

CAO
Arbeidsvoorwaarden
Voor het personeel van de
Zand- & Grindactiviteiten van
HeidelbergCement in Nederland

Handwritten signatures in black ink, consisting of three distinct marks.

Collectieve arbeidsovereenkomst

Als partijen ter ene zijde:

- I. Ondertekenaars van de cao voor de zand- en grindactiviteiten van HeidelbergCement in Nederland
 1. Hanson Aggregates Nederland B.V., statutair gevestigd te Amsterdam
 2. Sagrex B.V. , statutair gevestigd te 's-Hertogenbosch
 3. Sagrex Holding B.V. , statutair gevestigd te 's-Hertogenbosch
 4. B.V. Bouwgrondstoffen A.G.M. , statutair gevestigd te Amsterdam

Als partij ter andere zijde,

- II.
 1. FNV Bouw, gevestigd te Woerden.

zijn het volgende overeengekomen:

Artikel 1 - Werkingsfeer

De bepalingen van deze overeenkomst zijn van toepassing op de werknemers in dienst van de bij I vermelde ondernemingen. Onder deze overeenkomst vallen niet het administratief en hoger/leidinggevend personeel, tenzij uitdrukkelijk vermeld. Voor parttimers gelden de desbetreffende voorwaarden naar rato van het parttime percentage. Daar waar in deze overeenkomst gesproken wordt over werknemer dient tevens werkneemster gelezen te worden.

Artikel 2 - Looptijd

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 mei 2012 en eindigt op 30 april 2013. Voor de werknemers van Sagrex Holding B.V. geldt dat tot 1 januari 2013 de CAO Waterbouw gevolgd wordt en dat vanaf 1 januari 2013 deze overeenkomst van toepassing wordt.

Artikel 3 – Basislonen en schaalindeling

- a. Met ingang van 1 juni 2012 worden de salarissen en salarisschalen verhoogd met 2,0%. Voor de van toepassing zijnde salarisschalen wordt verwezen naar Bijlage 1.
- b. Voor de indeling van functies in salarisschalen wordt verwezen naar Bijlage 2.
- c. Voor niet genoemde functies zal zoveel mogelijk aansluiting worden gezocht bij de beloning voor overeenkomstige functies, genoemd in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 4 - Betaling van het loon

- a. Tegen het einde van de loonperiode (maandloon) zal de werkgever het loon tijdig aan de werknemer uitbetalen. Betaling zal plaatsvinden uiterlijk op de laatste dag



van de maand waarop het loon betrekking heeft. Overwerk wordt verrekend in de maand volgend op de maand waarin het overwerk verricht is.

- b. Bij de betaling van het loon aan de werknemer zal een schriftelijke specificatie worden gevoegd van:
1. het brutoloon, gespecificeerd als volgt:
basisloon, eventuele overuren en/of toeslagen enzovoorts;
 2. de inhoudingen ingevolge:
loonheffing, alsmede het door de werknemers verschuldigde aandeel in de premies der sociale verzekeringswetten, pensioenpremie e.d.;

Artikel 5 - Arbeidsduur

- a. De in artikel 3 genoemde basislonen zijn gebaseerd op een werktijd van 40 uur per week. Pauzes worden niet beschouwd als werktijd, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld. Indien op individuele basis afspraken worden gemaakt voor een kortere werkweek, wordt dit als parttime beschouwd en zal naar rato het salaris en andere voorwaarden worden bepaald.
- b. Dagdienst
De normale werktijd voor de dagdienst valt tussen 06.00 en 20.00 uur
- c. Ploegendienst
Voor het werken in ploegendienst wordt een ploegendiensttoeslag gegeven:

2-ploegendienst:

	Aanvang	Einde	Werken	Pauze
Ploeg 1	06.00	15:00	8 uur	1 uur
Ploeg 2	15:00	24.00	8 uur	1 uur

Hierbij geldt een ploegentoeslag van 12,50%.

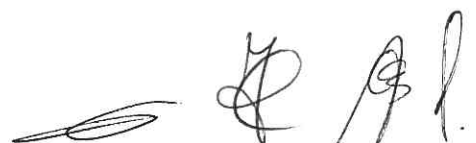
3-ploegendienst:

	Aanvang	Einde	Werken	Pauze
Ploeg 1	06:00	14.15	7,75 uur	0,5 uur
Ploeg 2	14.00	22.15	7,75 uur	0,5 uur
Ploeg 3	22.00	06.15	7,75 uur	0,5 uur

Hierbij geldt een ploegentoeslag van 21,00%.

De ploegentoeslagen maken geen onderdeel uit van het vaste basisinkomen en worden niet meegenomen in berekening van vakantiegeld, overwerk, e.d..

