



**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

**voor**

**BRITISH AMERICAN TOBACCO NIEMEYER**  
**een divisie van British American Tobacco International (Holdings) B.V.**

**te Groningen**

**1 april 2019 tot 1 april 2022**

## COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

De ondergetekenden

**Koninklijke Theodorus Niemeyer**  
een divisie van British American Tobacco International (Holdings) B.V.  
te Groningen

als partij aan werkgeverszijde

en

**FNV** te Utrecht  
**CNV Vakmensen** te Utrecht  
**VEP BAT Niemeyer** te Groningen

elk als partij aan werknemerszijde

zijn de volgende collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen:

© 2021 Cao-partijen en AWWN

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

<b>HOOFDSTUK</b>	<b>INHOUDSOPGAVE</b>	
<b>Artikel</b>	<b>Omschrijving</b>	<b>Pagina</b>
<b>HOOFDSTUK 1</b>	<b>ALGEMENE BEPALINGEN</b>	<b>5</b>
Artikel 1	Definities	5
Artikel 2	Looptijd van de cao en tussentijdse wijziging	7
Artikel 3	Algemene verplichtingen van cao-partijen	8
Artikel 4	Algemene verplichtingen van de werkgever	9
Artikel 5	Algemene verplichtingen van de werknemer	10
<b>HOOFDSTUK 2</b>	<b>INDIENSTTREDING EN ONTSLAG</b>	<b>12</b>
Artikel 6	Indiensttreding	12
Artikel 7	Einde van de arbeidsovereenkomst	13
<b>HOOFDSTUK 3</b>	<b>ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN</b>	<b>14</b>
Artikel 8	Arbeidsduur en dienstrooster	14
Artikel 9	Werktijden en compensatie-uren	15
<b>HOOFDSTUK 4</b>	<b>BELONING</b>	<b>16</b>
Artikel 10	Functiegroepen en salarischalen	16
Artikel 11	Toepassing salarischalen	17
Artikel 12	Plaatsing in andere salarischalen	19
Artikel 13	Vakantietoelage	20
Artikel 14	Eindejaarsuitkering	21
Artikel 15	Resultaatafhankelijke uitkering (RAU)	22
Artikel 16	Algemene salarischerziening	23
<b>HOOFDSTUK 5</b>	<b>BIJZONDERE BELONINGEN</b>	<b>24</b>
Artikel 17	Algemeen	24
Artikel 18	Ploegentoeslag	25
Artikel 19	Extra opkomst	27
Artikel 20	Afwijking van dienstrooster	28
Artikel 21	Verzuimuren	29
Artikel 22	Consignatie	30
Artikel 23	Tijdelijke waarneming	31
<b>HOOFDSTUK 6</b>	<b>VAKANTIE EN VERLOF</b>	<b>32</b>
Artikel 24	Feestdagen	32
Artikel 25	Betaald en onbetaald verlof	33
Artikel 26	Vakantie	36

<b>HOOFDSTUK</b>	<b>INHOUDSOPGAVE</b>	
<b>Artikel</b>	<b>Omschrijving</b>	<b>Pagina</b>
<b>HOOFDSTUK 7</b>	<b>OVERIGE ARBEIDSVORWAARDEN</b>	<b>39</b>
Artikel 27	Arbeidsongeschiktheid	39
Artikel 28	Pensioen	41
Artikel 29	Uitkering na overlijden	42
Artikel 30	Arbeidsreglement	43
<b>HOOFDSTUK 8</b>	<b>INZETBAARHEID EN WERKGELENHEID</b>	<b>44</b>
Artikel 31	Seniorenbeleid	44
Artikel 32	Werkgelegenheid en organisatiewijzigingen	45
Artikel 33	Loopbaanscan	47
Artikel 34	Inleenkrachten	48
<b>HOOFDSTUK 9</b>	<b>VAKBONDWERK EN MEDEZEGGENSCHAP</b>	<b>49</b>
Artikel 35	Vakbondswerk	49
Artikel 36	Sociaal Beleid	50
<b>BIJLAGEN</b>		<b>51</b>
Bijlage 1	Salarisschalen	51
Bijlage 2	Beroepsprocedure functiewaardering	54
Bijlage 3	Vakbondsfaciliteiten	55
Bijlage 4	Definitief akkoord aanvullende cao-afspraken sluiting 8 april 2021	56

<b>HOOFDSTUK 1</b>	<b>ALGEMENE BEPALINGEN</b>
<b>Artikel 1</b>	<b>Definities</b>
	<p>In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:</p> <p>a. werkgever : BAT Niemeyer, een divisie van British American Tobacco International (Holdings) B.V.;</p> <p>b. vakvereniging : elke partij aan werknemerszijde;</p> <p>c. werknemer : degene die in dienst is van werkgever en van wie de functie is ingedeeld in één van de functiegroepen 1 tot en met 9 of B tot en met E, zoals opgenomen in het referentieraster als bedoeld in artikel 10.1.1 cao;</p> <p>d. deeltijdwerknemer : de werknemer die niet de volledige arbeidsduur van artikel 8 werkzaam is. Daar waar in deze cao wordt gesproken over werknemer wordt ook de deeltijdwerknemer bedoeld, waarbij de arbeidsvoorwaarden voor de deeltijdwerker naar evenredigheid van het voor hem geldende deeltijdpercentage wordt vastgesteld, tenzij in deze cao anders wordt bepaald;</p> <p>e. deeltijdpercentage : de arbeidsduur voor de deeltijdwerknemer in verhouding tot de normale arbeidsduur van artikel 8;</p> <p>f. normale arbeidsduur : het gemiddelde aantal uren per week dat de werknemer gewoonlijk volgens zijn dienstrooster werkzaamheden verricht;</p> <p>g. dienstrooster : een regeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden begint, onderbreekt en beëindigt;</p> <p>h. maand : een kalendermaand;</p> <p>i. basisjaarsalaris : het tussen de werkgever en werknemer overeengekomen jaarsalaris, exclusief vakantietoelage en andere overeengekomen toeslagen;</p> <p>j. salaris : het in bijlage 1 van deze cao vermelde salaris per maand;</p> <p>k. maandinkomen : het salaris vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag als bedoeld in artikel 18 en met een eventueel persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 12.3.3;</p> <p>l. uurinkomen : maandinkomen gedeeld door het normale aantal arbeidsuren per maand;</p> <p>m. standplaats : de door de werkgever, na overleg met de werknemer, vastgestelde woonplaats, respectievelijk het gebied, van waaruit de werkzaamheden worden verricht;</p>

	<p>n. echtgeno(o)t(e) : waarin deze cao het begrip echtgeno(o)t(e) wordt gehanteerd kan tevens worden begrepen samenlevingspartner. Het samenlevingsverband moet dan wel aangetoond worden;</p> <p>o. ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden of een commissie van deze raad;</p> <p>p. cao : de collectieve arbeidsovereenkomst voor British American Tobacco Niemeyer (BAT Niemeyer).</p> <p><i>Alle in de cao genoemde bedragen zijn bruto bedragen, tenzij anders vermeld.</i></p>
--	---

<b>HOOFDSTUK 1</b>	<b>ALGEMENE BEPALINGEN</b>
<b>Artikel 2</b>	<b>Looptijd van de cao en tussentijdse wijziging</b>
<b>2.1</b>	<p><b>Looptijd</b></p> <p>Deze cao treedt in werking op 1 april 2019 en eindigt op 31 maart 2022 van rechtswege, zonder dat enige opzegging is vereist.</p>
<b>2.2</b>	<p><b>Tussentijdse wijziging</b></p> <p>2.2.1 Wijziging van deze cao tijdens de looptijd is alleen mogelijk als naar het oordeel van de partijen bijzondere omstandigheden, die zij aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien, een dergelijke wijziging rechtvaardigen.</p> <p>2.2.2 Als één van de partijen bijzondere omstandigheden als hiervoor bedoeld aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partijen bij aangetekend schrijven verzoekt een wijziging van de cao te overwegen, zijn partijen tot gezamenlijk overleg hierover verplicht.</p> <p>2.2.3 Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen de geldende termijn geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze cao met inachtneming van een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.</p>

<b>HOOFDSTUK 1</b>	<b>ALGEMENE BEPALINGEN</b>
<b>Artikel 3</b>	<b>Algemene verplichtingen van cao-partijen</b>
<b>3.1</b>	<p><b>Algemeen</b></p> <p>Partijen zijn verplicht deze cao te goeder trouw te zullen nakomen. Zij zullen geen enkele actie voeren of steunen die tot doel heeft deze cao te wijzigen of te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen in artikel 2 cao. De vakverenigingen zullen ieder voor zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze cao door hun leden bevorderen.</p>
<b>3.2</b>	<p><b>Collectieve arbeidsovereenkomst</b></p> <p>Deze cao heeft een standaardkarakter. Afwijkingen in de individuele arbeidsovereenkomst ten voor- of nadele van de werknemer zijn niet geldig. De werkgever zal een exemplaar van deze cao en van de wijzigingen aan de werknemer beschikbaar stellen.</p>
<b>3.3</b>	<p><b>Individuele arbeidsovereenkomst</b></p> <p>De werkgever zal met iedere werknemer die gedurende de looptijd van deze cao in dienst treedt, individueel een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarin deze cao en een eventueel geldend arbeidsreglement van toepassing wordt verklaard. In de individuele arbeidsovereenkomst kunnen nadere bepalingen over de rechten en de plichten van werkgever en werknemer worden opgenomen. De vakverenigingen zullen bevorderen dat hun leden deze individuele arbeidsovereenkomst ondertekenen.</p>
<b>3.4</b>	<p><b>Periodiek Overleg</b></p> <p>Tussen de werkgever en de vakverenigingen vindt regelmatig Periodiek Overleg plaats over de gang van zaken binnen het bedrijf, de ontwikkeling van de werkgelegenheid en over de toepassing van de arbeidsvoorwaarden.</p>



<b>HOOFDSTUK 1</b>	<b>ALGEMENE BEPALINGEN</b>
<b>Artikel 4</b>	<b>Algemene verplichtingen van de werkgever</b>
<b>4.1</b>	<p><b>Arbeidsomstandigheden</b></p> <p>De werkgever draagt zorg voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en zal daarbij de belangen van de werknemer behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever geeft daartoe de nodige aanwijzingen en voorschriften, stelt zo nodig veiligheidsmiddelen ter beschikking en zorgt voor medische begeleiding. De werkgever zal aan de werknemer informatie verstrekken over de hem bekende gevaren die zijn verbonden aan het werken met stoffen in verschillende omstandigheden.</p>
<b>4.2</b>	<p><b>Werkzaamheden</b></p> <p>De werkgever zal alleen die werkzaamheden opdragen, die in redelijkheid van de werknemer kunnen worden gevraagd.</p>
<b>4.3</b>	<p><b>Gezondheidsbeleid</b></p> <p>4.3.1 De werkgever voert een actief gezondheidsbeleid, gericht op behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de werknemer en op bevordering van gelijke kansen van arbeidsgehandicapte en niet-arbeidsgehandicapte werknemers.</p> <p>4.3.2 In dit kader wordt de werknemer van 45 jaar en ouder in de gelegenheid gesteld zich periodiek medisch te laten onderzoeken. Met de werknemer van 55 jaar of ouder vindt jaarlijks een functioneringsgesprek plaats over functiezwaarte en eventuele functieaanpassing. Individuele aanpassing van taken en uren - ook op sociale indicatie - kan uitsluitend plaatsvinden op basis van medisch advies.</p> <p>4.3.3 De werkgever zal, in overleg met de ondernemingsraad, aandacht schenken aan de mogelijkheid van het aantrekken van werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, onverminderd de noodzaak om rekening te houden met een mogelijke plaatsing van eigen werknemers, die vanwege medische redenen hun oorspronkelijke functie niet meer kunnen uitoefenen.</p>
<b>4.4</b>	<p><b>Aanpassing arbeidsduur</b></p> <p>De werkgever zal een schriftelijk verzoek om in deeltijd te werken behandelen conform de Wet Flexibel Werken. In deze wet is het recht van de werknemer op aanpassing van de arbeidsduur geregeld. Ook zijn daarin de voorwaarden, de te volgen procedure en de beslistermijn opgenomen.</p>
<b>4.5</b>	<p><b>Werkgeversbijdrage</b></p> <p>De werkgever verklaart zich bereid tot het gedurende de looptijd van de cao verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen Werkgeversvereniging AWVN en FNV, CNV Vakmensen en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakorganisaties. Voor VEP BAT Niemeyer geldt een vergelijkbare bijdrage, die afhankelijk is van het aantal VEP-leden.</p>

