

# **COLLECTIEVE ARBEIDS OVEREENKOMST**

**VOOR**

## **KONINKLIJKE EUROMA BV Zwolle**

Tussen de ondergetekenden:

Koninklijke Euroma B.V. te Zwolle met vestigingen in Nijkerk, Schijndel, Wapenveld en Zwolle  
als ene partij,

en

FNV te Utrecht en  
CNV Vakmensen.nl te Utrecht,  
elk als andere partij,

De cao wordt voorgezet van 1 januari 2020 tot 1 juli 2021. In dit document staat beschreven wat er is afgesproken.

INHOUDSOPGAVE behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Koninklijke Euroma B.V. te Zwolle.

Artikel	Bladzijde	Omschrijving
<b>1</b>	<b>5</b>	<b>Definities</b>
<b>1A</b>	<b>6</b>	<b>Deeltijdarbeid</b>
<b>2</b>	<b>7</b>	<b>Algemene verplichtingen van de werkgever</b>
<b>3</b>	<b>8</b>	<b>Algemene verplichtingen van de vakverenigingen</b>
<b>4</b>	<b>9</b>	<b>Algemene verplichtingen van de werknemer</b> naleving voorschriften verplichting overwerk nevenwerkzaamheden geheimhouding ondertekenen individuele arbeidsovereenkomst
<b>5</b>	<b>10</b>	<b>Aanneming en ontslag</b> soorten dienstverbanden opzegtermijnen
<b>6</b>	<b>12</b>	<b>Arbeidsduur en werktijden</b>
<b>7</b>	<b>13</b>	<b>Functiegroepen en salarisschalen</b> indeling functies tijdelijke waarneming hogere functie indeling in hogere functie indeling in lagere functie cao verhogingen salaris
<b>8</b>	<b>15</b>	<b>Gebruik van salarisschalen</b>
<b>9</b>	<b>16</b>	<b>Bijzondere beloningen en verzuimuren</b> het begrip overwerk compensatie en vergoeding voor overwerk het begrip verschoven uren compensatie en vergoeding voor verschoven uren het begrip consignatie vergoeding voor consignatie verzuimuren rusttijden vergoeding voor ploegendienst afbouw ploegentoeslag
<b>10</b>	<b>19</b>	<b>Zon- en feestdagen</b> benoemen feestdagen doorbetaling feestdagen nachtdienst voor een feestdag
<b>11</b>	<b>20</b>	<b>Verzuim met behoud van salaris</b> gelijkstelling partners en gehuwden verzuimregelingen voor huwelijk, begrafenis enz. schorsing verkorte werkweek

<b>12</b>	<b>22</b>	<b>Vakantie</b> looptijd van het vakantiejaar lengte en opname van de vakantie berekening vakantierechten vakantierechten bij vorige werkgever aaneengesloten vakantie verloftijd niet opgenomen vakantie geen opbouw vakantie bij niet werken wel opbouw bij ziekte en zwangerschap samenvallen van vakantie met andere dagen waarop niet gewerkt wordt vakantie bij ontslag verval/verjaring
<b>12A</b>	<b>25</b>	<b>Seniorenregelingen</b> extra vakantie seniorenregeling ploegenarbeid
<b>13</b>	<b>26</b>	<b>Vakantietoeslag</b> looptijd van het vakantietoeslagjaar minimum vakantietoeslag beëindiging en indiensttreding tijdens looptijd
<b>14</b>	<b>27</b>	<b>Extra uitkering (13<sup>e</sup> maand)</b> percentage en uitkeringsmoment
<b>15</b>	<b>28</b>	<b>Arbeidsongeschiktheid</b> aanvulling op ziekwet aanvulling op WIA gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid weigering aanvulling vordering tegenover derden
<b>16</b>	<b>30</b>	<b>Pensioen</b> verplichting deelname pensioenregeling indiensttreding na overeenkomst voor bepaalde tijd pensioenopbouw tijdens ouderschapsverlof
<b>17</b>	<b>31</b>	<b>Bedrijfsspaarregelingen</b> premiespaarregeling
<b>17A</b>	<b>31</b>	<b>Ongevallenverzekering</b> mogelijkheid tot deelname
<b>17B</b>	<b>31</b>	<b>Cao a la carte</b> vakantiedagen kopen/verkopen vakverenigingsslidmaatschap reiskosten woon-werkverkeer
<b>18</b>	<b>32</b>	<b>Uitkering bij overlijden</b> hoogte van de uitkering nabestaanden
<b>19 I</b>	<b>33</b>	<b>Bedrijvenwerk</b> bedrijfsledengroep faciliteiten vakverenigingen
<b>19 II</b>	<b>33</b>	<b>Sociaal beleid</b> informatie aan de OR

		<ul style="list-style-type: none"> <li>sociaal verslag</li> <li>scholing</li> <li>ouderschapsverlof</li> </ul>
<b>19 III</b>	<b>34</b>	<b>Fusie, reorganisatie en sluiting</b>
		informatie en overleg over sociale gevolgen
<b>19 IV</b>	<b>34</b>	<b>Veiligheid en milieu</b>
		veiligheid/ARBO
		milieu
<b>19 V</b>	<b>34</b>	<b>Regeling gedeeltelijk leerplichtigen</b>
<b>19 VI</b>	<b>35</b>	<b>Organisatiebureaus</b>
		informatie aan vakvereniging
<b>19 VII</b>	<b>35</b>	<b>Werkgelegenheid</b>
		in principe geen gedwongen collectief ontslag
		invulling vacatures bij natuurlijk verloop
		melding bij het UWV
		interne sollicitaties
		werken in deeltijd
		pré pensioneringscursus
		kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt
		kwaliteit van de arbeidsplaats
		investeringsbesluiten
		gehandicapte werknemers
<b>20</b>	<b>37</b>	<b>Tussentijdse wijziging</b>
<b>21</b>	<b>38</b>	<b>Duur van deze cao</b>
<b>Bijlage I</b>	<b>39</b>	<b>Functie inschaling</b>
<b>Bijlage IA</b>	<b>40</b>	<b>Functierangschikkinglijst</b>
<b>Bijlage II</b>	<b>41</b>	<b>Salarisschalen</b>
	<b>42</b>	<b>Winstdelingsregeling</b>
<b>Bijlage III</b>	<b>43</b>	<b>Protocol afspraken</b>

## ARTIKEL 1

### Definities

In deze cao wordt verstaan onder:

- a. arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week dat de medewerker normaal gesproken volgens dienstrooster en arbeidsovereenkomst de werkzaamheden verricht;
- b. arbeidsgehandicapte werknemer : het vanwege lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen verminderd vermogen te werken;
- c. BW : Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10).
- d. maand : een kalendermaand;
- e. maandinkomen :  $((\text{het overeengekomen aantal te werken uren per week} \times 52,18) / 12) \times \text{het uurloon}$ ;
- f. meerwerk : uren die de deeltijdwerknemer meer werkt dan zijn arbeidsovereenkomst en die geen overuren zijn
- g. ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- h. overwerk : wanneer in opdracht van de werkgever, meer dan 40 uren per week gemiddeld tijdens de roostercyclus is gewerkt;
- i. schaalsalaris : het salaris als geregeld in Bijlage II;
- j. vakvereniging : elk der partijen ter andere zijde/ FNV & CNV Vakmensen;
- k. werkgever : elk der partijen ter ene zijde/Koninklijke Euroma BV;
- l. werknemer : de werknemer in dienst van de werkgever waarvan de functie of de werkzaamheden zijn opgenomen in deze collectieve arbeidsovereenkomst. De vakantiewerker of stagiaire wordt niet gezien als werknemer die onder deze cao valt;

## ARTIKEL 1 A

### Deeltijdarbeid

1. Iedere werknemer heeft recht op werken in deeltijd. Als bedrijfseconomische of bedrijfsorganisatorische situaties dit niet mogelijk maken, krijgt de werknemer hierover schriftelijk bericht. Vervolgens kan de werknemer bezwaar tegen het besluit aantekenen en in beroep gaan bij directie. De directie is verplicht advies te vragen aan de OR.
2. De werknemer die volgens zijn arbeidsovereenkomst een werktijd heeft die minder is dan een standaard dienstrooster heeft pro rato recht op arbeidsvoorwaarden uit deze cao.