Bij wisselende ploegendiensten wordt een verrekening toegepast. Indien sprake is van een structurele overgang van een bestaande ploegendienst naar dagdienst, zal de ploegentoeslag in 6 maanden met gelijke stappen worden afgebouwd. Of werken in ploegendienst noodzakelijk is wordt door de werkgever bepaald op basis van de markt- en productiebehoefte.



Artikel 6 - Overwerk

- a. Onder overwerk wordt verstaan de uren waarop de werknemer, in opdracht van de werkgever, arbeid verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden.
- b. Voor overwerk zal de volgende overwerktoeslag gegeven worden:
 - 10% toeslag over de eerste 2 overuren per dag
 - 25% toeslag voor overuren boven 2 uur per dag, tussen 06.00 en 20.00 uur
 - 50% toeslag voor overuren boven 2 uur per dag, tussen 20.00 en 06.00 uur
 - 50% toeslag voor overuren op zaterdag tussen 06.00 en 24.00 uur
 - 100% toeslag voor overuren tussen zondag 00.00 uur en maandag 06.00 uur
- c. Overwerktoeslagen, die voor uitbetaling in aanmerking komen, worden altijd uitbetaald in de maand volgend op de maand waarin de overuren gewerkt zijn.
- d. Het basis overuur (zonder toeslag) wordt in beginsel omgezet in tijd-voor-tijd. Tot een maximum van 60 overuren kan dit tijd-voor-tijd saldo door werkgever voor opname worden aangewezen in rustige tijden. De werkgever zal een dergelijk besluit nemen na overleg met de werknemer. De werkgever behoudt hierbij het beslissingsrecht en het besluit blijft bij de werkgever. Dit kan in uren (aan begin of einde van de werkdag), halve of hele dagen. Het tijd-voor-tijd saldo boven het saldo van 60 uur aan het einde van de maand wordt uitbetaald, dan wel kan door werknemer in overleg met werkgever worden opgenomen. Het tijd-voor-tijd saldo kent een minimum van - 60 en een maximum van + 60 uren.
- e. In die gevallen waarbij door overwerk de normale werktijd volgens rooster zodanig wordt overschreden dat men niet op een "normale tijd" een maaltijd kan gebruiken, zal de werkgever zorgen voor een passende maaltijd.

Artikel 7 - Kleding

De werkgever zal bedrijfskleding verstrekken die noodzakelijk is om de werkzaamheden op een gezonde en veilige wijze uit te voeren

Artikel 8 - Reisregeling

a. Woon-werkverkeer

Voor woon-werkverkeer wordt een vaste vergoeding gegeven op basis van onderstaande staffel, uitgaande van 5 werkdagen per week: Woon-werkverkeer reistijd geldt als eigen tijd.



Woon-werkafstand enkele reis	€ per maand
Van 0 t/m 10 km	€ 0,00
Van 11 tot 15 km	€ 75,00
Van 16 tot 20 km	€ 110,00
21 en meer km	€ 145,00

Bij afwezigheid van meer dan één maand, bijvoorbeeld i.v.m. ziekte, arbeidsconflict, e.d., wordt de reiskostenvergoeding stopgezet. Indien minder dan 5 werkdagen per week gewerkt wordt, wordt de reiskostenvergoeding berekend naar rato van het aantal vaste werkdagen volgens rooster.

b. Zakelijke reiskosten

Voor zakelijke reizen die in opdracht van de werkgever gemaakt worden geldt de volgende regeling:

- Bij structureel reizen met openbaar vervoer vergoeding van de totale kosten (bij treinreis op basis van 2^e klasse) op declaratiebasis onder overlegging van betaalbewijs.
- Bij reizen met eigen vervoermiddel een vergoeding van € 0,30 per km voor het aantal km dat de woon-werkafstand (retour) overschrijdt.
- In deze kilometervergoeding is de premie voor een casco-verzekering inbegrepen.

Reistijd wordt niet beschouwd als werktijd. Voor bepaling van reisafstand wordt gebruik gemaakt van ANWB-routeplanner, snelste reis.

c. Reiskosten bij tijdelijke detachering op andere productielocatie

Voor werknemers die normaal gesproken slechts 1 vaste werklocatie hebben (Amsterdam/Deest) geldt dat ook zij ingezet kunnen worden op een andere locatie indien de bedrijfsomstandigheden dit vragen. Los van een structurele situatie (in dat geval is sprake van overplaatsing) geldt daarbij de volgende regel:

- De extra reizen, ten opzichte van het normale woon-werkverkeer, gelden als werkuren.
- De extra reisafstand, ten opzichte van het normale woon-werkverkeer, leidt tot een vergoeding op basis van de zakelijke reiskostenvergoeding zoals vermeld onder b).

