**COLLECTIEVE ARBEIDS OVEREENKOMST**

**VOOR**

**KONINKLIJKE EUROMA BV**

**Wapenveld**

Tussen de ondergetekenden:

Koninklijke Euroma B.V. te Wapenveld

als partij enerzijds,

en

FNV te Utrecht en

CNV Vakmensen.nl te Utrecht,

elk als partij anderzijds,

zijn met betrekking tot de voortzetting van de cao gedurende de contractperiode

1 juli 2017 tot en met 30 juni 2018 het navolgende overeengekomen.

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

**Artikel Bladzijde Omschrijving**

 **1 4 Definities**

 **1A 5 Deeltijdarbeid**

 **2 6 Algemene verplichtingen van de** **werkgever**

 nakoming cao

 gelijke behandeling m/v

 gelijke kansen gehandicapten

 werkgeversbijdrage

 ziekteverzuimbeleid

 **3 8 Algemene verplichtingen van de vakverenigingen**

 nakoming cao

 vredesplicht

 **4 9 Algemene verplichtingen van de werkne­mer**

 naleving voorschriften

 verplichting overwerk

 nevenwerkzaamheden

 geheimhouding

 ondertekenen individuele arbeidsovereenkomst

**5 11 Aanneming en ontslag**

 soorten dienstverbanden

 opzegtermijnen

**6 13 Arbeidsduur en werktijden**

 gemiddelde wekelijkse arbeidsduur

 roostervrije dagen

**7 15 Functiegroepen en salarisschalen**

 indeling functies

 tijdelijke waarneming hogere functie

 indeling in hogere functie

 indeling in lagere functie

 cao verhogingen salaris

 **8 17 Toepassing van de salarisschalen**

 overgangsregeling leeftijdsschaal naar aanloopschaal

 toepassing aanloopschaal

 toepassing periodiekenschaal

 beloning gehandicapten

 geen betaling bij niet werken

 uitbetaling salarissen

 **9 19 Bijzondere beloningen en verzuimuren**

 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

**10 22 Zon- en feestdagen**

benoemen feestdagen

 doorbetaling feestdagen

 nachtdienst voorafgaand aan een feestdag

**11 23 Verzuim met behoud van salaris**

 gelijkschakeling partners en gehuwden

 verzuimregelingen m.b.t. huwelijk, begrafenis etc.

 schorsing

 verkorte werkweek

**12 26 Vakantie**

 looptijd van het vakantiejaar

 duur 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, zwanger­schap, etc.

 samenvallen van vakantie met andere dagen waarop geen

 arbeid verricht wordt

 vakantie bij ontslag

 verval/verjaring

## 12 A 30 Seniorenregeling

extra vakantie

 arbeidsduurverkorting

 ploegenarbeid

**13 31 Vakantietoeslag**

 looptijd van het vakantietoe­slagjaar

 minimum vakantietoeslag

 beëindiging / indiensttreding tijdens looptijd

**14 32 Extra uitkering**

 percentage en uitkeringsmoment

**15 33 Arbeidsongeschiktheid**

 aanvulling op ziektewet

 aanvulling op WIA

 gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

 weigering aanvulling

 vordering jegens derden

**16 35 Pensioen**

verplichting deelname pensioenregeling

 indiensttreding na overeenkomst voor bepaalde tijd

 pensioenopbouw tijdens ouderschapsverlof

**17 36 Bedrijfsspaarregelingen**

 spaarloonregeling

 premiespaarregeling

**17 A 36 Ongevallen verzekering**

 mogelijkheid tot deelname

**17B 36** **Cao a la carte**

 verkopen verlof of ADV-dagen

 vakantiedagen kopen/verkopen

 vakbondslidmaatschap

 reiskosten woon-werkverkeer

**18 37 Uitkering bij overlijden**

 hoogte van de uitkering

 nagelaten betrekkingen

**19 I 38 Bedrijvenwerk**

 bedrijfsledengroep

 faciliteiten vakverenigingen

**19 II 38 Sociaal beleid**

 informatie aan ondernemingsraad

 sociaal verslag

 scholing

 kinderopvang

 ouderschapsverlof

**19 III 39 Fusie, reorganisatie en sluiting**

 informatie en overleg over sociale ge­volgen

**19 IV 39 Veiligheid en milieu**

 veiligheid/ARBO

 milieu

**19 V 40 Regeling partieel leerplichtigen**

**19 VI 40 Organisatiebureaus**

 informatie aan vakvereniging

**19 VII 40 Werkgelegenheid**

 in principe geen gedwongen col­lec­tief ont­slag

 vervulling vacatures bij na­tuur­lijk verloop

 melding bij Arbeidsbureau

 interne sollicitaties

 vervulling in deeltijd

 pré pensioneringscursus

 kwetsbare groepen op de ar­beids­markt

 kwaliteit v.d. arbeidsplaats

 investeringsbesluiten

 gehandicapte werknemers

**20 42 Tussentijdse wijziging**

**21 43 Duur en overeenkomst**

**Bijlage I 44 Groepsindeling**

**Bijlage IA 45 Functie-rangschikkingslijst**

**Bijlage II 47 Salarisschalen**

**Bijlage III** **48 Winstdelingsregeling**

**Bijlage IV 49 Protocol afspraken**

## ARTIKEL 1

**Definities**

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

a. werkgever : elk der partijen ter ene zijde;

b. vakvereniging : elk der partijen ter andere zij­de;

c. werknemer : de mannelijke en vrouwelijke werk­ne­mer in die­nst van

 de werk­ge­ver waarvan de functie is opge­no­men

 of gezien de aard van de wer­kzaam­heden behoort te

 worden op­genomen in deze collectieve ar­beidsovereen­-

 komst. Als werknemer in de zin van deze over­eenkomst

 wordt niet be­schouwd hij die als vakantiewer­ker of als

 stagiaire in dienst is van de werkgever;

1. arbeidsgehandicapte : het vanwege lichamelijke, verstandelijke of psychische

 werknemer beperkingen verminderd vermogen om arbeid te verrichten;

e. maand : een kalendermaand;

f. schaalsalaris : het salaris als geregeld in Bij­lage II;

g. maandinkomen : het schaalsalaris, vermeerderd met een eventuele

 persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 7 lid 4 onder b

 en de ploegentoe­slag als be­doeld in artikel 9 lid ­7 onder a;

h. ondernemingsraad : de ondernemingsraad als be­doeld in de Wet op de

 Ondernemingsraden;

i. uursalaris : het schaalsalaris gedeeld door 173,33 uren;

j. BW : Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10).

**ARTIKEL 1 A**

**Deeltijdarbeid**

1. Iedere werknemer heeft recht op werken in deeltijd. Indien bedrijfseconomische dan wel 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 ondernemingsraad.

2. De werknemer, die volgens zijn arbeidsovereenkomst een werk­tijd heeft die minder is dan geldende voor het van toepassing zijnde volledige dienstrooster conform artikel 6 van deze cao, heeft het recht op arbeidsvoorwaarden die naar evenre­digheid uit deze cao zijn afgeleid.

**ARTIKEL 2**

**Algemene verplichtingen van de werkgever**

1. De werkgever verplicht zich deze overeenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.

2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke

 ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze overeenkomst geregelde arbeids­voorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in artikel 20 en 21.

3. De werkgever verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, strijdig met het in de overeenkomst bepaalde.

4. De werkgever zal met elke werknemer schriftelijk een indivi­duele arbeidsovereen-komst aangaan, waarin deze cao van toepassing wordt verklaard.

5. De werkgever zal geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen, bij het aan-

 gaan van de arbeidsovereen­komst, het verstrekken van onderricht aan de werknemer, in de arbeidsvoorwaarden, bij bevordering en beëindiging van de arbeidsovereen-komst.

 De werkgever zal geen onderscheid maken tussen gehuwden en ongehuwden bij het

 aan gaan en bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

6. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen zal

 de werkgever bij de aanstelling 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 AWVN en de FNV en de CNV Vakmensen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.

 Het aantal werknemers zal overeenkomstig de bovengenoemde overeenkomst

 worden vastgesteld.

8. De werkgever zal een verzuimregistratie voeren. De gegevens worden door de

 werkgever geanalyseerd en verstrekt aan de ondernemingsraad. Ieder kwartaal zullen deze gegevens in de ondernemingsraad worden besproken. In de verzuimregistratie komen verzuimpatronen per afdeling tot uiting.