<b>HOOFDSTUK 1</b>	<b>ALGEMENE BEPALINGEN</b>
<b>Artikel 5</b>	<b>Algemene verplichtingen van de werknemer</b>
<b>5.1</b>	<p><b>Algemeen</b></p> <p>De werknemer zal de belangen van de werkgever als een goed werknemer behartigen, ook als daarvoor geen uitdrukkelijke opdracht aan hem is gegeven.</p>
<b>5.2</b>	<p><b>Werkzaamheden</b></p> <p>De werknemer zal de in redelijkheid door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk en in overeenstemming met de verstrekte voorschriften en aanwijzingen verrichten.</p>
<b>5.3</b>	<p><b>Werktijden</b></p> <p>De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijden houden aan de voor hem geldende werktijdregeling. De werknemer is verplicht ook buiten de vastgestelde werktijden arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze cao in acht neemt en waarbij zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met de individuele belangen van de werknemer. De deeltijdwerknemer kan niet worden verplicht tot het verrichten van meeruren (zie artikel 20.2.3 cao).</p>
<b>5.4</b>	<p><b>Nevenwerkzaamheden</b></p> <p>De werknemer heeft voor het verrichten van werkzaamheden in loondienst van derden of als zelfstandige de schriftelijke toestemming van de werkgever nodig. De werkgever heeft het recht de werknemer het verrichten van deze nevenwerkzaamheden op straffe van ontslag te verbieden.</p> <p>De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van het verrichten van nevenwerkzaamheden en die daarvoor geen toestemming van de werkgever heeft, verliest elke aanspraak op de in artikel 26 cao geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid.</p>
<b>5.5</b>	<p><b>Geheimhouding</b></p> <p>De werknemer is tot geheimhouding verplicht over alles wat hem over de onderneming van de werkgever of van zijn cliënten bekend wordt en waarover hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan vermoeden. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.</p>
<b>5.6</b>	<p><b>Standplaats</b></p> <p>Bij het aangaan van de individuele arbeidsovereenkomst wordt, indien van toepassing, de standplaats van de werknemer bepaald. De werkgever is bevoegd, telkens wanneer hij dit noodzakelijk acht, de werknemer een andere standplaats in Nederland aan te wijzen. Hierbij zal met de belangen van de werknemer zoveel mogelijk rekening worden gehouden. Verandering van standplaats zal vooraf met de betrokken werknemer worden besproken, waarbij verwezen wordt naar de verhuiskostenregeling.</p>

<b>5.7</b>	<b>Verbintenis met de overheid</b>  De werknemer die het voornemen heeft een verbintenis als bedoeld in artikel 7:670 BW met de overheid aan te gaan, heeft daarvoor de schriftelijke toestemming van de werkgever nodig. De werknemer, die reeds een verbintenis als hiervoor bedoeld is aangegaan, is verplicht dit direct schriftelijk aan de werkgever te melden.
------------	---

<b>HOOFDSTUK 2</b>	<b>INDIENSTTREDING EN ONTSLAG</b>
<b>Artikel 6</b>	<b>Indiensttreding</b>
<b>6.1</b>	<p><b>Proeftijd</b></p> <p>Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere proeftijd worden overeengekomen of worden uitgesloten. Bij een arbeidsovereenkomst voor 6 maanden of minder en bij twee opeenvolgende arbeidsovereenkomsten geldt geen proeftijd.</p>
<b>6.2</b>	<p><b>Aard van de arbeidsovereenkomst</b></p> <p>Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. bepaalde tijd</li> <li>b. onbepaalde tijd</li> </ol> <p>In de individuele arbeidsovereenkomst wordt aangegeven welke arbeidsovereenkomst van toepassing is.</p> <p>Als deze vermelding ontbreekt, wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met een minimum arbeidsduur van gemiddeld 8 uur per week. Voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer dan 52 weken is instemming van de ondernemingsraad vereist.</p>

<b>HOOFDSTUK 2</b>	<b>INDIENSTTREDING EN ONTSLAG</b>
<b>Artikel 7</b>	<b>Einde van de arbeidsovereenkomst</b>
<b>7.1</b>	<b>Opzegging</b>
7.1.1	In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 6.1 cao kan de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang worden opgezegd.
7.1.2	In alle andere dan de in artikel 6.1.1 cao genoemde gevallen eindigt de arbeidsovereenkomst voor de werknemer die voor onbepaalde in dienst is: <ol style="list-style-type: none"> <li>door opzegging door de werkgever met een termijn conform artikel 7:672 lid 2 BW van: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 maand bij een arbeidsovereenkomst die korter dan 5 jaar heeft geduurd;</li> <li>- 2 maanden bij een arbeidsovereenkomst die 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd;</li> <li>- 3 maanden bij een arbeidsovereenkomst die 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd;</li> <li>- 4 maanden bij een arbeidsovereenkomst die 15 jaar of langer heeft geduurd.</li> </ul> </li> <li>door opzegging door de werknemer met een termijn conform artikel 7:672 lid 3 BW van 1 maand.</li> </ol>
7.1.3	In afwijking van het bepaalde in artikel 7.1.2 cao zal de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van een werknemer ingedeeld in de salarisgroepen B tot en met E door de werkgever worden opgezegd met inachtneming van een termijn van 4 maanden en door de werknemer met inachtneming van een termijn van 2 maanden.
7.1.4	Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst door opzegging eindigt de arbeidsovereenkomst op de laatste dag van een kalendermaand. De opzegging geschiedt schriftelijk.
<b>7.2</b>	<b>Van rechtswege</b>
7.2.1	Behalve in de gevallen genoemd in artikel 7.1.1 cao, eindigt de arbeidsovereenkomst voor de werknemer die voor bepaalde tijd is van rechtswege op de kalenderdatum of de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dus zonder dat er enige opzegging is vereist.
7.2.2	Werkgever zal de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een half jaar of langer, uiterlijk een maand voordat de betreffende arbeidsovereenkomst afloopt, schriftelijk informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst.
7.2.3	De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

<b>HOOFDSTUK 3</b>	<b>ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN</b>
<b>Artikel 8</b>	<b>Arbeidsduur en dienstrooster</b>
<b>8.1</b>	<b>Arbeidsduur</b>
8.1.1	De arbeidsduur van een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst bedraagt gemiddeld 37 uur per week.
8.1.2	De arbeidsduur wordt met ingang van 1 januari 2021 met 1 uur per week verlaagd. De gemiddelde werkweek bedraagt vanaf dat moment gemiddeld 36 uur per week.
<b>8.2</b>	<b>Dienstrooster</b>
8.2.1	De onderneming kent naast de dagdienst ook andere dienstroosters zoals weergegeven in artikel 18 cao. In specifieke situaties en mede afhankelijk van de van het werkaanbod kunnen ook daarvan afwijkende dienstroosters worden gebruikt.
8.2.2	De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week waarin de overplaatsing plaats heeft.
8.2.3	De werkgever zal over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, overleg plegen met de betrokken werknemers. Voor deze roosterwijzigingen is instemming van de ondernemingsraad vereist. Roosterwijzigingen worden 4 weken van te voren aan de betrokken werknemers bekend gemaakt.
8.2.4	De werknemer kan bij het afdelingsmanagement een schriftelijk verzoek indienen tot individuele wijziging van het voor hem geldende dienstrooster. Een afwijzing van het verzoek wordt schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer meegedeeld. Tegen deze beslissing kan beroep worden aangetekend conform geldende beroepsprocedure.

<b>HOOFDSTUK 3</b>	<b>ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN</b>
<b>Artikel 9</b>	<b>Werktijden en compensatie-uren</b>
<b>9.1</b>	<b>Werktijden</b>
9.1.1	<p>In dagdienst wordt als regel op de eerste 5 dagen van de week gewerkt tussen 7.15 en 17.45 uur.</p> <p>In 2-ploegendienst wordt op de eerste 5 werkdagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst en een middagdienst zijn ingedeeld.</p> <p>In een 3-ploegendienst kan door de werknemer ingedeeld in salarisgroep 1 tot en met 9 in beginsel op zondag vanaf 22.00 uur worden gewerkt als de aard van de werkzaamheden dit noodzakelijk maakt.</p> <p>Door de werknemer ingedeeld in salarisgroep B tot en met E kan in 3-ploegendienst op zaterdag of zondag worden gewerkt als de aard van de werkzaamheden dit noodzakelijk maakt.</p>
<b>9.2</b>	<b>Compensatie-uren</b>
9.2.1	De werknemer ingedeeld in salarisgroep B tot en met E die niet in aanmerking komt voor een overwerkvergoeding als bedoeld in artikel 20.1.3 cao, heeft jaarlijks recht op 16 compensatie-uren voor incidentele afwijkingen en overschrijdingen van het dienstrooster.
9.2.2	De werknemer dient deze uren op te nemen in het kalenderjaar dat ze ontstaan of deze uit te laten betalen à 100%.

<b>HOOFDSTUK 4</b>	<b>BELONING</b>
<b>Artikel 10</b>	<b>Functiegroepen en salariscgroepen</b>
<b>10.1</b>	<b>Functiegroepen</b>
10.1.1	De functies van de werknemers zijn op basis van functiewaardering gewaardeerd en ingedeeld in functiegroepen 1 tot en met 9 en B tot en met E. Indeling vindt plaats door vergelijking met referentiefuncties, die met behulp van de Orba-methode worden gewaardeerd. De actuele indeling van de (referentie)functies ligt bij de afdeling HR ter inzage.
10.1.2	Bij elke functiegroep hoort een salariscgroep. De salariscgroepen 1 tot en met 9 kennen salarisschalen gebaseerd op leeftijd en schalen gebaseerd op functiejaren. De salariscgroepen B tot en met E kennen schalen met alleen een minimum en een maximum (jaar)salaris. De salariscgroepen en salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 1 van deze cao.
10.1.3	De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, van de salariscgroep waarin hij is geplaatst, van het aan hem toegekende salaris en eventueel van het aantal functiejaren waarop zijn salaris is gebaseerd.
10.1.4	Als een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functiebeschrijving of tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de in de onderneming geldende beroepsprocedure functiewaardering, zoals opgenomen in bijlage 2 van deze cao.
<b>10.2</b>	<b>Salariscgroepen</b>
10.2.1	De werknemer wordt bij indiensttreding in de met de functie overeenkomende functiegroep en salariscgroep geplaatst.
10.2.2	Van het bepaalde in het vorige lid kan (tijdelijk) worden afgeweken voor de werknemer die: <ul style="list-style-type: none"> <li>- de maximumleeftijd van zijn salariscgroep heeft overschreden en die bij zijn indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van zijn functie zijn vereist. Deze werknemer kan gedurende de proeftijd in één salariscgroep lager worden ingedeeld dan met zijn functie overeenkomt.</li> <li>- bij een voorgenomen plaatsing in een hoger ingedeelde functie nog niet beschikt over de deskundigheid of ervaring die voor die functie zijn vereist. Deze werknemer in salariscgroep 1 tot en met 9 kan tijdelijk, maar niet langer dan 6 maanden, worden ingedeeld in een lagere salariscgroep dan met de bedoelde functie overeenkomt. Voor de werknemer in salariscgroep B tot en met E kan dit maximaal 12 maanden. De werknemer kan gedurende deze leertijd geen aanspraak maken op een hogere salariscering dan die welke geldt voor de tot dusverre door hem vervulde functie.</li> <li>- is aangesteld als trainee of in opleiding is voor een bepaalde functie. De werknemer kan ten hoogste 3 jaren als zodanig werkzaam zijn en wordt na afloop van deze periode in bedoelde functie en de overeenkomende salariscgroep geplaatst.</li> </ul>
10.2.3	De werknemer, die een hoger ingedeelde functie waarneemt dan de eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en salariscgroep die met zijn eigen functie overeenkomt. Deze werknemer worden extra beloond volgens het in artikel 23 cao bepaalde.



<b>HOOFDSTUK 4</b>	<b>BELONING</b>
<b>Artikel 11</b>	<b>Toepassing salarisschalen</b>
<b>11.1</b>	<b>Jaarlijkse salarisherziening (salarisgroep 1 tot en met 9)</b>
11.1.1	Het salaris van de werknemer die nog niet het maximum van zijn salarisschaal heeft bereikt, wordt eenmaal per jaar opnieuw vastgesteld. Tussentijdse herzieningen vinden alleen bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 12 en ten aanzien van de werknemer, die op grond van het in artikel 10.2.2 cao nog in een lagere salarisschaal is ingedeeld dan met zijn functie overeenkomt.
11.1.2	De werknemer, die nog niet de in zijn salarisschaal voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden, ontvangt per 1 januari het salaris dat overeenkomt met de leeftijd die hij in de komende twaalf maanden zal bereiken (leeftijdsschaal). Bovenop dit bedrag uit de leeftijdsschaal ontvangt de werknemer voor elk jaar ervaring bij de werkgever, bij de toekenning van een leeftijdsjaar een functiejaar van 2% van het vakvolwassen loon van de betreffende salarisgroep.
11.1.3	De werknemer, die deze maximum leeftijd wel heeft overschreden ontvangt het salaris dat overeenkomt met het aantal jaren op 1 januari dat de werknemer na het bereiken van de maximum leeftijd onafgebroken in zijn salarisschaal ingedeeld zijn geweest (functiejaarschaal).
11.1.4	Als bij indiensttreding functiejaars zijn vastgesteld, zal het aantal functiejaars met ingang van de eerste periode van het daaropvolgende kalenderjaar alleen dan met 1 worden verhoogd als de indiensttreding heeft plaatsgehad voor 1 juli. Ingeval van een bevordering op of na 1 juli, kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de functiejaars verhoging een jaar later plaatshebben dan per de eerste periode van het daaropvolgende kalenderjaar.
11.1.5	In afwijking van het in 11.1.3 cao bepaalde, kan aan de werknemer die de daar bedoelde maximum leeftijd heeft overschreden, uitsluitend in de volgende gevallen een groter aantal functiejaars worden toegekend: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. In geval van plaatsing in een andere salarisgroep als bedoeld in artikel 12 cao worden hem zoveel functiejaars toegekend als nodig zijn om de in artikel 12 cao bedoelde salarisverhoging, salarisverlaging of inschaling mogelijk te maken.</li> <li>b. indien een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaars te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring functiejaars worden toegekend.</li> </ul>
<b>11.2</b>	<b>Jaarlijkse salarisherziening (salarisgroep B tot en met E)</b>
11.2.1	Het salaris van de werknemers die nog niet het maximum van zijn salarisgroep heeft bereikt, wordt eenmaal per jaar opnieuw vastgesteld. Vaststelling van het individuele salaris van de werknemer is afhankelijk van: <ul style="list-style-type: none"> <li>- de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld en de daarbij behorende salarisgroep;</li> <li>- de individuele salarisverhoging die de werknemer is toegekend op basis van de meest recente beoordeling die over hem is uitgebracht, volgens het met de ondernemingsraad overeengekomen systeem;</li> <li>- het maximumsalaris dat de werknemer op basis van de meest recente beoordeling van zijn functioneren in de salarisgroep kan bereiken.</li> </ul>