## ARTIKEL 2

### Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever zal de cao in redelijkheid en billijkheid nakomen.
2. De werkgever zal geen acties voeren of steunen, die anders zijn dan de manier, zoals beschreven is in artikel 20 en 21.
3. De werkgever zal geen werknemers in dienst nemen of houden op voorwaarden die in strijd zijn met de cao.
4. De werkgever zal met elke werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin deze cao van toepassing wordt verklaard.
5. De werkgever zal geen onderscheid maken tussen mannen, vrouwen, gehuwden of ongehuwden bij aannames, het geven van opleiding en training aan de werknemer, in de arbeidsvoorwaarden of bij bevordering en beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
6. De werkgever zal bij de afname en tewerkstelling zoveel mogelijk gelijke kansen bieden aan gedeeltelijk arbeidsongeschikte en arbeidsgeschikte werknemers.
7. De werkgever is bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en de FNV en de CNV Vakmensen gesloten cao met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.  
Het aantal werknemers zal volgens de bovengenoemde cao worden vastgesteld.
8. De werkgever zal uitsluitend uitzendkrachten inzetten via NEN 4400 gecertificeerde uitzendbureaus. Hij zal zich bij het inlenen van uitzendkrachten ervan verzekeren dat het uitzendbureau vanaf de eerste dag de cao van Euroma toepast volgens artikel 16 lid 1 ABU en NBBU-cao, indien van toepassing aangevuld met de looncomponenten uit artikel 9 en 10 van de cao van Euroma.

De werkgever zal uitzendkrachten die naar zijn oordeel vakvolwassen zijn bij goed functioneren en ruimte in de formatie binnen maximaal 12 maanden een arbeidsovereenkomst aanbieden.

### **ARTIKEL 3**

#### **Algemene verplichtingen van de vakverenigingen**

1. De vakverenigingen zullen deze cao in redelijkheid en billijkheid nakomen.
2. De vakverenigingen zullen nakoming van deze cao door hun leden bevorderen en zullen geen actievoeren of bevorderen, die anders zijn dan de manier zoals omschreven in artikel 20 en 21. Ze zullen hun medewerking aan de werkgever geven, zodat de werkgever het werk ongestoord door kan laten gaan.
3. De vakverenigingen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op basis van deze cao.



## ARTIKEL 4

### Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer zal de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer behartigen. Hij zal dit ook doen als geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer moet alle door hem of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uitvoeren. Hij zal daarbij alle aanwijzingen en voorschriften opvolgen. Deze werkzaamheden moeten redelijk zijn en van hem kunnen worden gevraagd.
3. De werknemer moet zich aan de arbeidstijdenwet, zijn dienstrooster en rusttijden houden.
4. Overwerk wordt door de werkgever zoveel mogelijk vermeden. Als dit naar het oordeel van de werkgever toch noodzakelijk is kan de werkgever overwerk verplichten. De werkgever zal zich houden aan de wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze cao daarin meenemen. Voor werknemers van 55 jaar en ouder geldt de verplichting tot overwerk niet.
5. De werknemer moet de aanwijzingen en voorschriften van de Arbowet opvolgen en de veiligheidsmiddelen gebruiken. Als het nodig is moet de werknemer zich laten keuren door een door de werkgever aangewezen arts.
6. Als de werknemer tegen beloning werk voor derden of als zelfstandige werkzaamheden wil gaan verrichten, moet hij dit tenminste één maand van tevoren aan de werkgever melden. De werknemer mag niet starten met deze werkzaamheden als de werkgever daartegen schriftelijk bezwaar maakt. Als de werknemer bij de start van het dienstverband al nevenwerkzaamheden doet, moet hij dit meteen aan de werkgever melden. De werkgever is bevoegd een werknemer die deze bepalingen niet nakomt gedurende maximaal 5 dagen zonder behoud van salaris te schorsen. Als dit nog een keer voorkomt zal de werkgever dit beschouwen als een dringende reden als bedoeld in artikel 678 BW. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van het doen van nevenwerkzaamheden verliest elke aanspraak op de in artikel 15 geregelde aanvullingen.
7. De werknemer zal tijdens zijn contract en daarna alles doen om te voorkomen dat informatie over Euroma waar anderen gebruik van kunnen maken voor eigen omzet, het overnemen van klanten of die Euroma schade zou kunnen berokkenen gedeeld wordt met anderen. Dus ook informatie en foto's over machines, productielijnen, systemen, uitvindingen, octrooien, tekeningen, contracten, leveranciers, afnemers, recepten, bereidingswijzen, fabricagemethoden, enz.

De werknemer moet alle correspondentie en alle bedrijfsbescheiden aan het eind van het contract teruggeven. Denk hierbij aan persoonlijk of algemene software, data, enz.

8. De werknemer moet een individuele arbeidsovereenkomst tekenen waarop deze cao van toepassing is.
9. De werknemer, die een verbintenis met de Overheid aangaat, moet daarvoor schriftelijke toestemming krijgen van de werkgever. De werknemer die al voor de indienstdatum een

verbintenis is aangegaan moet dat binnen 4 weken na de indienstdatum schriftelijk melden aan de werkgever.

## ARTIKEL 5

### Aanneming en ontslag

1. Proeftijd

Bij de start van een dienstverband voor onbepaalde tijd geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden.

Bij de start van een dienstverband voor bepaalde tijd van langer dan 6 maanden en een dienstverband voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een bepaald project geldt wederzijds een proeftijd van één maand.

Deze termijnen gelden tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst geen proeftijd of een kortere termijn is overeengekomen.

2. De dienstbetrekking wordt aangegaan voor:

- a. onbepaalde tijd;
- b. een bepaalde tijdsduur;
- c. het verrichten van werkzaamheden in het kader van een bepaald project.

In de individuele arbeidsovereenkomst moet staan welke dienstbetrekking van toepassing is. Als deze vermelding er niet in staat wordt het een contract voor onbepaalde tijd.

3. Beëindigen van de arbeidsovereenkomst

Voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:

- a.1. Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd geldt artikel 672 BW. Dit geldt niet als hier in de volgende bepalingen uitdrukkelijk van is afgeweken.

De werkgever moet een opzegtermijn aanhouden die op de dag van opzegging:

- korter dan vijf jaar heeft geduurd : 1 maand
- vijf jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd : 2 maanden
- 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd : 3 maanden
- 15 jaar of langer heeft geduurd : 4 maanden

- a.2. De werknemer moet een termijn van opzegging aanhouden van 1 maand.

- a.3. Als de werkgever een ontslagvergunning via het UWV aanvraagt, zal in afwijking van artikel 672 lid 4 BW de opzegtermijn niet met een maand worden verkort.

- a.4. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege met ingang van de dag waarop de AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

b. Voor werknemers met een contract voor bepaalde tijd:

eindigt de arbeidsovereenkomst op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

c. Voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald project:

eindigt de arbeidsovereenkomst bij het beëindigen van het project, waarvoor de werknemer is aangenomen.

4. Het bepaalde in artikel 670 BW, eerste lid (opzegging verbod tijdens arbeidsongeschiktheid), is voor de werknemers als bedoeld in lid 2 sub b en c van dit artikel, en voor werknemers die de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt, niet van toepassing.

5. Wat er staat in artikel 670 BW, derde lid (opzeggingsverbod tijdens vervulling militaire verplichtingen), is voor werknemers als bedoeld in lid 2 sub b en c niet van toepassing.

## ARTIKEL 6

### Arbeidsduur en werktijden

1. a. De fulltime arbeidsduur bedraagt 40 uur per week.
  - b. De normale werktijd in dagdienst ligt tussen 07.00 en 18.00 uur op maandag t/m vrijdag.  
  
De normale werktijd in **tweeploegendienst** ligt tussen maandag 06.00 en vrijdag 23.00 uur. De werknemer wisselt wekelijks van dienst, waarbij één van de diensten een vroege of een late dienst is.  
  
De normale werktijd in de **drieploegendienst** ligt tussen maandag 00.00 uur en vrijdag 23.00 uur. De werknemer wisselt wekelijks van dienst, waarbij één van de diensten een vroege, een late of een nachtdienst is.  
  