 De werkgever zal zorgen voor een systematische begeleiding van zieke werknemers. Hierbij zal de werkgever ervoor zorgen dat de privacy van de betrokken werknemers optimaal beschermd wordt.

 Te treffen controlevoorschriften en regelingen ter uitvoering van wettelijke bepalingen

 ter zake van ziekteverzuim behoeven de instemming van de ondernemingsraad.

9. De werkgever zal uitsluitend uitzendkrachten tewerkstellen via Nen 4400 gecertifi-

ceerde uitzendbureaus. Hij is gehouden zich bij het inlenen van uitzendkrachten te verzekeren dat het uitzendbureau vanaf de eerste dag de cao van Euroma toepast conform artikel 19 lid 1 t/m 3 ABU cao en, indien van toepassing, aangevuld met de looncomponenten uit artikel 9 en 10 van de cao van Euroma.

 De werkgever zal met uitzendkrachten die naar zijn oordeel binnen 6 maanden vakvolwassen zijn een detacheringsovereenkomst aangaan en daarop de cao van Euroma toepassen.

**ARTIKEL 3**

**Algemene verplichtingen van de vakverenigingen**

1. De vakverenigingen verplichten zich deze overeenkomst naar maatstaven van

 redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.

2. De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten diensten staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan om­schreven in artikel 20 en 21 en daarbij hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot onge­stoorde voortzetting van het bedrijf.

3. De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een

 individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze overeenkomst.

**ARTIKEL 4**

**Algemene verplichtingen van de werknemer**

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een

 goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkge­ver opgedragen werkzaamheden, voorzover deze redelijkerwij­ze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voor­schriften in acht te nemen.

3. De werknemer is gehouden zich - voor wat zijn dienst - en rusttijd betreft - te houden aan het voor hem geldende dienstrooster.

4. Overwerk wordt door de werkgever zoveel mogelijk vermeden, doch is, indien dit naar het oordeel van de werkgever nood­zakelijk is, voor de werknemer verplicht, voorzover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze overeenkomst in acht neemt. Deze ver­plichting tot overwerk geldt niet voor werknemers van 55 jaar en ouder.

5. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbowet dient de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, de ter beschikking gestelde veiligheids-middelen daadwerkelijk te gebruiken en zich desgevraagd volgens de geldende voorschriften te laten keuren door een door de werkgever aan te wijzen arts.

6. Indien de werknemer tegen beloning enigerlei arbeid voor der­den of als zelfstandige werkzaamheden wil gaan verrich­ten, dient hij dit tenminste één maand van te voren aan de werkgever te melden. Het is de werknemer verboden deze werk­zaamheden aan te vangen, indien de werkgever daartegen­ schrif­telijk bezwaar maakt. Indien de werknemer bij de aan­vang van het dienstver­band nevenwerkzaamheden verricht, dient hij dit onverwijld aan de werkgever mede te delen.

 De werkgever is be­voegd een werkne­mer die deze bepa­lingen niet nakomt gedu­rende maximaal 5 dagen, zonder behoud van in­komen te schor­sen en in geval van herha­ling zal de werkge­ver dit be­schou­wen als een dringende reden als bedoeld in artikel 678 BW. De werknemer die arbeidsonge­schikt wordt als ge­volg van het ver­richten van nevenwerkzaamhe­den ver­liest elke aan­spraak op de in artikel 15 geregelde aan­vul­lingen.

7. De werknemer verplicht zich om zowel tijdens de dienstbe­trekking als ook na

 beëindiging daarvan absolute geheimhou­ding te betrachten over alle bijzonderheden omtrent be­drijfsaangelegenheden - in de meest ruime zin des woords - van werkgever of van in welke rechtsvorm dan ook tot het bedrijf van werkgever behorende ondernemingen (zoals: bij­zonderheden betreffende machinerieën, uitvin­din­gen, octrooi­en, tekeningen, contracten, leveranciers, afnemers, recepten, bereidingswijzen, fabricagemethoden, enz.).

 Bovendien dient de werknemer alle redelijk te achten maatre­gelen te treffen om te voorkomen dat personen, die geen ken­nis behoren te dragen van bedrijfsgehei­men, de gelegen­heid zou worden geboden van deze be­drijfsgeheimen kennis te ne­men.

 De werknemer dient alle correspondentie en alle bedrijf bescheiden, waar­onder software, al of niet gesteld of getekend op papieren van de werknemer of aan de werknemer persoon­lijk geadresseerd, bij het einde van de dienstbetrek­king

 ongevraagd en onverwijld aan de werkgever ter hand te stellen.

8. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereen­komst te tekenen waarbij deze collectieve arbeidsovereen­komst van toepassing wordt verklaard.

9. De werknemer, die voornemens is een verbintenis jegens de Overheid aan te gaan, behoeft de schriftelijke toestemming daartoe van de werkge­ver. De werknemer, die reeds voor de indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de eerste alinea heeft aangegaan, is desgevraagd verplicht daarvan binnen 4 weken na deze datum aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.

**ARTIKEL 5**

**Aanneming en ontslag**

1. Bij het aangaan van een dienstverband voor onbepaalde tijd geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden.

 Bij het aangaan 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.

 Bovengenoemde termijnen gelden tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk geen proeftijd dan wel een kortere termijn is overeengekomen.

2. Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de dienstbetrekking aangegaan:

 a. hetzij voor onbepaalde tijd;

 b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;

 c. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een bepaald

 project.

 In de individuele arbeidsovereenkomst moet worden vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze ver­melding ontbreekt wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

3. a. Voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:

 a.1. Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd geldt artikel 672 BW, tenzij hier in de volgende bepalingen uitdrukkelijk van is afgeweken.

 De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn bedraagt bij een arbeidsovereenkomst 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 door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt een

 maand.

 a.3. Indien de werkgever een ontslagvergunning via het UWV WERKbedrijf 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 voor een bepaalde tijdsduur in die­nst:

 op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de indi­vi­duele arbeidsovereen-

 komst dan wel op het tijd­stip, bepaald op grond van artikel 667 en 668 BW, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit arti­kel van toepassing is.

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

bij het beëindigen van het kar­­wei waar­voor de werknemer is aangenomen, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepas­sing is.

 d. Voor werknemers in dienst voor het verrichten van werk­zaamheden van

 tijdelijke aard:

 door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van één

 dag tegen elke dag per maand, met dien verstande dat deze termijn na twee

 maanden die­nst­verband een week tegen elke dag per maand bedraagt, tenzij

 het bepaalde in lid 3 van dit arti­kel van toe­passing is.

4. Het bepaalde in artikel 670 BW, eerste lid (opzegging verbod tijdens arbeidsonge-

schiktheid), is voor de werkne­mers als bedoeld in lid 2 sub b en c van dit ar­tikel, alsmede voor werknemers die de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt, niet van toepassing.

5. Het bepaalde 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 arbeidsduur bedraagt gemiddeld 36 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 06.00 en 23.00 uur op maandag t/m vrijdag, waarbij de werknemer wekelijks van dienst wisselt en één van de diensten een vroege respectievelijk een late dienst is.

De normale werktijd in de drie ploegendienst ligt tussen maandag 00.00 uur en vrijdag 23.00 uur, waarbij de werknemer wekelijks van dienst wisselt en één van de diensten een vroege, een late respectievelijk een nachtdienst is.

De normale werktijd in de vier ploegendienst ligt tussen zondag 22.00 uur en zaterdag 22.00 uur, waarbij de werknemer afwisselend in een ochtend, middag en nachtdienst werkt.

 c. De arbeidsduur als genoemd onder a. resp. b. wordt geëffectueerd door:

 1. In de productieafdelingen 4 werkdagen per week van 9 uur per dag. In overleg met de vakverenigingen is dit rooster ook toepasbaar op de andere

 afdelingen.

 2. Daar waar dit bedrijfsorganisatorisch uitvoerbaar is:

* 5 werkdagen per week van 8 uur per dag met toepassing van 23 hele of 46 halve roostervrije dagen op jaarbasis.
* De uren tussen 22.00 uur en 24.00 uur op zondag worden als ADV uren ingeroosterd. Indien op vrijwillige basis werknemers de dienst om 22.00 uur beginnen, zullen de uren tussen 22.00 uur en 24.00 uur op zondag met een toeslag van 100% beloond worden en worden ADV uren verschoven.

 3. In de vier ploegendienst worden geen aparte roostervrije dagen op jaarbasis

 toegekend, deze worden verdisconteerd in het rooster.