<p>11.2.2</p>	<p>De salarisverhoging wordt toegekend per 1 april van elk jaar op voorwaarde dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de werknemer op die datum minimaal 6 maanden in dienst is van de werkgever;</li> <li>- de werknemer op grond van zijn beoordeling daarvoor in aanmerking komt;</li> <li>- de werknemer nog niet het voor hem geldende maximumsalaris van de desbetreffende salarisgroep heeft bereikt.</li> </ul>										
<p>11.2.3</p>	<p>De salarisverhoging bedraagt bij een beoordeling:</p> <table border="1" data-bbox="416 495 1423 790"> <thead> <tr> <th data-bbox="416 495 775 613"><i>Beoordeling</i></th> <th data-bbox="775 495 1423 613"><i>Salarisverhoging (percentage van het minimum van de salarisgroep)</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="416 613 775 674"><i>Requires Improvement</i></td> <td data-bbox="775 613 1423 674">0,00%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="416 674 775 703"><i>Successful</i></td> <td data-bbox="775 674 1423 703">2,25%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="416 703 775 732"><i>Exceeds</i></td> <td data-bbox="775 703 1423 732">4,00%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="416 732 775 790"><i>Outstanding</i></td> <td data-bbox="775 732 1423 790">4,00%</td> </tr> </tbody> </table>	<i>Beoordeling</i>	<i>Salarisverhoging (percentage van het minimum van de salarisgroep)</i>	<i>Requires Improvement</i>	0,00%	<i>Successful</i>	2,25%	<i>Exceeds</i>	4,00%	<i>Outstanding</i>	4,00%
<i>Beoordeling</i>	<i>Salarisverhoging (percentage van het minimum van de salarisgroep)</i>										
<i>Requires Improvement</i>	0,00%										
<i>Successful</i>	2,25%										
<i>Exceeds</i>	4,00%										
<i>Outstanding</i>	4,00%										
<p><b>11.3</b></p>	<p><b>Geen salaris</b></p> <p>Voor elke volle dienst of elk gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, onbetaald verlof, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.</p>										
<p><b>11.4</b></p>	<p><b>Uitbetaling</b></p> <p>De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand uitbetaald.</p>										

<b>HOOFDSTUK 4</b>	<b>BELONING</b>
<b>Artikel 12</b>	<b>Plaatsing in andere salarisgroep</b>
<b>12.1</b>	<b>Plaatsing in hogere salarisgroep</b>
12.1.1	De werknemer, die wordt geplaatst in een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de periode volgend op die, waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgehad.
12.1.2	Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer, die de in die salarisschaal voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden, bedraagt de verhoging van het salaris tenminste de helft van het verschil tussen de salarissen bij 0 functie jaren of het minimum van de twee betrokken salarisschalen of zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in of het minimum van de hogere salarisschaal.
<b>12.2</b>	<b>Plaatsing in lagere salarisgroep (op eigen verzoek)</b>
12.2.1	De werknemer, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de periode, volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
12.2.2	Bij indeling in een lagere salarisschaal om redenen als bedoeld in artikel 12.2.1 cao van een werknemer, die de in die salarisschaal voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden, bedraagt de verlaging van het salaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisschalen of zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
<b>12.3</b>	<b>Plaatsing in lagere salarisschaal (bedrijfsomstandigheden)</b>
12.3.1	De werknemer, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, wordt met ingang van de eerstvolgende periode in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
12.3.2	Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van bedrijfsomstandigheden of op grond van een medisch attest van een werknemer die de in die salarisschaal voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden wordt hem via inschaling een salaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt.
12.3.3	Indien het toekennen van functie jaren niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag (PT). Deze toeslag maakt geen deel uit van het salaris. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functie jaren schaal, wordt een toeslag evenveel verminderd als het salaris stijgt. Voorts heeft afbouw van de persoonlijke toeslag plaats ter gelegenheid van algemene verhogingen van de salarisschalen en wel met een vierde deel van elke verhoging met een maximum van 1% van het salaris bij 0 functie jaren. Voor de salarisschalen B tot en met E vindt eenzelfde aanpak plaats.
12.3.4	Na het bereiken van de 55-jarige leeftijd, mits er sprake is van een 10-jarig dienstverband, heeft geen afbouw plaats van de persoonlijke toeslag of het restant daarvan. Voor werknemers van 60 jaar en ouder zullen op het salaris dat geldt op het moment van indeling in een lagere salarisschaal, alle toekomstige verhogingen worden berekend.

<b>HOOFDSTUK 4</b>	<b>BELONING</b>
<b>Artikel 13</b>	<b>Vakantietoeslag</b>
<b>13.1</b>	Aan de werknemer, die op de eerste dag van het kalenderjaar in dienst is van werkgever zal aan het begin van de vakantieperiode een toeslag worden betaald ter grootte van 8% van het voor hen geldende jaarsalaris met een minimum van € 2.320,69 vanaf 1 april 2019, € 2.390,31 vanaf 1 april 2020 en € 2.462,02 vanaf 1 april 2021. Dit minimum geldt voor werknemers van 21 jaar en ouder.
<b>13.2</b>	Onder jaarsalaris wordt voor de berekening van deze toeslag verstaan 12x het maandinkomen, dat de werknemer ontvangt op het tijdstip waarop de toeslag wordt uitgekeerd.
<b>13.3</b>	Aan de werknemer, die na de eerste dag van het kalenderjaar in dienst treedt of aan het einde van het kalenderjaar niet meer in dienst is, zal een evenredig deel van de vakantietoeslag worden betaald. Op deze toeslag zal een eventuele vakantietoeslag op basis van de WIA in mindering worden gebracht.

<b>HOOFDSTUK 4</b>	<b>BELONING</b>
<b>Artikel 14</b>	<b>Eindejaarsuitkering</b>
<b>14.1</b>	Aan het einde van het kalenderjaar, tegelijk met de salarisbetaling van de maand december, zal aan de werknemer een eindejaarsuitkering worden betaald ter grootte van zijn maandinkomen van de maand december.
<b>14.2</b>	Aan de werknemer die na de eerste dag van het kalenderjaar in dienst treedt of aan het einde van het kalenderjaar niet meer in dienst is, zal een evenredig deel van de eindejaarsuitkering worden betaald.
<b>14.3</b>	In afwijking van artikel 34.4 cao is de eindejaarsuitkering niet van toepassing voor uitzendkrachten.

<b>HOOFDSTUK 4</b>	<b>BELONING</b>
<b>Artikel 15</b>	<b>Resultaatafhankelijke uitkering (RAU)</b>
<b>15.1</b>	Met ingang van het kalenderjaar 2019 is op de werknemer een regeling voor resultaatafhankelijke beloning van toepassing, waarbij doelen worden gesteld ten aanzien van de bedrijfsvoering. Afhankelijk van de realisatie van deze doelen wordt een uitkering ineens gedaan.
<b>15.2</b>	De resultaatafhankelijke beloning bestaat uit meerdere prestatie-indicatoren. De prestatie-indicatoren en bijbehorende doelen (targets) worden jaarlijks met de ondernemingsraad besproken.
<b>15.3</b>	Bij 'on target score' bedraagt de uitkering € 750 bruto. De maximum uitkering bedraagt € 1.500 bruto.
<b>15.4</b>	Uitbetaling van de RAU over het voorgaande kalenderjaar vindt plaats in de maand april (voor het eerst in 2020).
<b>15.5</b>	De werknemer die gedurende het jaar uit dienst treedt en de werknemer die langdurig arbeidsongeschikt is kan geen recht doen gelden op de resultaatafhankelijke uitkering.
<b>15.6</b>	In afwijking van de vorige leden van dit artikel, is de resultaatafhankelijke uitkering (RAU) in de periode van 1 juli 2021 tot 1 januari 2023, uitsluitend afhankelijk van de realisatie van SMART-doelen op het gebied van veiligheid, kwaliteit en leveringsbetrouwbaarheid gedurende de afbouwfasen. De uitkering ineens bedraagt bij 'on target score' € 2.000 bruto op jaarbasis. De maximum uitkering bedraagt € 4.000 bruto op jaarbasis. Uitbetaling van de RAU over het voorgaande kalenderjaar vindt plaats in april (artikel 15.4 cao). Mocht de werknemer niet meer in dienst zijn in april, zal uitbetaling plaatsvinden bij de eindafrekening op de datum dat de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt. Uitbetaling vindt dan plaats naar rato van het aantal maanden dat de werknemer in dat jaar in dienst is geweest op basis van de laatst vastgestelde tussentijdse resultaten in die maand. Hierbij worden de resultaten voor de periode januari tot en met juni 2021 en voor juli tot en met december 2021 afzonderlijk berekend.

<b>HOOFDSTUK 4</b>	<b>BELONING</b>
<b>Artikel 16</b>	<b>Algemene salarisherziening</b>
<b>16.1</b>	<b>Structurele loonsverhoging</b>  De salarissen en de salarisschalen worden verhoogd met: <ul style="list-style-type: none"><li>- 4% per 1 april 2019;</li><li>- 3% per 1 april 2020;</li><li>- 3% per 1 april 2021.</li></ul> De salarischalen en salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 1 van deze cao.

<b>HOOFDSTUK 5</b>	<b>BIJZONDERE BELONINGEN</b>
<b>Artikel 17</b>	<b>Algemeen</b>
<b>17.1</b>	De salarissen, bepaald op grond van hoofdstuk 4, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een maand.
<b>17.2</b>	Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het salaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden alleen toegekend, als een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit. Onder normale functievervulling wordt mede verstaan een incidentele afwijking van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder, met een maximum van 4 uur per maand.



<b>HOOFDSTUK 5</b>	<b>BIJZONDERE BELONINGEN</b>																																																																
<b>Artikel 18</b>	<b>Ploegentoeslag</b>																																																																
<b>18.1</b>	<b>Hoogte ploegentoeslag</b>																																																																
18.1.1	<p>De hoogte van de toeslag voor het werken in een bij werkgever geldend dienstrooster wordt berekend op grond van onderstaande tabel:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="9">Tabel berekening ploegentoeslagen</th> </tr> <tr> <th>van</th> <th>tot</th> <th>ma</th> <th>di</th> <th>wo</th> <th>do</th> <th>vr</th> <th>za</th> <th>zo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>00:00</td> <td>06:00</td> <td>1,30%</td> <td>1,30%</td> <td>1,30%</td> <td>1,30%</td> <td>1,30%</td> <td>1,45%</td> <td>1,60%</td> </tr> <tr> <td>06:00</td> <td>07:15</td> <td>1,00%</td> <td>1,00%</td> <td>1,00%</td> <td>1,00%</td> <td>1,00%</td> <td>1,45%</td> <td>1,60%</td> </tr> <tr> <td>07:15</td> <td>17:45</td> <td colspan="5">dagvenster</td> <td></td> <td>1,45%</td> <td>1,60%</td> </tr> <tr> <td>17:45</td> <td>22:30</td> <td>1,00%</td> <td>1,00%</td> <td>1,00%</td> <td>1,00%</td> <td>1,00%</td> <td>1,45%</td> <td>1,60%</td> </tr> <tr> <td>22:30</td> <td>24:00</td> <td>1,30%</td> <td>1,30%</td> <td>1,30%</td> <td>1,30%</td> <td>1,45%</td> <td>1,60%</td> <td>1,30%</td> </tr> </tbody> </table>	Tabel berekening ploegentoeslagen									van	tot	ma	di	wo	do	vr	za	zo	00:00	06:00	1,30%	1,30%	1,30%	1,30%	1,30%	1,45%	1,60%	06:00	07:15	1,00%	1,00%	1,00%	1,00%	1,00%	1,45%	1,60%	07:15	17:45	dagvenster						1,45%	1,60%	17:45	22:30	1,00%	1,00%	1,00%	1,00%	1,00%	1,45%	1,60%	22:30	24:00	1,30%	1,30%	1,30%	1,30%	1,45%	1,60%	1,30%
Tabel berekening ploegentoeslagen																																																																	
van	tot	ma	di	wo	do	vr	za	zo																																																									
00:00	06:00	1,30%	1,30%	1,30%	1,30%	1,30%	1,45%	1,60%																																																									
06:00	07:15	1,00%	1,00%	1,00%	1,00%	1,00%	1,45%	1,60%																																																									
07:15	17:45	dagvenster						1,45%	1,60%																																																								
17:45	22:30	1,00%	1,00%	1,00%	1,00%	1,00%	1,45%	1,60%																																																									
22:30	24:00	1,30%	1,30%	1,30%	1,30%	1,45%	1,60%	1,30%																																																									
18.1.2	<p>Met betrekking tot de (beloning van de) van de bij werkgever geldende dienstroosters gelden de navolgende aanvullende afspraken:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>2-ploegendienst</i> De arbeidsduur voor het werken in een 2-ploegendienst bedraagt gemiddeld 36 uur per week. De bij het nieuwe 2-ploegenrooster behorende ploegentoeslag, berekend op basis van bovenstaande tabel, bedraagt 14,1%. Voor het werken in een 2-ploegendienst geldt een gegarandeerde minimum toeslag van 15%.</li> <li>- <i>3-ploegendienst</i> De arbeidsduur in de 3-ploegendienst bedraagt gemiddeld 35 uur per week. Het salaris in deze 3-ploegendienst blijft gebaseerd op 36 uur per week. De bij dit rooster behorende ploegentoeslag, berekend op basis van bovenstaande tabel, bedraagt 21,6%. Dit percentage geldt als gegarandeerde minimum toeslag voor het werken in een 3-ploegendienst.</li> <li>- <i>5-ploegendienst</i> De toeslag voor het werken in 5-ploegendienst bedraagt 28,6%. Voor het werken in een 5-ploegendienst geldt geen gegarandeerde minimum toeslag. De vormgeving van het 5-ploegenrooster geschiedt op basis van een gemiddelde arbeidsduur van 31,5 uur per week. Het salaris in de 5-ploegendienst blijft gebaseerd op 36 uur per week.</li> <li>- In geen van de bij werkgever geldende dienstroosters is sprake van 'doorbetaalde pauzes'.</li> </ul>																																																																
18.1.3	Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de in het vorige lid genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid heeft verricht.																																																																
18.1.4	De werknemer werkzaam in dagdienst, die in een maand gedurende 10 of minder diensten moet invallen in ploegendienst, wordt indien hij voldoet aan het bepaalde artikel 20 cao, beloond volgens het onder 20.1.1 respectievelijk 20.1.2 bepaalde. Indien sprake is van invallen in ploegendienst gedurende 11 of meer diensten geschiedt de beloning in die maand volgens de bepalingen van 18.1.1 van dit artikel.																																																																

