag worden samengevoegd met persoonlijke toeslagen voortvloeiend uit de harmonisatieafspraken, wanneer beide toeslagen hetzelfde karakter hebben (welvaartsvast). Dit geldt dus niet voor persoonlijke toeslagen met een ander karakter (afbouw) of voor toeslagen waarop een einddatum van toepassing is. De huidige persoonlijke toeslagen die worden afgebouwd of een einddatum kennen, worden individueel bekeken.
5. Mediq medewerkers met een maandsalaris dat lager is dan het aanvangssalaris bij Brocacef ontvangen het aanvangssalaris zoals dat volgens de Brocacef schaal van toepassing is.

Cao-partijen zijn het erover eens dat er bij de indeling in een salarisschaal met een lager maximum dan de salarisschaal in de cao Mediq geen sprake is van een garantie op het oude perspectief (uitloop in de salarisschalen van de cao Mediq).

Doorgroei in salarisschalen

Op basis van het beoordelingsresultaat en de actuele RSP-positie (mits RSP <100%) ontvangt de medewerker volgens de cao Brocacef een periodieke verhoging conform de vastgestelde staffel van de salarisschaal. Overgangsmaatregelen zijn niet nodig. De cao Mediq kent eenzelfde methodiek. Overigens is de 'groei' door de salarisschalen op basis van een gemiddelde beoordeling in de Cao Brocacef gunstiger dan in de cao Mediq.

Beleid bij eindsalaris

Voor medewerkers als bedoeld in deze bijlage die het eindsalaris hebben bereikt zal de in de cao Brocacef vastgelegde regeling van toepassing zijn, te weten een jaarlijkse (eenmalige) beoordelingsafhankelijke uitkering.

Beoordelingsafhankelijke beloning

Partijen zijn het erover eens om het vaste deel van de beoordelingsafhankelijke beloning, zoals geregeld in de cao Mediq, als een jaarlijks vast percentage van 2% van 12 maandsalarissen structureel toe te kennen aan de medewerkers van Mediq. Uitbetaling vindt plaats in dezelfde maand waarin de betaling van een Resultaatafhankelijke beloning plaatsvindt, meestal in de maand maart van enig jaar.

Minimum vakantietoeslag

Partijen zijn overeengekomen om de minimumvakantietoeslag van € 2.097 bruto die geldt in de Mediq Cao over te nemen als nieuw, hoger minimum in de cao Brocacef.

Resultaatafhankelijke beloning

Overeengekomen is dat de Resultaatafhankelijke beloning regeling een vaste plaats in de cao Brocacef zal krijgen. Voor medewerkers van Mediq zal de Resultaatafhankelijke beloning regeling (RAB) van de cao Brocacef van toepassing zijn. Deze komt in de plaats van het variabele deel (multiplier) van de beoordelingsafhankelijke beloning, als geregeld in de cao Mediq. Omdat de RAB mee beweegt met de resultaten van het bedrijf zullen de doelstellingen en de percentages jaarlijks worden bepaald overeenkomstig Artikel 18-B Resultaat Afhankelijke Beloning (RAB).

Buitengewoon verlof

Voor medewerkers van Mediq zal de Buitengewoon verlofregeling van toepassing zijn, conform artikel 11 van de cao Brocacef. Concreet houdt dit in dat de medewerker van Mediq 0,5 vakantiedag inlevert (parttimers naar rato) en daarmee het genoemde recht op buitengewoon verlof krijgt.

Kortdurend zorgverlof

Zowel de medewerkers van Mediq als de medewerkers van Brocacef komen in aanmerking voor een loondoorbetaling van 100% bij kortdurend zorgverlof. Dit zal worden opgenomen in artikel 11.2 van de cao Brocacef.

Leeftijdsgedagen

Mediq medewerkers komen bij de overgang naar de cao Brocacef vanaf 1 januari 2018 tot 1 januari 2019 in aanmerking voor extra verlofdagen op grond van hun leeftijd volgens de cao Mediq. Het aantal dagen wordt structureel toegekend. Per 1 januari 2019 worden deze dagen bevroren. Dat wil zeggen dat de Mediq-medewerker deze behoudt en dat er geen verdere uitbreiding van dagen of nieuwe instroom zal plaatsvinden.

Levensfase-voucher

Voor de medewerkers van Mediq zal de in de cao Brocacef vastgelegde 'levensfasevoucher' van toepassing zijn. Het betreft een bedrag van 1,25% van 12 maal het maandsalaris, vermeerderd met een eventuele PT, ten behoeve van een flexibel inzetbaar budget.

Netto jaarlijkse arbeidsduur

Voor de medewerkers van Mediq zal de netto jaarlijkse arbeidsduur uit de cao van Brocacef van toepassing zijn (op grond van de cao Mediq is de jaarlijkse arbeidsduur drie uur minder dan die welke is vastgelegd in de cao Brocacef).

Dagdienstvenster

Cao-partijen zijn overeengekomen om het dagdienstvenster uit de cao Mediq te handhaven voor de zittende populatie van Mediq-medewerkers. Mocht dit in de toekomst voor de onderneming tot problemen leiden, dan zijn de vakbonden bereid hierover te overleggen met Brocacef en zich in te spannen om hiervoor een oplossing te vinden. Wel zal voor deze groep medewerkers de toeslagenmatrix van de cao Brocacef van toepassing zijn per de datum waarop de harmonisatieafspraken in werking treden.