Voor bepaling van de extra reisafstand en extra reistijd wordt gebruik gemaakt van ANWB-routeplanner, snelste reis.

d. Belasting reiskosten

De reiskosten zoals vermeld onder a), b) en c) worden voor zover fiscaal toegestaan netto verstrekt; het restant betreft een bruto vergoeding.

Artikel 9 – Wachtdienst/consignatie en extra opkomst

a. Wachtdienst/consignatie

Indien sprake is van verplichte wachtdienst/consignatie dan moet de werknemer zich beschikbaar houden om opgeroepen te kunnen worden voor werkzaamheden. Als tegemoetkoming voor de daarmee gepaard gaande sociale belasting en consequenties wordt een bruto vergoeding gegeven van € 60,00 voor een heel weekend.

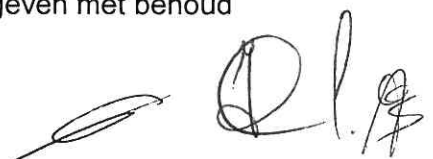
b. Vergoeding voor extra opkomst

Van een extra opkomst is sprake indien een werknemer extra moet opkomen bovenop het normale aantal opkomsten volgens rooster. Indien een werknemer daadwerkelijk extra moet opkomen (bijvoorbeeld in verband met wachtdienst/consignatie) wordt de daarmee gepaard gaande reistijd vergoed tot een maximum van 1 uur. De vergoeding bedraagt maximaal 1 maal het basisuurloon per oproep. Deze reistijd telt niet mee in de bepaling van het aantal gewerkte uren en kent geen overwerktoeslag. Deze reistijd wordt bepaald op basis van de ANWB-routeplanner, snelste reis.

De reiskosten die gepaard gaan met deze extra opkomst worden vergoed op basis van de zakelijke reiskostenvergoeding zoals aangegeven in artikel 8 lid b. In dit specifieke geval wordt in die situatie de aftrek van de afstand van het normale woon-werkverkeer op nihil gesteld.

Artikel 10 - Vakantie

- a. Het vakantiejaar loopt wat vakantierechten betreft gelijk met het kalenderjaar: 1 januari t/m 31 december. Per vakantiejaar heeft ieder fulltime werknemer aanspraak op een basisvakantie van 25 werkdagen, waarvan 15 werkdagen aaneengesloten zullen worden opgenomen op aanwijzing van werkgever. Hierbij zal rekening worden gehouden met een eventueel van toepassing zijnde bedrijfssluiting. In onderling overleg tussen werkgever en werknemer kan daarvan worden afgeweken. De resterende dagen zijn snipperdagen. Bij wisselende werkuren per dag geldt voor de bepaling van de vakantierechten voor een fulltimer dat sprake is van 25 x 8 vakantie-uren. Bij opname van vakantie wordt het aantal vakantie-uren afgeboekt dat volgens het rooster op die dag gewerkt had moeten worden (bij 3-ploegendienst 8 uur per dag).
- b. Werknemers die niet een geheel jaar in dienst zijn bij één werkgever, hebben recht op een evenredig deel van de vakantie als bepaald in dit artikel, pro rato berekend naar de verhouding van de duur van het dienstverband in het betrokken vakantiejaar.
- c. Bij een dienstverband van telkens 5 jaar zal 1 extra vrije dag worden gegeven, met een maximum van 5 extra dagen. Peildatum hierbij is 1 januari van het desbetreffende vakantiejaar.
- d. De aanvang van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever na overleg met de werknemer(s) zo mogelijk vóór 1 januari vastgesteld. Voor zover mogelijk zal daarbij met de persoonlijke wensen en omstandigheden rekening worden gehouden.
- e. Over de navolgende en andere feestdagen zal vrijaf worden gegeven met behoud

Handwritten signatures in black ink, appearing to be initials or names, located at the bottom right of the page.

van loon, voor zover deze niet op een zaterdag of een zondag vallen: Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, Koninginnedag en beide Kerstdagen, alsmede ieder vijfde jaar (voor het eerst in 2015) Bevrijdingsdag 5 mei. Indien op deze dagen verplicht wordt gewerkt, wordt het loon uitbetaald op basis van 200%. Als alternatief kan bij verplicht werken op een feestdag gekozen worden voor uitbetaling op basis van 100% plus omzetting gewerkte uren in tijd-voor-tijd.

