



Collectieve Arbeidsovereenkomst

2020/2022

1 juni 2020 tot en met 31 december 2022
voor de Graanbe- en verwerkende bedrijven

Collectieve Arbeidsovereenkomst 2020-2022

1 juni 2020 tot en met 31 december 2022

voor de Graanbe- en verwerkende Bedrijven

Voorwoord

Voor u ligt de tekst van de cao voor de Graan be- en verwerkende Bedrijven 2020-2022.

Inhoudsopgave

1.	Algemeen	5
1.1.	Algemene bepalingen.....	5
1.2.	Definities.....	5
1.3.	Karakter cao en werkingssfeer.....	6
1.3.1.	Werkingsfeer.....	6
1.3.2.	Tussentijdse wijzigingen.....	7
1.3.3.	Duur van de overeenkomst	7
1.4.	Dispensatie.....	7
1.5.	Verplichtingen werkgever, werknemer, vakvereniging.....	8
1.5.1.	Verplichtingen van werkgever	8
1.5.2.	Verplichtingen van vakvereniging.....	8
1.5.3.	Verplichtingen van de werknemer	8
2.	Dienstverband	10
2.1.	Aanvang en duur dienstverband	10
2.2.	Indiensttreding en ontslag	10
2.2.1.	Proeftijd	10
2.2.2.	Opzegtermijn	10
2.2.3.	Opeenvolgende contracten	11
2.2.4.	Uitzendkrachten en inleenkrachten	11
2.2.5.	Oproepcontracten.....	12
3.	Arbeidsduur, arbeidstijd en werktijden	13
3.1.	Werktijden.....	13
3.1.2.	Werktijden chauffeurs.....	14
3.2.	Arbeidsduurverkorting	14
3.3.	Parttime werken / deeltijdarbeid	14
3.4.	Ploegendienst.....	15
3.5.	Arbeidstijden kwalificatieplichtige werknemers	15
3.6.	Bijzondere bepalingen voor winkelpersoneel.....	15
3.7.	Zon- en feestdagen	16
4.	Functie-indeling en beloning	17
4.1.	Algemeen	17
4.2.	Instroombevordering Participatiewet	17
4.3.	Inschaling 55 jaar en ouder	17
4.4.	Functieherwaardering, garantieregeling.....	18
4.5.	Loonschalen en eenmalige uitkering.....	18
4.5.1.	Verhoging van de loonschalen	18
4.5.2.	Loonschalen, tabellen	19
4.6.	Toepassing loonschalen.....	21
4.7.	Overwerk	23
4.7.1.	Vergoedingen en vrijaf	23
4.7.2.	Extra uren deeltijdwerknemer.....	24
4.7.3.	Uitzonderingen met betrekking tot overwerk.....	24
4.7.4.	Overzicht overwerk aan de personeelsvertegenwoordiging	25
4.8.	Loonstrook.....	25
5.	Vergoedingen, toeslagen en onkostenvergoedingen.....	26
5.1.	Ploegendiensttoeslag	26
5.2.	Bijzondere vergoedingen.....	27
5.3.	Vakantietoeslag	28
5.4.	Resultatenuitkering.....	28

5.5.	Premiespaarregeling	29
5.6.	Reiskostenvergoeding	29
5.7.	Thuiswerkvergoeding	29
6.	Arbeidsongeschiktheid en re-integratie	30
6.1	Gezond werken	30
6.2.	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid.....	31
6.3.	Verlof bij arbeidsongeschiktheid.....	32
6.4.	WGA-hiaatverzekering	32
6.5.	WGA premie	33
6.6.	Overlijdensuitkering	33
6.7.	Sociale zekerheid	33
7.	Verlof en betaald verzuim.....	34
7.1.	Vakantiejaar bepaling	34
7.2.	Verlof	34
7.3.	Bijzonder verlof.....	37
8.	Pensioen.....	39
8.1.	Algemeen over pensioen.....	39
8.2.	Verdeling premie tussen werkgever en werknemer	39
8.3.	Pensioenreglement	39
8.4.	Drempelperiode	39
8.5.	Pensioenopbouw tijdens ouderschapsverlof en adoptieverlof	40
8.6.	Verlof voorafgaande aan de pensionering	40
9.	P&O-beleid	41
9.1.	Scholing.....	41
9.2.	Persoonlijk ontwikkelingsplan.....	41
9.3.	Loopbaancheck	42
9.4.	Financieel advies.....	42
9.5.	Taakrotatie.....	42
9.6.	Mantelzorg.....	42
9.7.	Werkgelegenheid	42
10.	Duurzame Inzetbaarheid	45
10.1.	80-80-100 regeling	45
10.2.	Regeling Vervroegde Uittreding (RVU)	45
11.	Overig	46
11.1.	Personeelsvertegenwoordiging	46
11.1.1.	Vakbondswerk in de Onderneming	46
11.1.2.	Fiscaal vriendelijk verrekenen van vakbondscontributie	47
11.2.	Bedrijfsreglement.....	47
11.3.	Arbocatalogus.....	47
Bijlagen	48
A.1.	Handboek Functiewaardering	48
A.2.	Werkdruk	48
A.3.	Overzicht ATW en ATB vervoer	48
B.	Afspraken tussen partijen	53
B.1.	Protocol Werkgeversbijdrage	53
B.2.	Protocol scholing	53
B.3.	Protocol Participatiewet.....	53
B.4.	Protocol aansluiting Stichting PAWW.....	53
C.	Reglementen Duurzame inzetbaarheid.....	54
C.1	Reglement 80-80-100 regeling.....	54
C.2	Reglement RVU.....	55

1. Algemeen

1.1. Algemene bepalingen

De Nederlandse Vereniging Diervoederindustrie NEVEDI te Rijswijk namens:

- a. haar leden voor zover die onder de werkingssfeer vallen
- b. ondernemingen die niet bij Nevedi zijn aangesloten voor zover deze ondernemingen onder de werkingssfeer vallen en haar gemachtigd hebben.

als contractant enerzijds:

- a. FNV te Utrecht;
- b. CNV Vakmensen te Utrecht;

elk als contractant anderzijds, zijn overeengekomen als volgt:

1.2. Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. **Werkgever**
Iedere natuurlijke of rechtspersoon, voor zover de betrokken onderneming valt onder de werkingssfeer van de cao;
- b. **Vakvereniging**
De in de aanhef genoemde werknemersorganisaties;
- c. **Werknemer**
Elke werknemer die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten met de werkgever, voor zover zijn/haar functie valt onder het bereik van het referentieraster als vermeld in het Handboek Functiewaardering Cao Graanbe- en verwerkende bedrijven, zijnde bijlage A.1. van deze cao, of voor zover de aard van de werkzaamheden daarmee vergelijkbaar is;
- d. **Personeelsvertegenwoordiging**
De Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden of een personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in artikel 10.1. van de cao;
- e. **Maand**
Een kalendermaand;
- f. **4-weken**
Een periode van 4 weken;
- g. **Week**
Een periode van 7 etmalen, waarin de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- h. **Dienstrooster**
Een werktijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer normaliter zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt;
- i. **Dagdienstrooster**
Het rooster dat niet eerder aanvangt dan 06.00 uur en niet later eindigt dan 18.00 uur;

j. Normale arbeidsduur

Het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemer normaliter volgens dienstrooster zijn werkzaamheden verricht;

k. Schaalsalaris

Het salaris als geregeld in artikel 4.5.2, loonschalen tabellen, inclusief eventueel toegekende beoordelingsperiodes als bedoeld in artikel 4.6. lid 5, gebaseerd op een maand dan wel een periode van 4 weken;

l. Persoonlijk salaris

Het schaalsalaris, vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag;

m. Uursalaris

0,605% van het schaalsalaris c.q. persoonlijk salaris per maand dan wel 0,658% van het schaalsalaris dan wel het persoonlijk salaris per 4 weken;

n. Maandsalaris/periodesalaris

Het schaalsalaris dan wel het persoonlijk salaris vermeerderd met een eventuele toeslag als bedoeld in artikel 4.7. leden 3 en 4;

o. Maandinkomen/periode-inkomen

Het maandsalaris dan wel het periodesalaris vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag als bedoeld in artikel 5.1.;

p. Uitzendkrachten

Onder uitzendkrachten wordt verstaan arbeidskrachten die te werk worden gesteld door (bemiddeling van) derden die niet rechtstreeks onder de werkingssfeer van deze cao vallen;

q. Overwerk

Onder overwerk wordt verstaan de door of namens de werkgever opgedragen arbeid waardoor de normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden;

r. Technisch Overleg

Het Technisch Overleg is het periodieke overleg tussen cao-partijen, waarin vragen omtrent eenduidige uitleg en toepassing van bepalingen van deze cao worden behandeld en besluiten over dispensatieverzoeken worden genomen;

s. Secretariaat Sociaal Fonds

Het secretariaat van het Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven wordt gevoerd door Nevedi, Braillelaan 9, 2289 CL Rijswijk;

t. Vakvolwassen leeftijd

De vakvolwassen leeftijd is voor winkelpersoneel 21 jaar en voor overig personeel 21 jaar. De vakvolwassen leeftijd is niet van toepassing op mensen met een arbeidsbeperking (vallend onder de Participatiewet) die ingeschaald zijn in salarisgroep 1a.

1.3. Karakter cao en werkingssfeer

1.3.1. Werkingssfeer

1. Deze cao is van toepassing op de activiteiten van mengvoeder producerende ondernemingen* als ook op de activiteiten van de Coöperatieve Zuidelijke Aan- en Verkoopvereniging U.A. (CZAV) te Wemeldinge en Agriant BV te Emmen. Van de toepassing van deze cao zijn uitgezonderd de activiteiten van de mengvoeder producerende ondernemingen die in hoofdzaak* kunstmelkvoeders of premixen fabriceren.
2. Afwijking van bepalingen van deze cao is toegestaan nadat de onderneming hierover met de vakverenigingen betrokken bij deze cao schriftelijk overeenstemming heeft bereikt.

* Onder 'mengvoeder producerende ondernemingen' vallen ondernemingen die in hoofdzaak** diervoedergrondstoffen verwerken ten behoeve van landbouwhuisdieren***. Het gaat daarbij niet om de be- en verwerkers van granen en/of zaden noch om ondernemingen die graan en/of zaden op- of overslaan.

** Met 'in hoofdzaak' wordt in dit artikel bedoeld meer dan 50% van de totale omzet.

*** Met 'landbouwhuisdieren' wordt in dit artikel bedoeld dieren die worden gehouden voor de productie van bijvoorbeeld melk, vlees, wol, veren of eieren of in verband met het berijden van dieren. Landbouwhuisdieren zijn bijvoorbeeld paarden, runderen, schapen, geiten, varkens, kippen, eenden, konijnen, parelhoenders, struisvogels, herten, lama's en fazanten - op voorwaarde dat ze voor productiedoeleinden worden gehouden. Denk aan een paardenmanege, een stoeterij, een veehouderij en dergelijke.

Geen landbouwhuisdieren zijn in ieder geval wormen, kokkels, muizen, cavia's, bijen, sirovogels, duiven, katten en honden. Het kan voorkomen dat dieren bij het ene geval wel als landbouwhuisdier worden gehouden en in het andere geval niet. Bijvoorbeeld herten. De herten kunnen voor het vlees worden gehouden - dan zijn het landbouwhuisdieren. Worden de herten voor de sier gehouden, dan zijn het geen landbouwhuisdieren.

1.3.2. Tussentijdse wijzigingen

1. In geval van buitengewone ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen, zijn partijen gerechtigd tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen in de salarisbepaling van deze overeenkomst aan de orde te stellen, welke met deze veranderingen in direct verband staan.
2. Partijen zijn in dit geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.
3. Indien het rechtstreeks overleg, hieromtrent door partijen gepleegd binnen een termijn van acht weken niet tot overeenstemming leidt, zullen partijen het oordeel van de Stichting van de Arbeid inwinnen. Wordt ook hierna geen overeenstemming bereikt, dan zullen partijen zich opnieuw wenden tot de Stichting van de Arbeid met het verzoek na partijen te hebben gehoord, een voor partijen bindende uitspraak te doen. De ingevolge deze uitspraak dan geldende regeling treedt, in de plaats van de voorheen geldende, in werking op de dag van de uitspraak.

1.3.3. Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan op voor de periode van 1 juni 2020 tot 31 december 2022 en eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist, op 31 december 2022.

Partijen enerzijds:

Nederlandse Vereniging Diervoederindustrie Nevedi te Rijswijk namens haar leden, voor zover die onder de werkingsfeer vallen en voor zover die niet zelf een collectieve arbeidsovereenkomst zijn aangegaan of dat gewoonlijk doen en voor niet ledenbedrijven voor zover die haar gemachtigd hebben, Braillelaan 9, 2289 CL Rijswijk, 085-7731977;

Partijen anderzijds:

FNV te Utrecht, Hertogswetering 159, 3543 AS Utrecht
CNV Vakmensen te Utrecht, Postbus 2525, 3500 GM Utrecht

1.4. Dispensatie

Een werkgever kan verzoeken om dispensatie van (één of meer bepalingen van) deze cao. Dispensatie kan door het Technisch Overleg worden verleend als:

- een eigen cao is afgesloten met een of meerdere vakvereniging(en) die onafhankelijk is (zijn) van de werkgever;
- het eigen arbeidsvoorwaardenpakket minimaal gelijkwaardig is aan het arbeidsvoorwaardenpakket van de cao graanbe- en verwerkende bedrijven;
- vanwege zwaarwegende argumenten toepassing van de cao graanbe- en verwerkende bedrijven redelijkerwijs niet kan worden gevegd. Van zwaarwegende argumenten is met name sprake als specifieke bedrijfskenmerken op essentiële punten verschillen van de ondernemingen die tot de werkingssfeer van de cao graanbe- en verwerkende bedrijven gerekend kunnen worden.

Dispensatie wordt ten hoogste verleend voor de looptijd van de cao of de duur van de regeling die wordt voorgelegd voor dispensatie.

1.5. Verplichtingen werkgever, werknemer, vakvereniging

1.5.1. Verplichtingen van werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze overeenkomst te goeder trouw te zullen nakomen en geen werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, afwijkend van de bepalingen van deze cao, zulks met inachtneming van de ter zake geldende wettelijke voorschriften.
2. De werkgever verbindt zich gedurende de duur van de overeenkomst generlei actie te zullen voeren of steunen, welke ten doel heeft, op andere wijze dan in artikel 1.3.2. omschreven, wijziging te brengen in de in deze overeenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden.
3. De werkgever stelt de werknemer binnen één betalingsperiode na het verschijnen van de cao-tekst in het bezit van een exemplaar van deze overeenkomst, te weten cao, alsmede de wijzigingen daarop. De cao zal zoveel mogelijk digitaal beschikbaar worden gesteld via intranet en publieke websites van werkgeversorganisaties en vakorganisaties. Werknemers kunnen bij hun werkgever een papieren exemplaar van de cao opvragen. Werkgever dient aan dit verzoek gehoor te geven.
4. Werkgevers erkennen hun verantwoordelijkheid ten opzichte van zowel het milieu met betrekking tot de arbeidsomstandigheden (intern milieu) als de milieuwetgeving en -verordeningen (extern milieu).
5. Ter bevordering van de veiligheid in het bedrijf en mede ter uitvoering van wettelijke voorschriften ter zake, zoals de Arbeidsomstandighedenwet, zal de werkgever passende maatregelen treffen welke de instemming behoeven van de Ondernemingsraad.

1.5.2. Verplichtingen van vakvereniging

1. De vakvereniging verplicht zich deze overeenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De vakvereniging verplicht zich gedurende de duur van deze overeenkomst generlei actie, ook niet van derden, te zullen voeren of steunen, welke ten doel heeft, op andere wijze dan in artikel 1.3.2. is omschreven, wijziging te brengen in de in deze overeenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden. Zij verbindt zich voorts dergelijke acties met alle haar ten dienste staande middelen tegen te gaan.

1.5.3. Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer zal steeds de belangen van het bedrijf als goede werknemer behartigen, ook als geen nadrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is verplicht alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verwacht, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen in acht te nemen.

3. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, de veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf en gehouden tot de naleving van de betreffende aanwijzingen en voorschriften, door of namens de werkgever gegeven.
4. De werknemer is, indien de werkgever zulks wenst, gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij de bepalingen van deze collectieve overeenkomst en het eventueel voor de onderneming geldende bedrijfsreglement, latere herziening inbegrepen, van toepassing worden verklaard.
5. Indien een werknemer een tweede dienstverband daarnaast aangaat, is de werknemer verplicht dit schriftelijk te melden bij zijn werkgever. Tevens is de werknemer zelf verantwoordelijk voor het naleven van de bepalingen in de ATW en zijn eventueel overeengekomen concurrentieafspraken.
6. Iedereen in het bedrijf zal eigen veiligheid en die van anderen naar vermogen bevorderen, de voorschriften en de ter uitvoering daarvan gegeven nadere aanwijzingen opvolgen. De werknemer is verplicht de voorgeschreven beveiligingen toe te passen en persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken.

2. Dienstverband

2.1. Aanvang en duur dienstverband

1. De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden;
 - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

2. Het in dienst nemen van een werknemer moet altijd schriftelijk worden bevestigd. In deze bevestiging dient te zijn opgenomen:
 - a. naam en woonplaats van partijen;
 - b. plaats waar de arbeid wordt verricht;
 - c. de functie van de werknemer;
 - d. tijdstip van indiensttreding;
 - e. indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is afgesloten, de duur van de overeenkomst;
 - f. de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van deze aanspraak;
 - g. de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen;
 - h. het loon en de termijn van uitbetaling, en indien het loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, de per dag of per week aan te bieden hoeveelheid arbeid, de prijs per stuk en de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering is gemoeid;
de gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week;
of werknemer deelneemt aan een pensioenregeling;
indien de werknemer voor een langere termijn dan een maand werkzaam zal zijn in het buitenland, de duur van die werkzaamheid, de geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden, de vergoedingen waarop werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer is geregeld;
 - i. de toepasselijkheid van deze cao.

Het bepaalde in dit lid is niet alleen van toepassing op arbeidsovereenkomsten, maar ook op oproepovereenkomsten en aanneming van werk. In de opgave moet worden vermeld welke overeenkomst is aangegaan.