<b>18.2</b>	<b>Afbouw ploegentoeslag</b>																																									
18.2.1	De werknemer, die anders dan door eigen toedoen of eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst, behoudt na de overplaatsing gedurende de lopende maand de extra beloning die hij zou hebben verdiend indien hij niet was overgeplaatst.																																									
18.2.2	Daarna ontvangt de werknemer de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag tussen zijn oude en nieuwe dienstrooster gedurende de daarbij vermelde tijdsduur.																																									
	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Werkzaam in ploegendienst gedurende</th> <th colspan="5">Aantal maanden en percentage doorbetaling verschil</th> </tr> <tr> <th>100%</th> <th>80%</th> <th>60%</th> <th>40%</th> <th>20%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Minder dan 6 maanden</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>6 maanden of meer, maar minder dan 3 jaar</td> <td>1</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>3 jaar of meer, maar minder dan 5 jaar</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>5 jaar of meer</td> <td>1</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>5 jaar of meer en bovendien 60 jaar of ouder op het moment van overplaatsing</td> <td>2</td> <td>9</td> <td>9</td> <td>9</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>	Werkzaam in ploegendienst gedurende	Aantal maanden en percentage doorbetaling verschil					100%	80%	60%	40%	20%	Minder dan 6 maanden	-	-	-	-	-	6 maanden of meer, maar minder dan 3 jaar	1	-	-	-	-	3 jaar of meer, maar minder dan 5 jaar	1	2	2	1	1	5 jaar of meer	1	4	4	3	3	5 jaar of meer en bovendien 60 jaar of ouder op het moment van overplaatsing	2	9	9	9	9
Werkzaam in ploegendienst gedurende	Aantal maanden en percentage doorbetaling verschil																																									
	100%	80%	60%	40%	20%																																					
Minder dan 6 maanden	-	-	-	-	-																																					
6 maanden of meer, maar minder dan 3 jaar	1	-	-	-	-																																					
3 jaar of meer, maar minder dan 5 jaar	1	2	2	1	1																																					
5 jaar of meer	1	4	4	3	3																																					
5 jaar of meer en bovendien 60 jaar of ouder op het moment van overplaatsing	2	9	9	9	9																																					

<b>HOOFDSTUK 5</b>	<b>BIJZONDERE BELONINGEN</b>
<b>Artikel 19</b>	<b>Extra opkomst</b>
<b>19.1</b>	De werknemer, die voor het verrichten van werkzaamheden in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moet maken, ontvangt per extra opkomst een vergoeding.
<b>19.2</b>	De vergoeding extra opkomst bedraagt 1 uurinkomen à 175%. Dit geldt niet voor overwerk dat 24 uur of langer van tevoren is aangekondigd.

<b>HOOFDSTUK 5</b>	<b>BIJZONDERE BELONINGEN</b>
<b>Artikel 20</b>	<b>Afwijking van dienstrooster</b>
<b>20.1</b>	<b>Overwerk</b>
20.1.1	Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het voor de werknemer geldende dienstrooster met meer dan een half uur wordt overschreden, is sprake van overwerk. Ook is sprake van overwerk als de werknemer in opdracht van de werkgever werkt op een feestdag, roostervrije dag of collectieve vakantiedag.
20.1.2	Over de als gevolg van overwerk extra gewerkte uren wordt een toeslag op het uurinkomen uitbetaald. De toeslag voor overwerk bedraagt: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 50% van het uurinkomen voor elk uur overwerk tussen maandag 6.00 uur en zaterdag 6.00 uur en op een roostervrije dag;</li> <li>- 75% van het uurinkomen voor elk uur overwerk tussen zaterdag 6.00 uur en 18.00 uur en op een collectieve snipperdag;</li> <li>- 100% van het uurinkomen voor elk uur overwerk tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 6.00 uur en op feestdagen.</li> </ul> De toeslag voor overwerk wordt bij de eerstvolgende salarisbetaling na de maand waarin de declaratie heeft plaatsgevonden aan de werknemer uitbetaald.
20.1.3	De werknemer heeft de mogelijkheid de als gevolg van overwerk extra gewerkte uren in vrije tijd te compenseren. Compensatie in vrije tijd dient plaats te vinden uiterlijk 31 december van het kalenderjaar waarin de extra uren zijn gewerkt. Als de extra uren dan niet zijn opgenomen, worden deze alsnog aan de werknemer uitbetaald tegen 100% van het uurinkomen.
<b>20.2</b>	<b>Overige uren buiten rooster</b>
20.2.1	Rusttijd in de fabriek buiten het dienstrooster, noodzakelijk door overschrijding van de arbeidstijd, zal tot een maximum van een half uur worden vergoed, tenzij de overschrijding 30 minuten of minder bedraagt.
20.2.2	Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden die gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 9.1.1 of buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaats heeft, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het salaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per daadwerkelijk verschoven uur 50% van het uurinkomen.
20.2.3	Deeltijdwerkers ontvangen een overwerkvergoeding voor zover het voltijdrooster wordt overschreden. Bij overschrijding van het individuele werktijdrooster zonder dat er sprake is van overschrijding van het voltijdrooster worden meeruren uitbetaald à 100%, waarbij ook pensioenrechten en vakantie-uren worden opgebouwd.

<b>HOOFDSTUK 5</b>	<b>BIJZONDERE BELONINGEN</b>
<b>Artikel 21</b>	<b>Verzuimuren</b>
<b>21.1</b>	Indien een werknemer in dagdienst buiten zijn dienstrooster arbeid heeft verricht na 23.00 uur, worden hem ter verzekering van voldoende nachtrust van het begin van zijn eerstvolgende dienst in hetzelfde etmaal af, evenveel roosteruren vrijaf gegeven als hij na 23.00 uur arbeid heeft verricht.
<b>21.2</b>	De betrokken werknemer kan echter geen recht op deze verzuimuren doen gelden wanneer deze arbeid op of na 04.00 uur 's ochtends is aangevangen of zijn eerstvolgende dienst later dan 12 uur na het beëindigen van deze arbeid aanvangt.
<b>21.3</b>	Niet of niet-tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

<b>HOOFDSTUK 5</b>	<b>BIJZONDERE BELONINGEN</b>
<b>Artikel 22</b>	<b>Consignatie</b>
<b>22.1</b>	Van consignatie is sprake, als de werknemer zich in opdracht van de werkgever buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden beschikbaar en bereikbaar houdt.
<b>22.2</b>	De beloning per uur voor consignatie bedraagt: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 12% van het uurinkomen voor uren tussen maandag 06.00 uur en vrijdag 22.00 uur;</li> <li>- 17% van het uurinkomen voor uren tussen vrijdag 22.00 uur en maandag 06.00 uur;</li> <li>- 17% van het uurinkomen voor uren op een feestdag tussen 22.00 uur op de vooravond van de feestdag en 06.00 uur op de morgen na de feestdag.</li> </ul>

<b>HOOFDSTUK 5</b>	<b>BIJZONDERE BELONINGEN</b>
<b>Artikel 23</b>	<b>Tijdelijke waarneming</b>
<b>23.1</b>	De werknemer die, anders dan in het geval van vervanging wegens vakantie, langer dan een maand aaneengesloten een in een hogere functiegroep ingedeelde functie geheel of nagenoeg geheel waarneemt, ontvangt voor elke maand van waarneming een vergoeding.
<b>23.2</b>	De vergoeding bedraagt het verschil tussen de minima (bij 0 functie jaren) van de betreffende salarisgroepen. Het op deze wijze vermeerderde salaris bedraagt hoogstens het maximum van de salarisgroep van de hoger ingedeelde functie die wordt waargenomen.
<b>23.3</b>	De waarnemingstoelage maakt geen deel uit van enige grondslag. Evenmin worden daarover toeslagen berekend. Voor functies waarbij het vervangen/waarnemen is meegenomen in de functiebeschrijving en functiewaardering geldt deze toeslag niet.
<b>23.4</b>	Zodra de werknemer gedurende 12 maanden een hoger ingedeelde functie heeft waargenomen, wordt door het management besloten of hij definitief in de waargenomen functie wordt benoemd en ingedeeld.

<b>HOOFDSTUK 6</b>	<b>VAKANTIE EN VERLOF</b>
<b>Artikel 24</b>	<b>Feestdagen</b>
<b>24.1</b>	Onder feestdagen worden in deze cao verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, de dag waarop Koningsdag wordt gevierd en in lustrumjaren 5 mei ter viering van nationale Bevrijdingsdag.
<b>24.2</b>	Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het werk in ploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster of tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken. Voor zover de feestdagen niet op zaterdag of zondag vallen wordt het maandinkomen tijdens een feestdag doorbetaald. Voor de toepassing van dit artikel worden de feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.



<b>HOOFDSTUK 6</b>	<b>VAKANTIE EN VERLOF</b>
<b>Artikel 25</b>	<b>Betaald en onbetaald verlof</b>
<b>25.1</b>	<p><b>Zwangerschaps- en bevallingsverlof</b></p> <p>De werknemer heeft recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof overeenkomstig de bepalingen van de Wet arbeid en zorg. Gedurende het verlof heeft de werknemer recht op een wettelijke uitkering. Voor zover het loon het dagloon overstijgt, zal de werkgever dit deel aanvullen.</p>
<b>25.2</b>	<p><b>Kortdurend zorgverlof</b></p> <p>De werknemer heeft recht op verlof voor de duur van ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week voor de noodzakelijke verzorging in verband met de ziekte van de echtgeno(o)t(e), een inwonend (pleeg)kind of ouder, zoals bedoeld in artikel 5:1 e.v. van de Wet arbeid en zorg.</p>
<b>25.3</b>	<p><b>Verlof bij niet voorzienbare gebeurtenissen</b></p> <p>In afwijking van het bepaalde in hoofdstuk 4 Wet arbeid en zorg en artikel 7:628 BW geldt dat in de navolgende niet-voorzienbare gevallen de werknemer betaald verlof kan opnemen mits de werknemer zo mogelijk ten minste één dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>van de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis of crematie bij overlijden van de partner of kind van de werknemer, en bij het belast zijn met het regelen van de begrafenis of crematie van een familielid genoemd onder b of c;</li> <li>gedurende 1 dag (1 dienst) bij overlijden van een ouder, schoonouder, schoondochter of schoonzoon van de werknemer;</li> <li>gedurende 1 dag (1 dienst) bij begrafenis of crematie van een ouder, een grootouder, een schoonouder, een broer, een zus, een zwager, een schoonzus, schoondochter of een schoonzoon van de werknemer;</li> <li>gedurende de bevalling van de echtgenote. Na de bevalling heeft de werknemer recht op het wettelijke geboorteverlof: vanaf 1 april 2019 heeft de werknemer recht op eenmaal het aantal contractuele werkuren per week geboorteverlof, op te nemen binnen 4 weken na de bevalling van de echtgenote;</li> <li>gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Het loon wordt in dit geval doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden ontvangen;</li> <li>gedurende de naar omstandigheden te bepalen daarvoor benodigde tijd met een maximum van 2 uur voor bezoek aan huisarts, tandarts, specialist of polikliniek voor zover dat bezoek uitsluitend in werktijd kan plaatsvinden. In bijzondere gevallen, bijvoorbeeld in geval van noodzakelijke specialistische hulp, kan in gunstige zin van deze regeling worden afgeweken.</li> </ol>