- f. De snipperdagen kunnen verspreid over het kalenderjaar worden genoten. De vrijdag na Hemelvaartsdag wordt zo mogelijk als verplichte snipperdag aangemerkt.
- g. Voor de berekening van de vakantietoeslag zal de werknemer een vakantietoeslag ontvangen ter grootte van 8% van het voor hem op dat moment (mei) geldende basis (schaalsalaris) maandloon x 12. Het vakantiegeld heeft betrekking op de periode van 1 juli van het voorafgaande jaar tot en met 30 juni van het jaar van uitbetaling. Werknemers die niet een geheel jaar in dienst zijn bij één werkgever, hebben recht op een evenredig deel van de vakantietoeslag als bepaald in dit artikel pro rato berekend. Tevens zal bij wijziging functie of parttime percentage een verrekening plaatsvinden.
- h. Verworven vakantierechten welke niet zijn geëffectueerd, dienen uiterlijk vóór 1 maart van het volgend jaar te zijn opgenomen. Daarna heeft werkgever het recht deze dagen aan te wijzen.

Artikel 11 - Loon tijdens arbeidsongeschiktheid

- a. Bij ziekte en ongeval van de werknemer geldt als basis artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek.
- b. In geval van arbeidsongeschiktheid is de werknemer verplicht zich *vóór aanvang van de dienst en in ieder geval voor 9.00 uur* 's morgens, op de eerste dag waarop wegens ziekte niet gewerkt kan worden, bij de werkgever ziek te melden. De werknemer dient zich aan het verzuimreglement te houden.
- c. Tijdens de eerste 52 weken van de ziekte, betaalt de werkgever aan de werknemer 100% van het basis bruto-loon dat aan de werknemer zou zijn uitbetaald indien de werknemer niet ziek zou zijn. In het tweede ziektejaar betaalt de werkgever aan de werknemer 70% van het basis bruto-loon, dat aan de werknemer zou zijn uitbetaald indien de werknemer niet ziek zou zijn.
- d. Ingeval een werknemer succesvol binnen twee jaar na de eerste ziektedag re-integreert in zijn functie of een andere functie, binnen of buiten de bedrijfstak, dan ontvangt de werknemer een re-integratiebonus ineens ter waarde van 100% aanvulling op het basis salaris over de periode na het eerste ziektejaar tot aan de re-integratie. Van een succesvolle re-integratie is sprake als er minimaal 50% loonwaarde wordt gerealiseerd en men onafgebroken twee maanden aan het werk is.
- e. De loondoorbetaling stopt uiterlijk nadat een periode van 2 jaar ziekte is verstreken.

- f. Ter dekking van een zogenaamd WGA-hiaat zal werkgever zorgen voor het afsluiten van een collectieve verzekering, voor zover een dergelijke verzekering niet in de pensioenregeling is opgenomen. De premie van deze verzekering komt voor rekening van de werknemer. Momenteel is bij de pensioenregeling Waterbouw een dergelijke verzekering opgenomen.

Artikel 12 - Kort verzuim en bijzonder verlof

- a. Aan de werknemer is geen loon verschuldigd over de tijd gedurende welke hij de bedongen arbeid niet heeft verricht; geen loon is dus verschuldigd in gevallen van vrijwillig of gedwongen verzuim, bedoeld in artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek, behoudens het bepaalde in dit artikel en in artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek.
- b. In de volgende gevallen zal de werkgever het basis loon ten hoogste over de daarbij vermelde tijdsduur vergoeden, mits van het verlof het gebruik wordt gemaakt, waartoe het bestemd is:

over de tijd liggend tussen de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis, aangevuld met maximaal 10 dagen rouwverlof:

1. bij overlijden van de echtgen(o)ot(e) van de werknemer;
2. bij overlijden van een in het gezinsverband opgenomen kind of pleegkind van de werknemer;

over twee dagen:

3. bij huwelijk van de werknemer, mits minimaal drie dagen tevoren aangekondigd;
4. bij overlijden van een niet in het gezinsverband opgenomen kind of pleegkind van de werknemer;
5. bij overlijden van een der ouders of schoonouders van de werknemer;
6. bij bevalling van de echtgenote of partner van de werknemer;

over één dag:

7. bij 25-jarig en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer, mits minimaal drie dagen tevoren aangekondigd;
8. bij 25, 40, 50 en 60-jarig huwelijksfeest van ouders of schoonouders van de werknemer, mits minimaal drie dagen tevoren aangekondigd;
9. bij huwelijk van een kind of pleegkind van de werknemer, mits minimaal drie dagen tevoren aangekondigd;
10. bij huwelijk van een broer of zuster, zwager of schoonzuster, een der ouders of schoonouders of een kleinkind van de werknemer, mits minimaal drie dagen tevoren aangekondigd;
11. bij opname in en ontslag uit het ziekenhuis van de echtgenote;
12. bij overlijden of voor het bijwonen van de uitvaart van één der grootouders van de werknemer of diens echtgenote;
bij overlijden of voor het bijwonen van de uitvaart van een zuster, broer, schoonzuster, zwager, schoondochter, schoonzoon of kleinkind van de werknemer.
13. werkgever zal in overleg met de werknemer zo mogelijk individuele regelingen treffen die het mogelijk moet maken dat de werknemer (wel of niet met behoud van loon) in de gelegenheid wordt gesteld zorgtaken uit te

voeren die verband houden met zijn bijzondere privé situatie. Daaronder vallen o.a. zorgtaken die van doen hebben bij tijdelijke opvang van partner, kinderen en/of directe familieleden in geval van ziekte en/of in geval van ernstige ontwrichtingen binnen het gezinsverband.