Werktijdenvenster Transport

Bijlage 6 van de cao Mediq zal worden opgenomen in de cao van Brocacef (zie bijlage XI) omdat het ruimere werktijdenvenster cruciaal is voor de continuïteit van de bedrijfsvoering binnen het onderdeel Transport. De bedrijfsopeningstijd (werktijd) is van maandag 06.00 uur tot zaterdag 18.15 uur. Dit venster ziet alleen op het bedrijfsonderdeel Transport en de medewerkers die binnen het aangepaste werktijdenvenster in dat onderdeel werkzaam zijn. Voor de arbeidsduur is in die bijlage het onderstaande vastgelegd:

- de normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt 36 uur.
- de arbeidstijd per dag is 9 uur.
- de dagelijkse werktijd is van 8.45 uur tot 18.15 uur, onderbroken door een pauze van een half uur.
- er wordt volgens een werkschema gewerkt, gedurende 4 dagen per week en verdeeld over de maandag tot en met de zaterdag. Per week zijn in het werkschema twee aaneengesloten vrije dagen opgenomen.

Werken op onconveniente uren (Ontziefbepaling 50+)

Artikel 9 van de cao Mediq, waaruit volgt dat medewerkers na het bereiken van de 50-jarige leeftijd niet verplicht kunnen worden op onconveniente uren te werken, blijft voor de medewerkers als bedoeld in deze bijlage gelden tot 1 januari 2019. Per 1 januari 2019 wordt het medewerkersbestand bevroren en zal er geen nieuwe instroom meer mogelijk zijn.

Toeslagen

Overwerk en onaangename uren

De in de cao Brocacef neergelegde regeling zal van toepassing zijn. Bij overgang van de Mediq-medewerkers naar de cao Brocacef wordt een inschatting gemaakt van eventuele negatieve inkomenseffecten op basis van een referperiode van 12 maanden voorafgaand aan de harmonisatiedatum. Het verschil wordt in 4 jaar afgebouwd met de volgende staffel: 100%, 75%, 50%, 25%.

Consignatie & Stand-by

De regelingen van Brocacef zullen van toepassing zijn. Bij de overgang wordt een inschatting gemaakt van eventuele negatieve inkomenseffecten op basis van een referperiode van 12 maanden voorafgaand aan de harmonisatiedatum. Dit verschil wordt in 4 jaar afgebouwd met de volgende staffel: 100%, 75%, 50%, 25%.

Afbouwregeling onaangename uren

Omdat de cao's van Brocacef en Mediq vergelijkbare regelingen hebben, zal de Brocacef-regeling van toepassing zijn en is er geen overgangsmaatregel nodig. Voor medewerkers met een bestaande afbouwregeling wordt deze conform die regeling uitgevoerd.

Verschoven uren

De in de cao Brocacef vastgelegde regeling zal van toepassing zijn. Bij overgang wordt een inschatting gemaakt van eventuele negatieve effecten op basis van een referperiode van 12 maanden voorafgaand aan de harmonisatiedatum. Dit verschil zal afgebouwd worden in 4 jaar, met de volgende staffel: 100%, 75%, 50%, 25%.

Standaard reistijd

De regeling voor 'standaard reistijd' zoals Mediq die kent komt te vervallen.

Arbeidsongeschiktheid

Loondoorbetaling bij ziekte

Partijen zijn overeengekomen om zowel voor de Mediq- als voor de Brocacef medewerkers gedurende de eerste twee ziektejaren de loondoorbetaling na 6 maanden af te bouwen van 100% naar 90% en dit percentage tot en met de 24e maand te handhaven.

WGA/ANW verzekering

Brocacef zal nagaan wat de mogelijkheden en kosten zijn om een WGA en ANW-hiaat regeling af te sluiten voor het voltallige personeel. Bij Mediq maken WGA- en ANW-hiaat regelingen deel uit van de pensioenregeling PMA. In de pensioenregeling van Brocacef is het ANW-hiaat gedekt door een verhoging van het partnerpensioen.

Pensioen

Mediq medewerkers krijgen de keuze om per 1 januari 2018 op basis van een vrijwillige individuele aansluiting bij PMA maximaal 3 jaar deelnemer te blijven bij de PMA-regeling of per die datum over te stappen naar Brocacef pensioenfonds conform de daar geldende regeling. Mocht blijken dat een medewerker geen keuze heeft (op basis van de voorwaarden van PMA), dan zal de hardheidsclausule van toepassing zijn.

Geschillencommissie

Er wordt een geschillencommissie in het leven roepen die ziet op de juiste uitvoering van de gemaakte harmonisatieafspraken. De commissie heeft een onafhankelijk voorzitter en bestaat uit twee leden aan te wijzen door de directie en twee aan te wijzen door vakorganisaties. Samen kiezen zij een onafhankelijk voorzitter.

Hardheidsclausule

Er komt een hardheidsclausule die de directie de mogelijkheid geeft om positief af te wijken van de harmonisatieafspraken en/of onvoorziene situaties. Dit wanneer de individuele

omstandigheden leiden tot een onbillijke situatie waarin de medewerker onevenredig nadeel ondervindt van uitvoering van de harmonisatie.