

Stuwadoorsbedrijf van Rooij B.V.

CAO



Gesloten tussen Stuwadoorsbedrijf Van Rooij B.V. en CNV

Looptijd: 29 december 2025 t/m 27 december 2026

PARTIJEN BIJ DEZE CAO:

Stuwadoorsbedrijf van Rooij B.V. (werkgever) en de vereniging CNV (aan werknemerszijde),

IN AANMERKING NEMENDE DAT:

- Stuwadoorsbedrijf van Rooij B.V. en CNV (hierna gezamenlijk te noemen: partijen) gezamenlijk vaststellen dat Stuwadoorsbedrijf van Rooij B.V. niet onder de werkingssfeer van de ABU-CAO of enige andere CAO valt;
- Partijen reeds sinds 1 juli 2011 collectieve arbeidsrechtelijke afspraken hebben gemaakt voor de werknemers van Stuwadoorsbedrijf van Rooij B.V., die zijn vastgelegd in tussen hen tot stand gekomen CAO's, welke laatstelijk per 30 december 2024 is gewijzigd;
- Partijen thans wederom op een aantal punten de arbeidsvoorwaardelijke afspraken als hiervoor bedoeld beter willen laten aansluiten op de gewijzigde juridische/arbeitsrechtelijke regelgeving en specifieke omstandigheden en op de werkwijze van Stuwadoorsbedrijf van Rooij B.V. en haar werknemers;
- Partijen per 29 december 2025 de CAO dan ook wensen te wijzigen zoals hierna verwoord;
- Partijen hun afspraken geldend vanaf 29 december 2025 door middel van deze CAO wensen te regelen;

KOMEN OVEREEN ALS VOLGT:

INHOUDSOPGAVE

I - Definities

II - Relatie werkgever/werknemer

1. Toepassing CAO
2. Algemene verplichtingen van de werkgever en de werknemer
3. Contractuele en postcontractuele bedingen (geheimhouding; documenten; nevenwerkzaamheden; geschenken; non-concurrentiebeding, relatiebeding en anti-wervingsbeding)

III - De arbeidsovereenkomst

4. Indienstneming
5. Beëindiging arbeidsovereenkomst
6. Non-actiefstelling
7. Disciplinaire maatregelen

IV - Beloning

8. Werknemersgroepen en salarismethodiek
9. Fiscaliteit en werkkostenregeling
10. Loon in natura

V - Arbeidsduur en werktijden

11. Arbeidsduur en werktijden
12. Meeruren en minderuren
13. Zon- en feestdagen

VI - Vakantie, vakantietoeslag, verlof, arbeid en zorg

14. Vakantierechten
15. Vakantie bij einde dienstverband
16. Vakantieaanspraken ingeval van ziekte of ongeval
17. Vakantietoeslag
18. Overig

VII - Ziekte en arbeidsongeschiktheid

19. Ziekte en arbeidsongeschiktheid

VIII - Overige regelingen

20. Pensioen
21. Opleidingen
22. Collectieve zorgverzekering
23. Ongevallenverzekering
24. Vervoer van en naar de werkplek
25. Veiligheids- en bedrijfskleding
26. Bedrijfsreglement

IX - De CAO en de relatie tussen CAO-partijen

27. Duur van deze CAO
28. Karakter van deze CAO
29. Taal
30. Overleg tussen partijen
31. Vakbondswerk
32. Vakbondscontributie/werkgeversbijdrage
33. Tussentijdse wijzigingen
34. Vaste commissie
35. Bevoegde rechter

Bijlage I Werknemersgroepen

Bijlage II Salarisstructuur

I - DEFINITIES

In deze regeling wordt verstaan onder:

Werkgever

Stuwadoorsbedrijf Van Rooij B.V., gevestigd te Zaltbommel.

Werknemer

Degene die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever, en die op grond van zijn functie is ingedeeld of gezien de aard van de overeengekomen werkzaamheden behoort tot de werknemersgroepen A, B of K, zoals genoemd in Bijlage I van deze overeenkomst. Als werknemer in de zin van deze CAO worden niet beschouwd statutair bestuurders van Stuwadoorsbedrijf Van Rooij B.V. en/of de aan haar gelieerde vennootschappen en stagiaires.

Vakvereniging

CNV, gevestigd te Utrecht.

Werknemersgroep

De groep van werknemers (A, B en K) zoals in Bijlage I van de CAO genoemd en waarin de werknemers zijn onderverdeeld. Voor elke werknemersgroep geldt op basis van deze CAO, alsmede van het door de werkgever opgestelde Bedrijfsreglement, op onderdelen een specifiek arbeidsvoorwaardelijk regime. Voor zover in deze CAO niet specifiek aangeduid, gelden de bepalingen van deze CAO voor alle werknemersgroepen.

Arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW.

Volledig dienstverband

Voor werknemersgroepen A en B geldt als volledig dienstverband een dienstverband met een arbeidsduur van 144 uur per periode van 4 weken.

Voor werknemersgroep K geldt als volledig dienstverband een dienstverband met een arbeidsduur van 152 uur per periode van 4 weken.

Dienstverband in deeltijd

Voor werknemersgroepen A en B: een dienstverband met een arbeidsduur van minder dan 144 uur per periode van 4 weken.

Voor werknemersgroep K: een dienstverband met een arbeidsduur van korter dan 152 uur per periode van 4 weken.

Werkweek

Voor werknemersgroep A geldt als werkweek de week startend op maandag 0.00 uur en eindigend op zondag 24.00 uur.

Voor werknemersgroepen B en K geldt als werkweek de week startend op maandag 0.00 uur en eindigend op vrijdag 24.00 uur.

Meeruren

Gewerkte uren per periode van 4 werkweken (inclusief verlof) minus de overeengekomen arbeidsduur per periode van 4 weken, indien dit saldo positief is.

Minderuren

Gewerkte uren per periode van 4 werkweken (inclusief verlof) minus de overeengekomen arbeidsduur per periode van 4 werkweken, indien dit saldo negatief is.

Verlof

Dit betreft zowel betaald verlof als onbetaald verlof en kan per periode van 4 weken nooit meer bedragen dan de overeengekomen arbeidsduur per periode van 4 weken minus de feitelijk gewerkte uren in die periode van 4 weken.

Verlofuren tellen mee in het kader van de toetsing aan de overeengekomen arbeidsduur en de bepaling van meer- en minderuren (derhalve als zouden deze verlofuren gewerkt zijn).

Betaald verlof

Dit betreft verlof op basis van opgebouwde vakantie-uren volgens deze CAO en bijzonder verlof op grond van de "Wet Arbeid en Zorg" dan wel op grond van individuele afspraken.

Onbetaald verlof

Dit betreft alle verlof behoudens betaald verlof; onbetaald verlof komt derhalve geheel voor rekening van werknemer.

Salaris

Het tussen de werkgever en werknemer overeengekomen vaste bruto salaris per periode van vier weken exclusief vakantietoeslag, eventuele andere emolumenten en andere toeslagen zoals opgenomen in de bijlagen van deze CAO.

Uursalaris

Het salaris gedeeld door de overeengekomen arbeidsduur per periode van 4 weken.

Standplaats

De plaats of plaatsen waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht. Voor zover geen plaats kan worden aangewezen waar de werkzaamheden gewoonlijk worden verricht, geldt als standplaats Zaltbommel, tenzij tussen de werkgever en de werknemer anders wordt overeengekomen.

(Assistent) Meewerkend Voorman

De werknemer in werknemersgroepen A of B, die toezicht houdt over en leiding geeft aan andere werknemers van de werkgever en de door hen bij de opdrachtgevers van de werkgever te verrichten werkzaamheden.