De normale werktijd in de **vierploegendienst** ligt tussen zondag 22.00 uur en zaterdag 22.00 uur. De werknemer wisselt wekelijks van dienst, waarbij één van de diensten een vroege, een late of een nachtdienst is.  
  
De normale werktijd in de **vijfploegendienst** is volcontinu met uitzondering van de feestdagen. De vijfploegendienst kent geen terugkomdagen.
  - c. In individuele gevallen kan, vast of tijdelijk, de arbeidsduur worden aangepast.
  - d. De roosters kunnen per afdeling verschillen. Er zal rekening worden gehouden met de bedrijfsomstandigheden. Definitieve vaststelling van de roosterschema's vindt plaats in overleg met de OR.
  - e. Als op een vastgestelde roostervrije dag om bedrijfsredenen gewerkt moet worden, zal in overleg met de medewerker een vervangende roostervrije dag worden vastgesteld. Als de medewerker op deze vervangende roostervrije dag ziek is, krijgt hij op een ander moment hiervoor compensatie.  
In andere gevallen krijgt hij geen compensatie bij ziekte op roostervrije dagen.
2. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder maken deel uit van de in lid 1 bedoelde werkweek.

## ARTIKEL 7

### Functiegroepen en salarisschalen

1. a. De functies van de werknemers zijn op basis van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in Bijlage I van deze cao.  
b. Bij elke functiegroep hoort een salarisschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage II van deze cao.
2. De werknemer die een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in zijn eigen functiegroep. Bij een waarneming van minimaal één gehele dienst, wordt dit beloond met een waarnemingstoeslag. Deze toeslag wordt berekend door het salaris van het startsalaris van de (waargenomen) hogere schaal en het salaris van het startsalaris van de (eigen) lagere schaal van elkaar af te trekken. Dit verschil wordt vermenigvuldigd met het percentage van het aantal waargenomen diensten ten opzichte van het aantal voltijd diensten.  
Per maand is de toeslag maximaal het verschil tussen het salaris van het startsalaris van de (waargenomen) hogere schaal en het salaris van het startsalaris van de (eigen) lagere schaal zijn. Als bijvoorbeeld 50% van de diensten is waargenomen, dan is de toeslag 50% van dit verschil. Als in de functieomschrijving is opgenomen dat de waarneming van de hogere functie onderdeel kan zijn van de functie, is de waarnemingstoeslag niet van toepassing.
3. Bij definitieve overplaatsing in een functie, ingedeeld in een hogere salarisgroep wordt de werknemer met ingang van de maand waarin de overplaatsing plaatsvindt, ingedeeld in de bij deze functie behorende groep. Hierbij krijgt hij extra salaris toegekend, zodat zijn schaalsalaris tenminste de helft is van het verschil tussen schaalsalarissen bij 0 periodieken van de 2 betrokken groepen.
4. Als de werknemer wordt overgeplaatst naar een in een lagere salarisgroep ingedeelde functie geldt:
  - a. Als de medewerker overgeplaatst wordt vanwege een disciplinaire maatregel of op eigen verzoek, wordt het salaris naar beneden aangepast. Van het oude salaris wordt de helft van het verschil van de twee startsalaries van de werknemer afgetrokken.
  - b. Als het gaat om een overplaatsing vanwege bedrijfsomstandigheden of als gevolg van beperkingen in de inzetbaarheid op medische gronden, wordt de werknemer in de lagere salarisgroep met het geldende salaris geplaatst. Als het salaris niet binnen de voor de functie geldende salarisschaal past zal een persoonlijke toeslag worden toegekend die gelijk is aan het verschil tussen het huidige salaris en het maximum van de nieuwe schaal. Bij herindeling in een hogere salarisgroep of bij een verhoging, wordt de toeslag evenveel verminderd als het schaalsalaris stijgt. Daarnaast vindt afbouw van de persoonlijke toeslag plaats bij algemene verhogingen van de salarisschalen.  
Eventuele uitkeringen ingevolge de sociale verzekeringswetten worden verrekend. Als de werknemer 55 wordt, wordt het eventuele restant van de persoonlijke toeslag van de werknemer niet meer afgebouwd.

De persoonlijke toeslagen maken geen deel uit van het schaalsalaris. Het lagere schaalsalaris gaat in met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvond.

5. Iedere werknemer ontvangt een schriftelijke bevestiging van zijn functie, de functiegroep en de salarisschaal waarin hij is ingedeeld.
6. De salarisschalen worden met ingang van 1 juli 2020 verhoogd met 4% bruto.

## ARTIKEL 8

### **Gebruik van salarisschalen**

1. a. De vakvolwassen werknemer krijgt het schaalsalaris dat overeenkomt met het startsalaris.  
b. Jaarlijks vindt per 1 januari een verhoging plaats van 3% in salarisschaal 1 tot en met 3. Voor salarisschaal 4 tot en met 9 is dit 1,75%. Dit zal gebeuren tot het maximumsalaris van de salarisschaal is bereikt.
2. a. Als een nieuwe werknemer in een functie ervaring heeft kan hij passend bij die ervaring extra salaris krijgen.  
b. Als de indiensttreding heeft plaatsgevonden na 1 juli, krijgt de medewerker geen verhoging per 1 januari van het volgende jaar.
3. Bij een functiewijziging op of na 1 juli krijgt de medewerker geen verhoging per 1 januari van het volgende jaar.
4. Als een medewerker een hele of een gedeelte van zijn dienst niet werkt wordt het salaris pro rato verminderd. Dit gaat om afwezigheid vanwege: militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim, indiensttreding ergens anders of ontslag.
5. Het salaris wordt uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaald.



## ARTIKEL 9

### Bijzondere beloningen en verzuimuren

- a. Onder overwerk wordt verstaan wanneer in opdracht van de werkgever, meer dan 40 uren per week gemiddeld tijdens de roostercyclus is gewerkt:  
Bij roosters met een arbeidsduur onder de 40 uur, leiden meer uren niet tot overwerk maar tot meer-werk of tijd-voor-tijd.  
Extra diensten die korter dan 28 dagen tevoren worden meegedeeld, zijn overwerk.  
Overwerk zal zoveel mogelijk worden beperkt. Overwerk zal verder zoveel mogelijk op basis van vrijwilligheid plaatsvinden en zal zoveel mogelijk gelijkmatig over de ploegen worden verdeeld.
  - b. Het overwerk moet voor 1 juli van het kalenderjaar dat na het jaar komt, waarin het overwerk is gedaan in betaalde vrije tijd zijn opgenomen. Gebeurt dat niet dan zal de werkgever deze uren uitbetalen.
  - c. Overwerk geldt niet als:
    1. het werk is voor het inhalen van, wegens bedrijfsstagnatie, verzuimde of te verzuimen uren. Dit geldt als de werkgever over de verzuimde of de te verzuimen uren het gemiste inkomen heeft doorbetaald of zal doorbetalen.
    2. het werk is voor het inhalen van andere verzuimde of te verzuimen uren dan bedoeld in de artikelen 10, 11, 12 en 15.
    3. als er om bedrijfsredenen toch werk gedaan moet worden op een vastgestelde roostervrije dag volgens artikel 6 lid 1.f.
    4. als er afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur in het rooster van een half uur of minder zijn.
2. Van overwerk is voor een deeltijdwerknemer sprake, als hij meer dan 8 uur per dag en/of 40 uur per week werkt.
- Voor een deeltijdwerknemer in ploegendienst is ook sprake van overwerk als de werknemer werkt op uren buiten de normale werktijden van werknemers met een voltijddienstverband in dezelfde ploeg met een vergelijkbare ploegendienst.
- Voor de uren die de deeltijdwerknemer meer werkt dan zijn arbeidsovereenkomst en die geen overuren zijn, ontvangt hij vakantietoeslag en een toeslag van 10% van het uurloon.
3. a. Overwerk wordt normaal gesproken gecompenseerd door tijd voor tijd met behoud van salaris. De overwerktoeslag wordt uitbetaald.
  - b. Voor overwerk worden de volgende toeslagen betaald:  
37,2% van het uurloon voor uren tussen maandag 06.00 uur tot en met vrijdag 22.00 uur.  
  