- c. Voor een medische keuring op verzoek van de werkgever zal de duur van het werkelijk verzuim worden vergoed.
- d. Indien de noodzaak van dokters- of specialistenbezoek tijdens werktijd wordt aangetoond, zal aan de betrokken werknemer de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 3 uren worden vergoed. Eventueel meer verzuimde uren kunnen in overleg met de werkgever worden ingehaald.
- e. Voor het doen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is en vooraf door werkgever is goedgekeurd, zal het daaruit voortvloeiende verzuim door de werkgever worden vergoed.
- f. Voor door werkgever verplicht gestelde opleidingen die tijdens werktijd gevolgd moeten worden geldt dat deze cursussen als werktijd behandeld worden. Voor overige opleidingen (wensen werknemer, al dan niet met het oog op doorgroeimogelijkheden) die tijdens werktijd gevolgd worden kan tijd-voor-tijd of vakantie worden opgenomen binnen de daarvoor geldende randvoorwaarden.

Artikel 13 – EHBO en BHV vergoeding

De werknemer die in bezit is van een geldig E.H.B.O.-diploma ontvangt een belaste onkostenvergoeding van € 20,00 per maand. Voor het bezit van een geldig bewijs van bedrijfshulpverlener wordt een belaste onkostenvergoeding van € 10,00 per maand gegeven. Voor beide toeslagen geldt de voorwaarde dat deze rol ook binnen het bedrijf daadwerkelijk wordt ingevuld.

Artikel 14 - Pensioen

- 1. De werknemer heeft recht op een pensioenregeling zoals geldt bij vrijwillige deelname aan de pensioenregeling Waterbouw.
- 2. Als ingangsdatum voor de opbouw van deze rechten geldt de datum waarop deze CAO en de daarbij behorende pensioenregeling en pensioenfonds op de werknemer van toepassing is geworden.
- 3. Voor zover daarbij overgangsbepalingen aan de orde zijn waarbij als peildatum voor rechten een datum geldt die ligt vóór de datum, waarop deze CAO en de daarbij behorende pensioenregeling en pensioenfonds op de werknemer van toepassing is geworden, gelden de desbetreffende overgangsbepalingen niet, tenzij de desbetreffende bepalingen voor werknemer ook al van toepassing waren vóór deze datum.
- 4. Voor de inhoud van de regeling en bijbehorende premieafspraken wordt verwezen naar het pensioenreglement en bijbehorende financieringsovereenkomst.

Artikel 15 - Aanvang en einde dienstverband

1. Bevestiging van aanstelling en proeftijd

- a. De dienstbetrekking wordt aangegaan voor onbepaalde of bepaalde tijd.
- b. Indien bij het aangaan van een dienstbetrekking een proeftijd is overeengekomen wordt deze schriftelijk vastgelegd op straffe van nietigheid e.e.a. volgens de bepalingen van artikel 7: 652 B.W.
- c. De werkgever verstrekt aan de werknemer bij aanvang van de dienstbetrekking een schriftelijke bevestiging van de aanstelling.
- d. In de schriftelijke bevestiging worden in ieder geval vermeld:
 - datum aanvang van de dienstbetrekking
 - indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst
 - de arbeidsduur
 - de functie
 - het salaris

2. Verlenging en/of opzegging.

- a. Opzegging van een voor onbepaalde tijd aangegane overeenkomst geschiedt schriftelijk met in achtneming van artikel 7:672 van het B.W. , zodanig dat het dienstverband eindigt aan het einde van de kalendermaand.
- b. Bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar van de werknemer eindigt de dienstbetrekking zonder dat opzegging nodig is.
- c. Voor verlenging en voor beëindiging van een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd en voor overgang van bepaalde tijd naar onbepaalde tijd gelden de bepalingen in artikel 7:667 lid 3, artikel 7:668 en artikel 7 668 A B.W.
- d. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668 A B.W. lid 2 geldt ten aanzien van de perioden waarin een medewerk(st)er, voorafgaande aan zijn of haar indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangemerkt, indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau, met dien verstande dat de termijn van artikel 7:668 A niet overschreden wordt c.q. doortelt.

Voor de in dit verband belangrijkste bepalingen van het B.W. wordt verwezen naar bijlage 3.