2.2. Indiensttreding en ontslag

2.2.1. Proeftijd

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een gelijke proeftijd. De proeftijd bedraagt voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dan wel voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van meer dan 6 maanden en korter dan 2 jaar maximaal 1 maand. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of korter geldt geen proeftijd.

2.2.2. Opzegtermijn

1. De arbeidsovereenkomst voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst neemt een einde:
 - a. door opzegging door de werkgever met een termijn van tenminste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 13 weken. Deze termijn wordt voor een werknemer ouder dan 45 doch jonger dan 65 jaar voor elk vol jaar dienstverband na de 45e verjaardag met een week verlengd, voor welke verlenging eveneens een maximum geldt van 13 weken. Voor een werknemer die op de dag van opzegging de leeftijd van 50 jaar doch nog niet die van 65 jaar heeft bereikt en tenminste één jaar bij de werkgever in dienst is geweest bedraagt die termijn van opzegging tenminste drie weken;

- b. door opzegging door de werknemer met een termijn van tenminste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst na zijn meerderjarigheid tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 6 weken;
 - c. voor zowel de werkgever als voor de werknemer zal de termijn van opzegging na de proeftijd tenminste één betalingsperiode bedragen met een minimum van vier weken. De opzegging dient te geschieden tegen het einde van de betalingsperiode.
2. De arbeidsovereenkomst van een werknemer, met een arbeidsovereenkomst als bedoeld onder artikel 2.1. lid 1 sub d (tijdelijke aard) kan wederzijds worden beëindigd met een opzeggingstermijn van één dag tegen elke dag van de betalingsperiode, tenzij bij of krachtens wettelijke bepalingen een langere opzeggingstermijn is voorgeschreven. Indien deze werknemer langer dan twee maanden onafgebroken in dienst is, zal zijn arbeidsovereenkomst wederzijds slechts kunnen worden beëindigd met een opzeggingstermijn van 6 dagen tegen elke dag van de betalingsperiode.
3. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:677 en 7:678 BW zal, en tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd als bedoeld in artikel 2.2.1. kan, de arbeidsovereenkomst onmiddellijk worden beëindigd.
4. De arbeidsovereenkomst neemt zonder enige opzegging van rechtswege een einde op het moment dat de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt.

2.2.3. Opeenvolgende contracten

Vanaf 1 juli 2016 geldt dat vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:

- arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
- meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
- Voor de vaststelling van het aantal overeenkomsten in relatie met de periode van 24 maanden worden de werkzaamheden als uitzendkracht meegerekend, als waren het arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.
- Als de werkgever jegens een werknemer opvolgende werkgever is in de zin van artikel 7:668 a lid 2 BW, zal voor de telling van het aantal relevante arbeidsovereenkomsten /uitzendovereenkomsten het ziekteverzuim, alsmede vakantie op verzoek van de werknemer buitenbeschouwing worden gelaten, tenzij het ziekteverzuim of de vakantie plaatsvindt tussen twee geplande en vastgelegde overeenkomsten.

2.2.4. Uitzendkrachten en inleenkrachten

- a. Voor uitzendkrachten en inleenkrachten die in de onderneming werkzaam zijn, is de cao voor de graanbe- en verwerkende bedrijven vanaf de eerste werkdag integraal van toepassing;
- b. De werkgever (inlener) is verplicht zich ervan te verzekeren dat aan de arbeidskrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld het loon en de overige vergoedingen worden betaald overeenkomstig de cao voor de graanbe- en verwerkende bedrijven;
- c. De werkgever is verantwoordelijk voor de juiste naleving van de cao bij inleen van arbeidskrachten.

- d. Ter nakoming van voornoemde verplichting regelt de werkgever (inlener) in de overeenkomst van opdracht met het uitzendbureau dat de cao-bepalingen jegens de ter beschikking gestelde werknemers (uitzendkrachten) in acht worden genomen.
- e. Uitzendkrachten die minimaal drie maanden werkzaam zijn bij een opdrachtgever vallend onder deze cao komen in aanmerking voor functiegerichte scholing. Scholing in verband met arboregelgeving geldt vanaf datum start werkzaamheden bij opdrachtgever.

2.2.5. Oproepcontracten

Het is niet toegestaan dat werkgever en werknemer een oproepovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht afsluiten.

3. Arbeidsduur, arbeidstijd en werktijden

3.1. Werktijden

1. De normale arbeidstijd bedraagt 40 uur per week. De werknemer werkt volgens het volgende dienstroosters:
 - a. Dagdienstrooster
Een dagdienstrooster van maandag tot en met vrijdag dat een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en 8 uur per dag;
 - b. 2-ploegendienst
Een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en 8 uur per dag.
In 2-ploegendienstrooster wordt beurtelings in een dag- en avonddienst, dan wel in een dag- en nachtdienst gewerkt.
 - c. 3-ploegendienst
Een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en 8 uur per dienst.
In 3-ploegendienstrooster wordt beurtelings in een dag-, avond- en nachtdienst gewerkt. Het dienstrooster voor de 3-ploegendienst zal zodanig worden geregeld, dat tussen het einde en het begin van het dienstrooster een onafgebroken rustperiode ligt van 36 uur waarvan 24 uur op zondag.
2.
 - a. Dagdienst
Onder een dagdienst wordt de dienst verstaan, die niet eerder aanvangt dan 06.00 uur en niet later eindigt dan 18.00 uur.
 - b. Avonddienst
Onder een avonddienst wordt de dienst verstaan, waarbij de arbeidstijd gedeeltelijk na 18.00 uur doch niet na 24.00 uur is gelegen.
 - c. Nachtdienst
Onder een nachtdienst wordt de dienst verstaan, waarbij de arbeidstijd gedeeltelijk tussen 24.00 uur en 06.00 uur is gelegen.
3. De werkgever gaat niet over tot invoering van andere dan de in deze cao genoemde dagdienstroosters en ploegenroosters dan nadat de werkgever hierover met vakorganisaties overeenstemming heeft bereikt.
De invulling van de dienstroosters worden door de werkgever, met inachtneming van het in dit artikel bepaalde en met instemming van de personeelsvertegenwoordiging vastgesteld.
4. De werkgever heeft de mogelijkheid gedurende 3 maanden per jaar tijdens het drukke seizoen de werktijd te stellen op maximaal 43 uur per week en vervolgens in de rest van het jaar een versterkte werktijdverkorting toe te passen overeenkomende op jaarbasis met 38 uur per week.
5. Graanoogst
Gedurende de graanoogstperiode heeft de werkgever gedurende maximaal drie weken de mogelijkheid om de werktijd te stellen op 12 uur per dag mits de werktijd maximaal 60 uur en de gemiddelde werktijd per 13 weken maximaal 48 uur per week bedraagt. In deze periode kan ook op zondagen gewerkt worden. Indien nachtarbeid wordt verricht wordt de referteperiode ingevolge artikel 4.9.1. Arbeidstijdenbesluit toegepast. Voor de toepassing van deze regeling gelden de volgende voorwaarden:
 - zondagsarbeid geschiedt uitsluitend op vrijwillige basis;
 - de regeling kan uitsluitend voor werknemers worden toegepast die niet of moeilijk vervangbaar zijn door het vereiste specialisme (kwaliteitscontrole graaninname) in de uit te oefenen functie;

- de werknemer heeft het recht de extra in deze periode gewerkte tijd (= overwerk) binnen een maand na afloop van deze periode te compenseren in vrije tijd.

6. Verruiming dagrooster

Zowel op verzoek van werknemer als van werkgever kan het individuele dagdienstrooster van 8 uur worden uitgebreid naar 9 c.q. 9,5 uur per dag onder handhaving van de normale arbeidsduur per week conform de cao. De volgende voorwaarden zijn hierbij van toepassing:

- het individueel dienstrooster is van maandag tot en met vrijdag;
- voor de invoering is instemming van zowel werkgever als werknemer nodig;
- wijziging van werkdagen in de week gebeurt in overeenstemming;
- zowel werkgever als werknemer heeft het recht om terug te keren naar het oorspronkelijke rooster. De daarbij in acht te nemen opzegtermijn voor zowel werkgever als werknemer is één maand;
- de uren boven het nieuwe overeengekomen dagdienstrooster zijn overuren. De gewerkte uren op een vrije dag(deel) zijn ook overuren, tenzij op verzoek van de werknemer een werkdag(deel) is geruild met een vrije dag;
- voor jeugdige werknemers geldt dat de arbeidstijd tot maximaal 9 uur per dag mag worden uitgebreid.

3.1.2. Werktijden chauffeurs

1. In verband met het Arbeidstijdenbesluit Vervoer kunnen chauffeurs gemiddeld in een periode van 26 weken maximaal 48 uur per week werken. De perioden van 26 weken gaan in op 1 januari en 1 juli van ieder kalenderjaar.
2. Chauffeurs kunnen maximaal worden verplicht 12 uur per dag te werken. Meer dan 12 uur werken per dag kan slechts op vrijwillige basis.
3. Bij het toepassen van bovenstaande bepalingen (lid 1 en 2) mag hetgeen in deze cao bepaald is over overwerk, roosters en afwijkende roosters niet overtreden worden.

3.2. Arbeidsduurverkorting

1. De gemiddeld normale wekelijkse arbeidsduur wordt geacht te zijn verkort tot 38 uur door het toekennen van roostervrije tijd tijdens blokken van 4 weken. Hiertoe staan de volgende mogelijkheden open:
 - a. één hele dag per 4 weken
 - b. twee halve dagen per 4 weken
 - c. twee uur op één dag in één week.
2. De werknemer die op grond van zijn dienstrooster vrij heeft, ontvangt voor deze roostervrije tijd geen vervangende arbeidsduurverkorting, indien hij niet kan c.q. hoeft te werken vanwege arbeidsongeschiktheid (artikel 6.1) en op dagen volgens de regeling kort verzuim (artikel 7.3).

3.3. Parttime werken / deeltijdarbeid

1. Bij vacatures wordt aangegeven of vervulling in deeltijdarbeid mogelijk is. Aan sollicitanten die deze functies in deeltijd willen verrichten, wordt, bij gebleken geschiktheid, voorrang gegeven.
2. De werknemer die tenminste zes maanden in dienst is kan ten hoogste eenmaal per jaar een schriftelijk verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur bij de werkgever indienen. De werknemer dient zijn verzoek uiterlijk twee maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk in. De werkgever treedt over het verzoek in overleg met de werknemer en neemt uiterlijk een maand voor de gewenste ingangsdatum een schriftelijke en gemotiveerde beslissing op het verzoek. De werkgever zal het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur alleen afwijzen indien zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever afwijzend besluit op het verzoek van de werknemer, kan de werknemer in beroep

gaan bij een vertrouwenscommissie, samengesteld uit leden van de OR. De vertrouwenscommissie brengt vervolgens een (niet bindend) advies uit aan de werkgever.

3. De arbeidsduur van de deeltijdwerknemer wordt individueel overeengekomen. De deeltijdwerknemer heeft geen recht op arbeidsduurverkorting indien wordt overeengekomen, dat het feitelijk aantal te werken uren wordt vermenigvuldigd met het uursalaris als bedoeld in artikel 1.2 sub m. De deeltijdwerknemer heeft recht op arbeidsduurverkorting naar rato van de duur van zijn dienstverband, indien het salaris wordt berekend op basis van de normale arbeidsduur van 40 uur per week.
4. De deeltijdwerknemer ontvangt het salaris als vastgesteld in artikel 4.5. lid 1 respectievelijk lid 2 naar evenredigheid berekend aan de hand van de overeengekomen arbeidsduur.
5. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst of nadere schriftelijke afspraken de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij in dit artikel dan wel bij de desbetreffende artikelen elders in de cao anders is vermeld.

3.4. Ploegendienst

De werknemer van 55 jaar en ouder kan zijn werkgever verzoeken hem van de verplichting tot het verrichten van werk in ploegendienst te ontheffen.

Deze ontheffing zal de betreffende werknemer worden verleend wanneer binnen de onderneming een passende vervangende functie kan worden aangeboden. Daarbij zal afweging van individuele en collectieve belangen plaatsvinden.

3.5. Arbeidstijden kwalificatieplichtige werknemers

Voor een werknemer, op wie de kwalificatieplicht van toepassing is, geldt dat de in lid 1 van artikel 3.1. genoemde arbeidsduur voor hem wordt verminderd naar evenredigheid met het aantal dagen waarop hij aan de verplichtingen van de kwalificatieplicht voldoet.

Over de dagen, waarop een werknemer aan zijn kwalificatieplicht voldoet is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de cao vastgestelde schaalsalaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.

3.6. Bijzondere bepalingen voor winkelpersoneel

1. Onderstaande bepalingen zijn van toepassing op winkelpersoneel, dat niet onder de cao Boerenbond en Welkoop valt.
2. Voor winkelpersoneel geldt een dagdienstrooster van maandag tot en met zaterdag met een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week en ten hoogste 9 uur per dag;
- 3
 - a. Als deel van de arbeidstijd wordt beschouwd de tijd gedurende welke winkelpersoneel arbeid verricht
 - op een koopavond
 - op een avond na 18.00 uur
 - op zaterdag.
 - b. Er is sprake van een koopavond, als de winkel voor het publiek in overeenstemming met de wettelijke voorschriften is geopend.
 - c. De bepalingen onder d en e van dit lid inzake het werken op een (koop)-avond na 18.00 uur en op zaterdag geldt alleen voor winkelpersoneel dat volgens dienstrooster arbeid verricht.
 - d. De werknemer ontvangt voor elk volgens dienstrooster gewerkt uur of een gedeelte daarvan na 18.00 uur een toeslag van 50% op het uursalaris. Deze toeslag kan indien

de bedrijfsomstandigheden dit toelaten worden uitgekeerd in vrije tijd met behoud van salaris.

- e. De werknemer ontvangt voor elk volgens dienstrooster op een zaterdagmiddag gewerkt uur na 13.30 uur een toeslag in vrije tijd van 1/3 uur (20 min.). Deze toeslag wordt gerealiseerd door het opnemen van vrije dagen met behoud van salaris.

3.7. Zon- en feestdagen

- 1. Onder feestdagen worden verstaan: Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, de beide Kerstdagen, Koningsdag en 5 mei één maal per vijf jaar zolang de Stichting van de Arbeid dit aanbeveelt.

- 2. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt.

Voor zover de feestdagen vallen op dagen waarop normaliter arbeid wordt verricht, wordt het maand- resp. periodesalaris doorbetaald.

De werknemer kan een verlofdag opnemen voor of na een feestdag tenzij zwaarwegend dienstbelang zich hier tegen verzet.

- 3. Ploegendienst op feestdagen
Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
Een feestdag is van 0.00 tot 24.00 uur. In geval van een nachtdienst geldt dat de nachtdienst waarvan de meeste uren op een feestdag vallen, vrij is.

4. Functie-indeling en beloning

4.1. Algemeen

1. De functies van de werknemers worden ingedeeld in functiegroepen. De indeling en omschrijving van de functies is vermeld in het Handboek Functiewaardering Cao Graanbe- en verwerkende bedrijven, dat als bijlage A.1. onderdeel uitmaakt van deze cao. Indien een van de bij deze cao betrokken partijen overleg wenst over onderhoud van het functieclassificatiesysteem zal dit in het Technisch Overleg aan de orde worden gesteld.
2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke een schaal omvat gebaseerd op leeftijd en een schaal, gebaseerd op periodieken. De schalen zijn opgenomen in artikel 4.5.2. van deze overeenkomst.
3.
 - a. De werknemer, die over de vaardigheid en ervaring beschikt die voor zijn functieervulling is vereist wordt in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal ingedeeld.
 - b. Aanloopschaal
De werknemer, die bij indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over voldoende kundigheid en ervaring beschikt, welke voor de te vervullen functie is vereist, kan gedurende een periode van maximaal 6 maanden in de naast lagere functiegroep worden ingedeeld.
Voor de werknemer, ingedeeld in de groepen IV en hoger, kan deze termijn met duidelijke redenen omkleed en schriftelijk vastgelegd met maximaal 6 maanden worden verlengd.
 - c. Combinatiefunctie
Bij een combinatiefunctie is sprake van inschaling in de hogere salarisgroep indien tenminste voor 25% van de tijd taken uit de hoger ingedeelde functie worden uitgeoefend.
4. Iedere werknemer ontvangt een schriftelijke bevestiging van de functiegroep en de daarmee corresponderende salarisschaal waarin zijn functie is ingedeeld, alsmede van het aantal eventueel toegekende periodieken.

4.2. Instroombevordering Participatiewet

Salarisgroep 1a wordt uitsluitend gebruikt voor instroom bevordering van mensen met een arbeidsbeperking (vallend onder de Participatiewet). De werknemer, die bij indiensttreding tot deze doelgroep behoort, kan voor een periode van maximaal 3 jaar ingeschaald worden in salarisgroep 1a en daarna in de reguliere schalen. Indien een werknemer in 2 jaar voldoende doorgroei heeft doorgemaakt, heeft de werkgever een inspanningsplicht om bij gebleken geschiktheid de werknemer te plaatsen in een reguliere baan.

Het salaris in groep 1a bedraagt 120% van het actueel wettelijk minimumloon. In plaats van de generieke loonsverhoging die in deze cao wordt afgesproken, wordt deze salarisschaal gekoppeld aan het wettelijk minimumloon. Dit minimumloon wordt normaliter per 1 januari en per 1 juli van ieder kalenderjaar aangepast. Aanpassingen van salarisgroep 1a zullen na 1 januari en 1 juli van ieder jaar te vinden zijn op de website van Nevedi en van het Sociaal Fonds.

4.3. Inschaling 55 jaar en ouder

Aan de werknemer van 55 jaar en ouder die als gevolg van afnemende validiteit definitief in een lagere functiegroep wordt ingedeeld, wordt via inschaling een salaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt.

Indien het toekennen van periodieken niet toereikend is, wordt het verschil in salaris omgezet in een persoonlijke toeslag.

Deze toeslag maakt geen deel uit van het salaris doch stijgt mee met algemene verhogingen van de salarisschalen. Tevens wordt de toeslag meegerekend bij de pensioenopbouw van betrokken werknemer.