Bedrijfsreglement

De bij de werkgever van toepassing zijnde interne regelingen en procedures ten aanzien van de arbeid in het bedrijf in de breedste zin des woords.

CAO

Deze collectieve arbeidsovereenkomst.

N.B.: Daar waar in deze CAO wordt gesproken over "hij" en "hem", kan ook "zij" en "haar" dan wel "die" en "hun" worden gelezen.

II - RELATIE WERKGEVER/WERKNEMER

1 Toepassing CAO

- 1.1 De CAO, zoals die van tijd tot tijd zal luiden, is van toepassing op de arbeidsovereenkomst die tussen de werkgever en de werknemer is aangegaan.
- 1.2 De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer kennis kan nemen van de inhoud van de CAO.
- 1.3 In de individueel met werknemer af te sluiten arbeidsovereenkomst zal naar deze CAO, zoals die van tijd tot tijd zal luiden, worden verwezen.

2 Algemene verplichtingen van de werkgever en de werknemer

Verplichtingen van de werkgever

- 2.1 De werkgever is verplicht de werknemer in staat te stellen de overeengekomen werkzaamheden naar diens beste vermogen te verrichten en daarbij aanwijzingen te geven met inachtneming van de eisen van het beroep en het doel van de onderneming, en al datgene te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
- 2.2 De werkgever zal voor de uitvoering van haar verplichtingen als in het voorgaande lid bedoeld ten behoeve van werknemers in werknemersgroepen A en B (Assistent) Meewerkend Voormannen inzetten.
- 2.3 De werkgever is verplicht voor de wettelijke aansprakelijkheid voor schade veroorzaakt door de werknemer, als gevolg van de uitoefening van de dienstbetrekking, een verzekering af te sluiten.
- 2.4 Tenzij de werknemer tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens toestemming geeft, dan wel de werkgever uit hoofde van enige wettelijke verplichting deze informatie aan derden moet verstrekken, is de werkgever verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van zijn functie als werkgever bekend is. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

Verplichtingen van de werknemer

- 2.5 De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
- 2.6 De werknemer is gehouden voor hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij door of namens de werkgever verstrekte regels en aanwijzingen in acht te nemen. Deze regels en aanwijzingen kunnen onder andere bevatten huisregels van de werkgever, regels en aanwijzingen in het kader van het toezicht en de leiding door de (Assistent) Meewerkend Voorman, huisregels van opdrachtgevers, veiligheidsvoorschriften en Arboregels.
- 2.7 De werkgever heeft het recht om de werknemer in een andere functie aan te stellen, dan wel andere werkzaamheden te laten verrichten, mits die functie dan wel die werkzaamheden gelet op opleiding, ervaring en functioneren van de werknemer als passend kan/kunnen worden aangemerkt. Ook gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid kan aanleiding zijn tot het al dan niet tijdelijk wijzigen van de functie. Ingeval werknemers na overleg met de bedrijfsarts/arbeidsdeskundige definitief in een andere functie worden geplaatst, gelden vanaf de ingangsdatum het bij die functie behorende salaris en de bij die functie behorende emolumenten.
- 2.8 De werknemer is verplicht ook andere werkzaamheden te verrichten dan die tot een normale uitoefening van zijn functie behoren, dan wel werkzaamheden op een andere plaats te verrichten dan op de overeengekomen standplaats, indien dat redelijkerwijs van hem kan worden verlangd.
- 2.9 De werknemers verrichten hun werkzaamheden op de door de werkgever te bepalen plaats of plaatsen. Voor zover geen plaats kan worden aangewezen waar de werkzaamheden gewoonlijk worden verricht, geldt als standplaats Zaltbommel, tenzij tussen de werkgever en de werknemer anders wordt overeengekomen. De werknemer is in beginsel gehouden woon- of verblijfplaats te kiezen telkens (bij permanente wijzigingen) binnen een straal van 25 kilometer van de standplaats. Ter facilitering daarvan zal de werkgever voor in het buitenland woonachtige werknemers huisvesting organiseren. Indien werkgever huisvesting organiseert, zal hij gedurende de periode van 29 december 2025 t/m 28 juni 2026, maar uiterlijk zolang deze CAO duurt, de huurkosten (incl. gas, water elektra en wifi) voor werknemer vergoeden indien en voor zover deze de € 85,00 per week te boven gaan en voor de periode van 29 juni 2026 t/m 27 december 2026, maar uiterlijk zolang deze CAO duurt, de huurkosten (incl. gas, water, elektra en wifi) voor werknemer vergoeden indien en voor zover deze de € 90,00

per week te boven gaan. Deze vergoeding kan in fiscale zin als eindheffingsbestanddeel worden aangewezen.

- 2.10 Indien de werknemer gebruik maakt van de door werkgever georganiseerde huisvesting, dan zal deze huisvesting, conform de kwaliteitsdoelstelling van deze CAO, voldoen aan de normen zoals gehanteerd door Stichting Normering Flexwonen. Zie hiervoor: www.normeringflexwonen.nl. Dat betekent dat de werkgever na verstrekte volmacht door de werknemer, de kosten van huisvesting op het netto-equivalent van het minimumloon mag inhouden en de kosten van huisvesting in naam van de werknemer mag betalen, dan wel mag verrekenen met het door de werkgever verschuldigde loon (conform artikel 2a van het "Besluit minimumloon en minimumvakantiebijslag").
- 2.11 Werkgever zal aan de verhuurder(s) van de door haar georganiseerde huisvesting opleggen dat zij een bepaling opnemen in de huurovereenkomst met werknemer dat als de arbeidsovereenkomst eindigt een overgangstermijn geldt van vier weken waarbinnen de werknemer de huisvesting die hij huurt van de verhuurder dient te verlaten en dat de huurprijs maximaal gelijk blijft aan de huurprijs tijdens het dienstverband. Alsdan dient de werknemer de huurprijs wekelijks te voldoen en van hem zal niet worden geëist dat de huurprijs vooraf moet worden voldaan.
- 2.12 Indien de werknemer deelneemt aan de collectieve ziektekostenverzekering die door de werkgever ten behoeve van de werknemer is afgesloten, is werkgever bevoegd, na verstrekte volmacht door de werknemer, om in naam van de werknemer betalingen te verrichten aan de verzekeraar. De verschuldigde premie zal door werkgever worden ingehouden op het netto-equivalent van het minimumloon conform artikel 2b van het "Besluit minimumloon en minimumvakantiebijslag".
- 2.13 Ten aanzien van vervoer van de woon-of verblijfplaats naar de plaats waar arbeid wordt verricht wordt verwezen naar artikel 24 van deze CAO.
- 2.14 De werknemer is verplicht de goederen en gelden, die door de werkgever aan zijn zorgen zijn toevertrouwd, zorgvuldig en volgens de regels en aanwijzingen zoals die ter zake zijn verstrekt, te gebruiken en te beheren.
- 2.15 De werknemer kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de werkgever geleden schade, indien deze is ontstaan door opzet, grove schuld, en/of ernstige nalatigheid.
- 2.16 De werknemer is verplicht zich te allen tijde te kunnen legitimeren door middel van een geldig, wettelijk erkend legitimatiebewijs. Eventuele schade die de werkgever lijdt wanneer de werknemer niet aan deze verplichting voldoet, komt voor rekening van de werknemer en zal door de werkgever op de werknemer worden verhaald.

3 Contractuele en postcontractuele bedingen

3.1 Geheimhouding

De werknemer is zowel gedurende als na het einde van de arbeidsovereenkomst verplicht tot geheimhouding van vertrouwelijke gegevens betreffende de onderneming van de werkgever en/of de aan de werkgever gelieerde ondernemingen, dan wel hun werknemers, opdrachtgevers en leveranciers, waarvan de werknemer in het kader van zijn werkzaamheden bij de werkgever kennis heeft genomen en waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent of behoort te kennen.