 4. Voor de overige afdelingen resp. functies 5 werkdagen per week van

maximaal 8,5 uur en minimaal 4 uur per dag, zodanig dat de jaarlijkse arbeidsduur gemiddeld 36 uur per week bedraagt.

 d. In individuele gevallen kan, al dan niet tijdelijk, met betrekking tot de arbeidsduur

 een afwijkende regeling wor­den getroffen.

 e. Bij de vaststelling van de roosters, die per afdeling respectievelijk personeels-

categorie kunnen verschillen, zal in be­langrijke mate rekening worden gehouden met de be­drijfs­omstandighe­den. Definitieve vaststelling van de rooster schema’s vindt plaats in overleg met de ondernemingsraad.

 f. Indien op een vastgestelde roostervrije dag om bedrijfsredenen gewerkt dient te worden, zal in overleg met be­trokke­ne een vervangende roostervrije dag worden vastge­steld. Indien betrokkene deze vervangende roostervrije dag niet kan genieten wegens ziekte zal hem op een ander tijdstip hiervoor compensatie worden verleend.

 In overige gevallen vindt geen compensatie bij ziekte op roostervrije dagen plaats.

2. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeids­duur van een half uur of

 minder worden geacht deel uit te maken 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 over­een­k­omst.

 b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal op basis van periodieken. De werknemer die nog niet over de vereiste kennis en ervaring beschikt, kan worden ingedeeld in één van de aanloopschalen. De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage II van deze overeenkomst.

2. De Werknemer die een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in zijn eigen functiegroep. In geval van een waarneming van minimaal één gehele dienst, wordt deze beloond met een waarnemingstoeslag. Deze toeslag wordt berekend door het salaris van de 0-periodiek van de (waargenomen) hogere schaal en het salaris van de 0-periodiek 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 de 0-periodiek van de (waargenomen) hogere schaal en het salaris van de 0-periodiek 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 waarbij hem zoveel perio­dieken worden toegekend als nodig zijn om te bereiken dat zijn schaal­salaris tenminste wordt verhoogd met de helft van het verschil tussen schaalsalarissen bij 0 periodieken van de 2 betrokken groepen.

4. Indien de werknemer wordt overgeplaatst naar een in een la­gere salarisgroep

 ingedeelde functie, geldt de volgende re­ge­­ling:

 a. Indien de overplaatsing geschiedt bij wijze van discipli­naire maatregel in

 gevallen waarin ontslag zou hebben kun­nen volgen wegens ongeschiktheid of op eigen verzoek, ontvangt de werknemer het bij die lagere salarisgroep behorende schaalsalaris verminderd met tenminste de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 periodieken van de twee betrokken salarisgroepen, doch niet meer dan nodig is om het naast lagere bedrag in de lagere salarisgroep te be­rei­ken.

 b. Indien de overplaatsing geschiedt wegens bedrijfsomstan­dig­heden, wordt de werknemer in de lagere salarisgroep zo­­veel periodieken toegekend als nodig zijn om hem zijn tot dan gelden­de schaalsalaris te laten behouden. Is het beschikba­re aantal periodieken in die lagere salarisgroep daar­voor niet toereikend, dan zal hem een persoonlijke toeslag worden toege­kend gelijk aan het verschil. Bij herindeling in een hoge­re sala­risgroep c.q. bij toekenning van een verhoging inge­volge de periodiekenschaal, wordt de toeslag evenveel verminderd als het schaalsala­ris stijgt. Voorts vindt afbouw van de persoonlijke toeslag plaats ter gelegenheid van algemene verhogingen van de salaris­schalen ten bedrage van jaarlijks 1% van het schaal­sala­ris bij 0 periodie­ken.

 Na het behalen van de 55-jarige leeftijd 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 schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn

 functie is ingedeeld, de sala­risgroep waarin hijzelf is ingedeeld, zijn schaalsalaris en

 eventueel van het aantal periodieken waarop zijn schaalsalaris is geba­seerd.

6. De salarisschalen zullen als volgt worden verhoogd:

* met ingang van 1 juli 2017 zullen de salarisschalen met 1,85% bruto per maand worden verhoogd.

**ARTIKEL 8**

**Toepassing van de salarisschalen**

De salarisgroepen kennen aanloopschalen. De totale duur waarin men in een aanloopschaal wordt ingedeeld bedraagt maximaal 3 jaar. Daarna vindt bevordering plaats naar de salarisgroep met 0 functiejaren.

1. a. De werknemer die nog niet over de vereiste kennis en ervaring beschikt

 (zoals schoolverlaters, werkervaringsplaatsen (Wajong), herintreders, WEP-ers, werknemers met minder dan een jaar ervaring, niet vakvolwassen werknemer), wordt ingedeeld in een aanloopschaal van de met de functiegroep correspon-derende salarisschaal. De werknemer ingedeeld in functiegroep 1 t/m 9 kan maximaal 3 jaar in een aanloopschaal worden ingedeeld.

 b. De vakvolwassen werknemer ontvangt het schaalsalaris dat overeenkomt met het salaris bij 0 periodieken.

 c. Jaarlijks vindt per 1 januari een periodieke verhoging plaats tot het maximum salaris van de salarisschaal is bereikt.

2. a. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel in de functie

 bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 periodieken te belonen, kunnen hem overeenstemming met die ervaring - periodieken worden toegekend.

 b. Indien bij indiensttreding periodieken zijn vastgesteld zal het aantal periodieken met ingang van 1 januari daar­opvol­gend slechts dan met 1 worden verhoogd indien de in­dienst­treding heeft plaatsgevonden voor 1 juli.

3. Ingeval van een bevordering op of na 1 juli kan bij wijze van uitzondering de

 toekenning van de periodieken - verhoging een jaar later plaatsvinden dan per de eerstvolgende 1 janua­ri.

4. a. De werkgever zal de geldelijke beloning voor de door een gehandicapte

 werknemer verrichte arbeid zodanig vaststel­len, dat deze (tenminste) gelijk is aan de geldelijke be­loning die een niet gehandicapte werknemer in een gelijk­waardige functie bij een gelijkwaardige arbeids­prestatie en een gelijk dienstrooster pleegt te ontvan­gen.

 b. Indien de arbeidsprestatie van de gehandicapte werknemer duidelijk minder is dan die in de betreffende functie als normaal wordt beschouwd, zal werkgever dispensatie van het functieloon aanvragen en de beloning dienovereenkom­stig vaststellen.

 c. Het bepaalde in artikel 7 lid 4 b is van overeenkomstige toepassing op

 werknemers die hun oorspronkelijke functie ten gevolge van gebreken niet

 meer kunnen vervullen, in­dien zij een andere functie kunnen vervullen, ingedeeld in een lagere salarisschaal. Eventuele uitkeringen inge­volge de sociale verzekeringswetten worden verrekend.

5. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer

 in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van sala­ris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrij­willige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indienst­treding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd. Indien niet gewerkt is wegens ver­zuim met behoud van salaris of wegens arbeidsongeschikt­heid geldt het bepaalde in artikel 11 respectievelijk 15 van deze cao.

6. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand

 betaalbaar gesteld.

**ARTIKEL 9**

**Bijzondere beloningen en verzuimuren**

1. a. Onder overwerk wordt verstaan de uren gedurende welke in opdracht van de werkgever door de werknemer arbeid wordt verricht boven de normale arbeidsuren. Overwerk zal zoveel mogelijk worden beperkt. Overwerk zal verder zoveel mogelijk op basis van vrijwilligheid plaatsvinden met in achtneming van de bepalingen van de Arbeidstijdenwet en zal zoveel mogelijk gelijkmatig over de ploegen worden verdeeld.

 b. Niet als overwerk wordt beschouwd:

 1. arbeid voor het inhalen van wegens bedrijfsstagnatie ver­zuimde of te

 verzuimen uren, mits de werkgever over de verzuimde of de te verzuimen uren het gederfde inkomen heeft doorbetaald of zal doorbetalen.

 2. arbeid voor het inhalen van andere verzuimde of te ver­zuimen uren dan bedoeld in de artikelen 10, 11, 12 en 15.

 3. het om bedrijfsredenen toch arbeid verrichten op een vast­gestelde

 roostervrije dag ingevolge artikel 6 lid 1.f.

 4. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse ar­beidsduur van een

 half uur of minder.

2. Van overwerk is voor een deeltijdwerknemer eerst sprake, in­dien deze werknemer

 meer uren werkt dan het voor hem gelden­de dienst­rooster aangeeft en wanneer de dan geldende arbeids­duur per dag en/of per week van een werknemer met een fulltime dienstverband wordt overschreden.