4.4. Functieherwaardering, garantieregeling

1. Met ingang van 1 april 2011 geldt het functiewaarderingssysteem ORBA.
2. Het jaar 2011 geldt als invoeringsjaar. Per 31 december 2011 dienen alle werkgevers ORBA te hebben ingevoerd. Wijzigingen gaan in per 1 april 2011.
3.
 - a. Voor werknemers wier functie in dezelfde oude salarisschaal blijft ingedeeld verandert er niets. Indien het maximumsalaris nog niet is bereikt, komt men in aanmerking voor de normale periodieke verhoging.
 - b. Ondervakkers
Ondervakkers zijn diegenen die kunnen worden ingeschaald in een hogere groep. Bij definitieve overplaatsing in een hogere functiegroep bedraagt de verhoging van het salaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 periodieken 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 de hogere salarisschaal.
 - c. Bovenvakkers
Bovenvakkers zijn diegenen wier functie lager is ingedeeld dan zijn huidige salarisschaal. Voor hen geldt dat de huidige salarisschaal en de eventueel nog te bereiken uitloop voor hen van toepassing blijft. Ook alle toekomstige algemene salarisverhogingen zullen aan deze werknemers onverkort worden toegekend.
4. De functies zijn opgenomen in het Handboek Functiewaardering Cao Graanbe- en verwerkende bedrijven. Dit handboek is voor werkgevers bij brancheorganisatie Nevedi te verkrijgen. Dit handboek wordt door de werkgever aan werknemers ter beschikking gesteld.

4.5. Loonschalen en eenmalige uitkering

4.5.1. Verhoging van de loonschalen

Met ingang van 1 januari 2022 worden de salarisschalen en de feitelijke salarissen verhoogd met 6,0%.

Deze verhoging geldt ook voor bedrijven met van deze cao afwijkende salarissen en salarisschalen. Deze verhoging geldt niet voor werknemers vallend in salarisschaal 1a zoals beschreven in artikel 4.2.

4.5.1.a Eenmalige uitkeringen:

Medewerkers in dienst per 1 januari 2022 ontvangen in mei of juni 2022 een eenmalige uitkering die als volgt is samengesteld:

Over de periode 1-6-2020 t/m 31-8-2021 (15 maanden) een eenmalig bedrag ter hoogte van 2% van het ontvangen persoonlijk salaris* in deze periode

Over de periode 1-9-2021 t/m 31-12-2021 (4 maanden) een eenmalig bedrag ter hoogte van 3,5% van het ontvangen persoonlijk salaris* in deze periode

*Persoonlijk salaris is overeenkomstig artikel 1.21 van de cao (= schaalsalaris + evt. persoonlijke toeslag)

Voor medewerkers die van hun werkgever (een deel van) bovenstaande eenmalige uitkeringen eerder als voorschot op de nog overeen te komen cao hebben ontvangen, zullen de uitkeringen verrekend worden.

Als in 2022, vooruitlopend op een cao verhoging, voorschotten op het loon zijn uitgekeerd door werkgevers, dan worden deze verrekend met de structurele verhoging van 6,0%.

4.5.2. Loonschalen, tabellen

SALARISSCHALEN CAO GRANEN PER 1 JANUARI 2022 PER MAAND IN EURO

Salaris Groep Leeftijd	1b	2	3	4	5	6	7	8
18	1.640,75							
19								
20								
Periodieken								
0	2.270,67	2.321,03	2.356,12	2.393,52	2.502,64	2.574,37	2.718,55	2.930,73
1	2.299,06	2.351,54	2.385,14	2.439,92	2.551,33	2.630,84	2.779,63	3.004,00
2		2.384,37	2.418,70	2.475,19	2.600,32	2.688,84	2.839,15	3.077,26
3		2.417,18	2.454,57	2.523,24	2.651,45	2.747,61	2.900,21	3.149,14
4		2.455,35	2.487,50	2.569,80	2.698,89	2.802,55	2.958,21	3.229,12
5		2.489,66	2.524,15	2.609,48	2.750,78	2.862,82	3.015,46	3.300,97
6				2.655,25	2.800,24	2.919,27	3.077,26	3.379,45
7						2.975,00	3.141,37	3.458,80
8							3.195,53	3.533,59
9							3.260,40	3.607,61
Hoogte laatste periodiek	28,39	34,31	36,65	45,77	49,46	55,73	64,87	74,02

Toelichting: Het minimumloon voor werknemers van 21 jaar en ouder bedraagt per 1-1-2022 € 1.725,00 per maand respectievelijk € 1.592,40 per vier weken. Indien deze wettelijke bedragen wijzigen, gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

**SALARISSCHALEN CAO GRANEN PER 1 JANUARI 2022
PER 4 WEKEN IN EURO**

Salaris Groep	1b	2	3	4	5	6	7	8
Leeftijd								
18	1.508,73							
19								
20								
Periodieken								
0	2.087,96	2.134,27	2.166,55	2.200,93	2.301,30	2.367,25	2.499,87	2.694,93
1	2.114,07	2.162,35	2.193,24	2.243,61	2.346,05	2.419,16	2.555,98	2.762,30
2		2.192,53	2.224,09	2.276,03	2.391,09	2.472,50	2.610,71	2.829,67
3		2.222,69	2.257,07	2.320,22	2.438,12	2.526,53	2.666,85	2.898,43
4		2.257,78	2.292,74	2.363,03	2.484,45	2.577,04	2.720,20	2.969,30
5		2.289,35	2.323,73	2.399,52	2.527,82	2.632,48	2.772,84	3.038,04
6				2.441,62	2.574,94	2.684,39	2.829,67	3.107,53
7						2.735,63	2.888,62	3.180,50
8							2.938,42	3.249,28
9							2.998,06	3.317,34
Hoogte laatste periodiek	26,11	31,57	30,99	42,10	47,12	51,24	59,64	68,06

Toelichting: Het minimumloon voor werknemers van 21 jaar en ouder bedraagt per 1-1-2022 € 1.725,00 per maand respectievelijk € 1.592,40 per vier weken. Indien deze wettelijke bedragen wijzigen, gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

**SALARISSCHALEN JEUGDIG WINKELPERSONEEL CAO GRANEN PER 1 JANUARI 2022
PER MAAND IN EURO**

Salaris Groep	1b	2	3	4
Leeftijd				
16	700,12	772,00	845,95	919,20
17	803,09	883,97	968,28	1.051,90
18	923,35	1.018,03	1.113,41	1.211,55
19	1.066,42	1.173,54	1.286,20	1.398,15
20	1.380,00	1.380,00	1.505,28	1.635,91

Toelichting: werkgever betaalt aan de werknemer tot 21 jaar tenminste het minimumjeugdloon als vermeld onder de Wet Minimum Loon dat correspondeert met de leeftijd van werknemer. Zo bedraagt het minimumloon voor een 20-jarige werknemer per 1 januari 2022 € 1.380,00 per maand respectievelijk € 1.274,00 per vier weken. Indien deze wettelijke bedragen wijzigen, gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

**SALARISSCHALEN JEUGDIG WINKELPERSONEEL CAO GRANEN PER 1 JANUARI 2022
PER 4 WEKEN IN EURO**

Salaris Groep Leeftijd	1b	2	3	4
16	643,78	709,89	777,89	845,24
17	738,47	812,83	890,36	967,26
18	849,06	936,12	1.023,83	1.114,07
19	980,61	1.079,12	1.182,71	1.285,66
20	1.274,00	1.274,00	1.384,17	1.504,29

Toelichting: werkgever betaalt aan de werknemer tot 21 jaar tenminste het minimumjeugdloon als vermeld onder de Wet Minimum Loon dat correspondeert met de leeftijd van werknemer. Zo bedraagt het minimumloon voor een 20-jarige werknemer per 1 januari 2022 € 1.380,00 per maand respectievelijk € 1.274,00 per vier weken. Indien deze wettelijke bedragen wijzigen, gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

**SALARISSCHALEN PARTICIPATIEWET PER
1 JANUARI 2022 PER MAAND IN EURO**

Salaris Groep Leeftijd	1a
15	621,00
16	714,18
17	817,68
18	1.035,00
19	1.242,00
20	1.656,00
21 en ouder	2.070,00

**SALARISSCHALEN PARTICIPATIEWET PER
1 JANUARI 2022 PER 4 WEKEN IN EURO**

Salaris Groep Leeftijd	1a
15	573,36
16	659,28
17	188,70
18	955,44
19	1.146,48
20	1.528,80
21 en ouder	1.910,88

Toelichting: werkgever betaalt aan werknemer tot 21 jaar 120% van het wettelijke minimumloon als vermeld onder de Wet Minimum Loon dat correspondeert met de leeftijd van de werknemer. Indien deze wettelijke bedragen wijzigen wijzigt navenant het te betalen salaris.

4.6. Toepassing loonschalen

1. Voor de werknemer die de vakvolwassen leeftijd heeft bereikt.
 - a. Deze werknemer ontvangt het salaris zoals aangegeven in de salarisschaal behorende bij de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld;
 - b. De werknemer ontvangt bij indiensttreding als regel het schaalsalaris bij 0-periodieken. Aan een nieuwe werknemer die in een functie elders voor de te vervullen functie bruikbare ervaring heeft verkregen kunnen in overeenstemming met die ervaring een of meer periodieken worden toegekend.
 - c. Het schaalsalaris wordt één maal per jaar en wel per 1 maart opnieuw vastgesteld, door toekenning van een periodiek, voor zover het einde van de schaal nog niet is bereikt. Voor bedrijven waar ORBA en een functionerings- en beoordelingssystematiek is ingevoerd is geen sprake meer van deze automatische periodiek. Voor deze bedrijven geldt hetgeen onder lid 6 van dit artikel is bepaald;
 - d. Bij indiensttreding, tussentijdse overplaatsing naar een andere functiegroep of het bereiken van de vakvolwassen leeftijd voor 1 september van het voorgaand jaar, zal per 1 maart het aantal periodieken met één worden verhoogd.

2. Jeugdlonen

Voor reguliere arbeid inclusief winkelpersoneel zullen de leeftijdsschalen van 21, 22 en 23 jaar komen te vervallen.

Voor werknemers beneden de vakvolwassen leeftijd.

- a. Deze werknemer ontvangt het salaris behorende bij zijn leeftijd en bij de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, zoals aangegeven in de leeftijdsschaal.
- b. Verhoging op grond van leeftijd wordt toegekend met ingang van de maand waarin de werknemer jarig is en de betreffende leeftijd bereikt. Een half jaar na deze leeftijdsverhoging wordt een verhoging toegekend ter grootte van de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij de opeenvolgende leeftijden.

3. Tijdelijke functiewaarneming

- a. De werknemer die langer dan een week een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie ontvangt gedurende de tijd van de waarneming naar evenredigheid een toeslag die gelijk is aan de verhoging als bedoeld in lid 4 sub a;
- b. De werknemer die tijdelijk geplaatst wordt in een lager ingedeelde functie blijft in zijn oude functiegroep ingedeeld. Een tijdelijke plaatsing in een lager ingedeelde functie kan maximaal 26 weken duren. Daarna vindt toepassing van lid 4 sub b plaats.

4. Overplaatsing van een werknemer die de vakvolwassen leeftijd heeft bereikt.

a. Overplaatsing naar een hogere functiegroep

Bij definitieve overplaatsing in een hogere functiegroep bedraagt de verhoging van het salaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0-periodieken 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 de hogere salarisschaal.

b. Overplaatsing naar een lagere functiegroep

Bij de definitieve overplaatsing in een lagere functiegroep, vindt indeling plaats in de overeenkomende lagere salarisschaal met ingang van de betalingsperiode, volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie heeft plaatsgevonden, en wel als volgt:

1. Vindt deze indeling plaats **door eigen toedoen** wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, dan bedraagt de verlaging van het salaris de helft van het verschil tussen de salarissen bij 0-periodieken van de twee betreffende salarisschalen of zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal;
2. Vindt deze indeling plaats **als gevolg van bedrijfsomstandigheden** dan wordt de werknemer via inschaling een salaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt.
Indien het toekennen van periodieken niet toereikend is, wordt het verschil in salaris omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt geen deel uit van het salaris en stijgt niet mee met algemene verhogingen van de salarisschaal.
3. Bij herindeling in een hogere functiegroep of bij toekenning van een periodieke verhoging wordt de toeslag van sub 1. of sub 2. evenveel verminderd als het salaris stijgt. Deze persoonlijke toeslag wordt bij iedere algemene (cao)verhoging afgebouwd met de helft van de algemene verhoging. De afbouw mag in deze gevallen nooit meer zijn dan 1% van het betreffende salaris zoals dat zou zijn bij 0 periodieken van de betreffende schaal.

5. Beoordelingsperiodieken

De werkgever kan desgewenst in zijn onderneming een systeem toepassen, waarbij de individuele functieervulling door de werknemers op een systematische wijze wordt beoordeeld. De criteria waarop een dergelijk systeem berust en de wijze van toepassing dienen te worden vastgesteld in overleg met de personeelsvertegenwoordiging, zulks met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden. De werkgever zal de inhoud van het vastgestelde beoordelingssysteem ter kennis brengen van de vakvereniging.

Op grond van een beoordelingssysteem kan de werkgever aan de werknemer die het einde van de salarisschaal heeft bereikt, een beoordelingstoeslag toekennen ter grootte van maximaal 2 maal het bedrag van de laatste periodiek in de salarisschaal, waarin de werknemer is ingedeeld.

6. Systematiek van functionerings- en beoordelingssysteem

In bedrijven waar ORBA conform de cao is ingevoerd kan een systeem van functionerings- en beoordelingsgesprekken worden toegepast overeen te komen met de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging. Alvorens tot invoering over te gaan melden bedrijven dit bij het secretariaat Sociaal Fonds dat zij dit in hun bedrijf gaan toepassen. Onderdeel van het systeem zal een bezwaar- en beroepsprocedure zijn.

In het functioneringsgesprek – een tweerichtingsgesprek tussen werkgever en werknemer – wordt het functioneren, de ontwikkeling van de werknemer, zijn vitaliteit en inzetbaarheid besproken. Evenals de scholingswensen van zowel werkgever als werknemer. Het lidmaatschap van de OR of PVT maakt uitdrukkelijk geen deel uit van het functionerings- en beoordelingsgesprek en zal ook niet van invloed zijn op de beoordeling.

De datum waarop het functionerings- en beoordelingsgesprek plaats vindt zal veertien dagen van te voren aan de werknemer bekend worden gemaakt. Het beoordelingsgesprek moet consistent zijn ten opzichte van het functioneringsgesprek.

De uitkomst van de beoordeling bepaalt het tempo waarmee de werknemer door de schaal groeit. Arbeidsongeschiktheid van werknemer is geen beoordelingscriterium. De beoordeling bepaalt hoe de werknemer in de beoordelingsperiode heeft gefunctioneerd.

Ingeval van 'onvoldoende' beoordeling moet een verbetertraject met de werknemer worden afgesproken en zal geen periodiek of een halve periodiek worden toegekend. Binnen de functieschaal kan maximaal één keer een halve periodiek en één keer geen periodiek worden toegekend.

Ingeval de beoordeling 'voldoende' is, zal één periodiek worden toegekend.

Ingeval de beoordeling 'uitmuntend/boven verwachting' is, zal anderhalve periodiek worden toegekend.

De afspraak over de beoordelingsperiodieken voor werknemers die het einde van de salarisschaal hebben bereikt (lid 5 van dit artikel) gaat onderdeel van de systematiek van functionerings- en beoordelingsgesprekken uitmaken, met dien verstande dat deze beoordelingstoeslag structureel zal worden toegekend indien bij deze werknemers sprake is van een uitmuntende/boven verwachting beoordeling.

Jaarlijks zal aan de Ondernemingsraad/Personneelsvertegenwoordiging gerapporteerd worden over de uitkomsten van beoordeling en doorgroei in de schaal.

Het secretariaat Sociaal Fonds is het meldingspunt voor werknemers die menen dat dit systeem door hun werkgever niet juist wordt toegepast.

In geval er geen functionerings- en beoordelingssysteem wordt toegepast blijft de automatische periodieke verhoging van toepassing.

4.7. Overwerk

4.7.1. Vergoedingen en vrijaf

1. Overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen, doch is, indien het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de werkgever eist, voor de werknemers verplicht met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens de Arbeidstijdenwet.
2. Overwerk zal binnen drie maanden, nadat het is verricht, door werkverlet worden ingehaald, tenzij dit om redenen van bedrijfsbelang niet mogelijk is. Bij de berekening van de tijd die door werkverlet wordt ingehaald, wordt ook de toeslag op overwerkuren als bedoeld in de leden 4 en 5 betrokken.
3. Gedurende de uren van werkverlet wordt het uursalaris doorbetaald. Indien overwerk niet binnen drie maanden nadat het werd verricht is gecompenseerd in vrije tijd, dan wordt aan de

werknemer het uursalaris over de overuren en de toeslag daarop ingevolge de leden 4 en 5 uitbetaald bij de eerstvolgende salarisbetaling na verloop van de zojuist bedoelde 3 maanden.