83% van het uurloon voor uren tussen vrijdag 22.00 uur en maandag 06.00 uur en op de zaterdag die samenvalt met een feestdag als bedoeld in artikel 10.

174,5% van het uurloon voor uren op de overige niet op zaterdag of zondag vallende feestdagen als bedoeld in artikel 10.

- c. Als er geen tijd voor tijd gegeven kan worden, worden de toeslagen opgeteld bij 100% van het uurloon.
4. Met verschoven uren bedoelen we de uren die buiten de tijdstippen, genoemd in artikel 6 lid 1.b vallen, zonder dat de normale arbeidsuren worden overschreden. De maximale aaneengesloten periode, waarin de werknemer in verschoven uren werkt, is vier weken. Voor de verschoven uren worden de toeslagen betaald, zoals vermeld in lid 3.b van dit artikel. Deze toeslagen zullen normaal gesproken worden toegekend als tijd voor tijd, waarbij per uur opgenomen vrije tijd 100% van het uurloon geldt.
5. Consignatie is, als de werknemer zich in opdracht van de werkgever, buiten de voor hem standaard normale werktijd beschikbaar en bereikbaar houdt.

Per aaneengesloten tijdvak van 24 uur ontvangt de werknemer:

- op maandag t/m vrijdag 1 % van het schaalsalaris
- op zaterdag 2,5 % van het schaalsalaris
- op zon- en feestdagen 3 % van het schaalsalaris

Als de geconsigneerde werknemer een extra reis naar het bedrijf maakt, ontvangt hij voor de reistijd ook een vergoeding van 100% van het uurloon.

6. De werknemer die tussen 23.00 en 07.00 uur overwerkt, mag om te zorgen voor voldoende rust, direct aan het begin van de volgende dagdienst zoveel uren later komen als de uren die hij extra heeft gewerkt. Hij krijgt daarbij het volledige salaris doorbetaald. Als het door bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is tijdens die verzuimuren direct aan het begin van de dagdienst op te nemen, kan dat verschoven worden naar het eind van de dagdienst. Als de overwerkuren gevolgd worden door een (rooster) vrije dag, wordt deze niet gecompenseerd.
7. a. Percentages van de ploegendiensten  
**tweeploegendienst;** voor werken tussen 06.00 en 20.00 uur is de toeslag op het schaalsalaris 8%.  
voor werken tussen 06.00 en 23.00 uur is de toeslag op het schaalsalaris 15%.  
**drieploegendienst;** voor werken tussen maandag 00.00 uur en vrijdag 23.00 uur is de toeslag op het schaalsalaris 23%.  
**vierploegendienst;** voor werken tussen zondag 22.00 uur en zaterdag 22.00 uur is de toeslag op het schaalsalaris 27%.  
**vijfploegendienst;** 36% die wordt betaald over 33,6 uur.
- b. Als de werknemer niet een hele maand in ploegdienst heeft gewerkt, wordt de ploegentoeslag pro rato uitbetaald. Voor de toepassing hiervan wordt uitgegaan van een maand van 30 dagen.

- c. Als medewerkers uit de 5 ploegen naar een ander rooster gaan, en vóór het 5 ploegenrooster een full time contract (40 uur per week) hadden, hebben zij recht op aanpassing van de contracturen naar maximaal 40 uur.
- d. De werknemer die naar de dagdienst wordt overgeplaatst, krijgt geen ploegentoeslag meer per de datum van overplaatsing. Als de werknemer langer dan 3 maanden in ploegendienst heeft gewerkt, en vanwege bedrijfsomstandigheden of om medische redenen wordt overgeplaatst naar de dagdienst dan gelden andere regels. De werkgever houdt dan rekening met de uitkeringen van de het UWV en met artikel 15 lid 2, de afbouwregeling, zoals hierna vermeld.  
De werknemer houdt op het moment van overgang naar de dagdienst de onderstaande percentages. Dit is afhankelijk van het aantal maanden dat hij ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt direct voor de overgang.
1. Als de werknemer langer dan 3 maanden, maar korter dan 6 maanden in ploegendienst heeft gewerkt:
- 100% gedurende de lopende maand;
2. Als de werknemer langer dan 6 maanden, maar korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
- 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
3. Als de werknemer langer dan 3 jaar, maar korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
- 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;  
80% gedurende 2 maanden  
60% gedurende 2 maanden  
40% gedurende 1 maand  
20% gedurende 1 maand
4. Als de werknemer langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt krijgt hij:
- 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;  
80% gedurende 4 maanden  
60% gedurende 4 maanden  
40% gedurende 3 maanden  
20% gedurende 3 maanden

## ARTIKEL 10

### Zon- en feestdagen

1. Feestdagen zijn in deze cao de volgende dagen die niet op een zaterdag of zondag vallen; nieuwjaarsdag, paasmaandag, Hemelvaartsdag, pinkstermaandag, eerste en tweede kerstdag, Koningsdag en 5 mei in de lustrumjaren.
2. Als op feestdagen die niet op een zaterdag of zondag vallen niet wordt gewerkt, wordt het salaris doorbetaald. Als wel wordt gewerkt, geldt het als overwerk, zoals in artikel 9 lid 3.
3. Voor de werknemer in de 3, 4 en 5 ploegdienst, wordt de nachtdienst voor de feestdag uit geroosterd met behoud van salaris. De nachtdienst aansluitend op de feestdag wordt door middel van 6 verlofuren uit geroosterd.

## ARTIKEL 11

### Verzuim met behoud van salaris

In dit artikel worden niet getrouwde personen die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren ook als echtgenoten gezien. Dit geldt niet als het personen zijn die een bloedverwantschap hebben in de eerste of tweede graad.

Van een gezamenlijke huishouding is pas sprake als twee ongehuwde personen gezamenlijk in een huis wonen en een bijdrage leveren in de kosten daarvan.

De samenleving van de partners moet minimaal zes maanden hebben geduurd.

1. Bij ziekte en ongeval van de werknemer geldt artikel 15.
2. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen, zoals in artikel 4:1 van de Wet Arbeid & Zorg in onderstaande situaties. De werknemer moet de gewenste afwezigheid tenminste één dag van tevoren aan de werkgever doorgeven en hij moet de gebeurtenis bijwonen. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken laat zien:
  - a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart van de echtgenoot of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind, ouders of schoonouders;
  - b. een dag op de dag van de uitvaart van grootouders, grootouders van de echtgenote, kleinkinderen, broers, zussen, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzussen, als de uitvaart wordt bijgewoond;
  - c. twee dagen bij zijn huwelijk of partnerregistratie;
  - d. één dag bij huwelijk van een van zijn kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zussen, ouders en schoonouders, grote professie van eigen of pleegkinderen, broers, of zussen van de werknemer; als de plechtigheid wordt bijgewoond,
  - e. vijf dagen, zoals beschreven in artikel 4:2 van de Wet Arbeid & Zorg voor het kraamverlof na bevalling van de echtgenote of partner met wie hij samenwoont of waarvan hij het kind erkent;
  - f. één dag bij het 12½, 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer;
  - g. één dag bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van de ouders of schoonouders van de werknemer, en bij het 50- of 60-jarig huwelijksfeest van de grootouders van de werknemer en echtgenoot als de plechtigheid wordt bijgewoond.
  - h. één dag bij het 25-, 40- of 50-jarig dienstverband van de werknemer;
  - i. één dag bij verhuizen van de werknemer met een maximum van 2 keer per jaar;
  - j. over de verzuimde tijd die nodig is voor het bezoeken van de huisarts of specialist;