 Voor een deeltijdwerknemer in dagdienst is eveneens sprake van overwerk indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft op uren die liggen buiten de in artikel 6 lid 1 onder b genoemde dagdienstbe­grenzing.

 Voor een deeltijdwerknemer in ploegendienst is eveneens spra­ke van overwerk

 indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en wanneer er wordt ge­werkt 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 aangeeft, niet zijnde overuren, ontvangt hij een toeslag van 25% van het uursalaris.

3. a. Overwerk wordt als regel gecompenseerd door vervangende vrije tijd met

 behoud van salaris. De overwerktoeslag zal worden uitbetaald.

 b. Voor overwerk worden de volgende toeslagen betaald:

50% van het uursalaris voor uren vallende tussen maandag 06.00 uur tot en met vrijdag 22.00 uur.

 100% van het uursalaris voor uren tussen vrijdag 22.00 uur en maandag 0.6.00 uur alsme­de op de zaterdag die samenvalt met een feestdag als bedoeld in

 artikel 10.

 200% van het uursalaris voor uren op de overige niet op zaterdag of zondag

 vallende feestdagen als be­doeld in artikel 10.

 c. Als op grond van het bedrijfsbelang en derhalve in afwij­king van het gestelde

 onder a. geen compenserende vrije tijd gegeven kan worden, worden

 bovenvermelde toeslagen vermeerderd met 100% van het uursalaris.

4. Onder verschoven uren worden verstaan de uren vallende buiten de tijdstippen

 genoemd in artikel 6 lid 1.b zonder dat de normale arbeidsuren worden overschreden.

 De maximale aaneengesloten periode waarin de werknemer in verschoven uren werkt bedraagt vier weken. Voor de verschoven uren worden de toeslagen toegekend zoals vermeld in lid 3.b van dit artikel. Deze toeslagen zullen als regel worden toegekend in de vorm van tijd waarbij per uur opgenomen vrije tijd 100% van het uursalaris geldt.

5. Onder consignatie wordt verstaan de omstandigheid waarin de werknemer zich in

 opdracht van de werkgever buiten de voor hem geldende normale werktijd

 beschikbaar en bereikbaar houdt.

 Per aaneengesloten tijdvak van 24 uren 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

 Indien de geconsigneerde werknemer voor het verrichten van werkzaamheden een

 extra reis naar het bedrijf moet maken ontvangt hij hiervoor, naast de vergoeding voor

 het te verrichten overwerk, een vergoeding van 100% van het uursalaris.

6. De werknemer die tussen 23.00 en 07.00 uur overwerk heeft verricht mag ter

 verkrijging van de benodigde rust, direct aan het begin van de volgende dagdienst

 zoveel uren verzuimen met behoud van inkomen als hij binnen bovengenoemde

 tijdstippen overwerk heeft verricht.

Indien het door bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is genoemde verzuimuren direct aan het begin van de dagdienst op te nemen kunnen deze uren aan het einde van de dagdienst genoten worden.

 Indien de genoemde overwerkuren gevolgd worden door een dag waarop geen arbeid

 wordt verricht vindt er geen compensatie voor de verzuimuren plaats.

7. a. Voor het werken in een tweeploegendienst op werktijden gelegen tussen

 06.00 en 20.00 uur wordt per maand een toeslag op het schaalsalaris gegeven

 van 8%.

 Voor het werken in een tweeploegendienst op werktijden gelegen tussen 06.00 en 23.00 uur wordt per maand een toeslag op het schaalsalaris gegeven van 15%.

 Voor het werken in een drieploegendienst op werktijden gelegen tussen maandag 00.00 uur en vrijdag 23.00 uur wordt per maand een toeslag op het schaalsalaris gegeven van 23%.

 Voor het werken in een vierploegendienst op werktijden gelegen tussen zondag 22.00 uur en zaterdag 22.00 uur wordt per maand een toeslag op het schaalsalaris gegeven van 27%.

 b. Indien de werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a. genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht. Voor de toepassing van dit sub-lid wordt een maand van 30 dagen gesteld.

 c. De werknemer die naar de dagdienst wordt overgeplaatst, verliest met ingang van de dag van overplaatsing zijn toeslag. Indien echter de werknemer die langer dan 3 maan­den in ploe­gen­dienst heeft gewerkt, ten gevolge van be­drijfsomstandig-heden of om medische redenen, wordt overge­plaatst naar de dagdienst dan geldt rekening houdend met de uitke­ringen van de sociale verzekeringswetten en het be­paalde in artikel 15 lid 2 de afbouwregeling zoals hierna vermeld.

 De werknemer behoudt op het moment van overgang naar de dagdienst

 - afhankelijk van het tijdvak dat hij ononder­broken in ploegendienst heeft gewerkt

 direct vooraf­gaande aan de overgang - de onderstaande percentages van het

 geld­bedrag aan ploegentoeslag:

 1. indien de werknemer langer dan 3 maanden doch korter dan 6 maanden in ploegendienst heeft gewerkt:

 100% gedurende de lopende maand;

 2. indien de werknemer langer dan 6 maanden doch korter dan 3 jaar in

 ploegendienst heeft gewerkt:

 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;

 3. indien de werknemer langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegen- dienst 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. indien de werknemer langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:

 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand

 80% gedurende 4 maanden

 60% gedurende 4 maanden

 40% gedurende 3 maanden

 20% gedurende 3 maanden.

**ARTIKEL10**

**Zon- en feestdagen**

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereen­komst verstaan de

 volgende niet op zaterdag of zondag val­lende dagen:

 nieuwjaarsdag, paasmaandag, Hemelvaartsdag, pinkstermaandag, de beide

 kerstdagen, Koningsdag alsmede in de lustrumja­ren 5 mei.

2. Indien op feestdagen welke niet samenvallen met een zaterdag of een zondag geen

 arbeid wordt verricht, wordt het salaris doorbetaald. Indien wel wordt gewerkt, geldt het voor over­werk bepaalde in artikel 9 lid 3.

3. Voor de werknemer in de drieploegendienst wordt de nachtdienst voorafgaande aan de feestdag uitgeroosterd met behoud van salaris. De nachtdienst aansluitend op de feestdag wordt door middel van 6 ADV-uren uitgeroosterd.

**ARTIKEL 11**

**Verzuim met behoud van salaris**

Voor de toepassing van dit artikel worden mede als echtgenoten aan­gemerkt niet gehuwde personen van verschillend of gelijk ge­slacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, ten­zij het betreft personen tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

Van een gezamenlijke huishouding is slechts sprake indien twee on­gehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en boven­dien een bijdrage leveren in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

De samenleving van de partners moet tenminste zes maanden be­staan hebben.

1. Bij ziekte en ongeval van de werknemer is het in artikel 15 bepaalde van toepassing.

2. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet Arbeid & Zorg mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Het recht bestaat in ieder geval:

 a. van de dag van overlijden tot en met de dag der begrafe­nis/crematie van de echtgeno(o)t(e) of van een tot het gezin be­horend kind of pleegkind,

 respectievelijk tot het gezin behorende ouders of schoonouders van de

 werknemer;

 b. gedurende twee dagen bij overlijden of begrafenis/crematie van een zijner niet

 onder a. genoemde ouders en schoonouders, respectievelijk niet onder a. genoemde kinderen;

 c. gedurende één dag op de dag van de begrafenis/crematie van groot­ouders, grootouders der echtgeno(o)t(e), kleinkinderen, broers, zusters, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;

 d. gedurende één dag bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee dagen bij zijn huwelijk of partnerregistratie;

 e. gedurende één dag bij huwelijk van één zijner kinderen, pleegkinderen, klein-kinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters, mits de plechtig­heid wordt bijgewoond, eveneens bij Priesterwijding en gro­­te professie van eigen of pleegkinderen, broers, of zusters van de werknemer;

 f. gedurende twee dagen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet Arbeid & Zorg ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de echtgenote of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent;

 g. gedurende één dag bij het 12 1/2, 25- en 40-jarig huwe­lijks­feest van de

 werknemer;

 h. gedurende één dag bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwe­lijk van de ouders of schoonouders van de werknemer, als­mede 50- of 60-jarig huwelijk van de grootouders van de werknemer en echtgeno(o)t(e).

 i. gedurende één dag bij het 25-, 40- of 50-jarig dienstver­band van de

 werknemer;

 j. gedurende één dag bij verhuizen van de werknemer tot een maximum van 2

 maal per jaar;

 k. over de verzuimde tijd die nodig is voor het bezoeken van de dokter of

 specialist;

 l. de werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaam­heden zulks toelaten,

 aan werknemers op schriftelijk ver­zoek van hun vakvereniging afwezigheid met vergoeden van de salarisderving toestaan voor het deelnemen aan de vor­mings- en scholingsbijeenkomsten van de vakverenigingen, alsmede voor het als afgevaardigde deelnemen aan de in de statuten van de vakverenigingen voor- geschreven bijeen­kom­sten van statutair voorziene organen;

 m. gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden;

3. De werknemer kan doorbetaald verlof ter hoogte van 70% van het maandinkomen opnemen (als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet Arbeid & Zorg) gedurende twee maal de arbeidsduur per week op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van: een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familie-rechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de onder b) genoemde persoon; de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner met wie hij samen-woont; de ouder van de werknemer.

4. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet Arbeid & Zorg gedurende vier aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV WERKbedrijf.

5. Er is sprake van mantelzorg als de werknemer langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, chronisch zieke of gehandicapte naaste zorgt, waar hij een persoonlijke en duurzame sociale relatie mee heeft.

Indien werknemer mantelzorg wenst te verlenen zullen werkgever en werknemer in overleg treden hoe invulling aan de combinatie werk en mantelzorg gegeven kan worden. Voor oplossing van eventuele knelpunten zijn diverse instrumenten en regelingen beschikbaar, zoals langdurig zorgverlof, aanpassing arbeidsduur, onbetaald verlof en ouderschapsverlof.

6. Het bepaalde in artikel 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in

 de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre, dat de werkgever niet gehouden is

 salaris door te betalen in de volgende gevallen:

1. schorsing van de werknemer door de werkgever in de geval­len en onder de voorwaarden als geregeld in artikel 4 lid 6;
2. de invoering van een verkorte werkweek (een zgn. nul-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Be­sluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergun­ning overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is ge­pleegd. Partijen achten een termijn van één week voor dit voorafgaand overleg voldoende;

 3. de verlenging van een verkorte werkweek (een zgn. nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke ver­gun­ning, de werkgever de hierboven sub 2 omschreven procedu­re zal hebben en wanneer het betreft een verlen­ging, waar­bij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakverenigingen tijdig, d.w.z. ten­min­ste een week – voor het ingaan van de verlenging daar­van medede­ling doet.

 In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan

 maandinkomen naar evenredigheid van het aantal gewerkte uren, tenzij partijen een afwijkende regeling treffen.

**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 verwerft per vakantiejaar recht op 160 wettelijke en 40 bovenwettelijke uren vakantie met behoud van salaris.

 b. De niet-leerplichtige werknemer die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd

 van 18 jaar niet heeft bereikt, heeft boven de in lid 2 a. genoemde vakantie- rechten, 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 evenredig deel van de in dit lid

 bedoelde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.

 d. De vakantierechten kunnen als regel worden opgenomen in tijdseenheden van

 minimaal een dagdeel, respectievelijk halve dienst.

3. Berekening vakantierechten

 Voor de berekening van het aantal vakantierechten wordt een werknemer die voor

 of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de

 eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navol­gende maand in dienst te zijn getreden, c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

4. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten

 De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura ge­noten heeft opdat de werkgever weet op hoeveel vakantie­recht zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

5. Aaneengesloten vakantie

 a. Van de in lid 2 sub a. genoemde vakantie zullen als regel tenminste 10 dagen aaneengesloten worden verleend.

 b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld

 na overleg met de werknemer. Als regel zal zij in de periode van mei tot en met september worden genoten.

 c. Indien de werkgever echter het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet teneinde gedurende die stopzet­ting aan alle of een deel der werknemers de aaneengeslo­ten vakantiedagen te geven, moeten de betrokken werkne­mers gedurende het daarvoor door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad aangewezen tijdvak met vakantie gaan.

 d. Ingeval een werknemer bij werkgever nog niet een zodanig vakantierecht heeft

 verworven, dat deze te samen met het eventuele vakantierecht zonder behoud van salaris als bedoeld in lid 4 van dit artikel voldoende zijn voor de sub b bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken 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 i sub b en/of

 3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of

 4. teveel genoten vakantie inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.

6. Verloftijd

 a. De werkgever kan van de verlofdagen 1 dag als vaste verlofdag aanwijzen, welke aanwijzing als regel voor aan­vang van het vakantiejaar in overleg met de onderne­mingsraad ge­schiedt.

 b. De werknemer kan de overblijvende verloftijd opnemen op tijdstippen die door hem worden gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zicht hiertegen naar het oordeel van de werk­gever, verzetten.

7. Niet opgenomen vakantie

Indien vakantierechten niet voor 30 november direct volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven, door de werknemer zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

8. Het niet-verwerven van vakantierechten gedurende onderbre­king der werkzaamheden

 a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij

 wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.

 b. 1. De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden

 niet heeft verricht wegens:

 a. arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of onge­val, veroorzaakt buiten opzet van de werknemer;

 b. zwangerschaps- en bevallingsverlof;

 c. het opnemen van adoptieverlof;

 d. het naleven van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;

 e. het opnemen van vakantie gebaseerd op in een vorige dienstbe-trekking verworven doch niet genoten 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 3 onder 2 en 3 (short-time);

 h. het genieten van verlof als bedoeld in art. 643 BW (politiek

 verlof).

1. Bij de beëindiging van de dienstbetrekking na 2 jaar volledige arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer voor elke nog niet opgenomen vakantiedag, tenzij deze vakantiedag is vervallen of verjaard conform lid 11, een evenredig salarisbedrag worden uitbe­taald.

 c. De werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierech­ten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onder­richt waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gele­genheid moet stellen.

9. Samenvallen van vakantie met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht:

 a. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht

 om een van de redenen, genoemd in lid 8 sub b onder 1 en sub c, alsmede artikel 11 lid 2 sub a, b, c en f gelden niet als vakantie.

 b. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneen-

 gesloten vakantie of een verlofdag, zullen de dagen waarop de verhindering

 zich voordoet, niet als vakantie worden geteld, indien de werknemer over die

 dagen recht heeft op doorbetaling van salaris ingevolge artikel 629 BW

 De arbeidsongeschikte werknemer die met vakantie gaat, boekt daarvoor vakantiedagen af.

 c. Indien één van de hiervoor onder a. van dit artikellid genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastge­stelde aaneengesloten vakantie of verlofdag dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen.

 d. Indien aanvankelijk vastgestelde vakantie niet als zodanig wordt gerekend, zal de werkgever na overleg met de werkne­mer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden opgenomen.

10. Vakantie bij ontslag

 a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze rechten niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.

 b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elk niet genoten uur een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.

 c. Vakantierechten zullen, met inachtneming van het gestelde in lid 11 van dit artikel, door de werkgever worden uitbetaald indien de dienstbetrekking door de werk­gever wordt beëin­digd.

 d. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris

 verrekend.

 e. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienst­betrekking een verklaring uit waaruit de duur van de vakan­tie blijkt zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

11. Verval/Verjaring

1. Wettelijke vakantierechten, welke niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggend 6 maanden na de laatste dag van het vakantiejaar waarin de aanspraak is ontstaan, vervallen.
2. Bovenwettelijke vakantierechten, welke niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggend 5 jaar na de laatste dag van het vakantiejaar waarin de aanspraak is ontstaan, verjaren behoudens voor zover werkgever en werknemer met elkaar zijn overeengekomen dat deze vakantierechten worden afgekocht ten behoeve van de levensloopregeling van werknemer.

12. Uitvoeringsbepalingen

 De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad bepalen dat de werknemers,

 behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor vakantie- en/of verlofdagen een

 bepaalde termijn voor de begeerde datum moeten indienen.

**ARTIKEL 12 A**

**Seniorenregelingen**

1. Extra vakantie

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

 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 64 jaar - 40 uren

2. Arbeidsduurverkorting

 a. In overleg met de werkgever kunnen werknemers van 58 jaar en ouder desgewenst volgens onderstaande staffel de normale arbeidsduur bekorten:

 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 - 48 uren per kwartaal

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

3. Ploegenarbeid

 a. Werknemers van 55 jaar en ouder, werkzaam in dagdienst, wor­den niet verplicht

 in ploegendienst te gaan werken.

b. Aan werknemers vanaf 55 jaar voor wie het werken in de nachtelijke uren van een 3-ploegendienst te zwaar wordt, zal werkgever met ingang van 1 april 2002 zoveel mogelijk gelegenheid bieden om in een 2-ploegendienst te gaan werken met behoud van ploegentoeslag.