3.2 Documenten

De werknemer maakt geen kopieën van documenten, bestanden, informatiedragers e.d. die door en bij de werkgever in gebruik zijn, anders dan noodzakelijk voor intern gebruik bij de werkgever.

Het is de werknemer niet toegestaan documenten, van welke aard of oorsprong ook en al dan niet vervat op gegevensdragers, die hij in verband met zijn werkzaamheden voor de werkgever in zijn bezit heeft gekregen, op welke wijze dan ook in zijn particuliere bezit te houden, tenzij dit voor de uitoefening van zijn werkzaamheden is vereist.

De werknemer is verplicht alle bestanden, respectievelijk andere informatiedragers met daarop informatie over de werkgever (en de daaraan gelieerde ondernemingen) aan het einde van de arbeidsovereenkomst of op het eerste verzoek van de werkgever onmiddellijk te retourneren of te verwijderen zonder daarvan kopieën te bewaren.

3.3 *Nevenwerkzaamheden*

De werknemer zal de werkgever informeren over alle nevenwerkzaamheden, voor zover dit niet al bij de werkgever bekend is.

Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever is het de werknemer gedurende de arbeidsovereenkomst niet toegestaan op welke wijze dan ook (betaald of onbetaald) nevenwerkzaamheden te verrichten. In beginsel zal de werkgever toestemming geven voor het verrichten van nevenwerkzaamheden, tenzij er een objectieve rechtvaardiging bestaat voor het onthouden van deze toestemming.

3.4 *Geschenken*

Het is de werknemer verboden om in verband met de uitvoering van zijn werkzaamheden in het kader van zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever van afnemers, leveranciers of andere derden direct of indirect enigerlei provisie, tegemoetkoming, vergoeding of geschenk te bedingen of te aanvaarden, in welke vorm ook, tenzij hij daartoe op voorhand schriftelijk toestemming van de werkgever heeft verkregen.

3.5 *Non-concurrentiebeding, relatiebeding en anti-wervingsbeding*

Tenzij partijen anders overeenkomen, zal in de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer een non-concurrentiebeding en/of een relatiebeding en anti-wervingsbeding worden opgenomen (afhankelijk van de aard van de functie) waarbij voor werknemersgroepen A, B en de functiegroepen S1 en S2 (vallende onder werknemersgroep K zoals beschreven in het "Beleid functie- en loongebouw Angrisa Group werknemersgroep K") slechts een relatiebeding en anti-wervingsbeding zal gelden met de onderstaande tekst:

"Relatiebeding en anti-wervingsbeding

- 1 Zowel tijdens het dienstverband als gedurende een periode van één jaar na het einde van het dienstverband – ongeacht de wijze waarop en de redenen waarom het dienstverband tot een einde is gekomen – is het de werknemer zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever niet toegestaan om:
 - (i) op enigerlei wijze, direct of indirect, voor zichzelf of anderen, zakelijke contacten te onderhouden met en/of werkzaam dan wel betrokken te zijn bij enige opdrachtgever van de werkgever.
 - (ii) werknemers of personen die een arbeidsovereenkomst hebben met de werkgever, te bewegen het dienstverband met de werkgever te beëindigen, en/of in dienst te nemen of anderszins zijn bemiddeling te verlenen en/of in de gelegenheid te stellen op enigerlei wijze werkzaamheden te verrichten voor anderen dan de werkgever.
- 2 Voor de toepassing van het bepaalde in het eerste lid van dit artikel wordt als opdrachtgever beschouwd iedere derde aan wie de werkgever binnen één jaar voor het einde van het dienstverband van de werknemer een factuur heeft verzonden.
- 3 Als het bepaalde in dit artikel op enig moment niet meer zou gelden, bijvoorbeeld als gevolg van een wetswijziging, dan verbinden partijen zich over en weer tot het overeenkomen van een (aangepast) beding dat naar aard en strekking zoveel mogelijk aansluit bij het onderhavige beding.
- 4 Bij overtreding van het bepaalde van het eerste lid van dit artikel is de werkgever bevoegd – indien en voor zover nodig in afwijking van art. 7:650 leden 3, 4 en 5 BW - aan de werknemer een terstond en zonder nadere aanmaning, ingebrekestelling of rechterlijke tussenkomst opeisbare boete van € 2.500,-- per overtreding/niet-nakoming op te leggen, te vermeerderen met € 500,-- voor iedere dag – ongeacht of hierop gebruikelijk gewerkt wordt of niet - dat de overtreding/niet-nakoming voortduurt.
- 5 Onverminderd de aanspraak van de werkgever op de in het voorgaande lid genoemde boete, kan de werknemer (in afwijking van het bepaalde in art. 6:92 lid 1, 2 en 3 BW) gehouden worden tot nakoming van het bepaalde in dit artikel, of in plaats van de boete tot vergoeding van de volledige schade ter zake van enige overtreding van het genoemde artikel.

- 6 Partijen erkennen, dat het overeenkomen van het beding als opgenomen in dit artikel noodzakelijk is vanwege de zwaarwegende bedrijfsbelangen van de werkgever (zoals bijvoorbeeld continuïteit), die uit het volgende bestaan. De bedrijfsactiviteit van de werkgever bestaat uit het verrichten van logistieke diensten ten behoeve van zijn opdrachtgevers. Het bedrijfsmodel waarvan de werkgever in dat kader gebruik maakt is relatief uniek. Er zijn in de markt waarin de werkgever opereert, relatief weinig ondernemingen die logistieke diensten aanbieden op de wijze zoals de werkgever dat doet. Zo investeert werkgever veel in het opleiden en het bijbrengen van vaardigheden van haar werknemers opdat deze vakkundig (zoals veilig, efficiënt en effectief) opdrachten kunnen uitvoeren. Bij de uitoefening van zijn functie zal de werknemer tevens komen te beschikken over gevoelige bedrijfsspecifieke informatie en vitale, cruciale kennis over de wijze waarop het bedrijfsmodel van Stuwadoorsbedrijf van Rooij B.V. is ingericht. Het gebruik door de werknemer van de kennis en informatie die hij door zijn arbeidsovereenkomst met Stuwadoorsbedrijf van Rooij B.V. verwerft ten behoeve van andere partijen dan de werkgever, en meer in het bijzonder ten behoeve van opdrachtgevers van de werkgever, zal de belangen van de werkgever en de belangen van andere werknemers dan ook (kunnen) aantasten op een wijze die de werkgever in redelijkheid niet zonder meer hoeft te verwachten of aanvaarden, en welke belangen hij middels dit relatiebeding en anti-wervingsbeding in redelijkheid mag beschermen.”

III - DE ARBEIDSOVEREENKOMST

4 **Indienstneming**

- 4.1 De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan.
- 4.2 Een arbeidsovereenkomst wordt in eerste instantie in beginsel gesloten voor bepaalde tijd. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt voor werknemers in werknemersgroepen A en B bij het aangaan van de eerste overeenkomst in beginsel aangegaan voor de duur van 6 maanden. In geval van voortzetting zal gekozen kunnen worden voor hetzij verlenging van het contract voor bepaalde tijd, hetzij omzetting in een contract van onbepaalde tijd. In beide gevallen zullen partijen een en ander schriftelijk vastleggen. De bepalingen opgenomen in artikel 7:668a BW blijven onverminderd van kracht (ketenregeling).
- 4.3 Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst kan een wederzijdse proeftijd worden bedongen, waarvan de maximale duur wordt bepaald door de wettelijke regeling ter zake. De werkgever zal geen proeftijd bedingen als een werknemer direct voorafgaand aan de indiensttreding op basis van een arbeidsovereenkomst of anderszins bij de werkgever werkzaam is geweest en dezelfde werkzaamheden heeft verricht als die op basis van de arbeidsovereenkomst verricht zullen worden.