4. Voor elk uur overwerk ontvangt de werknemer naast het uursalaris de volgende toeslagen daarop, afhankelijk van het tijdstip waarop het overwerk wordt verricht:
 - a. 50% voor de uren tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 13.00 uur;
 - b. 100% voor de uren tussen zaterdag 13.00 uur en maandag 06.00 uur;
 - c. in afwijking van sub b. geldt voor chauffeurs: 50% voor de uren tussen maandag 04.00 uur en maandag 06.00 uur.
5. Voor gewerkte uren tussen 0 en 24 uur op een niet op zondag vallende feestdag, als bedoeld in artikel 3.7., ontvangt de werknemer een toeslag van 100%, terwijl in de week volgende op de feestdag een gelijk aantal uren vrijaf wordt gegeven met behoud van salaris. Indien om bedrijfstechnische redenen geen extra vrijaf kan worden gegeven, bedraagt deze toeslag 200%.
6. De werknemer in dagdienst die -met uitzondering van de graanoogstperiode- gedurende maximaal drie maanden na volbrachte dagtaak overwerk moet verrichten op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de normale dienst, ontvangt voor deze uren naast en boven de beloning als geregeld in dit artikel, even zo vele uren verzuim met behoud van salaris, met dien verstande dat:
 - a. het tijdstip waarop het opnemen van de verzuimuren begint, ligt tussen het begin en het einde van de normale dienst, volgende op het overwerk;
 - b. indien de uren niet worden opgenomen terstond na afloop van het overwerk dan wel de betrokkene deze niet wenst op te nemen, zij in het geheel niet worden toegekend;
 - c. als het overwerk begint op of na 06.00 uur 's ochtends, geen recht op verzuimuren ontstaat.
7. De werknemer in ploegdienst die gedurende maximaal drie maanden na een normale dienst volgens het rooster overwerk moet verrichten, ontvangt voor deze uren naast en boven de beloning als geregeld in dit artikel even zoveel uren verzuim met behoud van salaris indien niet aan de minimale rusttijd van 9 uur tussen overwerk en aanvang reguliere diensttijd wordt voldaan. Voorwaarde is dat:
 - a. het tijdstip waarop het opnemen van de verzuimuren begint, ligt tussen het begin en het einde van de normale dienst, volgend op het overwerk;
 - b. indien de uren niet worden opgenomen terstond na afloop van het overwerk dan wel de betrokkene deze niet wenst op te nemen, zij in het geheel niet worden toegekend.

4.7.2. Extra uren deeltijdwerknemer

De deeltijdwerknemer die meer uren werkt zonder daarbij de normale arbeidsduur per dag te overschrijden, ontvangt voor de meer gewerkte uren met ingang van 1 april 2012 een meerwerktoeslag van 25% van het uursalaris als compensatie voor vakantietoeslag, vakantietijd en pensioenopbouw.

4.7.3. Uitzonderingen met betrekking tot overwerk

De volgende categorieën werknemers zijn van de overwerkregelingen uitgezonderd, daar aan hun functie onregelmatige werktijden kunnen zijn verbonden:

- commerciële werknemers zoals winkelchefs, verkopers, vertegenwoordigers en voorlichters;
- leidinggevende werknemers, tenzij door hun chef uitdrukkelijk een opdracht tot het verrichten van overwerk is gegeven.

De werknemer van 55 jaar en ouder kan zijn werkgever verzoeken hem van de verplichting tot het verrichten van overwerk te ontheffen. Werkgever voldoet aan dit verzoek, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Een afwijzing van dit verzoek zal schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer kenbaar worden gemaakt. Bij de beoordeling van dit verzoek zal een afweging van individuele en collectieve belangen worden gemaakt.

4.7.4. Overzicht overwerk aan de personeelsvertegenwoordiging

De personeelsvertegenwoordiging heeft overeenkomstig de artikelen 28 en 31b van de WOR tweemaal per jaar recht op een overzicht van het bij de werkgever in die periode verrichte overwerk.

4.8. Loonstrook

Het salaris wordt per overeengekomen periode aan iedere werknemer betaalbaar gesteld vergezeld van een loonspecificatie. Op de loonspecificatie moet duidelijk leesbaar vermeld zijn:

- de naam of het nummer van de werknemer;
- de periode waarop de betaling betrekking heeft;
- een gespecificeerde opgave van het brutosalaris;
- de inhouding van loonheffing en andere toegepaste inhoudingen;
- het op de werknemer betrekking hebbende minimum (jeugd)loon.

5. Vergoedingen, toeslagen en onkostenvergoedingen

5.1. Ploegendiensttoeslag

1. Voor arbeid in ploegendienststrooster wordt een toeslag op het uursalaris betaald.
2. Deze toeslag bedraagt:
 - a. Voor de in ploegendienststrooster gewerkte uren, vallende tussen maandag 06.00 uur en vrijdag 24.00 uur;
 - bij een tweeploegendienststrooster (dag- en avonddienst): 13%;
 - bij een tweeploegendienststrooster (dag- en nachtdienst): voor de dagdienst 5% en voor de nachtdienst 27%;
 - bij een drieploegendienststrooster: 18%.
 - b. Voor de in ploegendienststrooster gewerkte uren op zaterdag tussen 0.00 en 18.00 uur: 50%.
3. Afbouw ploegentoeslag

De werknemer die, anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek, wordt overgeplaatst naar een dagdienststrooster of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienststrooster ontvangt, afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienststrooster heeft gewerkt, een afbouwtoeslag.

Deze toeslag bedraagt de volgende percentages van het verschil tussen de toeslag voor het oorspronkelijke dienststrooster en die voor het nieuwe dienststrooster gedurende de volgende perioden:

- a. indien hij korter dan één jaar in ploegendienststrooster heeft gewerkt, geldt het bepaalde in de leden 1 en 2 van dit artikel (d.w.z. het toekennen van een ploegentoeslag wordt direct beëindigd);
 - b. indien hij langer dan één jaar, doch korter dan 3 jaar in ploegendienststrooster heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
 - c. indien hij langer dan 3 jaar, doch korter dan 5 jaar in ploegendienststrooster heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
 - 80% gedurende 2 maanden
 - 60% gedurende 2 maanden
 - 40% gedurende 1 maand
 - 20% gedurende 1 maand
 - d. indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienststrooster heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
 - 80% gedurende 3 maanden
 - 60% gedurende 3 maanden
 - 40% gedurende 2 maanden
 - 20% gedurende 2 maanden
4. Afbouwtoeslag ploegentoeslag voor senioren

Een werknemers van 55 jaar en ouder die, anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek, wordt overgeplaatst naar een dagdienststrooster of naar een dienststrooster waaraan een lager

percentage toeslag is verbonden, ontvangt een afbouwtoeslag afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegdienststrooster heeft gewerkt.

Deze toeslag bedraagt de volgende percentages van het verschil tussen de toeslag voor het oorspronkelijke dienststrooster en die voor het nieuwe dienststrooster gedurende genoemde perioden:

- a. indien hij langer dan 5 jaar in ploegdienststrooster heeft gewerkt en bovendien 60 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing:
 - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
 - 80% gedurende 4 maanden
 - 60% gedurende 4 maanden
 - 40% gedurende 3 maanden
 - 20% gedurende 3 maanden
- b. indien hij langer dan 10 jaar in ploegdienststrooster heeft gewerkt en bovendien 58 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing vindt geen afbouw meer plaats c.q. wordt de afbouw bevroren op het percentage van dat moment.

5.2. Bijzondere vergoedingen

1. Consignatievergoeding

De werknemer die is geconsigneerd voor een periode van 24 uur ontvangt per dag een vergoeding voor:

- maandag tot en met vrijdag waarin begrepen de normale werktijd: 0,74% van het bruto maandsalaris of 0,8% van het bruto 4 weken salaris;
- op zaterdagen, zon- en feestdagen: 1,84% van het bruto maandsalaris of 2% van het bruto 4 weken salaris.

Ongeacht het aantal uren per etmaal dat de werknemer geconsigneerd is, ontvangt deze werknemer de consignatievergoeding als ware hij 24 uur geconsigneerd.

2. Opkomstvergoeding bij consignatie

De werknemer die tussen 18.00 uur en 06.00 uur, alsmede tijdens het weekeinde en op feestdagen wordt opgeroepen naar het bedrijf te komen, zal daarvoor naast de toeslag van artikel 4.7.1. leden 4 en 5 per opkomst, een extra vergoeding genieten van één uursalaris. Dit geldt niet voor aansluitend overwerk, waarbij voor een pauze het bedrijf wordt verlaten. De uitzonderingsbepalingen in artikel 4.7.3. zijn van overeenkomstige toepassing.

3. Slaapuur bij consignatie

Indien de geconsigneerde werknemer tijdens zijn slaapuren wordt gebeld voor telefonisch overleg heeft hij recht op een half slaapuur. Dit geldt onverkort voor de deeltijdwerknemer.

4. Verschoven uren toeslag

Indien in opdracht van de werkgever incidenteel op dezelfde dag buiten de uren van het dagdienststrooster moet worden gewerkt en zonder dat daarmee het vastgestelde dienststrooster wordt overschreden, wordt over deze uren een toeslag van 18% betaald. Indien deze uren tussen 24 uur en 6 uur vallen wordt hierover een toeslag van 27% betaald.

5. De door een werknemer om bedrijfsredenen noodzakelijk gemaakte kosten voor verblijf buiten het bedrijf zullen door de werkgever in zijn geheel worden vergoed.

6. Extra opkomst
De werknemer ontvangt bij een extra gang naar de werkgever in verband met overwerk, consignatiedienst e.d. een reiskostenvergoeding conform de regeling zakelijke kilometers van de betreffende werkgever voor zowel de heen- als de terugreis.
7. Maaltijdverstrekking
De werkgever verstrekt de werknemer, die aansluitend aan zijn dienst, twee uur of meer heeft overgewerkt een volledige warme maaltijd. Dit geldt onverkort voor de deeltijdwerknemer.

5.3. Vakantietoeslag

1. De vakantietoeslag wordt berekend per vakantiejaar, lopend van 1 mei van enig jaar t/m april van het daaropvolgende jaar.
2. De werknemer, die gedurende het vakantiejaar in dienst van de werkgever is geweest verwerft na afloop van het vakantiejaar een vakantietoeslag van 8% van het genoten jaarsalaris. Onder jaarsalaris wordt verstaan 12 maal het in het vakantiejaar verdiende maandinkomen respectievelijk 13 maal het in het vakantiejaar verdiende periode-inkomen. Voor de definitie van maandinkomen en periode-inkomen wordt verwezen naar artikel 1.2 lid o van deze cao.

De vakantietoeslag wordt niet berekend over overwerk uitbetaald in de vorm van geld conform 4.7.1 lid 3.
3. Voor de werknemer van 21 jaar en ouder bij een gemiddeld 38-urige werkweek en bij een volledig dienstjaar is de minimum vakantietoeslag gelijk aan periodiek 1 van schaal 5 per maand.

Ingeval de arbeidsverhouding een kortere arbeidsduur omvat dan wel niet het gehele vakantiejaar heeft geduurd ontvangt de werknemer de minimum vakantietoeslag naar evenredigheid.
4. De vakantietoeslag zal worden verstrekt in de maand mei. Indien de arbeidsovereenkomst vóór de datum van uitbetaling wordt beëindigd zal bij de laatste salarisafrekening de vakantietoeslag worden uitbetaald.

5.4. Resultatenuitkering

1. De werkgever zal aan het einde van ieder boekjaar aan de werknemer, die op het tijdstip van de uitkering in dienst is en wiens arbeidsovereenkomst in dat boekjaar tenminste twee aaneengesloten maanden heeft geduurd, een door de werkgever te bepalen resultatenuitkering toekennen.
Voor die werknemers voor wie de arbeidsovereenkomst ten minste een vol boekjaar heeft geduurd, zal de resultatenuitkering minimaal gelijk zijn aan 1/4 van het schaalsalaris bij een betalingsperiode van 4 weken vermeld onder salarisgroep II bij 0-periodieken, geldende per 1 maart van het boekjaar.

De werkgever zal tot het doen van deze uitkering niet verplicht zijn indien hij aan het Technisch Overleg - in deze uitmakende de instantie als bedoeld in artikel 7:619 lid 2 BW - schriftelijk verklaart dat de bedrijfsresultaten tot het doen van deze uitkering geen aanleiding geven. De werkgever zal deze verklaring doen staven door een schriftelijke verklaring van een registeraccountant (RA) of een administratieconsulent (AA).
2. Ingeval in een onderneming voorzieningen zijn getroffen inzake winstdelings- of gratificatieregelingen, wordt de uitkering bedoeld in lid 1 geacht hiermee te zijn verrekend c.q. daarin te zijn begrepen.

5.5. Premiespaarregeling

De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid om deel te nemen aan een spaarregeling.

Op een inleg van de werknemer uit het loon zal de werkgever een premie toekennen van 100% met een maximum van een brutobedrag van **€ 22,75** per maand. Bestaande gunstiger regelingen worden door deze cao-afspraken niet aangetast.

5.6. Reiskostenvergoeding

De werknemer ontvangt voor reizen tussen woning en werk een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer. Deze vergoeding bedraagt vanaf 10 km enkele reis tot en met 30 km enkele reis: € 0,13 netto per gereden kilometer. Ook wordt bij een afstand enkele reis vanaf 10 km de eerste 10 km vergoed. Deze vergoeding geldt voor de heen- en de terugreis. Bestaande individuele gunstiger afspraken worden door de cao niet aangetast.

Indien de werkgever wenst over te gaan op een vaste reiskostenvergoeding per maand, dient de werkgever uit te gaan van 214 werkbare dagen per jaar. De reiskostenvergoeding wordt verstrekt, tenzij er langer dan 6 weken aaneengesloten niet wordt gewerkt, bijvoorbeeld door ziekte of verlof. In dat geval wordt deze reiskostenvergoeding opgeschort. De reiskostenvergoeding wordt niet vergoed op dagen dat de werknemer thuiswerkt en niet naar het werk reist.

5.7. Thuiswerkvergoeding

Als de normale arbeidsduur thuis wordt gewerkt, wordt met ingang van 1 oktober 2021 een thuiswerkvergoeding van € 2 bruto per dag vergoed. Bestaande regelingen op bedrijfsniveau voor thuiswerken dienen minimaal gelijkwaardig te zijn aan de cao.

De reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer en de thuiswerkvergoeding cumuleren niet. Op de dagen dat een medewerker thuis werkt, heeft deze geen recht meer op een woon-werkvergoeding. Per werkdag wordt maar één vergoeding uitgekeerd, óf de thuiswerk- óf de woon-werkvergoeding.

De thuiswerkvergoeding wordt netto gegeven zolang dat fiscaal toegestaan is.

6. Arbeidsongeschiktheid en re-integratie

6.1 Gezond werken

Partijen erkennen het belang van het terugdringen van ziekteverzuim en de instroom in de WIA. De Wet Verbetering Poortwachter schrijft de verplichtingen van werkgever en werknemer voor om zich tijdens ziekte van de werknemer in te spannen voor werkhervatting.

1. De werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad concrete plannen ontwikkelen met betrekking tot:
 - een preventief beleid om het ziekteverzuim te voorkomen en terug te dringen, waarvan onderdeel uitmaakt een RI&E waarin de risico's voor veiligheid en gezondheid staan omschreven en op grond daarvan geven van onderricht en voorlichting;
 - begeleiding van zieke/arbeidsongeschikte werknemers in een zo vroeg mogelijk stadium, gericht op de terugkeer in de werksituatie;
 - het optimaal benutten van mogelijkheden tot interne en externe herplaatsing van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers;
 - de beschikbare faciliteiten waaronder scholing, begeleiding en bemiddeling;
 - inzet van re-integratie instrumenten.
2. De werkgever zal een positief beleid voeren voor wat betreft de tewerkstelling van (gedeeltelijke) arbeidsgehandicapte werknemers. Dit om de uitstroom wegens arbeidsongeschiktheid in te perken. De werkgever zal in overleg met de ARBO-dienst aandacht besteden aan de mogelijkheid van plaatsing van werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn ingevolge de WAO/WIA in voor hen geschikte functies. Daarbij wordt rekening gehouden met de capaciteit van de werknemer en diens inpasbaarheid in de organisatie. Ook voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst met een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer geldt dat wordt getracht dit te doen op een wijze die zo goed mogelijk aansluit bij de mate van arbeidsongeschiktheid van de betrokken werknemer.

In aansluiting hierop zal in overleg met de arbodienst nagegaan worden welke functies in principe vervuld kunnen worden door gedeeltelijke arbeidsongeschikten. Bij vaststelling hiervan zullen als criteria gelden:

- de fysieke vereisten voor de functie;
- in hoeverre het organisatorisch mogelijk is om in die functie gedeeltelijk arbeidsongeschikten te plaatsen. De vastgestelde functies zullen in overleg met de arbodienst wanneer ze vrijkomen voor zover mogelijk vervuld gaan worden door de gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

Wanneer een werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt (eventueel voor zijn eigen functie) dan zal - indien het niet mogelijk is hem/haar in de oude functie te handhaven - in overleg met het UWV worden vastgesteld of hij/zij in een van de vastgestelde functies geplaatst kan worden. Indien dit niet het geval is en/of betrokkene weigert dan zal ontslag worden aangevraagd door de werkgever. Het door het UWV getoetste re-integratieplan zal bij de ontslagaanvraag gevoegd worden.

De werkgever zal de indeling in een salarisschaal van een (gedeeltelijk) arbeidsgehandicapte werknemer zodanig vaststellen, dat deze gelijk is aan de indeling van een niet-arbeidsgehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster.

3. Ten aanzien van de (dreigende) geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, zal het beleid van de werkgever erop gericht zijn deze werknemer zoveel mogelijk te handhaven door middel van aanpassing van de functie en/of werkplaats of door middel van omscholing. Indien interne herplaatsing niet mogelijk is zal het beleid gericht worden op het vinden van een functie buiten de eigen onderneming.
4. De werkgever zal bij aanstelling en tewerkstelling, zoveel als redelijkerwijs mogelijk is, gelijke kansen bieden aan (gedeeltelijk) arbeidsgehandicapten en niet-arbeidsgehandicapten.

De werkgever zal er naar streven (gedeeltelijk) arbeidsgehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.
cao-partijen roepen werkgevers in de branche op vacatures en de daarbij behorende functieprofielen aan te melden bij REA-actief.

5. De werkgever kan een voorbeeld verzuimprotocol, waar de voorschriften tijdens ziekte en de rechten en plichten van werkgever en werknemer in staan, bij het Technisch Overleg opvragen. Voor zover ondernemingen nog geen regeling hebben getroffen in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter, gericht op controle en begeleiding van de zieke werknemer, geldt dit artikel.

Plaatsing naar een lager ingedeelde functie

Indien de werknemer op grond van medische redenen naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, is - rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten - de afbouwregeling als genoemd in artikel 5.1. lid 3 op overeenkomstige wijze van toepassing.

Vakantie en re-integratie

Werknemer en werkgever kunnen conform artikel 7:636 BW schriftelijk overeenkomen, om de dagen/uren waarop de arbeidsongeschikte werknemer deelneemt aan door de werkgever georganiseerde scholings- en bemiddelingsactiviteiten in het kader van een intern of extern re-integratieprogramma aan te merken als vakantiedagen tot een maximum van het aantal bovenwettelijke vakantiedagen.