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

ARTIKEL 13

**Vakantietoeslag**

1. De werknemer die op 1 mei een vol jaar onafgebroken in dienst is geweest ontvangt

in mei een vakantietoeslag van 8,33 % van de som van het in het vakantiejaar verdiende schaalsalaris vermeerderd met de eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 7 lid 4, sub b.

De minimum vakantietoeslag voor vakvolwassen werknemers bedraagt in 2017

€ 2.023,- en in 2018 € 2.060,- (deeltijdwerknemers naar evenredigheid).

2. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitke­ringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

3. De werknemer, die na 1 mei van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is ge-

 treden, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag. Hetzelfde geldt met betrekking

 tot de werknemer wiens dienstbetrekking in de loop van het vakantiejaar ein­digt.

**ARTIKEL 14**

**Extra uitkering (13e maand)**

De werknemer die gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest, ontvangt in de maand december 8,33% van de som van het in het kalenderjaar verdiende schaalsalaris vermeerderd met de eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 7, lid 4, sub b.

**ARTIKEL 15**

**Arbeidsongeschiktheid**

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen in artikel 629 BW evenals de bepalingen in de Wet Verbetering Poortwachter.

2. Indien het dienstverband 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, gedurende de eerste tot en met de zesde maand tot 100% en gedurende 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. Indien in het eerste en/of tweede ziektejaar (op arbeidstherapeutische basis) gewerkt

 wordt, zal het volledige maandinkomen worden doorbetaald.

4. De Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) is van kracht. In deze wet worden 3 verschillende onderdelen onderscheiden, namelijk:

 a. regeling voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA);

 b. een regeling voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten tussen de 35% en 80%

 (WGA);

 c. degenen, die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn.

 a. **IVA**

Indien een werknemer na twee jaar arbeidsongeschiktheid in aanmerking komt voor een uitkering volgends de IVA, zal met terugwerkende kracht alsnog het maandinkomen over het eerste en tweede ziektejaar aangevuld worden tot 100% van het maandinkomen. Indien vast staat dat de werknemer reeds in het eerste of tweede ziektejaar aan de IVA condities voldoet zal het inkomen direct tot 100% worden aangevuld.

 b. **WGA**

Het (nieuwe) maandinkomen van de werknemer die recht heeft op een WGA uitkering, wordt gedurende het derde tot en met het zevende jaar aangevuld met 5% van het (oude) maandinkomen.

 c. **Arbeidsongeschiktheid minder dan 35%**

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 vindt plaats tot maximaal het maandinkomen dat de werknemer

 verdiende voor zijn arbeidsongeschiktheid vermeerderd met de in de cao

 overeengekomen verhogingen van de salarisschalen.

5. Indien er minder dan 50% van de (rest)verdiencapaciteit wordt gebruikt, zal de werknemer na het tweede ziektejaar nog maximaal 6 maanden 75% van het inkomen ontvangen.

6. Werkgever zal een vergaande inspanning verrichten om voor arbeidsongeschikte

werknemers passend werk intern te vinden. Indien voor werknemers die minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn geen passend werk beschikbaar is, zullen door werkgever re-integratie activiteiten gericht op externe herplaatsing worden verricht.

7. Indien een second opinion aan de deskundige van het UWV WERKbedrijf wordt gevraagd omtrent medische geschiktheid om de bedongen of andere passende arbeid te verrichten, wordt het maandinkomen van de werknemer van wie het dienstverband tenminste 2 maanden heeft geduurd tijdens de behandeling van de procedure, door het UWV WERKbedrijf door de werkgever doorbetaald.

8. Indien tot beëindiging dienstverband wordt overgegaan omdat er geen passende arbeid beschikbaar is, zal er eerst overleg plaatsvinden met de belangenbehartiger van werknemer.

## 9. Gedifferentieerde WGA-premie

Euroma zal de totale kosten van de WGA-premie ter hoogte van het premiejaar 2014 vergoeden. Euroma zal vanaf het premiejaar 2015 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 werkgever geldt een pensioenregeling, waaraan deelname verplicht is met inachtneming van het gestelde in de statuten en het pensioenreglement. Wijzigingen in het pensioenreglement die betrekking hebben op de werknemersbijdrage in de premie of de hoogte van de uitkeringen, zullen door de werkgever na overleg met de vakverenigingen worden vastgesteld. De werkgever verstrekt aan de werknemer een exemplaar van het reglement.

2. De werknemer wordt vanaf de datum van indiensttreding in de pensioenregeling opgenomen.

3. Bij ouderschapsverlof zal de pensioenopbouw voortgezet worden indien de

 werknemer bereid is de werknemersbijdrage te continueren. 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. Gerekend vanaf 1 januari 2015 zal de werknemerspremie iedere 3 jaar opnieuw worden herijkt en vastgesteld op basis van werkelijke kosten, tenzij wetgeving aanleiding geeft om deze herijking te vervroegen binnen die periode van 3 jaren.

**ARTIKEL 17**

**Bedrijfsspaarregelingen**

1. Vervallen per 1 januari 2012

2. Premiespaarregeling

Met ingang van 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 bruto toeslag 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 waarmede de werknemers

zich kunnen verzekeren tegen de fi­nan­ciële gevolgen van arbeidsongeschiktheid en

overlijden als gevolg van een ongeval.

De deelname aan deze verzekering staat open voor alle werk­nemers. Zij die niet willen

deelnemen, dienen een afstands­ver­klaring te ondertekenen. De premie voor deze

verzekering is voor rekening van de deelnemers.

**ARTIKEL 17 B**

**Cao a la carte**

1. Werknemer en werkgever kunnen schriftelijk overeenkomen ADV te verkopen, de 13e 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 vakbond tot stand zijn gekomen.

2. Vakantiedagen kopen / verkopen

 De werknemer en werkgever kunnen tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst

 jaarlijks schriftelijk overeenkomen maximaal 5 bovenwettelijke vakantiedagen te kopen

 of te verkopen (deeltijdwerknemers naar evenredigheid).

3**.** De fiscale facilitering van de vakbondscontributie zal gedurende de looptijd van deze CAO worden gecontinueerd en ondergebracht in de (collectieve) vrije ruimte van de Werkkostenregeling.

4. De werknemer kan gebruik maken van de fiscale faciliteit waarbij bruto loon wordt ingeleverd voor een netto reiskostenvergoeding woon-werkverkeer.

##### ARTIKEL 18

**Uitkering bij overlijden**

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten be­trekkingen een overlijdens-

uitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 674 BW.

**ARTIKEL 19**

**I Bedrijvenwerk**

 a. Met inachtneming en erkenning van de eigen functie en taak van de ondernemingsraad krijgen de vakverenigingen binnen de grenzen van de mogelijkheden in de onderneming en als regel buiten werktijd de gelegenheid om hun leden regelma­tig te in­formeren en te raadplegen omtrent be­drijfs­aangele­gen­heden en in overleg met de directie gebruik maken van daartoe aangewezen publicatieborden en vergader­ruim­ten, in­dien daardoor de goede gang van za­ken in het be­drijf niet wordt verstoord. De gebruikelijke communicatiemiddelen als telefoon en fax zullen ter beschikking worden gesteld.

 Het raadplegen van de leden door de vakverenigingen vindt plaats onder bedrijfstijd met aanwezigheidsregistratie door Euroma, zodat de compensatie-uren kunnen worden toegekend.

 b. Indien i.v.m. 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 naam (namen) der betrokken werk­nemer(s).

 c. De werkgever draagt er zorg voor 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, behoudens in­geval van dringende reden als bedoeld in artikel 678 BW, een bestuurslid van de bedrijfsledengroep niet ont­slaan dan na overleg daarover met de desbetreffende vak­vereniging. Bij ont­slag zullen dezelfde maatstaven worden gehanteerd als die welke gel­den voor medewerkers die geen functie in het kader van het vakbondswerk vervullen. De vakvereniging zal aan werkgever schriftelijk meedelen wie van haar leden deel uitmaken van het bestuur van de bedrijfsledengroep.

 d. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever per vakvereniging een bepaald aantal uren per jaar ter beschikking.