<b>25.4</b>	<p><b>Verlof bij voorzienbare gebeurtenissen</b></p> <p>In afwijking van het bepaalde in hoofdstuk 4 Wet arbeid en zorg en artikel 7:628 BW geldt dat in de navolgende voorzienbare gevallen de werknemer betaald verlof kan opnemen mits de werknemer zo mogelijk ten minste twee dagen van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>een halve dag (halve dienst) bij ondertrouw van de werknemer of ten behoeve van de eerste afspraak bij de notaris ten behoeve van een notariële samenlevingsovereenkomst;</li> <li>gedurende 3 dagen (3 diensten) bij huwelijk of aangaan van geregistreerd partnerschap van de werknemer;</li> <li>gedurende 1 dag (1 dienst) bij het afsluiten van een notariële samenlevingsovereenkomst;</li> <li>gedurende 1 dag (1 dienst) bij huwelijk of aangaan van geregistreerd partnerschap van een broer, zus, zwager, schoonzus, kind, ouder of schoonouder van de werknemer;</li> <li>gedurende 1 dag (1 dienst) bij 12½-, 25- en 40-jarig huwelijksjubileum van de werknemer;</li> <li>gedurende 1 dag (1 dienst) bij 25-, 40-, 50-, 55- en 60-jarig huwelijksjubileum van de ouders of schoonouders</li> <li>gedurende 1 dag (1 dienst) bij 40-, 50- en 60-jarige huwelijksjubileum van de grootouders;</li> <li>gedurende 1, 1, 2 en 3 dagen (diensten) bij respectievelijk het 12½-, 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;</li> <li>gedurende de voor het examen benodigde tijd alsmede op de dag van het examen de aan het examen voorafgaande tijd bij het afleggen van een vakexamen en ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is;</li> <li>voor zover scholingstijd en werktijd volgens rooster samenvallen voor het volgen van opleidingen, mits de opleiding in het belang van het bedrijf wordt gevolgd en ook als zodanig door het bedrijf is erkend;</li> <li>1 dag (1 dienst) met een maximum van 1 dag (dienst) per jaar bij verhuizing van de werknemer.</li> </ol>
<b>25.5</b>	<p><b>Deelname bijeenkomsten vakorganisaties</b></p> <p>Aan de werknemer die lid is van één van de bij deze cao betrokken vakorganisaties, zal op verzoek van zijn vakorganisatie en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, betaald verlof worden gegeven voor het als officieel afgevaardigde of als functionaris van een bestuurscollege bijwonen van een congres, bondsraad of vergadering van een ander bestuursorgaan.</p>
<b>25.6</b>	<p><b>Geen doorbetaald verlof</b></p> <p>Het bepaalde in artikel 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre, dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de volgende gevallen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>schorsing van de werknemer door de werkgever voor ten hoogste 1 week zonder behoud van salaris in die gevallen, waar dringende reden voor ontslag zou kunnen worden toegepast;</li> <li>de invoering van een verkorte werkweek, met uitzondering van de eerste 6 weken, (een zogenaamde 0-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft gekregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakorganisaties overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaande overleg voldoende.</li> </ol>

- |  |  |
|--|--|
|  | <p>c. de voortzetting van de verkorte werkweek (een zogenaamde 0-urenweek daaronder begrepen) indien daarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen en de werkgever de vakorganisatie tijdig, dat wil zeggen tenminste 1 week voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet. Betreft het echter een verlenging die ten aanzien van het aantal werknemers en/of het aantal uren afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, zal werkgever de hiervoor onder b. omschreven procedure volgen.</p> |
|--|--|

In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald wordt daaronder verstaan het maandinkomen naar rato van het aantal gewerkte uren.

<b>HOOFDSTUK 6</b>	<b>VAKANTIE EN VERLOF</b>
<b>Artikel 26</b>	<b>Vakantie</b>
<b>26.1</b>	<b>Omvang vakantie</b>
26.1.1	De werknemer heeft per kalenderjaar recht op 144 uur wettelijke vakantie met behoud van salaris en 56 uur bovenwettelijke vakantie. De omvang van de vakantie is gebaseerd op 25 dagen van 8 uur. Voor deeltijdwerknemers wordt de omvang van de vakantie naar evenredigheid van de normale arbeidsduur van 36 uur berekend. Afboeken van vakantie-uren geschiedt op basis van de werkelijk (volgens rooster) te werken uren.
26.1.2	De werknemer die in een kalenderjaar onderstaande leeftijd bereikt of ouder is, heeft per kalenderjaar recht op de navolgende extra uren bovenwettelijke vakantie: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 40 jaar: 8 uren</li> <li>- 45 jaar: 16 uren</li> <li>- 50 jaar: 24 uren</li> <li>- 55 jaar: 32 uren</li> <li>- 60 jaar: 40 uren</li> <li>- 61 jaar: 48 uren</li> <li>- 62 jaar: 56 uren</li> </ul>
26.1.3	De werknemer die bij aanvang van het kalenderjaar de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, heeft over dat kalenderjaar 36 uren extra bovenwettelijke vakantie met behoud van salaris.
26.1.4	De werknemer, die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in de voorgaande leden genoemde vakantie.
26.1.5	De werknemer dient bij indiensttreding aan de werkgever de van zijn vorige werkgever(s) ontvangen verklaring(en) over te leggen waaruit blijkt hoeveel vakantie hij, met inachtneming van het bepaalde in artikel 26.8 cao (Verjaring), bij zijn vorige werkgever(s) heeft opgebouwd, maar niet heeft opgenomen, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen/uren zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.
<b>26.2</b>	<b>Aaneengesloten vakantie</b>
26.2.1	Het tijdstip van de vakantie wordt door de werkgever vastgesteld overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Van de in artikel 26.1.1 cao genoemde vakantie zullen minstens 2 kalenderweken aaneengesloten worden genomen, met de mogelijkheid om 3 weken aaneengesloten op te nemen. Als regel zal de aaneengesloten vakantie in de maanden mei tot en met september worden genomen.
26.2.2	Als de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet en gedurende die stopzetting voor alle of een deel van de werknemers de aaneengesloten vakantie vaststelt, is de betrokken werknemer verplicht de daartoe noodzakelijke vakantie in het door de werkgever aangewezen tijdvak op te nemen. In afwijking van artikel 26.2.1 cao wordt het tijdstip van deze fabrieksvakantie als regel aan het begin van het kalenderjaar door de werkgever vastgesteld in overleg met de ondernemingsraad.

<p>26.2.3</p> <p>26.2.4</p>	<p>Als de werknemer bij zijn huidige werkgever niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft opgebouwd, dat deze samen met de eventuele verlofuren zonder behoud van salaris als bedoeld in artikel 26.1.5 voldoende zijn voor de in het vorige lid bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. in een andere dan de gebruikelijke afdeling van de onderneming werkzaamheden moet verrichten;</li> <li>b. zoveel vakantie-uren reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld in artikel 26.2.2 cao;</li> <li>c. bij vorige werkgever(s) opgebouwde maar niet opgenomen vakantie reserveert;</li> <li>d. teveel genoten vakantiedagen/uren inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.</li> </ul> <p>Wanneer de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vaste snipperdag/dienst als bedoeld in artikel 26.3.2 of met een feestdag als bedoeld in artikel 24 zal de werkgever na overleg met de werknemer vaststellen wanneer deze dag/dienst alsnog zal worden genoten.</p>
<p><b>26.3</b></p> <p>26.3.1</p> <p>26.3.2</p> <p>26.3.3</p> <p>26.3.4</p>	<p><b>Opname van vakantie</b></p> <p>De werkgever kan ten hoogste drie werkdagen als verplichte vakantie aanwijzen. Het vaststellen van deze dagen geschiedt met instemming van de ondernemingsraad en als regel aan het begin van het vakantiejaar. De werknemer kan de overblijvende vakantie opnemen wanneer dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.</p> <p>De werknemer dient zijn vakantie zoveel mogelijk op te nemen in het jaar waarin deze zijn verworven. Indien de werknemer de overblijvende vakantie niet heeft opgenomen voor 31 maart van het volgend jaar, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen, waarop de werknemer deze vakantie zal genieten.</p> <p>Een verzoek tot opname van vakantie-uren dient zo mogelijk twee dagen voor de gewenste datum te worden ingediend bij de direct leidinggevende, opdat tijdig overleg kan plaatshebben.</p> <p>Aan de werknemer zal, indien hij dit uiterlijk 14 dagen van tevoren verzoekt, toestemming worden gegeven tot het opnemen van vakantiedagen voor de viering van een voor hem belangrijke godsdienstige feest- of gedenkdag, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.</p>
<p><b>26.4</b></p> <p>26.4.1</p> <p>26.4.2</p>	<p><b>Geen vakantieopbouw bij onderbreking werkzaamheden</b></p> <p>De werknemer bouwt geen vakantie op over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft, tenzij één van de situaties zoals genoemd in artikel 7:635 BW zich voordoet.</p> <p>Bij arbeidsongeschiktheid wordt volledig vakantie opgebouwd. Wanneer de arbeidsongeschikte werknemer op vakantie gaat, worden de opgenomen vakantiedagen van zijn vakantietegoed afgeschreven.</p>

<p><b>26.5</b></p> <p>26.5.1</p> <p>26.5.2</p>	<p><b>Samenvallen vakantie met andere uren waarop geen arbeid wordt verricht</b></p> <p>Als de in de artikel 7:635 BW genoemde situaties zich voordoen tijdens een al vastgestelde vakantie of snipperdag, zal de daarmee gemoeide tijd wel als vakantie worden geteld, als de werknemer niet voor het begin van die vastgestelde vakantie- of snipperdag aan de werkgever heeft meegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. Als het niet mogelijk is die mededeling vooraf te doen, kan deze onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden.</p> <p>Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet als de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid beperkt was, dat de bedoeling van de vakantie op geen enkele wijze tot zijn recht kon komen.</p> <p>Als al vastgestelde vakantie op grond van het vorige lid niet als vakantie wordt aangemerkt, zal de werkgever in overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen, waarop die vakantie alsnog kan worden opgenomen.</p>
<p><b>26.6</b></p> <p>26.6.1</p> <p>26.6.2</p> <p>26.6.3</p>	<p><b>Vakantie bij einde arbeidsovereenkomst</b></p> <p>Bij het einde van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen. Deze vakantie mag niet eenzijdig in de opzegtermijn worden vastgesteld.</p> <p>Als de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen zal de resterende vakantie bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald. Te veel genoten vakantie zal bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden verrekend.</p> <p>De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit, waaruit blijkt hoeveel vakantie is uitbetaald.</p>
<p><b>26.7</b></p>	<p><b>Vervangende schadevergoeding</b></p> <p>Behalve in het geval als bedoeld in artikel 26.6.2 kan vakantie nooit worden vervangen door een schadevergoeding in geld.</p>
<p><b>26.8</b></p>	<p><b>Verval en verjaring</b></p> <p>Aanspraken op wettelijke vakantie vervallen een half jaar na het jaar van opbouw, tenzij de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest ze op te nemen. Bovenwettelijke vakantie verjaart 5 jaar na het jaar waarin de aanspraken zijn opgebouwd. De dagen die als eerste komen te vervallen of verjaren, worden als eerste opgenomen.</p>

<b>HOOFDSTUK 7</b>	<b>OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN</b>
<b>Artikel 27</b>	<b>Arbeidsongeschiktheid</b>
<b>27.1</b>	<b>Algemeen</b>
27.1.1	Als de werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet Verbetering Poortwachter en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is vermeld.
27.1.2	Voor wat betreft de inkomenssituatie tijdens arbeidsongeschiktheid volgens dit artikel wordt uitgegaan van een aaneengesloten (of daarmee wettelijk gelijkgestelde) ziekteperiode. Binnen deze periode wordt onderscheid gemaakt in: <ul style="list-style-type: none"> <li>- de WULBZ-periode (Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte), de wettelijk periode als genoemd in artikel 629 BW van maximaal 104 weken, waarin overeenkomstig de Wet Verbetering Poortwachter zo spoedig mogelijke reïntegratie en participatie van de arbeidsongeschikte werknemer prioriteit heeft;</li> <li>- de WIA-periode, de periode die volgt op de WULBZ-periode, waarin de werknemer naar de mate van zijn arbeidsongeschiktheid in aanmerking komt voor een uitkering op grond van de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) of de Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA).</li> </ul>
<b>27.2</b>	<b>WULBZ-periode</b>
27.2.1	Aan de werknemer zal in geval van arbeidsongeschiktheid gedurende 52 weken 70% van het maandinkomen worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
27.2.2	Gedurende de daaropvolgende 52 weken (53 <sup>e</sup> tot en met de 104 <sup>e</sup> week) zal aan de werknemer in geval van arbeidsongeschiktheid 70% van het maandinkomen worden doorbetaald. Werknemers, die zich in deze periode bijzonder inspannen voor re-integratie ontvangen een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. Deze aanvulling wordt ook, eventueel met terugwerkende kracht, verstrekt aan de werknemer die op grond van duurzame en volledige arbeidsongeschiktheid (80-100% arbeidsongeschikt) in aanmerking komt voor een uitkering volgens de IVA.
<b>27.3</b>	<b>WIA-periode</b>
27.3.1	De werknemer die na de 104 <sup>e</sup> week gedeeltelijk het werk hervat, ontvangt over het gewerkte gedeelte het oude maandinkomen maal het arbeidsongeschiktheidspercentage.
27.3.2	De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer (35-80% arbeidsongeschikt), ontvangt het oude maandinkomen maal het arbeidsongeschiktheidspercentage vermeerderd met een uitkering krachtens de WGA. Daarnaast wordt een aanvulling verstrekt van 10% van het loonverlies dat de werknemer heeft ten opzichte van zijn oude maandinkomen. Het in dit lid bepaalde geldt voor het derde tot en met het zevende jaar van arbeidsongeschiktheid.
27.3.3	De werknemer met een arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%, ontvangt het oude maandinkomen maal het arbeidsongeschiktheidspercentage vermeerderd met een uitkering als zou een uitkering uit hoofde van de WGA (fictief) toegekend worden. Daarnaast wordt een aanvulling verstrekt van 10% van het loonverlies dat de werknemer heeft ten opzichte van zijn oude maandinkomen. Het in dit lid bepaalde geldt voor het derde t/m het zevende jaar van arbeidsongeschiktheid.