- k. als het past binnen de werkzaamheden mag de medewerker deelnemen aan trainingen van de vakverenigingen. Hij mag ook als afgevaardigde naar bijeenkomsten, zoals die staan beschreven in de statuten van de vakverenigingen. In alle gevallen moet dit schriftelijk ten minste een maand van tevoren worden aangevraagd door de vakverenigingen.
  - l. bij noodsituaties, waarbij de werknemer meteen weg moet en dat niet kan wachten tot na de werkzaamheden. Denk hierbij aan het ophalen van een ziek kind of een gesprongen waterleiding.
3. De werknemer kan doorbetaald zorgverlof opnemen. Dit betekent dat 70% van het maandinkomen zal worden doorbetaald door werkgever conform artikel 5:1 van de Wet Arbeid & Zorg. Het maximaal aantal uren op te nemen zorgverlof is twee keer de arbeidsduur per week op jaarbasis. Dit zorgverlof is bedoeld voor de noodzakelijke verzorging van zieke inwonende (pleeg)kinderen of inwonende kinderen van de onder b) genoemde persoon, de echtgenoot of partner met wie hij samenwoont of de ouder van de werknemer.
4. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet Arbeid & Zorg. Werknemer heeft recht op vier aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind of bij opname van een pleegkind in het gezin. De werknemer heeft in deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV.
5. Er is sprake van mantelzorg als de werknemer langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, chronisch zieke naaste zorgt. Hij moet hiermee een persoonlijke en duurzame sociale relatie hebben.  
Als werknemer mantelzorg wil verlenen zullen werkgever en werknemer overleggen hoe ze dit samen invullen. Er zijn verschillende regelingen beschikbaar. Denk hierbij aan langdurig zorgverlof, tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur, opnemen tijd voor tijd, onbetaald verlof en ouderschapsverlof.
6. De werkgever betaalt het loon niet door als sprake is van:
- 1. schorsing van de werknemer door de werkgever als hierbij voorwaarden gelden, zoals in artikel 4 lid 6;
  - 2. de invoering van een verkorte werkweek als de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen, nadat hij daarover overleg heeft gehad met de vakverenigingen.
  - 3. een verlenging van de verkorte werkweek als de verlenging afwijkt van de eerdere aanvraag, zal hij de vakverenigingen minimaal een week van tevoren inlichten.

## ARTIKEL 12

### Vakantie

1. Vakantiejaar  
Het vakantiejaar loopt van 1 juli tot en met 30 juni van het daaropvolgende jaar.
2. Duur en opname van de vakantie
  - a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op 5x de wekelijkse arbeidsduurvakantie met behoud van salaris.
  - b. De niet-leerplichtige werknemer die bij de start van het vakantiejaar nog geen 18 jaar is, heeft naast de in lid 2 a. genoemde vakantierechten, per vakantiejaar recht op 16 uur extra bovenwettelijke vakantie met behoud van salaris.
  - c. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een pro rata deel van de in dit lid bedoelde vakantie, zoals benoemd in lid 3.
  - d. De vakantierechten kunnen worden opgenomen per dagdeel, of halve dienst.
3. Berekening vakantierechten  
Vakantierechten worden pro rata berekend als de werknemer niet op de eerste dag van de maand in dienst treedt.
4. Bij vorige werkgever(s) gespaarde vakantierechten  
De werknemer moet bij de start van het contract de werkgever meedelen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) heeft opgebouwd, maar niet heeft opgenomen. Op die manier weet de werkgever hoeveel vakantiedagen, zonder behoud van salaris, de werknemer kan opnemen.
5. Aaneengesloten vakantie
  - a. Van de in lid 2 sub a. genoemde vakantie zullen in principe tenminste 10 dagen achter elkaar worden opgenomen en toegekend.
  - b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer. Als regel zal de vakantie in de periode van mei tot en met september worden opgenomen.
  - c. De werkgever mag het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf in overleg met de OR stopzetten om aan alle of een aantal werknemers de aaneengesloten vakantiedagen te geven.
  - d. Als een werknemer bij de werkgever nog niet genoeg vakantierechten heeft opgebouwd kan de werkgever bepalen dat de werknemer:
    1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of

2. zoveel verloftijd reserveert als nodig is voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld in sub b en/of
  3. bij vorige werkgever(s) verworven, maar niet opgenomen genoten rechten op vakantie reserveert en/of
  4. te veel opgenomen vakantie inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in dat geval worden de inhaaluren niet beloond.
6. Verloftijd
- a. De werkgever kan in overleg met de OR 1 dag als vaste verlofdag aanwijzen, in principe voor de start van het vakantiejaar.
  - b. De werknemer kan de overblijvende verloftijd opnemen op tijdstippen die door hem worden gewenst, op voorwaarde dat dit ook passend is voor de werkgever.
7. Niet opgenomen vakantie  
Verlof van het vorige vakantiejaar moet voor 30 november zijn opgemaakt. Als dat niet is gebeurd, mag de werkgever daarvoor dagen aanwijzen.
8. Wanneer bouw je geen vakantie rechten op  
De werknemer bouwt geen vakantierechten op als hij niet werkt en geen salaris ontvangt. De werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar nog geen 18 jaar is, bouwt ook vakantierechten op over de tijd die hij besteedt aan wettelijk verplichte opleiding en training.
9. De werknemer bouwt wel vakantie op als hij niet heeft gewerkt vanwege:
- a. arbeidsongeschiktheid bij ziekte of ongeval, veroorzaakt buiten opzet van de werknemer;
  - b. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
  - c. adoptieverlof;
  - d. het naleven van de landsverdediging of openbare orde. Hierbij geldt een opkomstplicht voor eerste oefening niet;
  - e. het opnemen van vakantie van bij een vorige werkgever niet opgenomen vakantie;
  - f. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
  - g. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van dienstbetrekking als bedoeld in artikel 11 lid 6 onder 2 en 3 (short-time);
  - h. het opnemen van verlof, zoals benoemd in art. 643 BW (politiek verlof).
10. Samenvallen van vakantie met bepaalde andere dagen, waarop niet wordt gewerkt
- a. Dagen of gedeelten van dagen, waarop de werknemer niet heeft gewerkt om een van de redenen, genoemd in lid 8 sub b onder 1 en sub c, of artikel 11 lid 2 sub a, b, c en f gelden niet als vakantie.
  - b. Als de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens vakantie of verlofdag, zullen die dagen niet als vakantie worden geteld, als de werknemer over die dagen recht heeft op doorbetaling van salaris volgens artikel 629 BW.  
De arbeidsongeschikte werknemer die met vakantie gaat, boekt vakantiedagen af.



- c. Als één van de hiervoor onder a. van dit artikellid genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vakantie of verlofdag, moet de werknemer dat zo snel mogelijke melden.
- d. Als de aanvankelijk vastgestelde vakantie niet wordt opgenomen, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen, waarop die dagen alsnog kunnen worden opgenomen.

#### 11. Vakantie bij ontslag

- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, maar deze rechten mogen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn worden meegenomen.
- b. Als de werknemer de vakantie niet heeft opgenomen, zal dit worden uitbetaald.
- c. Te veel opgenomen vakantie wordt met het salaris verrekend.
- d. De werkgever kan de werknemer bij het einde van het contract een verklaring geven. Hierop staat hoeveel vakantiedagen hij nog mag opnemen zonder behoud van salaris.

#### 12. Verval/Verjaring

- a. Wettelijke vakantie-rechten vervallen 6 maanden na de laatste dag van het vakantiejaar, waarin ze zijn opgebouwd

Bovenwettelijke vakantie-rechten vervallen 5 jaar na de laatste dag van het vakantiejaar, waarin ze zijn opgebouwd.

De werkgever kan in overleg met de OR bepalen dat de werknemers, de aanvraag voor vakantie en/of verlofdagen een bepaalde tijd voor de gewenste datum moeten indienen. Als er sprake is van overmacht, geldt dit niet.

## ARTIKEL 12 A

### Seniorenregelingen

1. Extra vakantie

De werknemer van 45 jaar en ouder heeft recht op de volgende extra bovenwettelijke vakantie:

45 t/m 54 jaar	- 8 uren
55 t/m 59 jaar	- 16 uren
60 jaar	- 24 uren
61 jaar	- 32 uren
62 t/m AOW leeftijd	- 40 uren

2. Seniorenverlofregeling

a. In overleg met de werkgever kunnen werknemers van 58 jaar en ouder de normale arbeidsduur op de volgende manier inkorten:

58 jaar	- 8 uren per kwartaal
59 jaar	- 8 uren per kwartaal
60 jaar	- 16 uren per kwartaal
61 jaar	- 24 uren per kwartaal
62 jaar	- 32 uren per kwartaal
63 jaar	- 40 uren per kwartaal
64 jaar en ouder	- 48 uren per kwartaal

b. Over de niet gewerkte uren wordt 85% van het normale salaris doorbetaald. Deze korting zal niet worden toegepast in de pensioengrondslag, betaling vakantie- toeslag en -uitkering bij arbeidsongeschiktheid.