Bovenwettelijke aanvulling op de uitkering bij arbeidsongeschiktheid en re-integratie

Werkgever en werknemer kunnen in het kader van een re-integratieplan overeenkomen om de gekapitaliseerde bovenwettelijke aanvulling op de wettelijke uitkering tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 6.2. lid 2 en 3 uit te smeren over een langere periode.

6.2. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Op de werknemer die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet in staat is om de bedongen arbeid te verrichten, is artikel 7:629 BW en/of de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) van toepassing, voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. Werknemers die de eerste 26 weken arbeidsongeschikt zijn ontvangen 100% van het salaris over het deel dat zij arbeidsongeschikt zijn.
Werknemers die gedurende de 27^e t/m de 52^e week arbeidsongeschikt zijn ontvangen 90% van het salaris over het deel dat zij arbeidsongeschikt zijn.
Werknemers die gedurende de 53^e t/m de 104^e week arbeidsongeschikt zijn ontvangen 85% van het salaris over het deel dat zij arbeidsongeschikt zijn.

Die werknemers die na de eerste twee jaar volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn en een IVA-uitkering ontvangen krijgen met terugwerkende kracht hun salaris over de eerste twee jaar tot 100% aangevuld.

Voor werknemers voor wie na de eerste twee jaar arbeidsongeschiktheid is vastgesteld tussen 35 – 80% zal de werkgever een aanvulling van 5% uitkeren van het op dat moment geldende salaris vanaf het derde t/m het zevende jaar, bovenop de WGA-uitkering van de werknemer.

Arbeidstherapie is gelijkgesteld aan arbeid en wordt over die uren als normaal werk betaald, dus 100%.

Voor werknemers die na de eerste twee jaar minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn is er vanwege de werkgever een aanvulling gedurende een periode van maximaal vijf jaar volgens de volgende staffel:

- in het derde jaar 90% x het AO-percentage van het loon
- in het vierde jaar 80% x het AO-percentage van het loon
- in het vijfde jaar 70% x het AO-percentage van het loon
- in het zesde jaar 60% x het AO-percentage van het loon
- in het zevende jaar 50% x het AO-percentage van het loon

Werknemers die na de eerste twee jaar hun restcapaciteit niet kunnen benutten ontvangen gedurende de eerste zes maanden van het derde jaar een aanvulling tot 75% van hun oorspronkelijke salaris.

Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid

De pensioenopbouw gaat gedurende de arbeidsongeschiktheid van de werknemer als ware hij 100% arbeidsgeschikt (parttimers naar rato).

Onder salaris wordt verstaan het maandsalaris dan wel periodesalaris vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag en ploegentoeslag. Structureel overwerk wordt bij het salaris meegenomen indien er sprake is van een gemiddeld 43-urige werkweek of meer. Dit gemiddelde wordt berekend over een periode van 12 maanden exclusief vakantiedagen voorafgaand aan de eerste ziektedag. De uitbetaling van dit salarisbestanddeel structureel overwerk kan een maal per jaar of, indien er sprake is van uitdiensttreding in het betreffende kalenderjaar, bij einde dienstverband worden uitbetaald.

3. De werkgever is gerechtigd in geval van misbruik, bedrog of nalatigheid even bedoelde uitkeringen of aanvullingen te schorsen of te staken.
5. Voor diegenen die onder de oude WAO vallen gelden de cao-afspraken die van toepassing waren op het moment dat ze in de WAO terechtkwamen. Daar waar er aanleiding toe is kan het Technisch Overleg worden ingeschakeld.

6.3. Verlof bij arbeidsongeschiktheid

Over de periode van ziekte worden behalve wettelijke ook bovenwettelijke vakantiedagen opgebouwd gedurende de gehele periode van wettelijke loondoorbetalingsverplichting.

In uitzonderlijke situaties wanneer de bedrijfsarts op basis van medische gronden de werknemer verplicht om vrij te zijn, zal geen verlof worden afgeschreven.

6.4. WGA-hiaatverzekering

1. De werkgever biedt de werknemer met ingang van 1 juli 2008 een verzekering aan voor arbeidsongeschiktheid in de categorie 35 - 80% (de WGA) en 80 – 100% (tijdelijke IVA) op basis van de formule $70\% \times (\text{oud loon} - / - \text{nieuw loon}) - / - \text{wettelijke WGA uitkering} - / - \text{wettelijke WW uitkering}$. Oud loon en nieuw loon zijn hierbij gemaximeerd op het maximum SV dagloon.
2. Er is sprake van een extra uitkering als de betrokken werknemer zijn resterende verdiencapaciteit voldoende benut. Hierbij zijn twee verzekeringen mogelijk:
 - a. Indien betrokken werknemer zijn resterende verdiencapaciteit voldoende (voor meer dan 50%) benut, wordt de uitkering verhoogd naar een aanvulling op basis van 75%. De formule luidt in dat geval $75\% \times (\text{oud loon} - / - \text{nieuw loon}) - / - \text{wettelijke WGA uitkering} - / - \text{wettelijke WW uitkering}$ of
 - b. Indien betrokken werknemer zijn resterende verdiencapaciteit voldoende (voor 25% of meer van de verdiencapaciteit) benut, wordt de uitkering op basis van de formule in lid 1 van dit artikel verhoogd met 10% van het nieuwe loon.

3. Ingegane uitkeringen worden jaarlijks met 2% geïndexeerd.
4. De werknemer neemt verplicht deel aan de aangeboden verzekering, tenzij de werknemer door middel van een afstandsverklaring laat weten van deze verzekering af te zien.
5. De werkgever die wil afwijken van het bepaalde in lid 1, 2 en 3 moet hiervoor een dispensatieverzoek indienen bij het Technisch Overleg, met dien verstande dat de door werkgever voorgestelde verzekering ten minste gelijkwaardig dient te zijn zowel qua dekking als qua premie aan de door de cao-partijen vastgestelde collectieve verzekering.
6. De premie voor de verzekering komt voor 100% voor rekening van de werknemer tot een maximum van 0,44% over het SV loon tot het maximum SV dagloon, tenzij op bedrijfsniveau overeengekomen is dat de werkgever deze premie geheel of gedeeltelijk betaalt. Een eventueel hoger premiebestanddeel komt voor rekening van de werkgever. Voor gedispenseerde bedrijven komt dit hogere premiebestanddeel eerst voor rekening van de werkgever **zodra** de reeds lopende verzekering is uitgediend.
7. De door de werknemer betaalde premie zal per betalingsperiode worden ingehouden.

6.5. WGA premie

De werkgever zal de gedifferentieerde WGA-premie gedurende de looptijd van deze cao niet verhalen op de werknemer.

6.6. Overlijdensuitkering

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nabestaanden een overlijdensuitkering ineens worden verstrekt gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daarop volgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nabestaanden ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de WAO of WIA.

Onder nabestaanden worden verstaan:

- a. de langstlevende van de echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
- b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.

Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met ploegentoeslag en beloning voor overwerk, voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

Geen uitkering is verschuldigd indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de WAO/WIA.

6.7. Sociale zekerheid

Cao-partijen formuleren de criteria waarbinnen de individuele ondernemers zelf keuzes kunnen maken in overleg met OR of personeelsvertegenwoordiging met betrekking tot de bedrijven die re-integratie van voorheen zieke werknemers begeleiden.

7. Verlof en betaald verzuim

7.1. Vakantiejaar bepaling

1. Het vakantiejaar loopt van **1 januari** van enig jaar tot en met **31 december van datzelfde jaar**.

7.2. Verlof

1.
 - a. Onder werkdagen wordt verstaan alle dagen van maandag tot en met zaterdag.
 - b. Bij het bepalen van het recht op vakantie per vakantiejaar wordt 1 werkdag gelijkgesteld aan 7,6 uur.
2. De werknemer die gedurende het vakantiejaar onafgebroken gedurende twaalf maanden in dienst is geweest van de werkgever, heeft recht op een vakantie met behoud van het maand- resp. periode-inkomen:
 - a. van 190 uur (25x7,6) voor een werknemer van 18 jaar en ouder met een in principe vijfdaagse werkweek;
 - b. van 197,6 uur (26x7,6) voor een werknemer van 18 jaar en ouder met een werkweek afwisselend 5 en 6 werkdagen;
 - c. van 205,2 uur (27x7,6) voor een werknemer van 18 jaar en ouder in drieploegen-dienst, waarin op twee van elke drie zaterdagen wordt gewerkt;
 - d. van 220,4 uur (29x7,6) voor een werknemer die op 1 mei de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt.
3.
 - a. Aan de werknemer met een langdurig dienstverband, dan wel bij het bereiken van een bepaalde leeftijd, wordt extra vakantie toegekend volgens de hierna opgenomen schaal:
 - bij 10 t/m 14 volle dienstjaren of op 45-j. leeftijd 15,2 uur
 - bij 15 t/m 19 volle dienstjaren of op 50-j. leeftijd 22,8 uur
 - bij 20 t/m 24 volle dienstjaren of op 55-j. leeftijd 30,4 uur
 - bij 25 volle dienstjaren of op 58-j. leeftijd 38,0 uur
 - op 59-j. leeftijd 38,0 uur
 - vanaf 60-j.leeftijd tot de AOW gerechtigde leeftijd heeft de werknemer gedurende de looptijd van deze cao recht op 66 uur extra vakantie. Vanaf 1 januari 2019 beweegt de leeftijd mee met het opschuiven van de AOW gerechtigde leeftijd

Toelichting; per jaar wordt naar de stand van 1 januari van dat de aow gerechtigde leeftijd bepaald en met het verschuiven van die leeftijd schuift het begin van de periode waarin extra verlof wordt toegekend (nu 60 jaar) mee.

Voor de berekening van het aantal dienstjaren zullen alle jaren doorgebracht in de graanbe- en verwerkende sector worden meegeteld.

De extra vakantie wordt toegekend naar de situatie op 1 januari.

- b. Van de onder 2 en 3.a. genoemde vakantierechten kunnen drie kalenderweken aaneengesloten worden opgenomen, mits het bedrijfsbelang zich hiertegen niet verzet en de werknemer voor 1 december zijn vakantieperiode **voor het volgende jaar** in overleg met de werkgever heeft vastgesteld.

Indien de werkgever hiermee niet instemt dient hij dat binnen twee weken schriftelijk mee te delen aan betrokken werknemer.

De resterende vakantierechten zullen als snipperdagen worden opgenomen, waarvan er maximaal drie door de werkgever als collectieve snipperdagen kunnen worden aangewezen.

- c. Indien een werknemer uit geloofsovertuiging op een andere feestdag dan genoemd in artikel 3.7. lid 1 een vakantiedag wil opnemen, dan zal de werkgever die wens respecteren en indien mogelijk honoreren.
- d. Het opnemen van vakantie zal geschieden in uren.

- e. Koop en verkoop van vakantie-uren
Naar keuze van de werknemer kunnen maximaal 40 vakantie uren worden gekocht of verkocht tenzij dringende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten. Voor de vaststelling van de waarde van een vakantie uur geldt de definitie van het uursalaris zoals is vermeld in artikel 1.2. sub m van deze cao. Afspraken over aan- of verkoop gelden steeds voor de periode van één vakantiejaar.
4. Aan werknemers ouder dan 55 jaar zal extra vrije tijd worden toegekend bovenop het in lid 3.a. van dit artikel genoemde aantal uren van 15,2 uur ten behoeve van genoten scholingsactiviteiten.
5. a. De werknemer die slechts een gedeelte van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), dan wel op wie de kwalificatieplicht van toepassing is, verwerft in dat vakantiejaar een evenredig deel van de totale jaarlijkse vakantie-rechten, zoals in lid 2 van dit artikel is omschreven.
- b. De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever mede te delen, hoeveel rechten op vakantie hij -met inachtneming van het bepaalde in lid 10 bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel vakantie-rechten zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.
- c. Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer alsnog in de gelegenheid worden gesteld, de door hem niet genoten vakantie-rechten te genieten. Mocht hij hiervan geen gebruik maken, dan zullen hem deze rechten worden uitbetaald. De werkgever reikt aan de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit, waaruit blijkt het **vakantierecht zonder behoud van salaris** welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt. Teveel genoten vakantie-rechten worden met het salaris verrekend.
- d. De te genieten vakantie zal door de werkgever niet in de opzegtermijn mogen worden vastgesteld, anders dan in overleg met de werknemer.
- e. De werknemer heeft het recht om bij de geboorte van zijn kind 5 vakantiedagen op te nemen.
6. De werkgever stelt, zo mogelijk vóór 1 december, in overleg met de personeelsvertegenwoordiging, de data vast waarop de vast aaneengesloten vakantie zal worden verleend.

Op dezelfde wijze zal bepaald worden, welke collectieve snipperdagen voor de werknemer zullen gelden. Bij voorkeur zullen hieronder vallen:
Rooms-katholieke en plaatselijke feestdagen, voor zover althans op deze dagen ter plaatse niet wordt gewerkt.

De datum van elk van de overblijvende snipperdagen wordt op verzoek van de werknemer en in overleg met de werkgever, voor elk geval afzonderlijk vastgesteld.
De werkgever kan bepalen dat als regel een dergelijk verzoek binnen een bepaalde termijn voor de gewenste datum moet zijn ingediend.

7. Vakantie bij onderbreking van werkzaamheden:
- a. De werknemer verwerft geen vakantie-rechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b. l. Het onder a bepaalde is niet van toepassing, indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
- ziekte of ongeval; tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer (hierbij geldt hetgeen onder lid 8 is bepaald);
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van

- de landsverdediging of openbare orde;
 - het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van de arbeidsovereenkomst;
 - zwangerschap of bevalling.
- II. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld onder I. van dit sub lid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
- III. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 5 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
- IV. De verworven vakantierechten in de onder I. van dit sub lid genoemde gevallen vervallen niet indien de arbeidsovereenkomst door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat en zullen dan derhalve worden uitbetaald.
- c. De werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens deze overeenkomst in de gelegenheid moet stellen.
8. Verjaring vakantiedagen
Per 1 januari 2012 gelden voor wat betreft de verjaring van vakantiedagen de wettelijke regelingen uit het Burgerlijk Wetboek.
- a. Voor wettelijke vakantiedagen geldt de wettelijke vervaltermijn van zes maanden na afloop van het kalenderjaar waarin deze vakantierechten zijn toegekend.
 - b. Voor bovenwettelijke vakantiedagen blijft de verjaringstermijn van vijf jaar gehandhaafd.
 - c. In uitzonderlijke situaties waarin de bedrijfsarts op basis van medische gronden de werknemer verplicht om vrij te zijn zal geen verlof worden afgeschreven.
 - d. Indien de werknemer redelijkerwijs niet in staat was de wettelijke vakantiedagen op te nemen voor het einde van de vervaltermijn door toedoen van de werkgever, krijgen deze niet opgenomen wettelijke vakantiedagen een verjaringstermijn van vijf jaar.
 - e. Bij opname van vakantiedagen wordt de dag die het eerste vervalt of verjaart het eerste afgeboekt. Werkgevers zullen werknemers informeren over de volgorde van opname van vakantiedagen.
 - f. Over de periode van ziekte worden behalve wettelijke ook bovenwettelijke vakantiedagen opgebouwd gedurende de hele periode van loondoorbetalingsverplichting.
- Voor reeds opgebouwde wettelijke vakantiedagen tot en met 2011 blijft de op dat moment van toepassing zijnde verjaringstermijn van toepassing.
9. De werknemer die arbeid moet verrichten op een collectieve snipperdag, of tijdens de aaneengesloten vakantie, kan het verlof waarop hij krachtens dit artikel recht heeft, in overleg met de werkgever, op andere dagen opnemen.
10. Met uitzondering van het bepaalde in lid 5 van dit artikel, kan vakantie nimmer door betaling worden vervangen.
11. De werkgever zal geen overeenkomst met een werknemer afsluiten met als strekking om bij ziekte een of meer vakantiedagen af te boeken, noch zal een dergelijke bepaling in een arbeidsreglement worden opgenomen.

7.3. Bijzonder verlof

1. a. Onder de in dit artikel genoemde aanduiding:
“ouders” wordt tevens verstaan “schoon-, pleeg- en stiefouders”;
“grootouders” wordt tevens verstaan “grootouders van de echtgenote”;
“echtgenote” wordt tevens verstaan “echtgenoot”;
“kinderen” wordt tevens verstaan “pleeg-, stief- en aangehuwde kinderen”;
“broers en zusters” wordt tevens verstaan “zwagers en schoonzusters”.
- b. Ingeval van een andere samenlevingsvorm dan het huwelijk is het bepaalde onder het in lid 2 sub e t/m j van dit artikel genoemde, van overeenkomstige toepassing indien en voor zover er sprake is van:
 - registratie van het partnerschap bij de burgerlijke stand;
 - ongehuwd samenwonen, onder de volgende drie voorwaarden:
 - de werknemer en zijn partner voeren in een jaar meer dan zes maanden onafgebroken een gezamenlijke huishouding;
 - de werknemer en zijn partner staan beiden gedurende die periode bij de gemeente ingeschreven op hetzelfde adres;
 - de werknemer en zijn partner zijn beiden 18 jaar of ouder. Woont de werknemer samen als ouder en kind, dan moeten beiden minimaal 27 jaar zijn.
 - ongehuwd samenwonen, onder de volgende twee voorwaarden:
 - de ongehuwde meerderjarige werknemer heeft er in het voorafgaande kalenderjaar samen met een ongehuwde meerderjarige voor gekozen om als partners te worden beschouwd;
 - de partners hebben in het kalenderjaar minder dan zes maanden een gezamenlijke huishouding gevoerd door het overlijden van een van hen.
2. Met uitsluiting van het in artikel 7:629b BW bepaalde zal in de navolgende gevallen van gemeld noodzakelijk werkverzuim het maand- resp. periodesalaris worden doorbetaald:
 - a. Gedurende 1 dag bij **ondertrouw** van de werknemer;
 - b. Gedurende 2 dagen bij **huwelijk** van de werknemer;
 - c. Gedurende 1 dag bij 25- en 40-jarige **bruiloft** van de werknemer;
 - d. Gedurende 1 dag bij 25-, 40- en 50-jarig **dienstverband** van de werknemer;
 - e. Gedurende 10 werkdagen bij **bevalling** van de echtgenote van de werknemer, het zogenaamde **kraamverlof** in het geval van een volledige dienstbetrekking;
 - f. Gedurende 1 dag bij het **huwelijk** van kinderen, broers, zusters en ouders; bij Grote Professie en bij Priesterwijding van kinderen, broers en zusters, indien de plechtigheid wordt bijgewoond;
 - g. Gedurende 1 dag bij 25-, 40-, 50- of 60-jarige **bruiloft** van de ouders van de werknemer;
 - h. Van de dag van **overlijden** tot en met de dag van begrafenis van de echtgenote of van thuiswonende kinderen van de werknemer;
 - i. Gedurende 1 dag bij het **overlijden** en 1 dag voor de begrafenis indien de plechtigheid wordt bijgewoond, van niet onder h. bedoelde kinderen of van één van de ouders;
 - j. Gedurende 1 dag voor de **begrafenis**, indien de plechtigheid wordt bijgewoond, van grootouders, broers, zusters en kleinkinderen;
 - k. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur **voor bezoek aan dokter, tandarts of specialist** indien dit bezoek niet in de vrije tijd van de werknemer kan plaatsvinden en voor zover de werknemer bij derden geen aanspraak op vergoeding voor salarisderiving zou kunnen doen gelden;
 - l. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 dagen, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van **een bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde**, buiten zijn schuld ontstane, **verplichting** verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderiving, welke van derden had kunnen worden gevorderd;
 - m. Gedurende in totaal 16 weken voor vrouwelijke werknemers die zullen bevallen c.q. **bevallen zijn van een kind**, e.e.a. met inachtneming van de wettelijke bepalingen.