**II Sociaal beleid**

 a. Met inachtneming van het bepaalde in het geldende reglement voor de ondernemingsraad zal de werkgever de on­dernemings­raad periodiek inlichten en raadplegen omtrent de gehele gang van zaken in de onderneming in het alge­meen en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde perso­neelsbeleid. Bij de gegevens kunnen o.a. mede worden be­trokken:

* de personeelsbezetting en de mutaties daarin;
* programma's m.b.t. opleiding, werkoverleg en promotie;
* aanstelling, ontslag en de mate van verzuim;
* beoordeling- en tariefsystemen en overwerk.

 b. Indien een sociaal verslag wordt opgesteld, wordt dit ten­minste 14 dagen voor

 de bespreking in de onderne­mings­raad ter visie van het personeel gelegd dan wel op aanvraag van een werknemer ter beschikking gesteld.

 c. Scholing

 De werkgever zal het ingezette en gevoerde beleid inzake scho­ling van

 werknemers voortzetten. Het opleidingsplan wordt ter instemming jaarlijks aan de ondernemingsraad voorgelegd.

 d. Ouderschapsverlof

 De werknemer, die gebruik wenst te maken van zijn wette­lijk recht op ouder- schapsverlof (artikel 6 Wet Arbeid & Zorg), zal, in afwijking van artikel 6:5 lid 1 Wet Arbeid & Zorg, dit tijdig doch ten­minste drie maanden voor het moment, waarop dit verlof dient in te gaan schriftelijk aan de werkgever mededelen.

 De wijze, waarop dit verlof wordt ingeroosterd, wordt in over­leg met de werkgever

 vastgesteld, waarbij zoveel mo­ge­­lijk rekening met de belangen van de werknemer ener­zijds en het bedrijfsbelang anderzijds zal worden gehouden.

**III Fusie, reorganisatie en sluiting**

 Met inachtneming van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER fusiegedragsregels, de Wet op de Ondernemings­raden en de Wet melding collectief ontslag dient de werk­gever, die over­weegt:

* een fusie aan te gaan
* een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
* de personeelsbezetting ingrijpend te herzien

 hierbij de sociale gevolgen te betrekken.

De werkgever zal de vakvereniging, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen en voorts met de ondernemingsraad en de vakverenigingen overleg plegen over de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen.

**IV Veiligheid en milieu**

 a. Veiligheid/Arbo

 De werkgever zal alle maatregelen nemen welke nodig zijn voor de veiligheid/

 arbeidsomstandigheden in zijn onderne­ming.

 Ter bevordering van deze veiligheid/arbeidsomstandigheden en mede ter uitvoering

 van de wettelijke voorschriften ter zake zal de werk­gever in overleg met de

 ondernemingsraad (resp. veiligheids­com­missie) 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 (PAGO).

 b. Milieu

 De werkgever zal alle milieu hygiënische aspecten, verbon­den aan het productie-

 proces, aan de orde stellen in de onderne­mingsraad en maatregelen, dienaangaande

 ge­nomen dienen te worden, zullen in overleg met de onderne­mings­­raad worden

 uitgevoerd.

 Inzake Veiligheid/Arbo en Milieu zullen de vakverenigin­gen periodiek geïnformeerd worden waarbij aanvullende afspraken gemaakt kunnen worden.

**V Regeling Partieel Leerplichtigen**

 a. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de cao

 vastgestelde normale arbeidsduur voor hem wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.

 b. Over de tijd, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoe­ken, is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de cao vastgestelde salaris voor hem naar evenre­digheid wordt verminderd.

 c. Het aantal in de cao bepaalde basisvakantiedagen zal met inachtneming van de relatie, die bestaat tot de nor­male werk­­tijd van de betrokkene in evenredigheid voor hem worden verminderd.

 d. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling be­zoekt of zou hebben

 moeten bezoeken of van die instel­ling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onder­neming werkzaam te zijn.

 e. In geval een werknemer toch op één van de in d. bedoelde dagen vrijwillig arbeid

 verricht, zal hij daarvoor het nor­­male voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder over­werk­toeslag).

 Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienst­roos­ter geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in. Het werken op een zgn. schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantieda­gen zoals bepaald in c.

**VI Organisatiebureaus**

 Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Onderne­mings­raden zal de werkgever alvorens een definitieve op­dracht te ver­lenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stel­len betreffende de organisatie van de onderneming, indien daar­aan voor de betrokken werknemers sociale gevolgen zijn ver­bonden, de vakverenigingen in­lich­ten.

**VII Werkgelegenheid**

 a. Voor zover de continuïteit van de onderneming c.q. be­drijfs­onderdelen en de daarmede samenhangende werkgele­genheid niet aantoonbaar in gevaar komen, zullen geen ge­dwongen collectieve ontslagen plaatsvinden. Indien naar de mening van de werkgever zwaarwegende omstandigheden haar zouden nopen dit standpunt los te laten, dan zal met de vakverenigingen in het vroegst mogelijke sta­dium overleg worden gepleegd over de aard en de omvang van het zich voordoende probleem.

 Eén en ander onverlet de positie van de ondernemingsraad terzake.

 b. Uitgangspunt voor het optredend natuurlijk verloop zal zijn, dat - in principe - de daardoor ontstane vacatures volledig worden vervuld. Mocht hiervan na overleg met de ondernemingsraad in belangrijke mate worden afgeweken, dan zal overleg plaatsvinden met de vakverenigingen.

1. Bij het ontstaan van vacatures zullen de werknemers in de onderneming, middels bekendmaking via publicatieborden en intranet, eerst in de gelegenheid worden gesteld daar­naar te solliciteren alvorens wordt overgegaan tot een wer­vings­pro­ce­dure. De functie en de kwaliteiten, die van de (potentiële) werknemers worden ver­eist, zullen hierbij nauw­keurig worden omschreven.
2. Indien het tot een wervingsprocedure komt, zullen vacatures bekend worden gemaakt via de website en eventuele van toepassing zijnde vacaturesites.

 e. Uitoefening van functies in deeltijd is in principe moge­lijk, behoudens voor

 functies waarin dit om bedrijfsorganisatorische redenen niet mogelijk is.

 Bij vacatures wordt vermeld of deeltijd tot de mogelijkheden behoort.

 f. Werknemers vanaf 60 jaar zullen op hun verzoek in de gelegenheid worden gesteld deel te nemen aan cursussen en bij­eenkomsten ter voorbereiding op de aanstaande pen­sio­nering c.q. vervroegd uittreden met behoud van hun sala­ris met een maximum van 5 dagen.

 g. Daar waar zich knelpunten voordoen 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 zgn. kwetsbare groepen nl. werknemers met een WAO/WGA-uitkering, langdurig werklozen, on­geacht leef­tijd en vrouwelijke werknemers.

 h. Er zal aandacht worden besteed aan de kwaliteit van de arbeidsplaatsen

 (werkinhoud - arbeidsomstandigheden) en - daar waar nodig - zullen de nodige verbeteringen worden aangebracht.

 i. Investeringsbesluiten die invloed kunnen uitoefenen op de personeelsbezetting zullen tijdig aan de vakverenigingen worden gemeld onder verstrekking van de daarvoor beno­digde informatie.

 j. Gehandicapte werknemers

 - Werkgever zal, in overleg met de Bedrijfsvereniging nagaan, welke functies in principe vervuld kunnen worden door gehandicapte werknemers.

 - 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.

- De aldus genomineerde functies zullen, wanneer deze vrij komen, met voorrang vervuld gaan worden door ge­han­di­capte werknemers.

 - Wanneer een werknemer gehandicapt wordt zal in overleg met het UWV WERKbedrijf worden vastgesteld of hij in een passende functie geplaatst kan worden. Indien dit niet het geval is en/of betrokkene weigert, zal ontslag worden aangevraagd.

 - De vakverenigingen zullen tijdens het periodiek overleg over de uitwerking

 worden geïnformeerd.

**ARTIKEL 20**

**Tussentijdse wijziging**

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemeen so­ciaal­-economische

 verhoudingen in Nederland zijn par­tijen bevoegd ook tijdens de duur van deze

 overeenkomst wijzi­gin­gen in de salarisbepalingen van deze overeenkomst aan

 de or­de te stellen.

2. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maan­den nadat deze aan

 de orde zijn gesteld, geen overeen­stem­ming wordt bereikt, is de partij welke de

 wijzigingen heeft voor­ge­steld, gerechtigd deze overeenkomst met een ter­mijn

 van een maand per aangetekend schrijven op te zeg­gen.