5 **Beëindiging arbeidsovereenkomst**

- De arbeidsovereenkomst kan op meerdere manieren beëindigd worden:
- 5.1 Ontslag in proeftijd, werkgever of werknemer geeft in proeftijd aan het dienstverband te willen beëindigen.
 - 5.2 De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege, werkgever of werknemer geeft aan dit niet te willen verlengen.
 - 5.3 De arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd eindigt met wederzijds goedvinden. Werkgever en werknemer komen samen overeen het dienstverband te beëindigen.
 - 5.4 Ontslag op eigen verzoek. De werknemer zegt zijn arbeidsovereenkomst eenzijdig op, hierbij dient werknemer rekening te houden met de opzegtermijn zoals vermeld in art. 7:672 lid 4 BW (of een mogelijke afwijking in de individuele arbeidsovereenkomst).
 - 5.5 Ontslag op staande voet, werknemer heeft zich schuldig gemaakt aan diefstal, agressie, is onder invloed van drank/drugs op het werk verschenen of heeft zich schuldig gemaakt aan een van de andere dringende redenen voor ontslag op staande voet, zoals benoemd in artikel 7:678 BW.
 - 5.6 De arbeidsovereenkomst wordt door werkgever opgezegd na toestemming van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) (in geval van langdurige arbeidsongeschiktheid (>2 jaar) of bedrijfseconomische omstandigheden). Hierbij dient werkgever rekening te houden met de opzegtermijn zoals vermeld in artikel 7:672 lid 2 BW.
 - 5.7 De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden door de kantonrechter (in geval van de situaties/omstandigheden zoals genoemd in artikel 7:669 lid 3 sub c t/m i BW).
 - 5.8 De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege in het geval de werknemer de wettelijke AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
 - 5.9 Ingeval van onregelmatige opzegging is de partij die onregelmatig heeft opgezegd aan de andere partij een schadevergoeding verschuldigd. De partij die aanspraak kan maken op schadevergoeding heeft de keus de tussen de in de wet genoemde gefixeerde schadevergoeding of volledige schadevergoeding te vorderen.

6 **Non-actiefstelling**

- 6.1 Indien zich zodanig ernstige redenen voordoen dat van de werkgever voortzetting van de werkzaamheden door de werknemer niet langer kan worden gevergd, heeft de werkgever de bevoegdheid de werknemer op non-actief te stellen gedurende een periode van maximaal vier weken.
- 6.2 Verlenging van de hiervoor bedoelde termijn van vier weken is mogelijk indien voor de afloop daarvan de arbeidsovereenkomst is opgezegd of maatregelen gericht op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zijn genomen, dan wel het belang van de werkgever deze verlenging om andere redenen rechtvaardigt.
- 6.3 Bij non-actiefstelling is de werknemer verplicht, op eerste verzoek daartoe van de werkgever, de aan hem ter beschikking gestelde zaken en goederen (zoals bijvoorbeeld telefoon en bedrijfsauto) schoon en onbeschadigd, en zonder daarvan kopieën te bewaren, bij de werkgever in te leveren.

7 Disciplinaire maatregelen

- 7.1 Overtredingen door de werknemer van de verplichtingen die uit hoofde van deze CAO, het Bedrijfsreglement, de arbeidsovereenkomst en/of het beginsel van goed werknemerschap op hem rusten, kan aanleiding zijn voor het treffen van disciplinaire maatregelen. Deze maatregelen kunnen onder andere zijn een mondelinge of schriftelijke waarschuwing, het vorderen van een (forfaitaire) schadevergoeding, non-actiefstelling als in het voorgaande artikel bedoeld, dan wel ontslag, al dan niet op staande voet. De werkgever zal, telkens met inachtneming van de omstandigheden van het geval, de meest geëigende disciplinaire maatregel opleggen.
- 7.2 De werkgever heeft er, gelet op de aard van diens bedrijfsactiviteit, groot belang bij dat de werknemer tijdig en punctueel gehoor geeft aan met hem gemaakte afspraken met betrekking tot aanvang en einde van de werktijden. Het zonder geldige reden of zonder vooraankondiging niet verschijnen van de werknemer om zijn werkzaamheden uit te voeren, bijvoorbeeld na het opnemen van vakantie, of het zonder toestemming van de werkgever eerder afbreken van de overeengekomen werkzaamheden, zal aanleiding geven tot een officiële waarschuwing van de werkgever en bij herhaling leiden tot ontslag, al dan niet op staande voet.

IV - BELONING

8 Werknemersgroepen en salarismethodiek

- 8.1 De werknemers zijn onderverdeeld in werknemersgroep A, B of K, zoals in Bijlage I van de CAO genoemd.
- 8.2 Bij elke werknemersgroep behoort een salarismethodiek, die is opgenomen in Bijlage II van de CAO.
- 8.3 Iedere werknemer ontvangt schriftelijke informatie met betrekking tot zijn functie, de daarop van toepassing zijnde salarismethodiek, zijn salaris en een mogelijke bonusregeling.
- 8.4 De werkgever ziet er op toe dat uitzendkrachten die door de werkgever worden ingeleend vanaf de eerste dag dat zij worden ingeleend dezelfde beloning en toeslagen ontvangen zoals die gelden voor werknemers in dienst van de werkgever die werkzaam zijn in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht.

9 Fiscaliteit en werkkostenregeling

- 9.1 Alle fiscale gevolgen verbonden aan de in deze CAO opgenomen arbeidsvoorwaarden komen voor rekening van de werknemer, tenzij expliciet anders in deze CAO of individuele arbeidsovereenkomst is vermeld.
- 9.2 De werkgever kan er naar eigen inzicht voor kiezen de werkkostenregeling als bedoeld in artikel 31, lid 1, letter f van de "Wet op de loonbelasting 1964" in enig jaar toe te passen tenzij de wetgever zulks verplicht.
- 9.3 Indien de in het voorgaande lid bedoelde werkkostenregeling door de werkgever wordt toegepast, zal de werkgever na overleg met de vakvereniging loonbestanddelen kunnen aanwijzen als eindheffingsbestanddeel. In dat geval zal de werkgever de belasting over deze aangewezen loonbestanddelen voor zijn rekening nemen. De werknemer ontvangt deze loonbestanddelen dan netto.
- 9.4 Voor zover deze van toepassing zijn in het kader van deze CAO, wijst werkgever bij dezen alle gericht vrijgestelde loonbestanddelen als bedoeld in artikel 31a, tweede lid van de "Wet op de loonbelasting 1964", zoals dit artikel van tijd tot tijd zal luiden, aan als eindheffingsbestanddeel. Deze loonbestanddelen kunnen dan, zo zij door werkgever aan een werknemer worden toegekend, netto worden vergoed, dan wel worden verstrekt.

10 Loon in natura

Voor zover door de werkgever zaken aan de werknemer worden verstrekt of ter beschikking worden gesteld, kan door de werkgever een eigen bijdrage voor het privégebruik van deze zaken van de werknemer worden verlangd.

V - ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

11 Arbeidsduur en werktijden

- 11.1 De normale, volledige arbeidsduur bedraagt voor de werknemers behorende tot werknemersgroepen A en B met een volledig dienstverband 144 uur per periode van 4 weken. De normale, volledige arbeidsduur bedraagt voor de werknemers behorende tot werknemersgroep K met een volledig dienstverband 152 uur per periode van 4 weken. De arbeidsduur kan voor alle werknemersgroepen per dag of week variëren.
- 11.2 De werkgever kan met een individuele werknemer een arbeidsduur afspreken die minder is dan 144 uur (werknemersgroepen A en B) respectievelijk 152 uur (werknemersgroep K) per periode van 4 weken.
- 11.3 De indeling van de werktijden en wijzigingen daarvan worden door de werkgever in overleg met de werknemer geregeld, afhankelijk van de eisen, die door de normale gang van werkzaamheden of door het optreden van bijzondere omstandigheden worden gesteld, alsmede de wensen van de werknemer.