27.3.4	In het geval van arbeidsongeschiktheid geldt dat het inkomensverlies niet groter zal zijn dan 20% van het oorspronkelijke maandinkomen.
27.3.5	In het geval de nieuwe functie een salaris oplevert dat kleiner is dan het oorspronkelijke salaris maal het arbeidsgeschiktheidspercentage wordt het verschil hiertussen aangevuld door middel van een persoonlijke toeslag, zoals bepaald in artikel 12.3.3.
27.3.6	In het geval van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid is de pensioengrondslag gelijk aan het nieuwe salaris vermeerderd met de (fictieve) WGA-uitkering, de eventuele persoonlijke toeslag van artikel 26.3.6 en de aanvulling op grond van artikel 27.3.2 en 27.3.3.
27.3.7	Het totaal van het bruto maandinkomen (inclusief aanvullingen) zal nimmer meer bedragen dan 100% van het bruto maandinkomen van de werknemer van de dag van diens arbeidsongeschiktheid.
27.3.8	Na verloop van de termijn van twee jaar (104 weken), na aanvang van de arbeidsongeschiktheid zoals genoemd in artikel 7: 670 lid 1 onder a BW, zal het dienstverband door middel van ontbinding via de kantonrechter dan wel door opzegging middels een ontslagvergunning worden beëindigd, indien en voor zover de arbeidsongeschiktheid van de werknemer voortduurt en er bij werkgever geen passende functie voorhanden is.
<b>27.4</b>	<b>Overige bepalingen</b>
27.4.1	In de periode van arbeidsongeschiktheid blijven de bepalingen en sancties vanuit de Wet Verbetering Poortwachter onverminderd van kracht.
27.4.2	De werknemer verliest het recht op doorbetaling van loon en de aanvullingen op de wettelijke uitkeringen indien een situatie zich voordoet als omschreven in artikel 7:629 lid 3 BW.
27.4.3	Indien de werknemer verzuimt te voldoen aan de verplichtingen, hem ter zake van arbeidsongeschiktheid door de werkgever opgelegd, verliest hij zijn aanspraak op de doorbetaling van loon en de aanvulling op de wettelijke doorbetaling van loon van de werkgever over de dagen, waarop het verzuim betrekking heeft.
27.4.4	De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullende uitkeringen te weigeren, respectievelijk in te trekken, ten aanzien van werknemers die: <ul style="list-style-type: none"> <li>- geweigerd hebben gebruikt te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmaatregelen</li> <li>- misbruik maken van deze voorzieningen;</li> <li>- de controlevoorschriften overschrijden.</li> </ul>
27.4.5	Indien vanwege een verschil van mening omtrent de passendheid van de aangeboden functie een "second opinion" is gevraagd aan de UWV, zal tot het moment dat de uitkomst van de "second opinion" bekend is, het loon waar de werknemer recht op heeft, worden doorbetaald.
27.4.6	Indien de wettelijke uitkeringen, die volgen op de termijn zoals genoemd in artikel 26.2 later ingaan als gevolg van een door de UWV aan de werkgever opgelegde sanctie en de werknemer valt hiervan geen verwijt te maken, zal het loon waar de werknemer conform artikel 27.2, gedurende deze periode worden doorbetaald.



<b>HOOFDSTUK 7</b>	<b>OVERIGE ARBEIDSVORWAARDEN</b>
<b>Artikel 28</b>	<b>Pensioen</b>
<b>28.1</b>	<p><b>Stichting Will Niemeijer Pensioenfonds</b></p> <p>In de onderneming van werkgever geldt een pensioenregeling, die is ondergebracht bij "Stichting Will Niemeijer Pensioenfonds". Deelname aan deze pensioenregeling is voor de werknemer verplicht met inachtneming van het gestelde in het pensioenreglement.</p>
<b>28.2</b>	<p><b>Werknemers in dienst vanaf 1 januari 2010</b></p> <p>In afwijking van het bepaalde in artikel 28.1 cao is de werknemer die in dienst is getreden op of na 1 januari 2010 verplicht deelnemer in de pensioenregeling (op basis van beschikbare premie) die is ondergebracht bij ABN AMRO.</p>
<b>28.3</b>	<p><b>Werknemersbijdrage</b></p> <p>De werknemersbijdrage in de pensioenpremie bedraagt 3,85% van de pensioengrondslag + 2,4% van het vaste jaarsalaris boven € 20.000.</p>
<b>28.4</b>	<p><b>Werknemersdeel pensioenpremie</b></p> <p>In afwijking van het bepaalde in artikel 28.3 cao neemt de werkgever in de periode van 1 juli 2021 tot 1 januari 2022 (6 maanden) het werknemersdeel van de pensioenpremie voor zijn rekening. Vanaf 1 januari 2022 betaalt de werknemer – net als voor 1 juli 2021 - de werknemersbijdrage als bedoeld in artikel 28.3 cao weer zelf.</p>

<b>HOOFDSTUK 7</b>	<b>OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN</b>
<b>Artikel 29</b>	<b>Uitkering na overlijden</b>
<b>29.1</b>	Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen als bedoeld in artikel 674 lid 3 BW een overlijdensuitkering worden verstrekt, ter grootte van een vierde deel van het de werknemer laatstelijk toekomende jaarinkomen (12x maandinkomen vermeerderd met vakantietoeslag en eindejaarsuitkering). Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de WIA.
<b>29.2</b>	Indien de huwelijks-, geregistreerde- of samenlevende partner van de werknemer overlijdt, zal hem een overlijdensuitkering worden verstrekt gelijk aan driemaal het maandinkomen.

<b>HOOFDSTUK 7</b>	<b>OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN</b>
<b>Artikel 30</b>	<b>Arbeidsreglement</b>
	De werkgever is bevoegd een arbeidsreglement in te voeren, houdende nadere regelingen ten aanzien van de arbeid in het bedrijf. Indien hiertoe wordt overgegaan zal de werkgever contact opnemen met de vakorganisaties. Het behoeft eveneens de instemming van de OR.

<b>HOOFDSTUK 8</b>	<b>INZETBAARHEID EN WERKGELEGENHEID</b>
<b>Artikel 31</b>	<b>Seniorenbeleid</b>
<b>31.1</b>	<p><b>Geen verplichting tot overwerk en ploegendienst</b></p> <p>Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht overwerk te verrichten of in ploegendienst te gaan werken.</p>
<b>31.2</b>	<p><b>Seniorenverlof</b></p> <p>Werknemers van 58 jaar en ouder kunnen op basis van vrijwilligheid met ingang van de eerste maand volgende op die waarin de 58-jarige leeftijd wordt bereikt, per maand 16 uur extra verlof opnemen, waarbij over dit zogenaamde seniorenverlof 70% van het salaris zal worden doorbetaald. Het seniorenverlof heeft geen invloed op de pensioenopbouw. Indien de werknemer voor deze mogelijkheid kiest, vervalt het recht op extra vakantie-uren zoals genoemd in artikel 26.1.2. Het seniorenverlof kan invloed op eventuele uitkeringen op grond van de sociale verzekeringswetten hebben. Dit geldt niet voor de pensioenopbouw en de pensioenaanspraken van de werknemer.</p>
<b>31.3</b>	<p><b>Cursus "Pensioen in Zicht"</b></p> <p>De werknemer kan binnen een periode van 2 jaar voorafgaand aan de pensioendatum uittreden deelnemen aan de cursus "Pensioen in Zicht". De hieraan verbonden kosten komen voor rekening van de werkgever.</p>

<b>HOOFDSTUK 8</b>	<b>INZETBAARHEID EN WERKGELEGENHEID</b>
<b>Artikel 32</b>	<b>Werkgelegenheid en organisatiewijzigingen</b>
<b>32.1</b>	<b>Werkgelegenheid</b>
32.1.1	De werkgever voelt zich in het kader van de voor de onderneming noodzakelijke continuïteit verantwoordelijk voor de werkgelegenheid van de bij hem in dienst zijnde werknemers. Zijn beleid is er dan ook op gericht deze werkgelegenheid te behouden. Hij zal gedurende de looptijd van de cao niet overgaan tot gedwongen ontslag om bedrijfseconomische redenen, tenzij dit - onverhoopt - als gevolg van interne en/of externe invloeden toch noodzakelijk zou zijn. In dat geval zal, met inachtneming van de positie en de taak van de ondernemingsraad, met de vakorganisaties tijdig diepgaand en indringend overleg worden gepleegd.
32.1.2	De werkgever zal aan de ondernemingsraad relevante informatie verstrekken over investeringen die invloed hebben op de personeelsbezetting in kwantitatieve en/of kwalitatieve zin en tevens de vakverenigingen daarover informeren. Het recht van de werkgever erkennende dat de beslissing in deze bij hem ligt, zal deze informatie worden verstrekt voordat het definitieve besluit daarover is genomen. Bepaalde gegevens kunnen vanwege het vertrouwelijke karakter onder geheimhouding worden verstrekt.
32.1.3	De werkgever zal de ondernemingsraad en de vakorganisaties 2x per jaar informatie verstrekken over de ontwikkeling en de vooruitzichten van de werkgelegenheid, alsmede over arbeidsplaatsverbetering. Voor het geval dat door verloop vacatures ontstaan, zullen deze in principe door middel van interne sollicitaties worden vervuld. In deze gevallen waarin dit niet mogelijk blijkt zullen de daarvoor in aanmerking komende vacatures worden gemeld bij het UWV. Het aantal en soort gemelde vacatures en het resultaat zullen in het periodiek overleg met de vakorganisaties worden betrokken.
32.1.4	De werkgever zal alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de werknemers sociale consequenties zijn verbonden, de ondernemingsraad en de vakverenigingen inlichten over de opzet en de probleemstelling van dit onderzoek. De procedure met betrekking tot de uitvoering en de wijze van informatie aan het personeel vormen een punt van overleg in der ondernemingsraad.
<b>32.2</b>	<b>Reorganisatie</b>
32.2.1	Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de SER-fusiegedragsregels, de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet Melding Collectief Ontslag dient de werkgever als hij overweegt: <ul style="list-style-type: none"> <li>- een fusie aan te gaan</li> <li>- een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of</li> <li>- de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren</li> </ul> bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties te betrekken.
32.2.2	In verband daarmee zal de werkgever zo spoedig als mogelijk is, de vakverenigingen inlichten over de overwogen maatregelen en met hen overleg plegen over de wijze en het tijdstip waarop de ondernemingsraad en de medewerkers zullen worden ingelicht. Daarna zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakverenigingen en met de ondernemingsraad.

32.2.3	Indien de hier bovengenoemde gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de vakverenigingen een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.
32.2.4	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.
32.2.5	In geval de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat, zal door hem voorrang worden gegeven aan die sollicitanten, die het langste dienstverband bij de werkgever hadden, echter alleen voor zover zij geschikt zijn de op te dragen werkzaamheden te verrichten.

<b>HOOFDSTUK 8</b>	<b>INZETBAARHEID EN WERKGELEGENHEID</b>
<b>Artikel 33</b>	<b>Loopbaanscan</b>
	De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om een keer per 3 jaar gebruik te maken van een loopbaanscan. Een verzoek hiertoe kan in de functioneringsgesprekken met de leidinggevende aan de orde worden gesteld.