Handwritten signatures in black ink, consisting of several stylized initials and names.

Aldus overeengekomen en getekend:

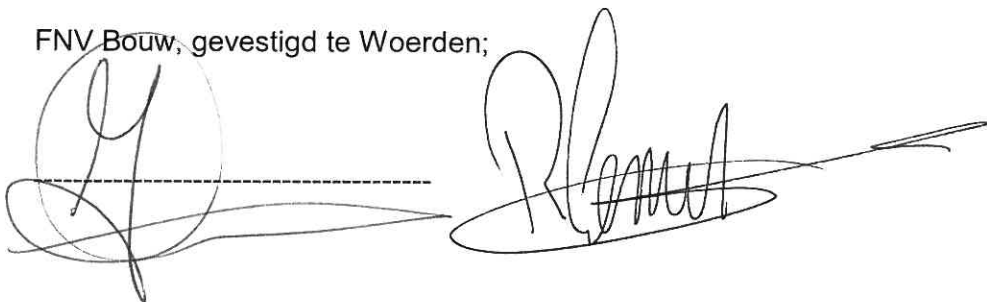
partij ter ene zijde:

Ondertekenaars van de cao voor de Zand- en Grindactiviteiten van HeidelbergCement in Nederland,.



Partij ter andere zijde:

FNV Bouw, gevestigd te Woerden;



Bijlage 1: Salarisschalen

Salarisschalen o.b.v. 40 werkuren per week: 01-05-2012

Trede	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4
0-1		1.820,00	1.850,00	1.905,00
0-2	Min.loon	1.920,00	1.950,00	2.005,00
0-3	1.550,00	2.070,00	2.100,00	2.155,00
1	1.650,00	2.270,00	2.300,00	2.355,00
2	1.675,00	2.320,00	2.360,00	2.420,00
3	1.700,00	2.370,00	2.420,00	2.485,00
4	1.725,00	2.420,00	2.480,00	2.550,00
5	1.750,00	2.470,00	2.540,00	2.615,00
6	1.775,00	2.520,00	2.600,00	2.680,00
7	1.800,00	2.570,00	2.660,00	2.745,00
8	1.825,00	2.620,00	2.720,00	2.810,00
9	1.850,00	2.670,00	2.780,00	2.875,00
10	1.875,00	2.720,00	2.840,00	2.940,00
11	1.900,00	2.770,00	2.900,00	3.005,00
12	1.925,00	2.820,00	2.960,00	3.070,00

Salarisschalen o.b.v. 40 werkuren per week: 01-06-2012

Trede	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4
0-1		1.856,40	1.887,00	1.943,10
0-2	Min.loon	1.958,40	1.989,00	2.045,10
0-3	1.581,00	2.111,40	2.142,00	2.198,10
1	1.683,00	2.315,40	2.346,00	2.402,10
2	1.708,50	2.366,40	2.407,20	2.468,40
3	1.734,00	2.417,40	2.468,40	2.534,70
4	1.759,50	2.468,40	2.529,60	2.601,00
5	1.785,00	2.519,40	2.590,80	2.667,30
6	1.810,50	2.570,40	2.652,00	2.733,60
7	1.836,00	2.621,40	2.713,20	2.799,90
8	1.861,50	2.672,40	2.774,40	2.866,20
9	1.887,00	2.723,40	2.835,60	2.932,50
10	1.912,50	2.774,40	2.896,80	2.998,80
11	1.938,00	2.825,40	2.958,00	3.065,10
12	1.963,50	2.876,40	3.019,20	3.131,40



Bijlage 2: Indeling functies

Handwritten initials or signature consisting of several stylized characters.

Taken en niveaus van werkzaamheden Aggregates NL

Locatie	Niveau Hoog	Niveau Midden	Niveau Basis	Administratie	Opleidingseis
Werkzaamheden					
Bediening installatie	Hanson/Deest	1			VCA, VOP, Verreiker
Bediening installatie	AGM		2		VCA, VOP, Verreiker
Bediening beperkt (schakelpaneel kantoor)	Deest		2		VCA; VOP
Shovel bediening	Hanson/AGM/Deest			3	VCA; Veilig shovel rijden
Kraan bediening	Hanson/AGM/Deest			3	VCA; Veilig shovel rijden
Afhandeling zeeschepen (papieren)	Hanson/AGM		2		VCA
Laden schepen	Hanson/AGM		2		VCA; ijkopnemer
Bediening weegbrug volledig	Hanson/Deest		2		VCA + kennis adm systeem
Bediening weegbrug beperkt	Hanson/Deest				VCA
Lab werkzaamheden beperkt	Hanson/AGM/Deest			3	VCA
Lab werkzaamheden uitgebreid	Hanson/AGM/Deest	1			VCA, toetslagenmaterialenlaborant
Onderhoud beperkt	Hanson/AGM/Deest			3	VCA
Onderhoud uitgebreid	Hanson/AGM/Deest	1			VCA; VOP; Verreiker
Administratie	Hanson/AGM/Deest				Admin
Interieurverzorging/schoonmaak	Deest				buiten schaal
Opleidingen					
Toeslagmaterialenlaborant					
BHV					
Veilig Shovel rijden					
VCA					
Ijkopnemer					
Werken met verreiker					
Voldoende Ondericht persoon					