Ouders (zowel mannen als vrouwen) worden, met evenredige aanpassing van het inkomen, in de gelegenheid gesteld gebruik te maken van hetgeen in de **Wet Arbeid en Zorg** is geregeld.

Gedurende de periode dat van deze wet gebruik gemaakt wordt vindt **opbouw van pensioenrechten** plaats op basis van de arbeidsduur/inkomen direct voorafgaand aan gebruikmaking van het **ouderschapsverlof**;

- n. Gedurende een periode van maximaal vier weken aaneengesloten conform de Wet Arbeid en Zorg bij **adoptie** van een kind in het gezin;
 - o. overigens is de Wet Arbeid en Zorg van toepassing met betrekking tot **calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof**.
3. Verzuim zonder uitdrukkelijke toestemming van de werkgever is niet geoorloofd en wordt aangemerkt als onrechtmatig verzuim.
4. Bij schorsing van de werknemer is artikel 7:627 BW van toepassing, in de zin dat de werkgever niet verplicht is het loon door te betalen over de uren die als gevolg van de schorsing niet gewerkt worden door de betrokken werknemer.
In geval van een verkorte werkweek, voor zover daarvoor door de bevoegde instantie vergunning is verleend, is artikel 7:627 BW van toepassing, in de zin dat de werkgever niet verplicht is het loon door te betalen over de uren die als gevolg hiervan geen arbeid werd verricht. De werkgever zal eerst tot het aanvragen van een vergunning overgaan nadat met de vakvereniging overleg is gepleegd.
5. Het salaris wordt doorbetaald indien de werknemer als **afgevaardigde** een vergadering bijwoont van één van de vakverenigingen, partij bij deze cao, en/of een door deze georganiseerde cursus voor scholing en vorming van de werknemer bijwoont, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit verzuim toestaan.

8. Pensioen

8.1. Algemeen over pensioen

1. De werkgever is verplicht de onder de cao vallende werknemers direct bij indiensttreding aan te melden als deelnemer aan de verplichte pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds, de Stichting Molenaarspensioenfonds (hierna te noemen: MPF).
2. De verplichte pensioenregeling voor de bedrijfstak kent een regeling voor werknemers die onder de cao vallen en die op of na 1 januari 1950 geboren zijn en op of na 1 januari 2006 in dienst zijn bij een bedrijf waarop deze cao van toepassing is. Voor hen is uitsluitend een ouderdomspensioenregeling.
3. Van de verplichte deelname aan de pensioenregeling van het MPF is in een aantal krachtens de wet toegestane gevallen dispensatie voor de werkgever mogelijk. Dat wil zeggen dat de werkgever een andere pensioenregeling voor zijn personeel heeft getroffen of zal treffen en het MPF vooraf daartoe toestemming heeft gegeven (dispensatie). Een verzoek tot dispensatie dient bij het MPF ingediend te worden. Werkgevers met een gedispenseerde pensioenregeling zijn verplicht schriftelijk of digitaal het reglement van de betreffende pensioenregeling aan de werknemer te verstrekken.

8.2. Verdeling premie tussen werkgever en werknemer

Het uitgangspunt van cao-partijen is om op termijn te komen tot een lager werknemerspremiedeel en een hoger werkgeverspremiedeel ten opzichte van de huidige premieverdeling.

Indien de pensioenpremie de komende jaren onvoldoende blijkt te zijn voor de opbouw, zullen cao-partijen met elkaar in overleg treden. Hierbij staan alle opties open.

Voor 2020 is het pensioenopbouwpercentage 1,872%.

Voor 2021 en 2022 is het pensioenopbouwpercentage 1,64%.

De premies voor de pensioenregeling(en) zoals deze volgens de systematiek van het MPF worden vastgesteld, worden door werkgevers en werknemers gezamenlijk betaald.

De hoogte van pensioenpremie is door het MPF per 1 januari 2020 vastgesteld op: 27,71%

Voor het kalenderjaar 2020 is de verdeling:

- Werknemerspremie: 12,66% over pensioengrondslag (45,69% van de totale premie)
- Werkgeverspremie: 15,05% over pensioengrondslag (54,31% van de totale premie)

De hoogte van pensioenpremie is door het MPF per 1 januari 2021 vastgesteld op: 30,4%

Voor de kalenderjaren 2021 en 2022 is de verdeling:

- Werknemerspremie: 13,89% over pensioengrondslag (45,69% van de totale premie)
- Werkgeverspremie: 16,51% over pensioengrondslag (54,31% van de totale premie)

8.3. Pensioenreglement

De werknemer kan het reglement van de op hem van toepassing zijnde pensioenregeling opvragen bij de werkgever.

8.4. Drempelperiode

In de pensioenregeling zal een drempelperiode van twee maanden worden opgenomen. Het werkgevers- en werknemersdeel van de pensioenpremie zal aan de betrokken werknemer worden gecompenseerd als het dienstverband korter dan twee maanden duurt. Deze compensatie zal bij het einde van het dienstverband worden verstrekt. De werknemer voor wie het dienstverband twee maanden of langer duurt, zal met terugwerkende kracht van datum indiensttreding worden opgenomen in de pensioenregeling.

8.5. Pensioenopbouw tijdens ouderschapsverlof en adoptieverlof

Gedurende de periode dat een werknemer gebruik maakt van de ouderschapsverlofregeling en adoptieverlofregeling van de Wet Arbeid en Zorg, wordt er pensioen opgebouwd als ware er geen sprake van verlof.

8.6. Verlof voorafgaande aan de pensionering

Aan de werknemer zal in het jaar voorafgaande aan zijn pensionering gelegenheid worden gegeven deel te nemen aan cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding op de aanstaande pensionering. Het aantal dagen dat hiervoor beschikbaar wordt gesteld is maximaal 5 dagen.

9. P&O-beleid

9.1. Scholing

1. Werkgever en ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging zullen jaarlijks afspraken maken over een scholingsplan, waarin ook aan de orde komen de kosten en tijd (in en buiten werktijd). Artikel 27 lid 1g van de Wet op de Ondernemingsraden (instemmingsrecht) is van toepassing.

Indien de werkgever geen scholingsplan heeft vastgesteld, heeft de werknemer recht op maximaal 3 doorbetaalde scholingsdagen per kalenderjaar. Op basis van declaratie kan dat ook in geld tot een maximum van het bedrag dat overeenkomt met 3 doorbetaalde scholingsdagen.

Zowel de werknemer als de werkgever hebben al dan niet op basis van het opleidingsplan het initiatiefrecht tot het aanvragen c.q. het aanbieden van een opleiding in het kader van een goede functievervulling en/of loopbaanontwikkeling.

Het eindoordeel over het verzoek tot (vergoeding van) opleiding ligt bij de werkgever, die dit oordeel bij voorkeur baseert op het scholingsplan.

Indien in een individueel geval de werkgever beslist dat een opleiding niet voor vergoeding in aanmerking komt, zal de werkgever deze beslissing desgevraagd gemotiveerd en schriftelijk aan de werknemer kenbaar maken.

2. Werknemers die vanwege zwangerschap of het verzorgen van kinderen het dienstverband verbreken doch uitdrukkelijk te kennen geven binnen 2 jaren te willen herintreden, worden in de gelegenheid gesteld in deze periode kosteloos te blijven deelnemen aan interne opleidingen en werkinstructies.
3. Opleidingen die nodig zijn voor de uitoefening van de functie komen zowel qua tijd als qua kosten volledig voor rekening van de werkgever.
4. Iedere werkgever zal vanaf 2017 minimaal 1% van de loonsom reserveren voor scholing. Dit scholingsbudget kan niet verrekend worden met de eventueel te betalen transitievergoeding.
5. De werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd kan één maal per vijf jaar gebruik maken van zijn individueel recht op EVC binnen werktijd. Vanaf 1 april 2012 is het recht op EVC ook één maal per twee jaar mogelijk indien de werknemer van functie is veranderd en/of met de werknemer een ontwikkeltraject is overeengekomen waar EVC onderdeel van uitmaakt. De werkgever heeft de mogelijkheid een werknemer te verplichten een EVC-traject te volgen. EVC is onderdeel van het scholingsplan als vermeld in lid 1 van dit artikel. Op verzoek van de werknemer kan scholing om een naast hoger WEB-niveau te behalen, ook onderdeel zijn van dit EVC-traject.

Bij het ontbreken van een scholingsplan wordt de tijd gemoeid met het volgen van een EVC-traject verrekend met het recht op maximaal 3 doorbetaalde scholingsdagen per kalenderjaar. De werkgever vergoedt daarnaast de kosten van een individueel EVC-traject tot een maximum van € 1.000,-.

6. Werknemers die bij reorganisaties boventallig worden verklaard, kunnen gebruik maken van hun individueel recht op EVC.
7. De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer geïnformeerd is over deze mogelijkheden tot scholing en EVC.

9.2. Persoonlijk ontwikkelingsplan

Werknemers vallend onder de cao krijgen een persoonlijk ontwikkelingsbudget voor niet functie gebonden scholing van € 1.250,- per twee jaar. Het budget kan in de betreffende periode verspreid

danwel in gedeelten opgenomen worden. De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer geïnformeerd is over dit budget

De werknemer neemt het initiatief tot de scholing. De uitvoering vindt plaats ten laste van het Sociaal Fonds, conform de voorwaarden die het Sociaal Fonds hieraan stelt en voor zover de begroting van het Sociaal Fonds hiervoor toereikend is.

9.3. Loopbaancheck

Werknemers kunnen een maal per vijf jaar extern een loopbaancheck laten verrichten. De werkgever vergoedt hiervan maximaal € 750,-. Dit geldt onverkort voor de deeltijdwerknemer.

9.4 Financieel advies

Werknemers kunnen, indien het bestuur van het sociaal fonds daarmee instemt, vijf jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd eenmalig een bijdrage krijgen uit het Sociaal Fonds ter hoogte van maximaal 750 euro voor een persoonlijke financiële scan ten aanzien van hun pensionering.

9.5. Taakroulatie

Taakroulatie zal worden gestimuleerd. Zowel op verzoek van werkgever als van werknemer kan de mogelijkheid tot taakroulatie worden onderzocht.

9.6. Mantelzorg

Er is sprake van mantelzorg als de werknemer langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, chronische zieke of gehandicapte naaste zorgt, waar hij een persoonlijke en duurzame sociale relatie mee heeft. In veel gevallen zal de Wet Arbeid en Zorg het bieden van mantelzorg kunnen faciliteren. Niet in alle gevallen zal hiervan wettelijk gezien sprake zijn.

Cao-partijen vinden een goede balans tussen verplichtingen op het werk en privé (als mantelzorger) van belang en deze balans zou waar nodig onderwerp van gesprek moeten zijn tussen werkgever en werknemer. In dat gesprek komt aan de orde hoe de werknemer invulling kan geven aan de combinatie van werk en mantelzorg. Voor oplossing van eventuele knelpunten in een dergelijke situatie zijn diverse instrumenten en regelingen beschikbaar zoals (langdurig) zorgverlof, aanpassing arbeidsduur, onbetaald verlof en ouderschapsverlof. Knelpunten worden gemeld bij het secretariaat Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven.

9.7. Werkgelegenheid

1. Indien één van de partijen daartoe de wens kenbaar maakt, zullen cao-partijen overleg plegen over de sociaal-economische ontwikkelingen in de bedrijfstak.
2. De werkgever zal jaarlijks de personeelsvertegenwoordiging en desgevraagd de vakvereniging informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming en met name over ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid, werkervaringsplaatsen en gezond werken.
3.
 - a. De werkgever zal ter beoordeling van het in de onderneming gevoerde sociaal beleid de personeelsvertegenwoordiging tenminste eenmaal per jaar en desgewenst schriftelijk feitelijke gegevens verstrekken waaruit blijkt het gevoerde algemene beleid ten aanzien van:
 - aanstellings- en ontslagbeleid
 - promotiebeleid en de loopbaanontwikkeling
 - opleidingsbeleid en beoordelingsbeleid.
 - b. De werkgever zal de personeelsvertegenwoordiging tweemaal per jaar feitelijke gegevens verstrekken omtrent de ontwikkelingen van het personeelsbestand als gevolg van de economische situatie en het effect van arbeidsduurverkortende maatregelen. Deze informatie wordt afgestemd op gegevens van de feitelijke personeelsbezetting van het voorgaande jaar.

- c. De werkgever zal daar waar een sociaal verslag is opgesteld, dit toezenden aan de vakvereniging en op aanvraag aan iedere werknemer ter beschikking stellen.
4. De werkgever zal alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien daaraan sociale gevolgen voor de werknemers zijn verbonden, de vakvereniging en de ondernemingsraad hierover informeren. De wijze van uitvoering van het onderzoek en de informatie aan de werknemers vormt een punt van overleg met de ondernemingsraad.
5. De werkgever zal binnen zijn primaire verantwoordelijkheid voor de continuïteit van zijn onderneming niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers, tenzij bijzondere omstandigheden hem hiertoe noodzaken. In dat geval zal de werkgever hiertoe niet besluiten dan na overleg met de personeelsvertegenwoordiging en de vakvereniging. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan eerder genoemde omstandigheden.
6. Indien zich ontwikkelingen voordoen die zullen leiden tot aanmerkelijke inkrimping van het aantal arbeidsplaatsen en mogelijk collectief ontslag, dan zal de werkgever tijdig in overleg treden met de vakvereniging.
7.
 - a. Onverminderd de verplichtingen die voortvloeien uit de SER-fusie-gedrageregels en de Wet op de Ondernemingsraden dient de werkgever de sociale gevolgen voor het personeel mee te wegen indien hij overweegt:
 - een fusie aan te gaan
 - het bedrijf of een bedrijfs onderdeel te sluiten
 - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien.
 - b. De werkgever zal zo spoedig mogelijk de vakvereniging inlichten omtrent de overwogen maatregelen. In overleg met de vakvereniging zal het tijdstip worden bepaald waarop met de ondernemingsraad het overleg zal worden gevoerd, c.q. haar advies zal worden gevraagd, alsmede de werknemers zullen worden geïnformeerd. Tot aan het tijdstip van informatie aan de ondernemingsraad zullen de werkgever en de vakvereniging de geheimhouding over de overwogen maatregelen in acht nemen, of zoveel langer als in onderling overleg wordt vastgesteld.
 - c. De werkgever zal de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen met de vakvereniging bespreken. In het kader van dit overleg zal een sociaal plan opgesteld worden, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de betrokken werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee dienen te worden getroffen.
8. Rekening houdend met de taak en de positie van de personeelsvertegenwoordiging en met de verantwoordelijkheid voor een goede bedrijfsvoering zal de werkgever:
 - a. De eigen werknemer bij voorrang in de gelegenheid stellen om intern te solliciteren, onverlet de mogelijkheid tot een wervingsprocedure buiten de onderneming over te gaan;
 - b. Bij het aannemen van sollicitanten werknemers, die bij vroegere gelegenheden wegens slapte in het bedrijf werden ontslagen zoveel mogelijk weer eerst aannemen. Aan hen, die voorheen het langst in dienst zijn geweest, zal zoveel mogelijk voorrang worden verleend boven hen, die korter in dienst waren;
 - c. Alle extern te publiceren vacatures bij het UWV Werkbedrijf kenbaar maken en bij vervulling daarvan deze weer afmelden;
 - d. In overleg met de personeelsvertegenwoordiging vastleggen in welke situaties van uitzendkrachten gebruik zal worden gemaakt, bijvoorbeeld indien de voortgang van de werkzaamheden in gevaar komt, dan wel de werkzaamheden van tijdelijke aard zijn. Het gebruik maken van uitzendkrachten zal periodiek met de personeelsvertegenwoordiging worden besproken en geëvalueerd;

- e. Alleen gebruik maken van uitzendbureaus die voldoen aan de wettelijke bepalingen en de daaruit voortvloeiende besluiten.

10. Duurzame Inzetbaarheid

Op het gebied van duurzame inzetbaarheid zijn in deze cao twee tijdelijke regelingen overeengekomen die beide een looptijd hebben van 1 januari 2022 tot en met 31 mei 2025. Deelname aan deze regelingen is mogelijk tot en met 31 mei 2025. Beide regelingen eindigen per 31-05-2025 zonder dat opzegging vereist is. Nadere bepalingen zijn vastgelegd in een reglement die als bijlagen zijn opgenomen in deze cao.