12 Meeruren en minderuren

- 12.1 Indien en voor zover werknemers in de werknemersgroepen A en B meeruren maken, dan worden deze uitbetaald indien en voor zover de werkgever met deze meeruren heeft ingestemd door middel van door de werkgever te accorderen tijdverantwoordingsstaten en behoudens hetgeen is opgenomen in het volgende lid. Over meeruren wordt vakantietoeslag betaald en worden vakantierechten opgebouwd.
- 12.2 Voor werknemers werkzaam in werknemersgroep K geldt het "Beleid functie- en loongebouw Angrisa Group werknemersgroep K", waarin is bepaald voor welke functiegroepen of speciale omstandigheden vergoeding van meeruren zal gelden; bij hogere functies geldt dat de vergoeding van mogelijke meeruren in principe reeds is meegewogen in het salaris, zodat die niet separaat worden vergoed.
- 12.3 Alle werknemers, behoudens werknemers werkzaam in werknemersgroep K, kunnen verzoeken minder uren te werken dan de overeengekomen arbeidsduur per periode van 4 weken. Verzoeken daartoe worden in beginsel telkens van week tot week gedaan. Uren die met instemming van de werkgever op eigen verzoek niet gewerkt zijn, worden niet betaald, noch wordt over deze uren vakantietoeslag betaald of vakantie opgebouwd. De in dit lid bedoelde niet gewerkte uren betreffen derhalve onbetaald verlof.
- 12.4 Voor werknemers in de werknemersgroepen A en B geldt dat per periode van 4 weken de te werken/gewerkte uren kunnen fluctueren ten opzichte van de overeengekomen arbeidsduur. Zij kunnen derhalve meeruren maken of minderuren maken (derhalve minderuren anders dan op eigen verzoek c.q. onbetaald verlof zoals bepaald in lid 3 van dit artikel).
Indien en voor zover deze werknemers per periode van 4 weken meeruren maken dan worden deze meeruren conform lid 1 van dit artikel uitbetaald. Indien en voor zover deze werknemers per periode van 4 weken minderuren maken dan worden deze toch uitbetaald, behoudens in het geval waarin de werkgever op grond van artikel 2.8 aan werknemer verplicht andere werkzaamheden uit te voeren en werknemer deze andere werkzaamheden weigert uit te voeren.

13 Zon- en feestdagen

- 13.1 Werken op zon- en feestdagen is verplicht indien dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is. Werkgever zal de betrokkenen tijdig informeren. Bij het laten verrichten van arbeid op zon- en feestdagen zal de werkgever zoveel mogelijk rekening houden met de belangen van werknemers die tegen zondags- en feestdagenarbeid principiële bezwaren hebben.
- 13.2 Onder feestdagen worden in deze CAO verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag en Bevrijdingsdag eenmaal in de 5 jaar.
- 13.3 Voor werknemersgroepen A en B geldt bij het feitelijk werken op zon- en feestdagen een toeslag van 100% van het uursalaris.
- 13.4 Indien een feestdag valt op een maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag, dan wordt deze dag ook aan werknemers doorbetaald die deze dag feitelijk niet werken, maar dan uiteraard zonder de toeslag zoals in artikel 13.3 is gemeld.

VI - VAKANTIE, VAKANTIETOESLAG, VERLOF, ARBEID EN ZORG

14 Vakantierechten

- 14.1 Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
- 14.2 Het aantal vakantie-uren, inclusief snipperuren, bedraagt in elk kalenderjaar, uitgaande van een volledig dienstverband, voor werknemers behorende tot de werknemersgroepen A en B 144 vakantie-uren en voor werknemers behorende tot werknemersgroep K 190 vakantie-uren (derhalve 38 bovenwettelijke vakantie-uren).
- 14.3 Voor werknemers met een dienstverband in deeltijd wordt het recht op vakantie proportioneel vastgesteld.
- 14.4 De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit artikel genoemde vakantie-uren.
- 14.5 De beslissing omtrent de tijdstippen waarop vakantie wordt verleend, berust bij de werkgever in overleg met de werknemer. Hierbij zullen verzoeken van werknemer zoveel als mogelijk worden gehonoreerd.
- 14.6 De werknemer dient als regel de toegekende vakantie-uren voor het eind van het vakantiejaar opgenomen te hebben. Toegekende vakantie-uren die niet worden opgenomen vervallen van rechtswege na de in de wet bepaalde vervallperiode.

15 Vakantie bij einde dienstverband

- 15.1 Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen zal hem bij het einde van de dienstbetrekking voor elk niet genoten uur een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald op de wijze zoals opgenomen in de wettelijke regeling ter zake.
- 15.2 Indien de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking te veel vakantie heeft genoten, zullen deze vakantie-uren verrekend worden met nog door de werkgever aan de werknemer verschuldigde betalingen.

16 Vakantieaanspraken ingeval van ziekte of ongeval

- 16.1 De werknemer die bij het begin van of tijdens de door hem vastgestelde vakantie ten gevolge van ziekte of ongeval arbeidsongeschikt is of zoals bedoeld in artikel 7:629 BW, behoudt zijn aanspraak op reeds verworven vakantierechten, mits hij terstond bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid hiervan kennis heeft gegeven aan de werkgever en de regelingen opgenomen in artikel 19.8, de individuele arbeidsovereenkomst en/of het Bedrijfsreglement ter zake nakomt.
- 16.2 Gedurende de periode waarin de werknemer arbeidsongeschikt is verwerft de werknemer vakantieaanspraken zoals door de wet bepaald.

17 Vakantietoeslag

- 17.1 Het vakantietoeslagjaar loopt van vierweken periode 7 tot en met vierweken periode 6.
- 17.2 De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8% van het in het lopende vakantietoeslagjaar verdiende salaris, waarbij ten aanzien van vakantietoeslag in het kader van onbetaald verlof en meer- en minderuren wordt verwezen naar hetgeen ter zake is bepaald in artikel 12.
- 17.3 Voor werknemers in werknemersgroep A geldt dat de vakantietoeslag, op basis van het uursalaris, per uur wordt uitbetaald.
- 17.4 Voor de werknemers in werknemersgroep B en K geldt dat de vakantietoeslag wordt gereserveerd en in vierweken periode 7 van elk kalenderjaar wordt uitbetaald. De werknemer die na de start van periode 7 in dienst is getreden, ontvangt een evenredig deel van de vakantietoeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer wiens dienstbetrekking in de loop van het vakantiejaar eindigt.
- 17.5 Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt aan de werknemer uitbetaald de vakantietoeslag waarop hij overeenkomstig het bepaalde in dit artikel aanspraak kan maken, tenzij hem dit bedrag reeds is uitbetaald.
- 17.6 Ingeval van onregelmatige opzegging door de werknemer zal de alsdan aan de werkgever toekomende gefixeerde schadeloosstelling zoveel mogelijk met de eventueel nog verschuldigde vakantietoeslag worden verrekend.

18 Overig

Voor de overige vormen van verlof wordt aansluiting gezocht bij de ter zake geldende wettelijke regelingen.