3. Werken in ploegen

a. Werknemers van 55 jaar en ouder, die in dagdienst werken, worden niet verplicht in ploegendienst te gaan werken.

b. Voor werknemers vanaf 55 jaar voor wie het werken in de nachtdienst van een 3-ploegendienst te zwaar wordt, zal werkgever als mogelijk een 2-ploegendienst rooster aanbieden met behoud van ploegentoeslag.

c. Als de werknemer langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt en daarnaast 60 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing, zal er geen afbouw van ploegentoeslag meer plaatsvinden.

## ARTIKEL 13

### Vakantietoelage

1. De werknemer die op 1 mei 12 maanden in dienst is geweest, ontvangt in mei een vakantietoelage van 8 % van de som van het in het vakantiejaar verdiende schaaalsalaris, de ploegtoelage, overwerk en meerwerk. Een eventuele persoonlijke toelage als bedoeld in artikel 7 lid 4, sub b wordt hierbij opgeteld.

Medewerkers in dagdienst die tot 1 januari 2020 recht hadden op 8,33% vakantietoelage worden gecompenseerd met een maandelijkse persoonlijke toelage van 0,33% van het maandsalaris.

De wettelijk minimumvakantietoelage wordt hierbij aangehouden en voor deeltijdwerkers pro rato.

2. In de vakantietoelage zijn eventuele vakantie-uitkeringen volgens de sociale verzekeringswetten meegenomen.
3. De werknemer die na 1 mei van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is getreden, ontvangt een pro rato deel van deze toelage. Hetzelfde geldt met voor de werknemer, waarvan het contract in de loop van het vakantiejaar eindigt.

## **ARTIKEL 14**

### **Extra uitkering (13<sup>e</sup> maand)**

De werknemer die het hele kalenderjaar in dienst is geweest, ontvangt in de maand december 8,33% van het totaal van het in het kalenderjaar verdiende salaris inclusief de eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 7, lid 4, sub b.

## ARTIKEL 15

### Arbeidsongeschiktheid

1. Als een werknemer door ziekte of ongeval niet in staat is zijn werk te doen geldt artikel 629 BW en de Wet Verbetering Poortwachter.
2. Als het contract tenminste twee maanden heeft geduurd heeft de werknemer recht op de volgende aanvullingen:
  - a. in het eerste ziektejaar zal het maandinkomen in afwijking van artikel 629 lid1 BW, tijdens de eerste tot en met de zesde maand tot 100% en van de zevende tot en met de twaalfde maand tot 90% worden aangevuld.
  - b. in het tweede ziektejaar zal het maandinkomen in afwijking van artikel 629 lid 1 BW, tot 85% worden aangevuld.
3. Als in het eerste en/of tweede ziektejaar (op arbeidstherapeutische basis) de normale arbeidstijd gewerkt wordt, zal het volledige maandinkomen worden betaald.
4. De Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) is van kracht. In deze wet worden 3 verschillende regelingen benoemd, namelijk:
  - a. voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (**IVA**):

Als een werknemer na twee jaar arbeidsongeschiktheid een uitkering krijgt, zal met terugwerkende kracht alsnog het maandinkomen over het eerste en tweede ziektejaar aangevuld worden tot 100% van het maandinkomen. Als duidelijk is dat de werknemer al in het eerste of tweede ziektejaar aan de IVA-voorwaarden voldoet zal het inkomen direct tot 100% worden aangevuld.
  - b. voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten tussen de 35% en 80% (**WGA**):

Het nieuwe maandinkomen van de werknemer die recht heeft op een WGA-uitkering, wordt van het derde tot en met het zevende jaar aangevuld met 5% van het oude maandinkomen.
  - c. voor medewerkers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn:

De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is ontvangt op zijn nieuwe maandinkomen een aanvulling van:

    - 90% van het (oude) maandinkomen vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage in het derde jaar
    - 80% van het (oude) maandinkomen vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage in het vierde jaar
    - 70% van het (oude) maandinkomen vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage in het vijfde jaar
    - 60% van het (oude) maandinkomen vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage in het zesde jaar
    - 50% van het (oude) maandinkomen vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage in het zevende jaar

- d. De aanvulling is maximaal het maandinkomen dat de werknemer verdiende voor zijn arbeidsongeschiktheid de in de cao genoemde verhogingen van de salarisschalen.
5. Als er minder dan 50% van de restverdiencapaciteit wordt gebruikt, zal de werknemer na het tweede ziektejaar nog maximaal 6 maanden 75% van het inkomen ontvangen.
6. De werkgever zal zijn uiterste best doen om voor arbeidsongeschikte werknemers intern passend werk te vinden. Als voor werknemers die minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn geen passend werk beschikbaar is, zal werkgever zijn best doen om de werknemer extern te herplaatsen.
7. Als een second opinion aan de deskundige van het UWV wordt gevraagd, wordt het maandinkomen van de werknemer die een dienstverband van tenminste 2 maanden heeft tijdens de behandeling van de procedure door het UWV, doorbetaald.
8. Als tot beëindiging dienstverband wordt overgegaan, omdat geen passend werk beschikbaar is, zal eerst overleg plaatsvinden met de belangenbehartiger van de werknemer.
9. Gedifferentieerde WGA-premie  
Euroma zal voor wat betreft de toename van de totale kosten van de WGA-premie ten opzicht van het premiejaar 2014, gebruik maken van het wettelijke recht om 50% van de WGA-premie te verhalen op werknemers (het meerdere zal derhalve voor 50% worden verhaald op werknemers middels inhouding op het nettoloon).

## ARTIKEL16

### Pensioen

1. Bij de werkgever geldt een pensioenregeling. Deelname is verplicht volgens de statuten en het pensioenreglement. Wijzigingen in het pensioenreglement over de werknemersbijdrage in de premie of de hoogte van de uitkeringen zullen door de werkgever na overleg met de vakverenigingen worden vastgesteld. De werkgever stelt het reglement beschikbaar.
2. De werknemer wordt vanaf de contractdatum in de pensioenregeling opgenomen.
3. Bij ouderschapsverlof zal de pensioenopbouw voortgezet worden als de werknemer bereid is de werknemersbijdrage te betalen. Voor zover de volledige premies betaald worden door beide partijen zullen de pensioenrechten gehandhaafd blijven.
4. De pensioenpremie komt voor 1/3 deel voor rekening van werknemers.

## **ARTIKEL 17**

### **Bedrijfspaarregelingen**

#### Premiespaarregeling

Per 1 januari 2003 is de premiespaarregeling vervangen door de volgende regeling:

De werknemer die op 31 december 2002 deelnam aan de premiespaarregeling ontvangt een jaarlijkse nominale niet geïndexeerde brutotoeslag ter grootte van de jaarlijkse spaarpremie waarop hij op 31 december 2002 recht had. De uitbetaling van de toeslag vindt plaats in juli.

## **ARTIKEL 17 A**

### **Ongevallenverzekering**

De werkgever heeft een collectieve verzekering afgesloten, waarmee de werknemers verzekerd zijn tegen de financiële gevolgen van arbeidsongeschiktheid en overlijden als gevolg van een ongeval binnen of buiten het werk. De premie voor deze verzekering betaalt de werkgever.

## **ARTIKEL 17 B**

### **Cao a la carte**

1. Werknemer en werkgever kunnen schriftelijk overeenkomen de 13<sup>e</sup> maand of winstuitkering te verlagen ten gunste van door de werkgever aan de werknemer aangeboden alternatieve arbeidsvoorwaarden, mits deze alternatieve arbeidsvoorwaarden in overleg met de vakverenigingen tot stand zijn gekomen.
2. Vakantiedagen kopen of verkopen  
De werknemer kan jaarlijks maximaal 5 bovenwettelijke vakantiedagen kopen of verkopen (deeltijdwerknemers pro rato). De werknemer moet dit schriftelijk aanvragen.
3. Het fiscale voordeel van de vakverenigingscontributie wordt tijdens de looptijd van deze cao voortgezet en ondergebracht in de collectieve vrije ruimte van de Werkkostenregeling.
4. De werknemer kan gebruik maken van het fiscale voordeel, waarbij brutoloon wordt ingeleverd voor een netto reiskostenvergoeding van het woon-werkverkeer.