10.1. 80-80-100 regeling

Alle medewerkers die tenminste 10 jaar bij de werkgever werken krijgen met ingang van 1 januari 2022 de mogelijkheid om, na overleg met de werkgever, vanaf 2 jaar voor AOW-datum 80% te gaan werken tegen 80% van het salaris en blijven 100% pensioen opbouwen. De deelnemende medewerkers kunnen hun ATV-aanspraken en/of bovenwettelijke verlofuren en/of extra vakantie-uren (art.7.2 lid 3 sub 2) omzetten in aanvullend loon.

10.2. Regeling Vervroegde Uittreding (RVU)

Medewerkers die in 2, 3, 4 en 5-ploegendienst werken incl. medewerkers van technische dienst die structureel consignatiediensten draaien (structureel= de afgelopen 5 jaar minstens 36 maanden ingeroosterd in een consignatierooster) en tenminste 20 jaar in de sector en tenminste 10 jaar bij de werkgever werken, krijgen de mogelijkheid om, na overleg met de werkgever, vanaf 36 maanden voor de AOW-datum de arbeidsovereenkomst te beëindigen en €22.488 bruto per kalenderjaar (o.b.v. €1.874 per maand*) te ontvangen, naar rato van het dienstverband. Indien de medewerker in de 12 maanden voorafgaand aan uitdiensttreding zijn of haar contracturen naar boven heeft aangepast, geldt het aantal contracturen dat hij/zij had voor aanpassing. Als medewerkers hiervoor kiezen, wordt dit schriftelijk vastgelegd, eindigt het dienstverband en is geen transitievergoeding van toepassing. Dit volgens de zgn. 'RVU-regeling' waarvoor fiscale vrijstelling geldt zoals die per 1-1-2022 van toepassing is.

**Het maandbedrag van de vrijstelling is gekoppeld aan de netto AOW van een alleenstaande en wordt jaarlijks aangepast*

11. Overig

11.1. Personeelsvertegenwoordiging

In die ondernemingen waar de Wet op de Ondernemingsraden niet van toepassing is zal, voor het bevorderen van geregeld overleg tussen werkgever en werknemer over aangelegenheden van algemene aard, de arbeid in de onderneming betreffende, een personeelsvertegenwoordiging worden ingesteld.

Bij oprichting van een personeelsvertegenwoordiging of ondernemingsraad (OR) zullen de taak, werkwijze, bevoegdheden en de wijze van verkiezing van de vertegenwoordiging in een reglement worden vastgelegd. Dit (eerste) reglement zal worden vastgesteld in overleg tussen werkgever en vakvereniging.

11.1.1. Vakbondswerk in de Onderneming

1. Met inachtneming en erkenning van de eigen functie en taak van de ondernemingsraad zal de werkgever, indien de vakbonden de wens daartoe te kennen geven, binnen de grenzen van de mogelijkheden in de onderneming en als regel buiten werktijd hun de gelegenheid geven hun leden regelmatig te informeren en te raadplegen omtrent bedrijfsaangelegenheden, mits daardoor de normale bedrijfsvoering niet wordt verstoord.
2. Indien de vakbonden ten behoeve van dit vakbondswerk binnen een onderneming een vakbondsorgaan (bestuur bedrijfsledengroep) hebben ingesteld, dienen zij de werkgever tijdig schriftelijk de instelling en de samenstelling daarvan bekend te maken. Tussen de werkgever en de vakbonden zal overleg worden gepleegd over omvang en vorm van de nodige faciliteiten.

Deze faciliteiten zullen tenminste bestaan uit:

- a. Het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van bedrijfsledengroepen van de vakbonden;
 - b. Het vrijaf geven aan bestuursleden van een bedrijfsledengroep, voor zover de arbeidsomstandigheden/de werkzaamheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakbonden over bedrijfsaangelegenheden;
 - c. Beschikbaarstelling - als regel buiten de werktijd - van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakbonden over bedrijfsaangelegenheden;
 - d. Beschikbaarstelling van bedrijfsruimte binnen de werktijd voor contacten inzake bedrijfsaangelegenheden van bestuursleden van een bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van de vakbonden;
 - e. Na voorafgaande informering medewerking verlenen aan het uitdelen, aanbieden en intern publiceren van nieuwsbrieven, pamfletten en petities.
3. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever aan het bestuur van de bedrijfsledengroep en/of een centrale kadergroep, voor zover betrekking hebbend op vestigingen binnen het Nederlands rechtsgebied, een noodzakelijk te achten aantal uren ter beschikking, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met het aantal georganiseerde werknemers.

Over het aantal uren en de besteding daarvan dient tussen het bestuur van de bedrijfsledengroep en de werkgever overleg plaats te vinden.

In de hiervoor vermelde gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden met de werkgever.

De vakbondsbestuurder kan zich bij dit overleg, indien gewenst, laten vergezellen door een of twee bestuursleden van de bedrijfsledengroep.

Indien de vakbondsbestuurder andere onderwerpen wil bespreken, dan behoudt de werkgever het recht per geval te beslissen of de vakbondsbestuurder zich al dan niet door een delegatie mag laten vergezellen.

4. De werkgever draagt er zorg voor dat de dagelijkse bestuursleden van de bedrijfsledengroep niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld. In het kader hiervan zal de werkgever de arbeidsovereenkomst van bestuursleden van bedrijfsledengroepen niet beëindigen dan indien dit ook zou zijn geschied als betrokkenen deze functie niet hadden bekleed.
5. De werknemer die meent dat zijn werkgever in strijd handelt met het bovenbepaalde, kan dit aankaarten bij het Technisch Overleg.
6. Het salaris wordt doorbetaald indien de werknemer als afgevaardigde een vergadering bijwoont van één van de vakverenigingen, partij bij deze cao, en/of een door deze georganiseerde cursus voor scholing en vorming van de werknemer bijwoont, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit verzuim toestaan.

11.1.2. Fiscaal vriendelijk verrekenen van vakbondscontributie

Werknemers kunnen verzoeken om een deel van hun tegoed aan vrije tijd (vakantie of adv), tegoed aan overuren, of salariscomponenten in te ruilen voor een netto vergoeding van de door de werknemer betaalde vakbondscontributie in enig jaar. De werknemer zal daartoe uiterlijk op 1 december van het betreffende kalenderjaar een verzoek indienen bij de werkgever, welk verzoek door de werkgever zal worden gehonoreerd. Indien verrekening plaatsvindt met sommige reguliere salariscomponenten, zal de keus van de werknemer gevolgen hebben voor diens pensioengrondslag en het SV-dagloon.

11.2. Bedrijfsreglement

Voor zover de werkgever een nadere omschrijving van rechten en plichten van de werknemer noodzakelijk acht, zal hiervoor een bedrijfsreglement worden samengesteld in overleg met de personeelsvertegenwoordiging.

Latere herzieningen van een dergelijk reglement zullen eveneens in overleg met de personeelsvertegenwoordiging worden aangebracht. De bepalingen van een bedrijfsreglement mogen niet in strijd zijn met die van deze collectieve overeenkomst.

De samenstelling van een bedrijfsreglement dan wel een eventuele wijziging hiervan behoeft de instemming van de Ondernemingsraad.

11.3. Arbocatalogus

Partijen bij deze cao zijn een arbocatalogus overeengekomen, die integraal deel uitmaakt van deze cao. Deze is digitaal toegankelijk via www.arbocatalogusgraan.nl. De werkgever leeft de arbocatalogus na met alle maatregelen en instrumenten uit deze arbocatalogus.

Bijlagen

A.1. Handboek Functiewaardering

Het Handboek Functiewaardering Cao Graanbe- en verwerkende bedrijven van februari 2011 maakt integraal onderdeel uit van deze cao. Het is verkrijgbaar bij de branchevereniging Nevedi.

Het Handboek Functiewaardering Cao Graanbe- en verwerkende bedrijven is bij besluit algemeen verbindend verklaard, gepubliceerd in de Staatscourant van 6 juli 2011, publicatienr. 10349, onder UWA-nr. 11184. Het Handboek Functiewaardering is sindsdien niet gewijzigd.

A.2. Werkdruk

De kaderleden kunnen binnen de kaders van artikel 10.1.1. Vakbondswerk in de Onderneming een beroep op faciliteiten doen voor een door hen in te stellen onderzoek naar de werkdruk in de onderneming.

A.3. Overzicht ATW en ATB vervoer

In onderstaande tabel staan de arbeidstijden conform de nieuwe Arbeidstijdenwet gecombineerd met de afspraken over arbeidstijden in de cao. Waar de cao geen norm stelt, geldt de norm uit de ATW. In de cao staat expliciet genoemd (art 3.1. lid 3) dat de werkgever niet overgaat tot invoering van andere dan de in deze cao genoemde dagdienstroosters en ploegenroosters dan nadat de werkgever hierover met vakorganisaties overeenstemming heeft bereikt.

Het betreft uitsluitend de normen voor werknemers van 18 jaar en ouder. Voor jeugdige werknemers gelden in een aantal gevallen strengere normen. Voor vrachtwagenchauffeurs zijn afwijkende afspraken gemaakt.

	ATW	CAO
Minimumrusttijden		
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	36 uur per 7x24 uur, of 72 uur per 14x24 uur die opgesplitst kan worden in perioden van min. 32 uur.	Artikel 3,1, lid 1. sub b en c: in 3-ploegendienst 36 uur, waarvan 24 uur op de zondag.
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur).	Artikel 4.7.1. lid 6: recht op slaapuren voor dagdienstmedewerkers. Art. 4.7.1. recht op slaapuren voor ploegendienstmedewerkers, indien niet aan minimum rusttijd van 9 uur wordt voldaan tussen overwerk en aanvang reguliere dienst.
Aanvullende minimumrusttijden bij nachtdiensten		
Definitie nachtdienst		Art 3.1. lid 2c: nachtdienst is dienst waarbij de arbeidstijd gedeeltelijk tussen 24.00 uur en 06.00 uur is gelegen.
Minimumrust na een nachtdienst die eindigt na 02:00 uur	14 uur (1x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur).	

	ATW	CAO
Minimumrust na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten	46 uur	
Pauze		
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Min. ½ uur (eventueel 2 x ¼ uur).	
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Min. ¾ uur (eventueel 3 x ¼ uur)	
Arbeid op zondag		
Arbeidsverbod en uitzonderingen	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij: (a) het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit, of (b) de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan daarmee instemt en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt.	Art. 3.7.: op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt. Art. 3.1. leden 4 en 5: tenzij graanoogst, zondagarbeid geschiedt dan uitsluitend op vrijwillige basis.
Maximumarbeidstijden		
Arbeidstijd per dienst	12 uur	Artikel 3.1. lid 1: 8 uur per dag volgens rooster (exclusief overwerk). Art. 3.1. lid 3: afwijkingen van roosters in cao kan alleen indien hierover overeenstemming met vakbonden. Art. 3.1. leden 4 en 5: 12 uur per dag gedurende graanoogst. Werk boven normale arbeidstijd is overwerk. Regeling geldt alleen voor door specialisatie niet of moeilijk vervangbare functies.
Arbeidstijd per week	60 uur	Art 3.1.: normale arbeidstijd per week 40 uur (exclusief overwerk). Maximaal 43 uur per week gedurende 3 maanden in het drukke seizoen, die gecompenseerd wordt in de rest van het jaar. Maximaal 60 uur per week gedurende 3 weken graanoogst. Werk boven normale arbeidstijd is overwerk. Regeling geldt alleen voor door specialisatie niet of moeilijk vervangbare functies

	ATW	CAO
Arbeidstijd per 4 weken	Gem. 55 uur per week.	Art 3.2. lid 1: gemiddeld normale arbeidsduur is gemiddeld 38 uur per week in een periode van 4 weken.
Arbeidstijd per referentieperiode	Per 16 weken gem. 48 uur per week.	Art 3.1. lid 5: gemiddeld 48 uur per week per 13 weken gedurende graanoogst. Regeling geldt alleen voor door specialisatie niet of moeilijk vervangbare functies.
Overwerk		
Definitie overwerk	Kent geen onderscheid tussen arbeidstijd in- en exclusief overwerk.	Art 1.2. q.: onder overwerk wordt verstaan de door of namens de werkgever opgedragen arbeid waardoor de normale arbeidsduur wordt overschreden.
		Art 4.7.1. lid 1: Overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen, doch is, indien het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de werkgever eist, voor de werknemer verplicht met inachtneming van de ATW
Volume nachtarbeid		
Definitie nachtdienst		Art 3.1. 2.c.: nachtdienst is dienst waarbij de arbeidstijd gedeeltelijk tussen 24.00 uur en 06.00 uur is gelegen.
Arbeidstijd per nachtdienst	10 uur (max. 5x per 2 weken en 22x per 52 weken te verlengen tot 12 uur)	
Arbeidstijd per referentieperiode	Per 16 weken gem. 40 uur per week indien sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode.	
Maximum aantal nachtdiensten	Per 16 weken max. 36 nachtdiensten die eindigen na 02:00 uur.	
Maximum aantal achtereenvolgende diensten in een reeks met nachtdiensten	7, bij collectieve regeling kan de reeks worden verlengd tot 8.	
Consignatie		
Periode zonder consignatie	Per 28 etmalen 14 x 24 uur, op te splitsen in perioden van min. 24 uur waarbij ten minste tweemaal 48 uur ook geen arbeid wordt verricht.	
Consignatie voor en na een nachtdienst	11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan	
Maximum arbeidstijd per 24 uur	13 uur	
Maximum arbeidstijd per week	60 uur	

	ATW	CAO
Maximum arbeidstijd per referentieperiode zonder consignatie tussen 0:00 uur en 6:00 uur	Per 16 weken gem. 48 uur per week.	
Maximumarbeidstijd per referentieperiode met consignatie tussen 0:00 uur en 6:00 uur	Per 16 weken gem. 48 uur per week; bij meer dan 16x consignatie tussen 0:00 uur en 6:00 uur in die periode: (a) hetzij gem. 40 uur per week, (b) hetzij gem. 45 uur per week mits bij arbeid uit een oproep tussen 0:00 uur en 6:00 uur uiterlijk om 24:00 uur daarop 8 uur onafgebroken rusttijd is genoten	.
Minimumarbeidstijd bij oproep in consignatie	½ uur	
Toepasselijkheid normen		
Plotseling onvoorziene omstandigheden	Alle normen, met uitzondering van arbeid op zondag, de maximumarbeidstijd per referentieperiode en consignatie, zijn niet van toepassing bij plotseling onvoorziene situaties met ernstig gevaar voor personen of goederen.	
Leidinggevend en hoger personeel	Alle normen zijn niet van toepassing voor werknemers > 3x minimumloon (in 2007 € 50.550) tenzij men nachtarbeid of risicovolle arbeid verricht. Bij deeltijders geldt de loongrens naar rato van het deeltijdpercentage.	Artikel 1.2 c: cao is van toepassing op de werknemer voor zover zijn/haar functie is opgenomen in bijlage A.1. van deze cao of voor zover de aard van de werkzaamheden daarmee vergelijkbaar is.

ARBEIDSTIJDENBESLUIT VERVOER PER 1 APRIL 2008

Dagelijkse rusttijd

Normaal: periode van 11 uur aaneengesloten rust.

Mag gesplitst worden in 2 perioden: 1^e minimaal 3 ononderbroken uren en 2^e minimaal 9 ononderbroken uren.

Verkorte dagelijkse rust: minimaal 9 uur en minder dan 11 uur (maximaal drie maal per week).

Meervoudige bemanning: minimaal 9 uur (periode 30 uur), 1^e uur facultatief (wanneer 2^e bestuurder binnen 1 uur wordt toegevoegd, geldt voor beiden vanaf aanvang van ieders werkzaamheden de periode van 30 uur).

Wekelijkse rusttijd

Normaal: periode van 45 uur aaneengesloten rust.

Verkorte wekelijkse rust: minimaal 24 uur aaneengesloten rust (mits compensatie voor einde 3^e week en bloc).

In iedere periode van twee weken 2 x een normale wekelijkse rusttijd, of 1 normale en 1 verkorte wekelijkse rusttijd.

Uiterlijk na iedere periode van 6 x 24 uur dient een nieuwe wekelijkse rusttijd aan te vangen.

Dagelijkse rijtijd

Totale rijtijd tussen 2 rusttijden (dagelijks of wekelijks)

Normaal: maximaal 9 uur.

Maximaal 2 x per week: 10 uur.

Ononderbroken rijtijd

Na 4,5 rijtijd neemt bestuurder onderbreking van 45 aaneengesloten minuten. Mag worden vervangen door onderbreking van 15 minuten, gevolgd door één van 30 minuten (totaal minimaal 45 minuten).

Wekelijkse rijtijd

Mag niet meer bedragen dan 56 uur.

Twee wekelijkse rijtijd

Mag niet meer bedragen dan 90 uur.

cao

Artikel 3.1.2. lid 1: arbeidstijden chauffeurs

In verband met het Arbeidstijdenbesluit Vervoer kunnen chauffeurs vanaf 1 april 2010 gemiddeld in een periode van 26 weken maximaal 48 uur per week werken. De perioden van 26 weken gaan in op 1 januari en 1 juli van ieder kalenderjaar.

Artikel 3.1.2. lid 2: maximum dienstdag per dag

Per 1 januari 2009 kunnen chauffeurs worden verplicht om maximaal 12 uur per dag te werken, inclusief pauzetijd en voorzienbaar overwerk. Meer dan 12 uur per dag werken kan alleen op vrijwillige basis.

B. Afspraken tussen partijen

B.1. Protocol Werkgeversbijdrage

De werkgever dient jaarlijks een bijdrage aan het Fonds Industriële Bedrijven (FIB) per werknemer conform de AWWN regeling te betalen. De hoogte van de werkgeversbijdrage per werknemer per jaar wordt automatisch aangepast aan het tarief van de AWWN regeling. Het FIB stuurt daartoe nota's uit en verzorgt de incasso.

B.2. Protocol scholing

Scholing is een verantwoordelijkheid van zowel werkgevers als van werknemers. In functioneringsgesprekken dienen de inspanningen van beide partijen dan ook evenwichtig aan de orde te komen.