VII - ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

19 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

- 19.1 Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten (zoals bedoeld in artikel 7:629 BW), gelden voor werknemer de bepalingen zoals opgenomen in de wet.
- 19.2 De werknemer van werknemersgroep A en B die ingevolge ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten behoudt, zolang de ziekte voortduurt, voor een tijdvak van 104 weken, maar uiterlijk tot het einde van de arbeidsovereenkomst, het salaris waarop hij wettelijk minimaal recht heeft.
- 19.3 In aanvulling op het voorgaande lid gelden voor werknemersgroep K afwijkende afspraken betreffende loondoorbetaling.
- 19.4 De eerste twee dagen waarop de werknemer de overeengekomen arbeid wegens ziekte niet kan verrichten gelden als wachtdagen, waarover geen aanspraak op salaris bestaat. Voor werknemers behorende tot de werknemersgroep K gelden afwijkende voorwaarden en staan beschreven in het Bedrijfsreglement Werknemersgroep K.
- 19.5 Indien de werkgever schade lijdt als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de werknemer en de mogelijkheid bestaat dat die schade door de werkgever op een derde (niet zijnde de werknemer) kan worden verhaald, zal de werknemer alle medewerking verlenen en alle benodigde informatie aan de werkgever verstrekken ten behoeve van het verhalen van die schade op die derde.
- 19.6 De werknemer is in geval van arbeidsongeschiktheid verplicht zich te houden aan de voorschriften en verzoeken door of namens de werkgever of diens bedrijfsarts gegeven. Deze verplichting geldt onverkort wanneer de werknemer arbeidsongeschiktheid is (geraakt) in het buitenland. De naleving door de werknemer van deze verplichting dient op verzoek van de werkgever zo nodig te worden aangetoond middels schriftelijke bewijzen.
- 19.7 De werknemer is verplicht alles in het werk te stellen om zijn genezing te bevorderen en nadere door de werkgever bepaalde ziekteverzuimvoorschriften op te volgen.
- 19.8 De werknemer heeft het in artikel 19.2 en 19.3 bedoelde recht niet:
- 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 gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - voor de tijd, gedurende welke aantoonbaar door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 7:658a lid 4 BW voor de werkgever of voor een door de werkgever aangewezen derden, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
 - 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 7:658a lid 4 BW te verrichten;
 - voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag voor 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.
- 19.9 Aan werknemers die de Nederlandse taal niet machtig zijn, wordt op hun schriftelijk verzoek daartoe aan de werkgever ten behoeve van het bezoek aan de (bedrijfs)arts en/of medisch specialist voor rekening van de werkgever een tolk ter beschikking gesteld.

VIII - OVERIGE REGELINGEN

20 Pensioen

Bij de werkgever geldt geen collectieve pensioenregeling voor werknemers behorende tot de werknemersgroepen A en B.

21 Opleidingen

Werkgever vindt het erg belangrijk dat haar werknemers zich gedurende het dienstverband blijven ontwikkelen en regelmatig opleidingen volgen. Opleidingen kunnen door werkgever verplicht worden gesteld of door werknemer worden aangevraagd.

- 21.1 Alle kosten van alle door de werkgever verplicht gestelde cursussen c.q. opleidingen (zoals bijvoorbeeld de opleiding tot (Assistent) Meewerkend Voorman), ongeacht of deze tijdens of buiten werkuren worden genoten, komen volledig in aanmerking voor vergoeding door de werkgever (derhalve ook de cursus/opleidingsuren) indien de werknemer zich voldoende inspannt om het examen behorend bij de opleiding of cursus in een daarvoor redelijk te stellen termijn af te leggen.

Indien een niet verplicht gestelde opleiding aansluit bij de functie dan wordt door werkgever bekeken of werkgever al dan niet een aandeel in de opleidings-, examen- en/of reiskosten zal vergoeden en of werknemer de opleiding tijdens of buiten werktijd dient te volgen.

- 21.2 Bij vroegtijdige beëindiging van door de werkgever geheel of gedeeltelijk vergoede cursussen c.q. opleidingen, door een oorzaak die aantoonbaar geheel of voornamelijk aan de werknemer te wijten is, is de werknemer verplicht alle voor die cursus c.q. opleiding door de werkgever betaalde c.q. nog te betalen cursus- of opleidingsvergoedingen, geheel en ineens terug te betalen aan werkgever indien en voor zover toegestaan op grond van de "Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden". In voorkomend geval kan de werkgever met de werknemer een betalingsregeling overeenkomen in termijnen.

- 21.3 Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, door welke partij, of om welke reden dan ook, behoudens in het geval van tussentijdse opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever en het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd om redenen die niet aan werknemer te verwijten zijn, is de werknemer verplicht aan de werkgever deze opleidingskosten als volgt terug te betalen indien en voor zover toegestaan op grond van de "Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden":

- a bij beëindiging tijdens de cursus c.q. opleiding of binnen één jaar na voltooiing daarvan: 100% van de gemaakte kosten;
- b bij beëindiging in de periode liggend tussen één en twee jaar na voltooiing van de cursus c.q. opleiding: 66% van de gemaakte kosten;
- c bij beëindiging in de periode liggend tussen twee en drie jaar na voltooiing van de cursus c.q. opleiding: 33% van de gemaakte kosten.

De werkgever is gerechtigd deze kosten met het salaris dan wel andere nog aan de werknemer verschuldigde betalingen te verrekenen.

22 Collectieve zorgverzekering

De werkgever heeft ten behoeve van de internationale werknemers een collectieve zorgverzekering (inclusief repatriëringsregeling bij overlijden) gesloten. De werknemers hebben individueel de keuze om gebruik te maken van het collectieve contract waarbij, in het geval dat werknemer geen gebruik wil maken van het collectieve contract, werknemer wel een individuele bestaande polis aan werkgever moet kunnen overleggen. De ter zake door de werknemer verschuldigde premie wordt op het salaris ingehouden conform hetgeen is bepaald in artikel 2.12.

23 Ongevallenverzekering

De werkgever heeft ten behoeve van de werknemers een collectieve ongevallenverzekering gesloten. Deze verzekering verstrekt (mits aan de polisvoorwaarden juiste uitvoering wordt gegeven) een tegemoetkoming aan werknemer respectievelijk diens nabestaanden indien er sprake is van blijvende invaliditeit of overlijden van werknemer als gevolg van een ongeval (risicogevaarlijke bezigheden uitgesloten), zowel in binnen- als buitenland. De premie ten behoeve van deze collectieve verzekering komt geheel voor rekening van de werkgever.