## **ARTIKEL 18**

### **Uitkering bij overlijden**

Als een werknemer overlijdt, zal aan zijn nabestaanden een overlijdensuitkering worden betaald op basis van artikel 674 BW.

## ARTIKEL 19

### I Bedrijvenwerk

- a. Met inachtneming en erkenning van de eigen functie en taak van de OR, kunnen de vakverenigingen binnen de grenzen van de mogelijkheden in de onderneming hun leden regelmatig informeren en raadplegen over bedrijfsaangelegenheden. Dit is buiten werktijd en in overleg met de directie kunnen ze gebruik maken van communicatiemiddelen en vergaderruimtes. De gang van zaken in het bedrijf mag daarbij niet worden verstoord.  
Het raadplegen van de leden door de vakverenigingen kan onder bedrijfstijd met aanwezigheidsregistratie door Euroma, zodat compensatie-uren kunnen worden toegekend.
- b. Als vanwege het bepaalde in lid I de vakverenigingen een voorzitter (eventueel: bestuur) van de bedrijfsledengroep willen laten optreden, zullen zij de werkgever hierover inlichten met vermelding van de namen van de betrokken werknemers.
- c. De werkgever zorgt ervoor dat een voorzitter of bestuurslid van de bedrijfs-ledengroep door het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed zal ondervinden in zijn functie als werknemer.  
De werkgever zal, tenzij er sprake is van dringende reden, zoals bedoeld in artikel 678 BW, een bestuurslid van de bedrijfsledengroep niet ontslaan tenzij overleg is geweest met de desbetreffende vakvereniging. Bij ontslag zullen dezelfde maatstaven worden gehanteerd als die gelden voor medewerkers die geen functie in het vakverenigingswerk vervullen. De vakvereniging zal aan de werkgever schriftelijk meedelen wie van haar leden deel uitmaken van het bestuur van de bedrijfsledengroep.
- d. Voor het vakverenigingswerk binnen de onderneming stelt de werkgever per vakvereniging een bepaald aantal uren per jaar ter beschikking.

### II Sociaal beleid

- a. Op basis van het geldende reglement voor de OR zal de werkgever de OR regelmatig informeren. Dit zal gaan over de gehele gang van zaken in de onderneming en het gevoerde personeelsbeleid. Bij de gegevens kunnen worden betrokken:
  - de personeelsbezetting en de mutaties daarin;
  - programma's over opleiding, werkoverleg en promotie;
  - aanstelling, ontslag en verzuim;
  - beoordeling- en tariefsystemen en overwerk.
- b. Als een sociaal verslag wordt opgesteld, wordt dit tenminste 14 dagen voor de bespreking in de OR aan het personeel voorgelegd of op aanvraag van een werknemer ter beschikking gesteld.
- c. Scholing  
De werkgever zal het ingezette en gevoerde beleid voor scholing van werknemers voortzetten. Het opleidingsplan wordt voor instemming elk jaar aan de OR voorgelegd.

d. Ouderschapsverlof

De werknemer, die gebruik wil maken van het recht op ouderschapsverlof (artikel 6 Wet Arbeid & Zorg) zal, in afwijking van artikel 6:5 lid 1 Wet Arbeid & Zorg, dit tenminste drie maanden voor het moment, waarop dit verlof moet ingaan schriftelijk aan de werkgever aanvragen.

De manier waarop dit verlof wordt ingeroosterd, wordt in overleg met de werkgever vastgesteld. Er wordt zoveel mogelijk rekening worden met de belangen van de werknemer en het bedrijfsbelang.

### III Fusie, reorganisatie en sluiting

Zoals de verplichtingen die staan beschreven in de SER-fusiegedragsregels, de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet melding collectief ontslag moet de werkgever die overweegt, een fusie aan te gaan, een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten of de personeelsbezetting ingrijpend te herzien hier de sociale gevolgen in meenemen.

De werkgever zal de vakvereniging, de OR en de betrokken werknemers hierover inlichten. De werkgever zal de werknemers informeren over de overwogen maatregelen en met de OR en de vakverenigingen overleggen over de eventuele sociale gevolgen.

### IV Veiligheid en milieu

a. Veiligheid/Arbo

De werkgever zal alle maatregelen nemen die nodig zijn voor de veiligheid en arbeidsomstandigheden in zijn onderneming.

Ter bevordering van deze veiligheid en arbeidsomstandigheden en voor de uitvoering van de wettelijke voorschriften, zal de werkgever in overleg met de OR-regelingen opstellen.

Euroma zal gedurende de contractperiode de werknemer van 40 jaar en ouder eenmaal in de twee jaar in de gelegenheid stellen om deel te nemen aan een Periodiek Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek.

b. Milieu

De werkgever zal alle milieu hygiënische aspecten, die horen bij het productieproces, aan de orde stellen in de OR. De maatregelen, die genomen moeten worden, zullen in overleg met de OR worden uitgevoerd.

Over veiligheid, arbo en milieu zullen de vakverenigingen regelmatig geïnformeerd worden, waarbij aanvullende afspraken kunnen worden gemaakt.

### V Regeling gedeeltelijk leerplichtigen

a. Als een werknemer, gedeeltelijk leerplichtig is, wordt de normale arbeidsduur verminderd met het aantal uren, dat hij naar school moet of moet leren.

b. Als een werknemer voor de leerplicht naar school moet, krijgt hij geen salaris over die uren.

- c. De in de cao bepaalde vakantiedagen zullen pro rato worden toegekend.
- d. Op de dag waarop een werknemer naar school moet of dat de schoolvakantie is, is hij niet verplicht om te werken.
- e. Als een werknemer toch op één van de in d. bedoelde dagen vrijwillig werkt, zal hij daarvoor het normale voor hem voor een dag geldende salaris ontvangen, zonder overwerktoeslag.  
Als hij meer werkt dan het geldende dienstrooster, geldt een overwerktoeslag. Het werken op een schooldag of een schoolvakantiedag heeft geen invloed op de vakantiedagen.

## **VI Organisatiebureaus**

Zoals benoemd in de Wet op de Ondernemingsraden zal de werkgever voor een definitieve opdracht te geven aan een extern organisatiebureau, om een onderzoek in te stellen, als daaraan voor de werknemers sociale gevolgen zijn verbonden, de vakverenigingen inlichten.

## **VII Werkgelegenheid**

- a. Als de continuïteit van de onderneming of bedrijfsonderdelen en de samenhangende werkgelegenheid niet aantoonbaar in gevaar komen, zullen geen gedwongen collectieve ontslagen plaatsvinden. Als er naar de mening van de werkgever zwaarwegende omstandigheden zijn waardoor collectieve ontslagen worden overwogen zal met de vakverenigingen zo snel mogelijk overlegd worden.
- b. Uitgangspunt zal zijn, dat vacatures worden ingevuld. Als hiervan na overleg met de OR in belangrijke mate worden afgeweken, zal overlegd worden met de vakverenigingen.
- a. Als het tot een wervingsprocedure komt, zullen vacatures bekend worden gemaakt via de communicatiemiddelen.
- e. Uitvoering van functies in deeltijd is in principe mogelijk, tenzij dit om bedrijfsorganisatorische redenen niet mogelijk is. Bij vacatures wordt vermeld of deeltijd mogelijk is.
- f. Werknemers vanaf 60 jaar mogen deelnemen aan cursussen en bijeenkomsten om zich voor te bereiden op hun (vervroegd) pensioen. Zij krijgen hiervoor hun salaris doorbetaald met een maximum van 5 dagen.
- g. Als er knelpunten zijn in het bedrijf in verband met onderbezetting van het personeel zal nieuw personeel worden aangenomen. Daarbij zal in de eerste plaats worden gedacht aan werknemers uit de kwetsbare groepen; werknemers met een WIA-uitkering, langdurig werklozen, ongeacht hun leeftijd.
- h. Er zal aandacht worden besteed aan de kwaliteit, de inhoud en arbeidsomstandigheden van de arbeidsplaatsen en waar nodig zal de werkgever deze verbeteren.