B.3. Protocol Participatiewet

In de cao voor de Graanbe- en Verwerkende Bedrijven 2015/2017 is afgesproken dat werkgevers zich gedurende de looptijd maximaal inspannen om 10 mensen vallend onder de Participatiewet te plaatsen. Deze afspraak blijft bestaan en zal worden geëvalueerd. Aansluitend zal worden bezien of nieuwe afspraken nodig zijn en zo ja, hoe deze dienen te luiden.

B.4. Protocol aansluiting Stichting PAWW

Derde WW-jaar

Cao-partijen streven er naar in 2022 en voor zover mogelijk al per 1 juli 2022, aan te sluiten bij de stichting PAWW voor de herverzekering van het 3e WW-jaar en het 3- loongerelateerde WGA-jaar door deel te nemen aan een verzamel-CAO van de stichting PAWW. De premie voor deze verzekering komt voor rekening van werknemer vanaf het moment van ingang van deze verzekering. De premie voor 2022 bedraagt per 1 januari 2022 0,2%.

C. Reglementen Duurzame inzetbaarheid

C.1 Reglement 80-80-100 regeling

ARTIKEL 1 – BEGRIPSBEPALINGEN

In dit reglement wordt verstaan onder:

1. Werknemer: de werknemer zoals bedoeld in artikel 1 lid 2 sub c van de cao Graanbe- en verwerkende Bedrijven
2. Werkgever: elke natuurlijke of rechtspersoon zoals bedoeld in artikel 1 lid 2 sub a van de cao Graanbe- en verwerkende Bedrijven
3. Persoonlijk salaris: salaris zoals bedoeld in artikel 1.2 sub I. uit de cao Graanbe- en verwerkende Bedrijven
4. Toets van salarisniveau: laatst betaalde salaris voorafgaande aan deelname aan deze regeling

ARTIKEL 2 – DE REGELING

1. Een werknemer die ten minste 10 jaar bij de werkgever werkzaam is, kan vanaf 2 jaar voor de AOW-leeftijd in aanmerking komen voor de 80/80/100-regeling. Deze regeling houdt in dat:
 - de werknemer 80% van zijn/haar werkweek werkt;
 - de werkgever hem/haar hiervoor 80% van het persoonlijk salaris voorafgaande periode aan deelname aan deze regeling betaalt en;
 - er sprake is van 100% pensioenopbouw op basis van het persoonlijk salaris voorafgaand aan deelname aan deze regeling.
2. Bij deelname aan deze regeling wordt de omvang van het dienstverband aangepast naar 80% van de omvang van het dienstverband voorafgaand aan deelname aan deze regeling.
3. De werknemersbijdrage aan de pensioenpremie wordt door de werkgever ingehouden op basis van een arbeidsduur van voorafgaand aan deelname aan deze regeling

ARTIKEL 3 – RECHT OP DEELNAME AAN DE REGELING

1. Recht op deelname, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die op 1 juli 2022 werknemer was.
2. Geen recht op deelname aan de regeling heeft degene:
 - a. die recht heeft op een IVA-uitkering, WW-uitkering of ZW-uitkering;
 - b. die met pensioen is gegaan en gestopt met werken en die vervolgens weer gaat werken.

ARTIKEL 4 - AANVRAGEN DEELNAME AAN DE REGELING EN VERSTREKKEN VAN GEGEVENS

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor deelname aan de regeling:
 - a. dient minimaal drie maanden vóór de ingangsdatum een daartoe strekkende aanvraag in bij de werkgever. Laatste aanvraagmogelijkheid is drie maanden voor 31 mei 2025.
 - b. dient bij de aanvraag alle informatie in waarom wordt gevraagd. De aanvraag wordt ingediend met gebruikmaking van het daartoe bestemde aanvraagformulier, dat volledig en naar waarheid wordt ingevuld en ondertekend, en onder bijvoeging van de gevraagde bewijsstukken.
 - c. dient alle informatie in waarvan hem/haar bekend is dat die relevant is voor deelname aan de regeling
 - d. verklaart zich bij zijn/haar aanvraag akkoord met de op hem/haar van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit dit reglement.
2. Werkgever en werknemer overleggen over de wijze van deelname.
3. Binnen zes weken na ontvangst van de aanvraag worden de gemaakte afspraken door de werkgever schriftelijk bevestigd. Indien het door omstandigheden niet mogelijk is om dit binnen zes weken te doen, zal de werknemer hierover schriftelijk worden geïnformeerd, waarbij tevens de reden van uitstel zal worden meegedeeld, alsmede de periode waarbinnen de werknemer wordt geïnformeerd.

4. Gedurende de looptijd van de regeling is de werknemer verplicht om uit zichzelf dan wel op verzoek van en op de door de werkgever voorgeschreven wijze alle informatie aan de werkgever te verstrekken waarvan hem/haar redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat die van invloed is op het voortbestaan van het recht op deelname aan de regeling.

ARTIKEL 5 - INTREKKING EN WIJZIGING VAN EEN BESLUIT TOT DEELNAME

1. Indien de werknemer de op grond van deze regeling gevraagde of uit eigen beweging te verstrekken inlichtingen niet of moedwillig onjuist verstrekt, kan een besluit tot toekomstige deelname, dan wel tot een reeds lopende deelname, worden ingetrokken en kan betrokkene tevens worden uitgesloten voor iedere deelname aan de regeling.
2. Wanneer sprake is van fraude, valsheid in geschrifte of enig ander misdrijf als vermeld in het Wetboek van Strafrecht, dan kan de werkgever daarvan aangifte doen. Dat laat onverlet de mogelijkheid om in civielrechtelijke procedures of anderszins eventuele schade, al dan niet in de vorm van onverschuldigde betalingen, op betrokkene te verhalen.
3. De vorige leden zijn niet van toepassing, indien de werknemer van een gedraging als daar bedoeld redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, waarvan is uitgesloten een beroep op het niet kennen van de inhoud van deze regeling.

ARTIKEL 6 – VOORSCHRIFTEN

De werkgever is bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering. Deze voorschriften moeten in overeenstemming zijn met de bepalingen in dit reglement.

ARTIKEL 7 - BIJZONDERE GEVALLEN

Als de bepalingen in dit reglement in individuele gevallen of in categorieën van gevallen leiden tot niet voorziene of onbedoelde gevolgen kan de werkgever een afwijkende beslissing nemen die tegemoetkomt aan de bedoelingen van deze regeling.

ARTIKEL 8 – WERKINGSDUUR

1. Dit reglement geldt vanaf 1 mei 2022 tot en met 31 mei 2025 en eindigt van rechtswege op 31 mei 2025 zonder dat daartoe opzegging vereist is.
2. Laatste ingangsdatum is 31 mei 2025. Deelname eindigt uiterlijk 31 mei 2027.
----//-----

C.2 Reglement RVU

RVU REGELING CAO GRAANBE EN VERWERKENDE BEDRIJVEN 2022- 2025

Algemeen

- In het Pensioenakkoord van 5 juni 2019 zijn o.a. afspraken gemaakt ten behoeve van werknemers om eerder te kunnen stoppen met werken;
- De “Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen” (hierna te noemen: “de wet”) strekt tot uitwerking van deze afspraken;
- De wet biedt ondernemingen de mogelijkheid uittredingsregelingen te financieren waarmee werknemers de mogelijkheid krijgen drie jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken. Dit wordt gedaan door een tijdelijke versoepeling van de pseudo-eindheffing op regelingen voor vervroegde uittreding (hierna te noemen: “RVU-vrijstelling”);
- Partijen hebben nadere afspraken gemaakt over een regeling op basis van de wet voor vervroegde uittreding voor medewerkers werkzaam onder de Cao Graanbe- en verwerkende Bedrijven en leggen deze afspraken in onderhavige regeling vast (“de regeling”);

RVU-REGELING CAO GRAANBE- EN VERWERKENDE BEDRIJVEN 2022-2025

Artikel 1 – Definities

De definities zoals opgenomen in de CAO Graanbe- en verwerkende Bedrijven 2020 - 2022 zijn van

overeenkomstige toepassing op de inhoud van deze regeling. In afwijking en/of aanvulling op deze definities wordt verstaan onder:

1. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd (AOW), zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.
2. RVU-uitkering: het bedrag dat in lijn met de wet door de werkgever aan een medewerker ter beschikking wordt gesteld zonder dat hierover een RVU-heffing is verschuldigd.
3. Uittredingsdatum: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de medewerker en zijn werkgever feitelijk (evt. middels een overeenkomst) eindigt.
4. Overeenkomst: Modelovereenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eindigt (zoals de uittredingsdatum en de hoogte van de RVU-uitkering). Modelovereenkomst kan door werkgever gebruikt worden om afspraken vast te leggen.

Artikel 2 – Looptijd

1. De regeling treedt in werking vanaf 1 mei 2022 en eindigt van rechtswege op 31 mei 2025 zonder dat daartoe opzegging is vereist.
2. Rechten en plichten die worden vastgelegd in een overeenkomst gedurende de looptijd van de regeling, eindigen niet door het einde van de looptijd van de regeling.

Artikel 3 – Voorwaarden

1. De medewerker heeft aanspraak op een RVU-uitkering indien aan de volgende cumulatieve voorwaarden wordt voldaan:
 - a. de medewerker bereikt in de periode 1 mei 2022 tot en met 31 mei 2025 een leeftijd die maximaal drie jaar voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt;
 - b. de medewerker is direct voorafgaand aan de uittredingsdatum werkzaam in een 2, 3, 4 of 5-ploegendienst incl. medewerkers van technische dienst die structureel consignatiediensten draaien (structureel = de afgelopen 5 jaar minstens 36 maanden), en is tenminste 20 jaar werkzaam in de sector Graanbe- en verwerkende Bedrijven en is tenminste 10 jaar bij de werkgever werkzaam;
 - c. in verband met de beëindiging van het dienstverband met werkgever zal de medewerker geen WW-uitkering;
en/of ZW-uitkering aanvragen en/of ontvangen;
 - d. de medewerker ondertekent de overeenkomst die eventueel door werkgever met inachtneming van deze regeling wordt aangeboden. De overeenkomst zal geen bepalingen bevatten die voor de medewerker in negatieve zin afwijken van deze regeling.
2. Deelname aan de regeling geschiedt op vrijwillige basis en brengt mee dat het dienstverband van de medewerker bij werkgever wordt beëindigd met wederzijds goedvinden op initiatief van de medewerker. De medewerker bepaalt zelf – binnen de kaders van de regeling - wat zijn gewenste uittredingsdatum is en derhalve voor welke periode hij een RVU-uitkering wenst te ontvangen. De laatst mogelijke uittredingsdatum is 31 mei 2025. Gedeeltelijke beëindiging van het dienstverband is op grond van de regeling niet mogelijk.
3. De afspraken omtrent de beëindiging van het dienstverband en een RVU-uitkering worden schriftelijk vastgelegd. Hiervoor kan de Modelovereenkomst gebruikt worden. Uitgangspunt bij deze afspraken is dat de medewerker arbeid blijft verrichten tot en met de uittredingsdatum.
4. De medewerker die recht heeft op een WGA- en/of een IVA-uitkering en geen loon uit arbeid ontvangt van de werkgever, kan géén aanspraak maken op een RVU-uitkering en is uitgesloten van deelname aan de regeling.
5. De medewerker die recht heeft op een WGA- en/of een IVA-uitkering en tevens loon uit arbeid ontvangt van de werkgever, kan aanspraak maken op een RVU-uitkering uit hoofde van deze regeling naar rato van zijn arbeidsgeschiktheidspercentage.

Artikel 4 - Duur, hoogte en uitbetaling uitkering

1. De periode waarover de RVU-uitkering wordt berekend is de periode vanaf de uittredingsdatum tot de datum waarop de medewerker zijn AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Deze periode kan in geen geval meer dan 36 maanden bedragen.

2. De RVU-uitkering kan niet met terugwerkende kracht worden berekend of toegekend.
3. De RVU-uitkering wordt in maandelijkse termijnen bij achterafbetaling uitgekeerd op het bankrekeningnummer van de medewerker gedurende de periode als genoemd in lid 1 van dit artikel en onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet. De eerste en laatste betaling zullen pro rata plaatsvinden, afhankelijk van de uittredingsdatum en de datum waarop de medewerker zijn AOW-gerechtigde leeftijd bereikt (in de loop van een kalendermaand).
4. De RVU-uitkering wordt niet als eenmalige uitkering aan de medewerker uitgekeerd.
5. De hoogte van de RVU-uitkering wordt gebaseerd op de periode als genoemd in lid 1 van dit artikel en het maximumbedrag dat op basis van de wet en in lijn met deze regeling door werkgever kan worden uitgekeerd.
***Het maandbedrag van de vrijstelling is gekoppeld aan de netto AOW van een alleenstaande en wordt jaarlijks aangepast*
6. De hoogte van de RVU-uitkering bedraagt nooit meer dan het maximumbedrag dat in lijn met de wet aan de medewerker kan worden uitgekeerd zonder dat hierover een RVU-heffing is verschuldigd.
7. De medewerker die voorafgaand aan de uittredingsdatum een parttime dienstverband heeft, heeft aanspraak op een RVU-uitkering naar rato van zijn arbeidsduur (parttimepercentage) in de maand voorafgaand aan de uittredingsdatum.
8. De medewerker ontvangt periodiek een (digitale) specificatie van de betaalde RVU-uitkering en eenmaal per jaar een (digitale) jaaropgave, conform de gehanteerde loonadministratie.

Artikel 5 - Einde recht op uitkering

- Ongeacht hetgeen is bepaald in artikel 3, vervalt de aanspraak op de RVU-uitkering indien:
- a. de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de medewerker vóór de uittredingsdatum rechtsgeldig eindigt;
 - b. de medewerker, ondanks artikel 3 lid 1c, toch een WW- en/of ZW -uitkering aanvraagt. In dit geval vervalt de aanspraak op de RVU-uitkering voortijdig per de datum waarop de medewerker een uitkeringsaanvraag bij het UWV heeft ingediend;
 - c. de medewerker overlijdt in de periode na de uittredingsdatum en voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. In dit geval vervalt de aanspraak voortijdig per de datum van overlijden van de medewerker.

Artikel 6 - Aanvragen uitkering en verstrekken van gegevens

1. De medewerker die aanspraak wenst te maken op een RVU-uitkering op grond van de regeling dient minimaal zes (6) maanden (in 2022: minimaal 4 maanden) vóór de gewenste uittredingsdatum een daartoe strekkende aanvraag in te dienen bij de werkgever, doch maximaal achttien (18) maanden voor de gewenste uittredingsdatum.
2. De aanvraag wordt vervolgens door de werkgever beoordeeld. Indien de medewerker voldoet aan de gestelde voorwaarden, kan door de werkgever aan de medewerker een overeenkomst worden verstrekt waarin de afspraken over de beëindiging van het dienstverband en de RVU-uitkering schriftelijk zijn uitgewerkt.
3. De werkgever zal de medewerker die kwalificeert voor deelname aan deze regeling eenmalig aanbieden financieel advies in te winnen over de consequenties van deelname aan de regeling. De financieel adviseur is naar keuze van de werkgever. De kosten hiervan kunnen worden vergoed vanuit het Sociaal Fonds en/of de werkgever, zoals beschreven in artikel 9.4 van de cao.
4. De werkgever beoordeelt de aanvraag van de medewerker binnen 4 weken na indiening van de aanvraag. Eventueel kan de werkgever aanvullende informatie of stukken opvragen bij de medewerker.
5. De werkgever zal van de medewerker verlangen dat hij, dan wel zijn nabestaanden, informatie verstrekt aan de werkgever waarvan hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat die van invloed is op het voortbestaan van het recht, de hoogte en de duur van de RVU-uitkering. Indien deze informatie niet,

of niet tijdig aan de werkgever wordt verstrekt heeft de werkgever het recht betaling van de RVU-uitkering op te schorten dan wel stop te zetten.

Artikel 7 - Terugvordering onverschuldigd betaalde uitkering

Indien de RVU-uitkering geheel of gedeeltelijk onverschuldigd is betaald, kan de werkgever deze onverschuldigde betaling terugvorderen van de medewerker (dan wel diens nabestaanden). Bij onverschuldigde betaling van de RVU-uitkering wordt het bruto bedrag van de RVU-uitkering teruggevorderd. Indien en voor zover mogelijk zal de terugvordering worden verrekend met eventueel nog verschuldigde betalingen aan de medewerker (dan wel diens nabestaanden).

Artikel 8 – Anti-cumulatie

1. De medewerker die gebruikt maakt van de regeling kan geen aanspraak maken op enig andere (ontslag)vergoeding in verband met het einde van de arbeidsovereenkomst op basis van een wettelijke regeling, regeling op basis van de CAO Graanbe- en verwerkende Bedrijven en/of een bij werkgever geldend sociaal plan.
2. Deelname aan de regeling staat niet in de weg aan de mogelijkheid van werkgever om vóór de uittredingsdatum over te gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de medewerker op basis van rechtsgeldige gronden. Zie ook artikel 5.1.a.

Artikel 9 – Financiering

De regeling wordt gefinancierd door de werkgever.

Artikel 10 – Nadere voorschriften en wijziging

1. De werkgever is, in overleg met de vakorganisaties, bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering van de regeling.
2. In die gevallen waarin de regeling niet voorziet, handelt de werkgever naar de geest van de regeling en zal hiervan niet voor de werknemer in negatieve zin afwijken.
3. Indien de wet en/of gerelateerde regelgeving na inwerkingtreding van deze regeling wijzigt en hierdoor de kosten van de werkgever door toepassing van de regeling zouden stijgen, dan kan de medewerker niet langer een beroep doen op de regeling. In dat geval zullen cao-partijen terstond met elkaar in gesprek treden om te komen tot een aangepaste regeling, waarbij het waarborgen van de RVU-uitkeringsrechten van de medewerker uit hoofde van deze regeling als uitgangspunt dient. Vorenstaande zal geen afbreuk doen aan afspraken tussen de werkgever en de medewerker op basis van een reeds gesloten overeenkomst, tenzij door de werkgever rechtsgeldig een beroep kan worden gedaan op artikel 6:248 BW.

-----//-----



adres Braillelaan 9
2289 CL Rijswijk

t +31 (0) 85 77 319 73

info@graancao.nl
www.graancao.nl