24 Vervoer van en naar de werkplek

- 24.1 De tijd die de werknemer nodig heeft om van zijn woning of verblijfplaats naar de plaats van arbeid te reizen is, behoudens hetgeen in artikel 24.4 is bepaald, geen arbeidstijd.
- 24.2 Voor niet in Nederland woonachtige werknemers die gedurende hun verblijf in Nederland gebruik maken van huisvesting die door de werkgever wordt georganiseerd, geldt dat het vervoer van de hiervoor bedoelde verblijfplaats naar de plaats waar de arbeid wordt verricht (retour), wordt verzorgd door de werkgever. Indien hieraan kosten zijn verbonden komen deze kosten voor rekening van de werkgever. Indien en voor zover een werknemer (op wie de in dit artikel 24.2 beschreven situatie van toepassing is) op verzoek van de werkgever gebruik maakt van een eigen auto voor het vervoer van de hiervoor bedoelde verblijfplaats naar de plaats waar de arbeid wordt verricht (retour), zal de werkgever aan de werknemer een kilometervergoeding betalen ter hoogte van de op dat moment geldende fiscaal onbelaste kilometervergoeding.
- 24.3 Voor in Nederland woonachtige werknemers en voor niet in Nederland woonachtige werknemers op wie het tweede lid niet van toepassing is, geldt dat het vervoer van hun woning of verblijfplaats naar de plaats waar arbeid wordt verricht (retour) uitsluitend op kosten van de werkgever wordt verzorgd indien en voor zover de afstand tussen de hiervoor bedoelde woning en de plaats waar arbeid wordt verricht naar het oordeel van de werkgever daartoe aanleiding geeft. In deze situatie kan de werkgever er voor kiezen de kosten van openbaar vervoer voor haar rekening te nemen, de werknemer te verzoeken gebruik te maken van eigen vervoer onder betaling van een kilometervergoeding ter hoogte van de op dat moment geldende fiscaal onbelaste kilometervergoeding (voor werknemers behorende tot werknemersgroep K geldt alsdan een reiskostenregeling welke is vastgelegd in "Beleid reiskostenregeling woon-werkverkeer Angrisa Group werknemersgroep K" ter zake van het vervoer tussen hun woon- c.q. verblijfplaats en de plaats waar arbeid wordt verricht), dan wel aan de werknemer een vervoermiddel ter beschikking te stellen (auto, fiets of ander vervoermiddel). De werkgever behoudt zich in het laatste geval (het ter beschikking stellen van een vervoermiddel) het recht voor om een eigen bijdrage voor dergelijk vervoer van de werknemer te verlangen.
- 24.4 Indien de werknemer in werknemersgroep A of B, in afwijking van het bepaalde in artikel 2.9 van deze CAO en op uitdrukkelijk verzoek van de werkgever een enkele reisafstand van meer dan 100 km dient af te leggen tussen de woon- of verblijfplaats en de plaats waar de arbeid zal worden verricht, zal een gedeelte van de reistijd in aanmerking worden genomen als arbeidstijd. Deze arbeidstijd wordt als volgt bepaald: voor iedere 25 kilometer die uitgaat boven de hiervoor bedoelde 100 km wordt een arbeidstijd in aanmerking genomen van 15 minuten.

25 Veiligheids- en bedrijfskleding

- 25.1 De werkgever zal aan de werknemer die werkzaam is op de werkvloer of bij aanwezigheid op of rond de werkvloer, kosteloos veiligheidskleding en gecertificeerde werkschoenen ter beschikking stellen. Conform de veiligheidsvoorschriften is de werknemer vervolgens verplicht deze kleding en werkschoenen altijd te dragen. Onder voorwaarden wordt voorts bedrijfskleding ter beschikking gesteld.
- 25.2 Nadere bepalingen zijn in het Bedrijfsreglement van de werkgever opgenomen alsmede in de individuele arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever.

26 Bedrijfsreglement

Bij de werkgever zijn interne regelingen en procedures ten aanzien van de arbeid in het bedrijf van toepassing. Deze zijn voor de werknemersgroepen A en B vastgelegd in het "Bedrijfsreglement" en voor werknemersgroep K in het "Bedrijfsreglement Werknemersgroep K". In gevallen waarin deze CAO niet voorziet, geldt – afhankelijk tot welke werknemersgroep de werknemer behoort -het Bedrijfsreglement of het Bedrijfsreglement Werknemersgroep K. Ingeval van tegenstrijdigheden tussen deze CAO en het betreffende Bedrijfsreglement geldt de bepaling van deze CAO.

IX - DE CAO EN DE RELATIE TUSSEN CAO-PARTIJEN

27 Duur van deze CAO

- 27.1 Deze CAO treedt in werking per 29 december 2025 en eindigt op 27 december 2026 van rechtswege, derhalve zonder dat daartoe enige opzegging is vereist.
- 27.2 Indien geen der partijen uiterlijk drie maanden voor het tijdstip waarop deze CAO eindigt per aangetekende brief aan de wederpartij te kennen heeft gegeven dat hij de CAO wenst te beëindigen of in een of meer bepalingen wijzigingen wenst aan te brengen, zodat alsdan een gewijzigde overeenkomst tot stand zal komen, zal de CAO geacht worden telkens voor een jaar te zijn verlengd.

28 Karakter van deze CAO

- 28.1 Deze regeling is een CAO in de zin van de "Wet op de collectieve arbeidsovereenkomsten" en is als zodanig aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Zij bevat de arbeidsvoorwaarden die behoren bij en deel uitmaken van de individuele arbeidsovereenkomst van de werknemer.
- 28.2 Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere cao's komen met de inwerkingtreding van deze CAO te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze CAO. Deze CAO heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao's. Dat neemt niet weg, dat deze CAO geen verandering brengt in rechten die in aanvulling op of in afwijking van voorgaande cao's op individueel niveau zijn verkregen, voor zover deze rechten reeds schriftelijk waren vastgelegd voorafgaand aan de ingangsdatum van deze CAO.

29 Taal

Deze CAO is opgesteld in het Nederlands, en zal ten behoeve van de werknemers in meerdere talen worden vertaald. Ingeval van verschillen tussen de Nederlandse tekst en de vertaling, prevaleert de Nederlandse tekst.

30 Overleg tussen CAO-partijen

- 30.1 Gedurende de looptijd van deze CAO zal tussen CAO-partijen vier maal per kalenderjaar overleg plaatsvinden, alsmede telkens wanneer een der CAO-partijen dat wenst.
- 30.2 Geschilpunten tussen CAO-partijen zullen zoveel mogelijk in onderling overleg worden opgelost. Gedurende de looptijd van deze CAO verplicht de vakvereniging zich ertoe geen werkstakingen toe te passen die tot doel hebben een wijziging aan te brengen in het bij deze overeenkomst bepaalde. Ook zal zij de toepassing hiervan door haar leden niet gedogen. Indien bij de vakvereniging het voornemen bestaat tot werkstaking of andere acties, niet vallende onder het hierboven bepaalde, die het normaal functioneren van de onderneming zullen belemmeren, geeft de vakvereniging daarvan kennis aan werkgever. Na deze kennisgeving zal tussen partijen zo spoedig mogelijk overleg plaatsvinden over het voornemen tot, de mogelijke gevolgen van, en de mogelijkheden tot het vermijden van de werkstaking en andere acties. Het voornemen tot werkstaking of andere acties zal, na de kennisgeving niet binnen vier weken worden uitgevoerd.

31 Vakbondswerk

De vakvereniging zal in de gelegenheid worden gesteld om met de werknemers in contact te treden. Voor vergaderingen en of voorlichtingsbijeenkomsten kan de vakvereniging, na overleg met de werkgever, gebruik maken van de faciliteiten van de werkgever. Tevens is het de vakvereniging toegestaan de werknemers te bezoeken in de door werkgever georganiseerde huisvesting. De werkgever zal nieuwe werknemers informatie verstrekken van/over de vakvereniging. Werknemers die kaderlid zijn van de vakvereniging en als zodanig, met een maximum van 5 kaderleden, aangemeld zijn bij werkgever krijgen de uren die noodzakelijk zijn in verband met het bijwonen van periodiek CAO-overleg of statutaire bijeenkomsten van de vakvereniging vergoed op basis van 100% van het uursalaris, met een maximum van 32 uur per jaar per persoon.

32 Vakbondscontributie/werkgeversbijdrage

Daar waar mogelijk zal de werkgever meewerken aan de fiscale verrekening van de vakbondscontributie.

De werkgever zal aan de vakvereniging, per jaar en per werknemer die in dienst is op de peildatum van 1 juli in enig jaar, een werkgeversbijdrage vergoeden conform de zogenaamde AWWN-regeling zoals die geldt op het moment van ondertekening van deze CAO.

33 Tussentijdse wijzigingen

Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, alsmede veranderingen in wet- en regelgeving c.q. het vervallen van fiscale regelingen waarvan de werkgever gebruik maakt, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze CAO-wijzigingen daarvan aan de orde te stellen.

34 Vaste commissie

34.1 Geschillen omtrent de uitvoering of interpretatie van de artikelen opgenomen in de CAO kunnen worden voorgelegd aan de vaste commissie.