- i. Investeringsbesluiten die invloed kunnen uitoefenen op de personeelsbezetting zullen op tijd aan de vakverenigingen worden gemeld met de benodigde informatie.
  
- j. Gehandicapte werknemers
  - a. De werkgever zal, in overleg met de Bedrijfsvereniging nagaan, welke functies vervuld kunnen worden door gehandicapte werknemers.
  - b. Bij de vaststelling hiervan zullen als criteria gelden:
    - De (fysieke) vereisten voor de betreffende functie
    - In hoeverre het organisatorisch mogelijk is om in die functie gehandicapte werknemers (in deeltijd) te hebben
  - c. De genomineerde functies zullen met voorrang vervuld worden door gehandicapte werknemers.
  - d. Wanneer een werknemer gehandicapt wordt, zal in overleg met het UWV worden vastgesteld of hij in een passende functie geplaatst kan worden. Als dit niet het geval is of betrokkene weigert, zal ontslag worden aangevraagd.
  - e. De vakverenigingen worden geïnformeerd tijdens het periodiek overleg over de status

## ARTIKEL 20

### Tussentijdse wijziging

1. Bij ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal economische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze cao wijzigingen in de salarisbepalingen van deze cao te bespreken.
2. Als over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden, nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, heeft de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, het recht deze cao met een termijn van een maand op te zeggen met een aangetekende brief.

## ARTIKEL 21

### Duur van deze cao

Deze collectieve arbeidsovereenkomst gaat in op 1 januari 2020 en eindigt op 30 juni 2021 van rechtswege, zonder dat enige opzegging is vereist.

opgemaakt en getekend in de bijbehorende woonplaatsen:

Namens partijen ter ene zijde:  
Koninklijke Euroma B.V. te Zwolle

Partijen ter andere zijde:  
FNV te Utrecht

Directie

Bestuurder

CNV Vakmensen.nl  
te Utrecht

Voorzitter  
Secretaris

## Bijlage I

Als bedoeld in artikel 7 van de cao voor Koninklijke Euroma B.V.

Groepsindeling			
Groep I	0	- 19 1/2 pnt.	ORBA
Groep II	20	- 29 1/2 "	ORBA
Groep III	30	- 49 1/2 "	ORBA
Groep IV	50	- 69 1/2 "	ORBA
Groep V	70	- 89 1/2 "	ORBA
Groep VI	90	- 109 1/2 "	ORBA
Groep VII	110	- 129 1/2 "	ORBA
Groep VIII	130	- 149 1/2 "	ORBA
Groep IX	150	- 169 1/2 "	ORBA



## Bijlage I A

## FUNCTIERANGSCHIKKINGSLIJST

Discipline groep	Production/ SC CS /TD/ Operations	Logistics/ Purchasing	QESH	Sales/ PD/ Marketing	Finance/ IT	HR/Facility	Discipline groep
1 (0-19.5)	- Assistant Operator	- Logistics Assistant		- Housekeeping Product Development		- Cleaner	1 (0-19.5)
2 (20-29.5)		- Logistics Order Picker				- Canteen Assistant	2 (20-29.5)
3 (30-49.5)		- Logistics Officer					3 (30-49.5)
4 (50-69.5)	- Basic Operator						4 (50-69.5)
5 (70-89.5)	- Operator	- Allround Logistics Officer - Logistics Administrator				- Receptionist	5 (70-89.5)
6 (90-109.5)	- Allround Operator - Production Quality Officer	- Logistics Planner		- Sample Room Officer		- Facility Officer	6 (90-109.5)
7 (110-129.5)	- Proces Operator - Master Data Officer	- Purchasing Assistant		- Assistant Product Development	- Accounts Payable Officer - Accounts Receivable Officer - Business Control Officer		7 (110-129.5)
8 (130-149.5)	- Teamleader - CS Officer - MRP Planner - Allround Technician	- Teamleader	- QC Officer - QA Officer	- Sales Officer - Marketing Officer - Field Manager - Junior Product Developer	- General Ledger Officer - Payroll Administrator	- HR Officer	8 (130-149.5)
9 (150-169.5)	- S&OP Planner - Performance Support Officer - Engineer/ Maintenance Planner - SC Support Leader		- Customer Quality Affairs Specialist	- Sales Officer Retail - Product Developer - Food Application Specialist	- Junior Business Controller - Manager Financial Administration	- Executive Secretary	9 (150-169.5)

**Bijlage II****Salarisschalen****bruto uurloon**

schaal	minimum	maximum
1	11,70	13,37
2	11,75	13,68
3	12,03	14,06
4	12,32	14,55
5	12,67	15,17
6	13,30	15,88
7	13,95	17,18
8	14,95	18,69
9	16,25	21,00

**bruto maandloon obv 38,75 uur per week**

schaal	minimum	maximum
1	1971,43	2252,82
2	1979,85	2305,05
3	2027,03	2369,08
4	2075,89	2451,64
5	2134,87	2556,11
6	2241,02	2675,75
7	2350,55	2894,79
8	2519,04	3149,23
9	2738,09	3538,46

**bruto maandloon obv 36,5 uur/week**

schaal	minimum	maximum
1	1856,96	2122,01
2	1864,89	2171,21
3	1909,33	2231,52
4	1955,36	2309,29
5	2010,91	2407,69
6	2110,90	2520,38
7	2214,06	2726,71
8	2372,78	2966,37
9	2579,11	3333,00

**bruto maandloon obv 40 uur per week**

schaal	minimum	maximum
1	2035,02	2325,49
2	2043,72	2379,41
3	2092,42	2445,50
4	2142,86	2530,73
5	2203,74	2638,57
6	2313,31	2762,06
7	2426,37	2988,17
8	2600,30	3250,81
9	2826,42	3652,60

## WINSTDELINGSREGELING

1. Deze winstdelingsregeling geeft aan hoe een deel van de jaarlijkse winst van de onderneming aan de werknemers zal worden uitgekeerd
2. 'Winst' betekent de door werkgever gerealiseerde winst (vóór rente en VpB), zoals aangegeven in de goedgekeurde jaarrekening.  
'Omzet' betekent de door de werkgever gerealiseerde omzet, zoals aangegeven in de goedgekeurde jaarrekening.
3. Alleen werknemers die op de datum van het einde van boekjaar, waarvoor de winstuitkering geldt, in dienst zijn, hebben recht op de regeling. Als een werknemer langer dan 12 maanden arbeidsongeschikt is, heeft hij geen recht op de regeling.
4. Van de winst boven 7% van de omzet is 20% beschikbaar voor uitkering.
5. Het uit te keren bedrag wordt vastgesteld op basis van het quotiënt van de uitkomst van het onder 4 bepaalde en het aantal werknemers voor wie de regeling geldt. Het bedrag is per werknemer gelijk en bedraagt maximaal € 2.000,- bruto.  
Als een werknemer niet het gehele boekjaar in dienst van werkgever is geweest, of als de werknemer deeltijd werkt, zal dit pro rata zijn.

De winstuitkering wordt binnen drie maanden na het bekend worden van de jaarlijkse winst uitgekeerd.

### **BIJLAGE III, PROTOCOL AFSPRAKEN**

#### **Protocolafspraken cao 1 januari 2020 tot en met 30 juni 2021**

##### **Duurzame inzetbaarheid & employability**

Gedurende de looptijd van deze cao vervolgen cao-partijen hun studie naar Duurzame Inzetbaarheid met een werkgroep die de mogelijkheden zal onderzoeken.

##### **Harmonisatie functiegebouwen**

De functiegebouwen van Intertaste en Euroma worden samengevoegd. Cao-partijen zijn het eens over de manier waarop het functiegebouw met Niveau Onderscheidende Kenmerken (NOK's) wordt samengevoegd.

##### **Participatieschaal**

De participatieschaal voor medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt wordt, door 4 stappen van 2,5% (vanaf 100% van het wettelijke minimum loon, WML), verhoogd van 110% naar 120% (WML).

##### **Inzet uitzendkrachten**

Een uitzendkracht zal, bij goed functioneren en bij een structurele baan, na maximaal 12 maanden een contract worden aangeboden.

##### **AWVN-regeling**

De Werkgeversbijdrage volgens de AWVN-regeling (artikel 2 lid 7 van de cao) wordt voor de duur van deze cao voortgezet.