Toelichting

- Niveau 1 is hoogste niveau van werkzaamheden

Verklaring actuele functies:

- Bediening installatie
Zelfstandig starten, storingen/afwijkingen signaleren en stoppen => via schakelkasten + fysiek vaststellen
Geen pc sturing
- Afhandeling zeeschepen (papieren)
Middels pc aan-/afmelden van zeeschepen havenautoriteiten; administratief werk
- Laden schepen
Ijken, meten, volumebepaling
Via band en afhandeling
- Bediening weegbrug beperkt
Bedienen en bon maken
- Bediening weegbrug volledig
Bediening weegbrug beperkt + gegevens in systeem brengen Nieuw Sara: juiste contract eraan koppelen
- Lab werkzaamheden beperkt
Productiecontrole; monsternamen en quick scan analyse (vrij eenvoudig)
- Lab werkzaamheden uitgebreid
Incl. drogen/zeefmachine => bepalen fijnheidsverdeling
Diverse tests: vochtgehalte, chlonides, soortelijke massa e.d.
- Onderhoud beperkt
Inspecties, waarnemen afwijkingen en inschatting
wel/niet stoppen installatie; kleine onderhoudswerkzaamheden
- Onderhoud uitgebreid
Mechanisch onderhoud Zelf sleutelen, lassen; lagers verwisselen; pompen (de)monteren, basis equipment in werk plaatsen
- Administratie
Goederenbeweging; afhandeling schepen; bestellingen; urenregistratie; Basware; aanmaken inkooporders met kostenplaats en rekening gegevens

Verklaring opleidingen

- Toeslagmaterialenlaborant
LBO+ niveau
- Werken met verreiker
Heftruck met werkbak om op hoogte te werken
- Voldoende Ondericht persoon
Basis electrisch; zekering wisselen tot 80 ampère

Functietabel Aggregates NL 2012

Functie	Locatie	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4
Allround Productiemedewerker	Hanson/AGM/Deest				Minimaal 1 item niveau Hoog + alle items niveau Midden + alle items niveau Basis voor zover op lokatie van toepassing
Productiemedewerker A	Hanson/AGM/Deest			Minimaal 2 items Basis + Minimaal 2 items Midden + Minimaal 1 item uit werkniveau Hoog	
Productiemedewerker B	Hanson/AGM/Deest		Minimaal 2 items Basis + Minimaal 2 items Midden of Minimaal 1 item uit niveau Hoog		
Aankomend productiemedewerker	Hanson/AGM/Deest	Inleerfase			
Allround Laborant	Hanson/AGM/Deest				Utgebreid lab + basis/ival productiebediening of laadschop of kraan
Laborant	Hanson/AGM/Deest			Alleen uitgebreid lab	
Jr Laborant	Hanson/AGM/Deest		Zelfstandig deelwerkzaamheden van uitgebreid lab		
Aankomend laborant	Hanson/AGM/Deest	Inleerfase			
Allround onderhoudsmedewerker	Hanson/AGM/Deest				Utgebreid onderhoud + (basis/ival productiebediening of laadschop of kraan of zelfstandig uitvoeren machinale bewerkingen (draaibank/frezer/e d.))
Onderhoudsmedewerker	Hanson/AGM/Deest			Alleen uitgebreid onderhoud	
Jr. Onderhoudsmedewerker	Hanson/AGM/Deest		Zelfstandig deelwerkzaamheden van uitgebreid onderhoud		
Aankomend onderhoudsmedewerker	Hanson/AGM/Deest	Inleerfase			

Opmerking

interieurverzorgster is geen kernactiviteit.
Laten we buiten schaalsstructuur!

Administratie valt buiten CAO

Indien nog niet voldaan wordt aan opleidingseis van desbetreffende taak, is indeling in naast lagere schaal van toepassing

Bijlage 3

Hieronder zijn opgenomen een aantal relevante bepalingen van boek 7 van het B.W. betreffende de arbeidsovereenkomst alsmede artikel 6 van het BBA 1945. Deze bijlage dient ter informatie. Mocht sprake zijn van wetswijzigingen dan geldt de actuele wettekst. Aan deze onderstaande informatie kunnen in dat geval geen rechten worden ontleend.