<b>HOOFDSTUK 8</b>	<b>INZETBAARHEID EN WERKGELEGENHEID</b>
<b>Artikel 34</b>	<b>Inleenkrachten</b>
<b>34.1</b>	De werkgever laat structureel werk verrichten door werknemers die bij hem in dienst zijn. Van inleenkrachten kan gebruik worden gemaakt wanneer er geen sprake is van werkzaamheden die als vast kunnen worden beschouwd, tenzij het gaat om vervanging wegens ziekte, pieken in het werkaanbod, etc. De werkgever zal het algemeen beleid voor het inlenen van arbeidskrachten (niet zijnde vakantiewerkers) en het uitbesteden van werk bespreken in het overleg met de ondernemingsraad. Werkgever zal uitsluitend inleenkrachten te werk stellen die in dienst zijn van een uitzendbureau dat beschikt over een NEN-certificering en is ingeschreven in het register van de Stichting Normering Arbeid.
<b>34.2</b>	Als de werkgever overweegt om in afwijking van het in het vorige lid geformuleerde beleid inleenkrachten aan te trekken om werkzaamheden te verrichten die naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, zal hij daarvoor vooraf overleg plegen met de ondernemingsraad. De werkgever zal de ondernemingsraad in dit overleg informeren over: <ul style="list-style-type: none"> <li>- naam en adres van degene(n) bij wie de inleenkrachten in dienst zijn dan wel van degene(n) die de inleenkrachten ter beschikking stelt (stellen);</li> <li>- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;</li> <li>- aantal inleenkrachten;</li> <li>- de arbeidsvoorwaarden van de inleenkrachten.</li> </ul>
<b>34.3</b>	De werkgever zal tewerkstelling van elke vreemde werknemer afzonderlijk beperken tot ten hoogste 6 maanden achtereen.
<b>34.4</b>	Vanaf de eerste dag van inlening zijn de salaris-, toeslagen- en werktijdregelingen van de geldende cao voor BAT Niemeyer op de uitzendkracht van toepassing.



<b>HOOFDSTUK 9</b>	<b>VAKBONDWERK EN MEDEZEGGENSCHAP</b>
<b>Artikel 35</b>	<b>Vakbondswerk</b>
	<p>De werkgever erkent, dat het functioneren van de vakverenigingen afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn in het werk van de vakverenigingen met betrekking tot de onderneming. Op grond hiervan zal hij mogelijkheden scheppen voor het vakbondswerk binnen de onderneming, voor zover dit met het oog op bovengenoemde betrokkenheid nodig is. Deze mogelijkheden zijn vastgelegd in bijlage 3 van deze cao.</p>

<b>HOOFDSTUK 9</b>	<b>VAKBONDSWERK EN MEDEZEGGENSCHAP</b>
<b>Artikel 36</b>	<b>Sociaal beleid</b>
	<p>Ter bevordering en begeleiding van het sociaal beleid zullen aan de ondernemingsraad eenmaal per jaar schriftelijk feitelijke gegevens worden verstrekt, waaruit blijkt het gevoerde en te voeren beleid ten aanzien van de in het Sociaal Beleidsprogramma genoemde doelstellingen. Deze feitelijke gegevens zullen in ieder geval betrekking hebben op:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. de ontwikkeling van de personeelsbezetting naar leeftijden, functiegroepen en afdelingen.</li> <li>b. de soorten opleidingen en de aantallen deelnemers aan de opleidingen naar leeftijden, functiegroepen en afdelingen.</li> <li>c. een overzicht van de interne verschuivingen en promoties naar leeftijden, functiegroepen en afdelingen.</li> <li>d. een overzicht van het verloop naar leeftijden, functiegroepen en afdelingen.</li> <li>e. de omvang en de inhoud van het werkoverleg in de afdelingen, waar dit is gevoerd.</li> </ol> <p>De werkgever zal dit sociaal jaarverslag minimaal 14 dagen voor de bespreking in de ondernemingsraad ter visie van het personeel leggen.</p>

<b>BIJLAGE 1</b>	<b>Behorende bij de cao voor British American Tobacco Niemeyer B.V.</b>
	<b>SALARISSCHALEN</b>

**Salarisschalen (bruto maandsalarissen) geldend van 1 april 2019 tot 1 april 2020<sup>1</sup>**  
*(verhoging 4%)*
**Leeftijdsschalen**

Salarisgroep	1	2	3	4	5	6	7	8	9
16 jaar	1.121,98								
17 jaar	1.274,10	1.284,81	1.289,84	1.352,92					
18 jaar	1.422,97	1.436,87	1.441,94	1.513,20	1.543,50				
19 jaar	1.573,81	1.590,22	1.595,88	1.673,53	1.705,68	1.763,72	1.913,92		
20 jaar	1.724,59	1.741,62	1.747,95	1.834,40	1.869,72	1.932,21	2.096,88	2.162,50	
21 jaar	1.875,41	1.893,72	1.899,37	1.994,06	2.032,53	2.100,07	2.280,50	2.370,10	2.399,16
22 jaar								2.577,70	2.629,47
23 jaar									2.859,76

**Functiejarenschalen**

0 jaar	2.026,24	2.045,76	2.053,97	2.154,93	2.195,96	2.269,79	2.464,12	2.784,68	3.089,48
1 jaar	2.065,36	2.086,78	2.093,73	2.197,20	2.239,47	2.314,58	2.512,71	2.840,20	3.150,02
2 jaar	2.106,34	2.127,16	2.134,74	2.240,13	2.283,68	2.360,02	2.561,30	2.895,73	3.211,84
3 jaar		2.166,92	2.175,17	2.283,04	2.327,85	2.404,82	2.611,16	2.950,00	3.274,32
4 jaar			2.216,79	2.326,57	2.371,38	2.449,60	2.659,72	3.006,15	3.335,53
5 jaar					2.414,27	2.495,05	2.708,32	3.061,04	3.397,35
6 jaar						2.539,20	2.757,53	3.116,59	3.457,95
7 jaar						2.585,30	2.806,74	3.172,12	3.519,80
8 jaar						2.630,74	2.855,96	3.227,66	3.580,37

**Salarisschalen B tot en E (bruto jaarsalarissen) geldend van 1 april 2019 tot 1 april 2020<sup>1</sup>**  
*(verhoging 4%)*

Salarisgroep	B	C	D	E
Minimum	39.207	43.874	50.113	57.406
Maximum	50.528	56.476	64.364	73.706

<sup>1</sup> Hoewel de arbeidsduur van de werknemer met een voltijds arbeidsovereenkomst tot 1 januari 2021 gemiddeld 37 uur per week bedraagt (artikel 8.1.1 cao), blijven de uurlonen gebaseerd op een 36-urige werkweek.

<b>BIJLAGE 1</b>	<b>Behorende bij de cao voor British American Tobacco Niemeyer B.V.</b>
	<b>SALARISSCHALEN</b>

**Salarisschalen (bruto maandsalarissen) geldend van 1 april 2020 tot 1 april 2021<sup>1</sup>**  
*(verhoging 3%)*
*Leeftijdsschalen*

Salarisgroep	1	2	3	4	5	6	7	8	9
16 jaar	1.155,64								
17 jaar	1.312,32	1.323,35	1.328,54	1.393,51					
18 jaar	1.465,66	1.479,98	1.485,20	1.558,60	1.589,81				
19 jaar	1.621,02	1.637,93	1.643,76	1.723,74	1.756,85	1.816,63	1.971,34		
20 jaar	1.776,33	1.793,87	1.800,39	1.889,43	1.925,81	1.990,18	2.159,79	2.227,38	
21 jaar	1.931,67	1.950,53	1.956,35	2.053,88	2.093,51	2.163,07	2.348,92	2.441,20	2.471,13
22 jaar								2.655,03	2.708,35
23 jaar									2.945,55

*Functiejaarschalen*

0 jaar	2.087,03	2.107,13	2.115,59	2.219,58	2.261,84	2.337,88	2.538,04	2.868,22	3.182,16
1 jaar	2.127,32	2.149,38	2.156,54	2.263,12	2.306,65	2.384,02	2.588,09	2.925,41	3.244,52
2 jaar	2.169,53	2.190,97	2.198,78	2.307,33	2.352,19	2.430,82	2.638,14	2.982,60	3.308,20
3 jaar		2.231,93	2.240,43	2.351,53	2.397,69	2.476,96	2.689,49	3.038,50	3.372,55
4 jaar			2.283,29	2.396,37	2.442,52	2.523,09	2.739,51	3.096,33	3.435,60
5 jaar					2.486,70	2.569,90	2.789,57	3.152,87	3.499,27
6 jaar						2.615,38	2.840,26	3.210,09	3.561,69
7 jaar						2.662,86	2.890,94	3.267,28	3.625,39
8 jaar						2.709,66	2.941,64	3.324,49	3.687,78

**Salarisschalen B tot en E (bruto jaarsalarissen) geldend van 1 april 2020 tot 1 april 2021<sup>1</sup>**  
*(verhoging 3%)*

Salarisgroep	B	C	D	E
Minimum	40.384	45.191	51.617	59.129
Maximum	52.044	58.171	66.295	75.918

<sup>1</sup> Hoewel de arbeidsduur van de werknemer met een voltijds arbeidsovereenkomst tot 1 januari 2021 gemiddeld 37 uur per week bedraagt (artikel 8.1.1 cao), blijven de uurlonen gebaseerd op een 36-urige werkweek.

<b>BIJLAGE 1</b>	<b>Behorende bij de cao voor British American Tobacco Niemeyer B.V.</b>
	<b>SALARISSCHALEN</b>

**Salarisschalen (bruto maandsalarissen) geldend van 1 april 2021 tot 1 april 2022**  
*(verhoging 3%)*
*Leeftijdsschalen*

Salarisgroep	1	2	3	4	5	6	7	8	9
16 jaar	1.190,31								
17 jaar	1.351,69	1.363,05	1.368,40	1.435,32					
18 jaar	1.509,63	1.524,38	1.529,76	1.605,36	1.637,50				
19 jaar	1.669,65	1.687,07	1.693,07	1.775,45	1.809,56	1.871,13	2.030,48		
20 jaar	1.829,62	1.847,69	1.854,40	1.946,11	1.983,58	2.049,89	2.224,58	2.294,20	
21 jaar	1.989,62	2.009,05	2.015,04	2.115,50	2.156,32	2.227,96	2.419,39	2.514,44	2.545,26
22 jaar								2.734,68	2.789,60
23 jaar									3.033,92

*Functiejaarschalen*

0 jaar	2.149,64	2.170,34	2.179,06	2.286,17	2.329,70	2.408,02	2.614,18	2.954,27	3.277,62
1 jaar	2.191,14	2.213,86	2.221,24	2.331,01	2.375,85	2.455,54	2.665,73	3.013,17	3.341,86
2 jaar	2.234,62	2.256,70	2.264,74	2.376,55	2.422,76	2.503,74	2.717,28	3.072,08	3.407,45
3 jaar		2.298,89	2.307,64	2.422,08	2.469,62	2.551,27	2.770,17	3.129,66	3.473,73
4 jaar			2.351,79	2.468,26	2.515,80	2.598,78	2.821,70	3.189,22	3.538,67
5 jaar					2.561,30	2.647,00	2.873,26	3.247,46	3.604,25
6 jaar						2.693,84	2.925,47	3.306,39	3.668,54
7 jaar						2.742,75	2.977,67	3.365,30	3.734,15
8 jaar						2.790,95	3.029,89	3.424,22	3.798,41

**Salarisschalen B tot en E (bruto jaarsalarissen) geldend van 1 april 2021 tot 1 april 2022<sup>1</sup>**  
*(verhoging 3%)*

Salarisgroep	B	C	D	E
Minimum	41.596	46.547	53.166	60.903
Maximum	53.606	59.917	68.284	78.196

<b>BIJLAGE 2</b>	<b>Behorende bij de cao voor British American Tobacco Niemeyer B.V.</b>
	<b>BEROEPSPROCEDURE FUNCTIEWAARDERING</b>
	<p><b>1. Begeleiding- en beroepscommissie ORBA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. In de onderneming is een Begeleidings- en beroepscommissie ORBA ingesteld. De commissie ziet toe op de uitvoering van functiewaardering en op naleving van de beroepsprocedure functiewaardering.</li> <li>b. De commissie bestaat uit 5 leden, van wie 2 leden worden benoemd door de werkgever, 2 leden door de ondernemingsraad en 1 lid, de voorzitter van de commissie, door werkgever en ondernemingsraad gezamenlijk. De commissie wijst uit haar midden een secretaris aan.</li> <li>c. De leden van de commissie worden benoemd voor een periode van 3 jaar, waarna herbenoeming voor maximaal 3 jaar kan plaatsvinden.</li> <li>d. Het lidmaatschap eindigt door bedanken, bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst of door het verstrijken van de zittingsperiode.</li> </ul> <p><b>2. Beroepsprocedure</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. <i>Bezwaarfase</i> Als een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functiebeschrijving respectievelijk tegen de indeling van zijn functie in de desbetreffende functiegroep, legt hij binnen 1 maand na bekendmaking daarvan zijn bezwaar schriftelijk voor aan zijn eigen of naasthogere leidinggevende. Deze bespreekt het bezwaar met betrokkene en doet binnen 1 maand schriftelijk verslag van zijn conclusies en eventuele te nemen vervolgcacties. De afdeling HR begeleidt het proces en licht tevens de Begeleidings- en beroepscommissie ORBA in.</li> <li>b. <i>Interne beroepsprocedure</i> Als de werknemer zijn bezwaar handhaaft, kan hij binnen 2 maanden na de bekendmaking van de functie-indeling schriftelijk in beroep gaan bij de Begeleidings- en beroepscommissie ORBA. Als deze commissie het beroep ontvankelijk verklaart, wordt het beroep in behandeling genomen. Daarbij kan een deskundige van werkgeversvereniging AWWN worden ingeschakeld. De Begeleidings- en beroepscommissie ORBA beoordeelt de informatie, de gevolgde procedure en adviseert de werkgever. De werkgever beslist over het bezwaar, gehoord hebbende de betrokkene en zijn leidinggevende(n).</li> <li>c. <i>Externe beroepsprocedure</i> Als een werknemer het oneens is met de uitkomst van de interne beroepsprocedure, kan hij zijn beroep binnen 1 maand voorleggen aan de bestuurder van zijn vakorganisatie, partij bij deze cao. Op basis van het ingediende beroep is de deskundige van de vakorganisatie bevoegd, in samenwerking met een deskundige van AWWN, een onderzoek ter plaatse in te stellen. Als tussen de deskundigen van beide partijen overeenstemming is bereikt, zal de daaruit voortvloeiende beslissing bindend zijn en van kracht zijn vanaf het moment dat de in a. bedoelde klacht is ingediend. Als deze deskundigen niet tot overeenstemming komen, zal werkgever, de deskundigen gehoord hebbende, een beslissing nemen. Gestreefd wordt de uitkomst van het externe beroep binnen 3 maanden na onderzoek bekend te maken.</li> </ul>