34.2 De vaste commissie bestaat uit een afgevaardigde van de directie van de werkgever en een afgevaardigde van de vakvereniging. In het geval de stemmen tussen deze afgevaardigden staken, zal een NfM-geregistreerde mediator worden aangesteld om te trachten de afgevaardigden tot overeenstemming te brengen.

34.3 De werkwijze van de vaste commissie wordt bij reglement nader geregeld.

35 Bevoegde rechter

Alle geschillen verband houdende met of voortvloeiende uit deze CAO, zowel tussen CAO-partijen als tussen de werkgever en de werknemer, zullen worden voorgelegd aan de bevoegde rechter te 's-Hertogenbosch.

Ondertekening en datering

Stuwadoorsbedrijf van Rooij B.V.:

_____ d.d. _____ 202_

CNV:

_____ d.d. _____ 202_

en

_____ d.d. _____ 202_

Bijlage I - Werknemersgroepen

Werknemersgroep A:	werknemers die zich bezighouden met magazijnwerkzaamheden
Werknemersgroep B:	werknemers die zich bezighouden met laad- en loswerkzaamheden
Werknemersgroep K:	kantoorpersoneel en overige werknemers

Voor al deze werknemersgroepen geldt, in aanvulling op de hierna volgende Salarisstructuur per werknemersgroep (Bijlage II), het navolgende:

Werkgever kan werknemers aannemen met een arbeidsbeperking. Dit zijn werknemers die behoren tot de doelgroep van de Participatiewet, te weten werknemers met een WSW-indicatie, werknemers die recht hebben op Wajong en werknemers waarvan het UWV heeft vastgesteld dat zij vanwege een arbeidsbeperking niet in staat zijn met voltijdse arbeid 100% van het Wettelijk Minimumloon (WML) te verdienen.

Deze werknemers hebben het eerste jaar recht op het Wettelijk Minimumloon en zullen vanaf het tweede jaar in de reguliere functie en schaal beloond worden.

Bijlage II – Salarisstructuur

Salarisstructuur werknemersgroep A

Alle werknemers in werknemersgroep A ontvangen een brutoloon dat gelijk is aan het wettelijk bruto minimum uurloon behorende bij een leeftijd van 21 jaar, te verhogen met € 0,50 per uur. Derhalve per 1 januari 2026 € 2.190,24 bruto per periode van 4 weken (144 uur); dit brutoloon zal reeds vanaf 29 december 2025 worden doorgevoerd.

De verwachte wijziging van het bruto minimum uurloon per 1 juli 2026 zal reeds vanaf 29 juni 2026 worden doorgevoerd; derhalve een brutoloon per periode van 4 weken (144 uur) dat gelijk is aan het wettelijk bruto minimum uurloon per 1 juli 2026 behorende bij een leeftijd van 21 jaar, te verhogen met € 0,50 per uur.

Werknemers in werknemersgroep A die de functie van (Assistent) Meewerkend Voorman bekleden, kunnen op basis van hun functioneren en het aantal mensen waaraan leiding wordt gegeven c.q. waarop toezicht wordt gehouden in aanmerking komen voor een variabele bruto bonus op grond van de in het Bedrijfsreglement opgenomen bonusregeling. De bonus varieert bruto tussen € 0,05 en € 0,95 per uur en is inclusief vakantiegeld. De bonus - welke van tijd tot tijd voor de betreffende werknemer geldt - wordt derhalve ook betaald over meeruren, uitbetaalde minderuren (zie artikel 12.4), opgenomen vakantie-uren en uitbetaalde ziekte-uren (tegen het wettelijk minimum doorbetalingspercentage geldend voor ziekengeld conform artikel 19.2) Over uren welke gelden als onbetaald verlof (waaronder wachtdagen bij ziekte) en afrekeningen wordt derhalve geen bonus betaald.

Salarisstructuur Werknemersgroep B

Werknemers in deze groep ontvangen een brutosalaris conform de navolgende tabel, waarbij géén onderscheid wordt gemaakt in leeftijd.

Voor alle werkzaamheden die deze werknemers verrichten zijn normuren vastgesteld; werknemers krijgen derhalve een salaris gebaseerd op deze normuren, ook al doen zij die werkzaamheden in een tijd die feitelijk korter is dan de geldende norm. Indien werknemers voor een werkzaamheid meer tijd nodig hebben dan de gestelde norm, dan zullen de daadwerkelijk gewerkte uren voor die werkzaamheid in aanmerking worden genomen; werkgever mag in dat geval de benodigde meertijd voor deze werkzaamheid salderen met de feitelijk korter gewerkte tijd dan de norm van andere werkzaamheden (indien en voor zover daar sprake van is); te berekenen per periode van 4 weken. Er is derhalve geen sprake van stukloon.

Functiegroepen/functies:

Het op een goede wijze uitvoeren van laad- en loswerkzaamheden vergt o.a. technieken, kennis en ervaring. Zo zijn technieken van belang om het laden en lossen zo efficiënt en effectief als mogelijk uit te voeren. Daarnaast zijn technieken nodig om het lichaam bij het uitvoeren van de werkzaamheden zo min mogelijk te belasten. Ook (ruimtelijk) inzicht, kennis van stapelpatronen etc. zijn in dat kader van groot belang alsmede voor het minimaliseren van schade aan de te laden en lossen producten.

Werknemersgroep B kent dan ook 4 functiegroepen waarbinnen 5 functies zijn ondergebracht.

Werknemers in deze werknemersgroep die geen ervaring hebben met laad- en loswerkzaamheden zullen starten in de functie Stuwadoor D1. In deze functie wordt de nadruk gelegd op het aanleren van basistechnieken. Na ca. 3 maanden, als deze basistechnieken beheerst worden, zullen deze werknemers doorstromen naar functie Stuwadoor D2 om nogmaals ca. 3 maanden verdere ervaring op te doen. De functies Stuwadoor D1 en Stuwadoor D2 zijn in principe geen eindfuncties.

Functiegroep Stuwadoor C is bestemd voor werknemers die de basistechnieken beheersen en een groot deel van de voorkomende te laden en te lossen producten meer zelfstandig kunnen uitvoeren. Functie Stuwadoor C is in beginsel geen eindfunctie maar kan dat voor sommige werknemers wel zijn.

Functiegroep Stuwadoor B is bestemd voor werknemers die zelfstandig alle voorkomende te laden en te lossen producten kunnen uitvoeren. Deze werknemers hebben in beginsel 1 jaar ervaring in functie Stuwadoor C en hebben zij tevens de voormantraining met succes afgerond. Hierdoor zijn zij ook in staat om werknemers in de functies Stuwadoor D1, Stuwadoor D2 en Stuwadoor C aan te sturen. Functiegroep Stuwadoor B is in beginsel een eindfunctie.

Functiegroep Stuwadoor A is bestemd voor werknemers met een all-round ervaring, die overal kunnen worden ingezet, leidinggevende capaciteiten bezitten, adviezen kunnen geven en problemen adequaat en in goed overleg met de opdrachtgever kunnen oplossen. Functiegroep Stuwadoor A is een eindfunctie.

Uiteraard zijn voor de groei van de ene naar de andere functie meer zaken van belang (denk bijvoorbeeld aan werkhouding en mate van veiligheidsbesef). De exacte vereisten voor de diverse functies zijn vastgelegd in zogenaamde functieprofielen.

Salaris bruto per 29 december 2025 per periode van 4 weken (144 uur):

Stuwadoor D1	€ 2.200,00
Stuwadoor D2	€ 2.250,00
Stuwadoor C	€ 2.325,00
Stuwadoor B	€ 2.375,00
Stuwadoor A	€ 2.425,00

Salarisstructuur werknemersgroep K

Werknemers in werknemersgroep K worden beloond overeenkomstig het "Beleid functie- en loongebouw Angrisa Group werknemersgroep K".