Artikel 7: 610a B.W.

Hij die ten behoeve van een ander tegen beloning door die ander gedurende drie opeenvolgende maanden, wekelijks dan wel gedurende tenminste twintig uren per maand arbeid verricht, wordt vermoed deze arbeid te verrichten krachtens arbeidsovereenkomst.

Artikel 7, 610b B.W.

Indien een overeenkomst tenminste drie maanden heeft geduurd, wordt de bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden.

Artikel 7: 628 B.W.

1. De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.
2. Indien hem krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke uitkering toekot, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.
3. Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, zijn de bepalingen van dit artikel van toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.
4. Het loon wordt echter verminderd met het bedrag van de onkosten die de werknemer zich door het verrichten van de arbeid heeft bespaard.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst slechts bij schriftelijke overeenkomst worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
6. In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten in de zin van artikel 668a kan een afwijking als bedoeld in lid 5 in totaal voor ten hoogste zes maanden worden overeengekomen.
7. Na het verstrijken van de termijn, bedoeld in lid 5, kan van dit artikel slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 7: 628a B.W.

1. Indien een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, heeft de werknemer voor iedere periode van minder dan drie uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben verricht.
2. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.



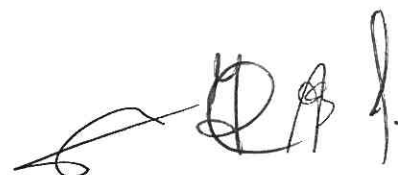
Artikel 7:629 B.W.

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.
2. Het in lid 1 bedoelde recht geldt voor een tijdvak van zes weken voor de werknemer die doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat.
3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
 - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
 - d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;
 - e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3;
 - f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.
4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.
5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt, voorzover deze uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit het loon wordt genoten. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die



hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.

6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
8. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
10. Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
 - b. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld en met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;
 - c. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
 - d. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
12. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.
13. Voor de toepassing van lid 2 wordt onder het verrichten van diensten ten behoeve van een huishouden mede verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden.



Artikel 7: 667 B.W.

1. Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken bij overeenkomst, bij de wet of door het gebruik aangegeven.
2. Voorafgaande opzegging is in dat geval nodig:
 - a. indien zulks bij schriftelijk aangegane overeenkomst is bepaald;
 - b. indien volgens de wet of het gebruik opzegging behoort plaats te vinden en daarvan niet, waar zulks geoorloofd is, bij schriftelijk aangegane overeenkomst is afgeweken.
3. Een arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 1 kan slechts tussentijds worden opgezegd indien voor ieder der partijen dat recht schriftelijk is overeengekomen.
4. Indien een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst, die ander dan door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding door de rechter is beëindigd, éénmaal of meermalen is voortgezet door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, is in afwijking van lid 1 voor de beëindiging van die laatste arbeidsovereenkomst voorafgaande opzegging nodig. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
5. Van een voortgezette arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 4 is eveneens sprake indien eenzelfde werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaanders opvolgers te zijn.
6. Voor de beëindiging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voorafgaande opzegging nodig.
7. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens het in het huwelijk treden van de werknemer of wegens het aangaan van een geregistreerd partnerschap door de werknemer, is nietig.
8. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens zwangerschap of bevalling van de werkneemster, is nietig.

Artikel 7, 668 B.W.

1. Indien de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667, lid 1 door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, doch telkens ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan.
2. Hetzelfde geldt, wanneer in de gevallen waarin opzegging nodig is, tijdige opzegging achterwege blijft en de gevolgen van de voorbereiding der arbeidsovereenkomst niet opzettelijk zijn geregeld.

Artikel 7, 668a B.W.

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaanders opvolger te zijn.
3. Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een



arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.

4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 7: 669 B.W.

Degene die de arbeidsovereenkomst opzegt, geeft de andere partij op diens verzoek schriftelijk opgave van de reden van opzegging.

Artikel 7: 670 B.W.

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid: ten minste twee jaren heeft geduurd, of een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie is ontvangen.
2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werkneemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een geneeskundige of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werkneemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij ingevolge de artikelen 29a, eerst lid van de Ziektewet of 22, eerst lid van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen recht op ziekengeld of recht op een uitkering heeft in verband met haar bevalling en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op die periode dan wel aansluitend op de periode, bedoeld in artikel 29a, zevende lid van de Ziektewet of op de periode die aanvangt na een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap aansluitend op de dag, bedoeld in artikel 22, vierde lid, van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen.
3. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die lid is van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad van een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, van een personeelsvertegenwoordiging of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers, niet opzeggen. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin van dit lid van overeenkomstige toepassing op die secretaris.