<b>BIJLAGE 3</b>	<b>Behorende bij de cao voor British American Tobacco Niemeyer B.V.</b>
	<b>VAKBONDSFACILITEITEN</b>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Als de vakorganisaties binnen BAT Niemeyer B.V. te Groningen een Bedrijfscontactcommissie hebben ingesteld met als doel:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. de communicatie tussen de vakorganisaties en hun leden te bevorderen;</li> <li>b. ondersteuning van het werk van de ondernemingsraad;</li> </ol>             en de instelling en de samenwerking van de bedrijfscontactcommissie tijdig aan de werkgever hebben bekend gemaakt, zal de werkgever desgewenst faciliteiten verlenen, voor zover hierdoor de voortgang van de werkzaamheden en de bestaande overlegstructuren niet worden geschaad.           </li>   <li>2. Binnen dit kader worden de volgende afspraken gemaakt:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. het toestaan van aankondigingen op de publicatieborden van bijeenkomsten van de vakorganisaties;</li> <li>b. het beschikbaar stellen door de werkgever - als regel buiten werktijd - van bedrijfsruimte voor vakbondsvergaderingen over bedrijfsaangelegenheden;</li> <li>c. het vrijaf geven aan kaderleden van de vakorganisaties, werkzaam in ploegdiensten, voor het bijwonen van de voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakorganisaties over bedrijfsaangelegenheden.</li> </ol>             In de hierboven genoemde gevallen zal steeds vooraf met de werkgever overleg plaatshebben.           </li>   <li>3. De werkgever draagt er zorg voor dat de leden van de ingestelde bedrijfscontactcommissie niet wegens hun werkzaamheden in het kader van hun vakbondswerk in de onderneming worden beoordeeld in hun positie in de onderneming, bijvoorbeeld ten aanzien van beloning of promotie.           </li>   <li>4. De werkgever draagt er zorg voor dat hij de dienstbetrekking met iemand, van wie op grond van het in lid 1 gestelde bekend is, dat hij een functie vervult in het zogenaamde bedrijvenwerk, niet doet beëindigen dan na voorafgaande toestemming van een geschillencommissie, behoudens het geval dat de beëindiging geschiedt wegens een dringende reden. Deze bepaling moet gezien worden analoog aan de bescherming van ondernemingsraadleden.           </li>   <li>5. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever aan de bedrijfscontactman een noodzakelijk te achten aantal uren ter beschikking waarbij onder meer rekening wordt gehouden met het aantal georganiseerde werknemers. De afwezigheid of werkonderbreking wordt op een door de werkgever vast te stellen wijze geregistreerd.           </li> </ol>

<b>BIJLAGE 4</b>	<b>Behorende bij de cao voor British American Tobacco Niemeyer B.V.</b>
	<b>DEFINITIEF AKKOORD AANVULLENDE CAO-AFSPRAKEN SLUITING</b>
	<p>De directie van British American Tobacco Niemeyer (BAT Niemeyer) en de vakorganisaties FNV Voedingsindustrie, VEP BAT Niemeyer en CNV Vakmensen hebben op donderdag 8 april 2021 een definitief akkoord gesloten over een pakket van aanvullende cao-afspraken rond de voorgenomen sluiting, zoals gepresenteerd in de adviesaanvraag aan de Ondernemingsraad op 26 november 2020.</p> <p>Het definitief akkoord omvat de volgende afspraken:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Looptijd cao</i> Omdat de huidige cao expireert op 1 april 2022 – dat wil zeggen in het jaar waarin de voorgenomen stapsgewijze afbouw van BAT Niemeyer te Groningen plaatsvindt – zijn cao-partijen een nieuwe cao overeengekomen met een looptijd van 1 april 2022 tot definitieve sluitingsdatum volgens het voorgenomen besluit, maar uiterlijk tot 1 april 2023.</li> <li>2. <i>Inkomen</i> De salarissen en salarisschalen worden met ingang van 1 april 2022 verhoogd met 4%. Deze cao-verhoging werkt voor alle cao-werknemers (ook als deze eerder dan 1 april 2022 als gevolg van de voorgenomen sluiting uit dienst gaat) door in de (basis)salariscomponenten genoemd in het eerder overeengekomen Sociaal Plan BAT Niemeyer 2020-2024, zoals in de beëindigingsvergoeding op grond van hoofdstuk 12 van dit Sociaal Plan. Deze cao-verhoging zal de enige verhoging zijn tot de definitieve sluitingsdatum volgens het voorgenomen besluit.</li> <li>3. <i>Eenmalige uitkering</i> Iedere werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, van wie de arbeidsovereenkomst gedwongen eindigt, ontvangt bij zijn eindafrekening een eenmalig bruto uitkering van € 5.000. Deeltijdwerknemers ontvangen deze eenmalige bruto uitkering naar rato van de omvang van de individueel overeengekomen contractduur.</li> <li>4. <i>Resultaatafhankelijke uitkering</i> Met ingang van de datum van de (individuele) aanzeggingen na het definitieve bestuurders-besluit tot aan de definitieve sluitingsdatum volgens het voorgenomen besluit, wordt de resultaatafhankelijke uitkering (RAU) uitsluitend afhankelijk van de realisatie van SMART-doelen op het gebied van veiligheid, kwaliteit en leveringsbetrouwbaarheid gedurende de afbouwfasen. De uitkering ineens bedraagt bij 'on target score' € 2.000 bruto op jaarbasis. De maximum uitkering bedraagt € 4.000 bruto op jaarbasis. Uitbetaling van de RAU vindt plaats in april volgend op het jaar waar de RAU betrekking op heeft.</li> </ol> <p>Mocht de werknemer niet meer in dienst zijn in april, zal uitbetaling plaatsvinden bij de eindafrekening op de datum dat de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt. Uitbetaling vindt dan plaats naar rato van het aantal maanden dat de werknemer vanaf de (individuele) aanzegging in dienst is geweest op basis van de laatst vastgestelde tussentijdse resultaten in die maand.</p>



**RAU targets**  
*Voorstel*


Categorie	KPI	Min.	Target	Max.	Weging
Veiligheid	Pulsar observaties	%	%	%	20%
	6S audit score	%	%	%	20%
Kwaliteit	Q2S	%	%	%	20%
Leverbetrouwbaarheid	Weekplan SMD (# pakjes / # pakjes gepland)	%	%	%	20%
	Weekplan PMD (#batches / #batches gepland)	%	%	%	20%

Partijen zullen nadat het definitieve besluit is genomen de targets vaststellen.

**5. *Garantie ploegentoeslag***

In de komende periode kan er sprake zijn van wijzigingen in de ploegendiensten. Voor wat betreft de financiële gevolgen daarvan gelden in dat geval de (afbouw)bepalingen van de geldende cao. Cao-partijen zijn echter aanvullend overeengekomen dat voor de berekening van de beëindigingsvergoeding als bedoeld in hoofdstuk 12 van het Sociaal Plan BAT Niemeyer 2020-2024 zal worden uitgegaan van de voor de werknemer geldende ploegentoeslag op datum 8 oktober 2020 (dag van de aankondiging van de aanbeveling).

**6. *Werknemersdeel pensioenpremie***

In de periode vanaf eerste dag van de maand na datum van de (individuele) aanzeggingen tot 1 januari 2022 neemt de werkgever het werknemersdeel van de pensioenpremie voor zijn rekening. Vanaf 1 januari 2022 betaalt de werknemer – net als voor datum van de (individuele) aanzeggingen - de werknemersbijdrage weer zelf. Met deze afspraak is de periode van voordeel voor iedere werknemer gelijk.

**7. *Procesafspraken Pensioen***

Met inachtneming van de rolverdeling en bevoegdheden van de betrokken partijen zoals opgenomen in de brief van Stichting Will Niemeijer Pensioenfonds (SNP) aan de directie van BAT Niemeyer d.d. 2 maart 2021, waarvan de vakorganisaties een kopie hebben ontvangen, worden de vakorganisaties en de directie BAT Niemeyer door SNP vroegtijdig geïnformeerd over en betrokken bij het toekomstonderzoek SNP en de keuzes door SNP rond de toekomstige onderbrenging van de opgebouwde pensioenen. Dus de vakorganisaties blijven ook na sluiting van het bedrijf, in het belang van hun leden, betrokken bij de keuzes rondom pensioen. In dit kader is al afgesproken dat de vakorganisaties kort na het verschijnen van de rapportage over het toekomstonderzoek door Mercer aan SNP in april 2021, door SNP worden geïnformeerd over de bevindingen en vervolgstappen.

**8. *Vrijwillige vertrekregeling***

In het voorgenomen besluit verloopt de afbouw van het personeelsbestand parallel aan de afbouw van de volumetransitie. Hierbij wordt rekening gehouden met zowel kernactiviteiten als ondersteunende activiteiten behorende bij de productie. Dit zal volgens het voorgenomen besluit gefaseerd plaatsvinden.

Om zoveel mogelijk tegemoet te kunnen komen aan individuele wensen van de werknemers ten aanzien van het vertrekmoment ('Einddatum'), is hierbij al de nodige speling (overbezetting) ingebouwd. Bovendien is tot de sluitingsdatum een inpakploeg voorzien, oplopend tot circa 30 werknemers. Om de mogelijkheden voor individuele keuzes verder te vergroten en tegelijkertijd de afbouw van het personeelsbestand op beheerste manier te kunnen laten plaatsvinden, is met de vakorganisaties overeengekomen om voorafgaand aan de eerste fase van het transitieplan een geconditioneerde vrijwillige vertrekregeling in te zetten. De vrijwillige vertrekregeling wordt op korte termijn door cao-partijen verder uitgewerkt.

De belangrijkste uitgangspunten zijn:

- onderlinge uitwisselbare functies;
- het aantal functies dat wordt opengesteld hangt af van de eerste fase;
- bij meer animo dan plaatsen wordt er omgekeerd afgespiegeld.

Tevens is met de vakorganisaties overeengekomen dat er maximale inspanning wordt gepleegd om werknemers, indien gewenst, in een andere open passende functie te plaatsen, conform artikel 8.1 in het Sociaal Plan. Doel is om werknemers die er baat bij hebben zo lang mogelijk in dienst te houden. De individuele wensen worden eenduidig vastgelegd.

De werknemers kunnen voor wat betreft het genoemde in punt 8. een beroep doen op de begeleidingscommissie als bedoeld in het Sociaal Plan.

9. *Opleidingsbudget*

In het Sociaal Plan BAT Niemeyer 2020-2024 is een opleidingsbudget per werknemer van maximaal € 2.500 opgenomen voor om- en bijscholing gericht op het verwerven van een plaats op de arbeidsmarkt. Cao-partijen zijn overeengekomen om nog eens € 1.500 aan het scholingsbudget toe te voegen. Er is hier sprake van een vrij keuze in opleidingen die een betere positie op de arbeidsmarkt kunnen opleveren.

Aanvullend hierop heeft werkgever reeds in 2020 een budget van € 2.000 ter beschikking gesteld voor (korte termijn) scholingsacties ter versterking van de positie op de arbeidsmarkt. Deze scholing dient te voldoen aan de geldende afspraken en moet zijn genoten en afgerond gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst van de werknemer. De werknemers kunnen hun opleidingswensen nu al met hun leidinggevenden bespreken.

10. *Overige aanvullende maatregelen*

- Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vallen buiten de werkingssfeer van het Sociaal Plan BAT Niemeyer 2020-2024. Met de vakorganisaties is echter afgesproken dat bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor deze werknemers, in afwijking van de wettelijke Transitievergoeding, voor de berekening van de beëindigingsvergoeding de formule van het Sociaal Plan zal worden toegepast.
- Bij eerder vertrek als bedoeld in artikel 9.4 van het Sociaal Plan, wordt de beëindigingsvergoeding vastgesteld op nieuwe einddatum.
- Voor werknemers met een individuele arbeidsovereenkomst zijn we bereid na het bereiken van een definitief akkoord over aanvullende maatregelen voor het CAO-personeel, afspraken te maken die in lijn liggen van het definitieve akkoord voor CAO-personeel.

11. *Werkgeversbijdrage*

De werkgeversbijdrage aan FNV en CNV Vakmensen conform de zogenaamde AWWN-regeling wordt gedurende de looptijd van de cao gecontinueerd. Voor VEP BAT Niemeyer geldt een vergelijkbare bijdrageregeling.