#### ARTIKEL 21

**Duur der overeenkomst**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2017 en eindigt op 30 juni 2018 van rechtswege, der­halve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus opgemaakt en getekend ter respectievelijke woonplaatsen:

Namens partijen ter ene zijde: Partijen ter andere zijde:

Koninklijke Euroma B.V. FNV

te Wapenveld te Utrecht

 Voorzitter

Directie Secretaris

 CNV Vakmensen.nl

 te Utrecht

 Voorzitter

 Secretaris

### Bijlage I

Als bedoeld in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereen­komst voor Koninklijke Euroma B.V. te Wapenveld.

 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

**Functiebenaming** **Schaal**

Algemene hulp (operations) 2

Productie medewerker 2

Orderpicker 3

**Medewerker kantine 3**

Huishoudelijk hulp PD 3

**Operator**  **4**

Logistiek medewerker 4

Allround operator 5

### Allround logistiek medewerker 5

Administratief medewerker logistiek 5

**Beheerder kantine** **5**

**Telefoniste/receptioniste 5**

**Meewerkend voorman 6**

Meewerkend voorman intern transport/opslag 6

Meewerkend voorman expeditie/goederenontvangst 6

### Kwaliteitsmedewerker 6

Beheerder monsterkamer 6

### Medewerker finance 6

### Medewerker repro/postkamer 6

Technisch operator 6

**Mechanisch onderhoudsmonteur** **7**

Medewerker productievoorbereiding 7

### Operationeel inkoper 7

**Assistent Applicatie/systeembeheerder 7**

Planner Productie 7

Assistent inkoper 7

Coördinator uitbestedingen 7

Afdelingsassistent Productontwikkeling 7

### Medewerker customer services menusyteem 7

Orderplanner customer services 7

Medewerker finance (excl.loonadministratie) 7

Medewerker salarisadministratie 7

Beheerder repro/postkamer 7

Assistent HRM 8

Mechanisch/elektro onderhoudsmonteur 8

Elektromonteur 8

### QA medewerker grondstof- en productspecificaties 8

### Chemisch/microbiologisch analist 8

Assistent productontwikkelaar 8

Groepsleider customer services 8

### Voorraadbeheerder 8

Medewerker customer services klant- en menusysteem 8

Boekhouder / salarisadministratie 8

Salarisadminstratie / boekhouder 8

Productontwikkelaar 9

**Verkoopadviseur AD 9**

Medewerker commercial controlling 9

### Management assistente 9

Regional accountmanager Retail 9

**Medewerker Operations control 9**

- Bovengenoemde functiebenamingen kunnen zowel mannelijk als vrouwelijk zijn

* De vetgedrukte functies zijn de rasterfuncties

# BIJLAGE II



**Participatieschaal**

De participatieschaal geldt voor de doelgroep van de Participatiewet die in dienst is bij Euroma en is gebaseerd op de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) ter hoogte van 100% van het WML.

|  |
| --- |
| **Participatieschaal, bedragen in euro’s per 1 juli 2017, voor 23 jarigen en ouder.****Voor werknemers jonger dan 23 jaar gelden de jeugdminimumloonbedragen uit de WML. Bedragen worden aangepast volgens de regeling tot aanpassing van het wettelijk minimumloon.** |
| **1e jaar** | **WML 100%** | 1565,40 |
| **2e jaar e.v.** | **WML 110%** | 1721,94 |

**Bijlage III**

###### WINSTDELINGSREGELING

### 1. Deze winstdelingsregeling geeft aan hoe een deel van de jaarlijkse winst van de deelneming

###  ten goede zal komen aan de werknemers van die deelneming.

### 2. Onder ‘winst’ wordt in deze regeling verstaan de door werkgever gerealiseerde winst (vóór rente en VpB) zoals aangegeven in de goedgekeurde jaarrekening.

Onder ‘omzet’ wordt in deze regeling verstaan de door werkgever gerealiseerde omzet zoals aangegeven in de goedgekeurde jaarrekening.

### 3. Gerechtigd tot de winstuitkering zijn de werknemers die op datum einde boekjaar, waarop de

###  winstuitkering betrekking heeft, op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of bepaalde tijd in dienst van de onderneming feitelijk werkzaam zijn geweest. Met feitelijk werkzaam zijn geweest wordt voor de toepassing van deze regeling gelijkgesteld arbeidsongeschiktheid tijdens dienstverband ontstaan, zolang die arbeidsongeschiktheid nog niet 12 maanden heeft geduurd.

4. Van de winst boven 7% van de omzet is 20% beschikbaar voor uitkering.

5. Het per werknemer uit te keren bedrag wordt vastgesteld op basis van het quotiënt van de

 uitkomst van het onder IV bepaalde en het aantal werknemers voor wie de regeling geldt. Het bedrag is nominaal per werknemer gelijk en bedraagt maximaal € 2.000,- bruto.

Indien een werknemer niet het gehele boekjaar in dienst van werkgever is geweest, of indien de werknemer op deeltijdbasis werkt, dan zal de uitkering naar evenredigheid worden bepaald.

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

**BIJLAGE IV, PROTOCOL AFSPRAKEN**

**Protocolafspraken cao 1 juli 2017 t/m 30 juni 2018**

## Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Euroma ondersteunt de gedragscode voor schoonmaak en glazenwassersbedrijven en zal deze in de praktijk naleven. Zodra er een gedragscode is voor het vervoer zal die eveneens nageleefd worden.

## Investeringen in werknemers, gebouwen en machines

Euroma wil de toekomst van het bedrijf versterken door investeringen in nieuwbouw, machines en kennis en vaardigheden van werknemers.

**Duurzame inzetbaarheid & employability**

Gedurende de looptijd van deze CAO vervolgen CAO-partijen hun studie naar Duurzame Inzetbaarheid. De resultaten van de enquête Duurzame Inzetbaarheid worden hierbij betrokken.

De geldwaarde van artikelen 12A1 en 12A2 (o.b.v. werkelijk gebruik van de regeling) zal als budget dienen voor initiatieven ter ondersteuning van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. In de enquête hebben medewerkers aangegeven bereid te zijn om, eventueel, tijd en/of geld te willen investeren voor de eigen inzetbaarheid. Artikel 12A3 wordt tevens in een verdere verkenning betrokken.

**Participatiewet**

Een deel van de werkzaamheden wordt uitbesteed aan lokale SW-bedrijven. Euroma zal uitbesteding van werkzaamheden bij (een) SW-bedrij(f)(ven) voortzetten.

Daarnaast voeren 2 medewerkers vanuit een SW-bedrijf werkzaamheden uit op de locatie van Euroma. Voor de looptijd van deze CAO zal Euroma deze situatie continueren.

**3e WW-jaar**

CAO-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en loongerelateerde WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt. De premie hiervoor, inclusief de uitvoeringkosten, zal conform de brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 november 2015 en 10 mei 2017 voor rekening komen van de werknemer en wordt ingehouden op het bruto loon.

Zodra de Stichting van de Arbeid de uitgangspunten zoals verwoord in de brief van 10 mei 2017 nader heeft uitgewerkt zullen cao-partijen, met inachtneming van dit advies en de StvdA-aanbevelingen van 24 december 2013 en 11 juli 2014, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW- en WGA-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW- en loongerelateerde WGA-uitkering worden gehandhaafd.

**Werkzekerheid**

De intentie van Euroma is om de huidige medewerkers met een vast contract mee te nemen naar de nieuwe fabriek. Euroma kan echter geen baangarantie geven aan deze medewerkers.

De verwachting is dat door een hogere graad van mechanisatie in de nieuwe fabriek de functie-eisen voor een aantal functies zullen wijzigen, er nieuwe functies kunnen ontstaan en/of bestaande functies komen te vervallen. De effecten hiervan kunnen in beginsel getalsmatig worden opgevangen in de flexibele schil (uitzendkrachten of medewerkers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst). Het streven is om de bestaande vaste medewerkers een plaats te geven in de nieuwe fabriek.

**Pensioenregeling**

Als gevolg van overheidsbeleid stijgt de pensioenleeftijd per 1 januari 2018 van 67 naar 68 jaar. Euroma wint advies in bij haar actuarieel adviseur hoe hier mee om te gaan en zal de uitkomst hiervan bespreken met vakverenigingen.

**Winstdelingsregeling**

Partijen spreken verder over de winstdelingsregeling nadat de verhuizing naar de nieuwe fabriek is gerealiseerd.

**AWVN-regeling**

De Werkgeversbijdrage conform de AWVN-regeling (artikel 2 lid 7 van de CAO) wordt voor de duur van deze CAO gecontinueerd.