

#289483

COLLECTIEVE ARBEIDS OVEREENKOMST

VOOR

KONINKLIJKE EUROMA BV Wapenveld

Tussen de ondergetekenden:

Koninklijke Euroma B.V. te Wapenveld
als partij enerzijds,

en

FNV Bondgenoten te Utrecht en
CNV Bedrijvenbond te Utrecht,
elk als partij anderzijds,

zijn met betrekking tot de voortzetting van de CAO gedurende de contractperiode
1 juli 2006 tot en met 30 juni 2008 het navolgende overeengekomen.

INHOUDSOPGAVE behorende bij de Collectieve Arbeids Overeenkomst voor
Koninklijke Euroma B.V. te Wapenveld.

Artikel	Bladzijde
ARTIKEL 1	3
Definities.....	3
ARTIKEL 1 A.....	4
Deeltijdarbeid.....	4
ARTIKEL 2	5
Algemene verplichtingen van de werkgever	5
ARTIKEL 3	6
Algemene verplichtingen van de vakverenigingen.....	6
ARTIKEL 4	7
Algemene verplichtingen van de werknemer	7
ARTIKEL 5	9
Aanneming en ontslag	9
ARTIKEL 6	12
Arbeidsduur en werktijden	12
ARTIKEL 7	13
Functiegroepen en salarisschalen	13
ARTIKEL 8	15
Toepassing van de salarisschalen.....	15
ARTIKEL 9	17
Bijzondere beloningen en verzuimuren.....	17
ARTIKEL 10	20
Zon- en feestdagen.....	20
ARTIKEL 11	21
Verzuim met behoud van salaris.....	21
ARTIKEL 12	24
ARTIKEL 12 A.....	29
Seniorenregelingen.....	29
ARTIKEL 13	30
Vakantietoeslag	30
ARTIKEL 14	31
Extra uitkering (13 ^e maand)	31
ARTIKEL 15	32
Arbeidsongeschiktheid.....	32
ARTIKEL 16	34
Pensioen.....	34
ARTIKEL 17	35
Bedrijfsspaarregelingen	35
ARTIKEL 17 A.....	35
Ongevallenverzekering	35
ARTIKEL 17 B.....	35
ARTIKEL 18	36
Uitkering bij overlijden.....	36

ARTIKEL 19	37
I Bedrijvenwerk	37
II Sociaal beleid	37
III Fusie, reorganisatie en sluiting	38
IV Veiligheid en milieu	39
V Regeling Partieel Leerplichtigen	39
VI Organisatiebureaus	40
VII Werkgelegenheid	40
ARTIKEL 20	42
Tussentijdse wijziging	42
ARTIKEL 21	43
Duur der overeenkomst	43
BIJLAGE I	44
BIJLAGE I A	45
FUNCTIERANGSCHIKKINGSLIJST	45
BIJLAGE II	47
BIJLAGE III	50
WINSTDELINGSREGELING	50
BIJLAGE IV	51
PENSIOENPROTOCOL	51

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 vande werkgever waarvan de functie is opgenomen men of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in deze collectieve arbeidsovereenkomst. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd hij die als vakantiewerker of als stagiaire in dienst is van de werkgever.
- d. arbeidsgehandicapte : De gehandicapte werknemer in de zin van artikel 2 van werknemer de Wet op de Reïntegratie Arbeidsgehandicapten.
- 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 ben de ploegentoeslag als bedoeld in artikel 9.7.a.
- h. ondernemingsraad : De ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de OndernemingsRaden.

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 OR.
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 arbeidsovereenkomst aangaan, waarin deze CAO van toepassing wordt verklaard.
5. De werkgever zal geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen, bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, het verstrekken van onderricht aan de werknemer, in de arbeidsvoorwaarden, bij bevordering en beëindiging van de arbeidsovereenkomst. 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 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 Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW en de FNV Bondgenoten en de CNV Bedrijvenbond gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigen.
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 OR. Ieder kwartaal zullen deze gegevens in de OR 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 OR.
9. De werkgever is gehouden zich bij het inlenen van uitzendkrachten te verzekeren, dat het uitzendbureau nadat de uitzendkracht 26 weken bij werkgever heeft gewerkt de CAO van Euroma toepast conform artikel 22 lid 5b ABU CAO.

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 dienste 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 Arbo-wet dient de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen 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 ten minste 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 7:678 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 bedrijfsbescheiden, 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 Arbeids Overeenkomst van toepassing wordt verklaard.
9. De werknemer, die voornemens is een verbintenis jegens de Overheid aan te gaan, heeft 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 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. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaald tijd;
 - b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;

Het voorgaande is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer;

Voor de bepaling van het "aantal arbeidsovereenkomsten" wordt een periode van werken via het uitzendbureau beschouwd als een "arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd".

4. 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. In verband met de krapte op de arbeidsmarkt is onmiddellijke vervanging tijdens of tegen het einde van de opzegtermijn in het algemeen niet te realiseren. Het vertrek van de werknemer na de opzegtermijn zorgt om die reden in de praktijk voor extra werkdruk.
- a.3. Indien de werkgever een ontslagvergunning via de RDA 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 bij het bereiken van de pensioenrichtleeftijd zoals bepaald in het pensioenreglement.
- b. Voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst:
- op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 667 en 668 BW en 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.
5. a. Het bepaalde in het derde lid van artikel 668 B.W. is niet van toepassing (opzeggingsvereiste voortgezette dienstbetrekking voor bepaalde tijd aangegaan).
- b. Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking is voortgezet zal de

werkgever aan de werknemer een week voor het tijdstip waarop de aldus voortgezette dienstbetrekking van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijk mededeling doen, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.

6. Het bepaalde in artikel 670 BW, eerste lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid), is voor de werknemers als bedoeld in lid 2 sub b en c van dit artikel, alsmede voor werknemers van 65 jaar en ouder, niet van toepassing.
7. Het bepaalde in artikel 670 BW, vijfde 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.
 - 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.
 3. 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 roosterschema's vindt plaats in overleg met de OR.
 - 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. Werknemers, die tijdelijk een functie waarnemen welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt. Wanneer deze tijdelijke waarneming ten minste 5 achtereenvolgende diensten heeft geduurd, ontvangen zij daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten op grondslag van het verschilbedrag bij 0 periodieken tussen de twee betrokken schalen. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden. Het in dit lid bepaalde is niet van toepassing op werknemers die in een aanloopschaal zijn ingedeeld.
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 januari 2007 zullen de salarisschalen met 1,5% worden verhoogd;
 - met ingang van 1 juli 2007 zullen de salarisschalen met 1,5% worden verhoogd;
 - met ingang van 1 januari 2008 zullen de salarisschalen met 2% worden verhoogd.

ARTIKEL 8

Toepassing van de salarisschalen

Vanaf 1 april 2000 werden de leeftijdschalen vervangen door aanloopschalen. De totale duur waarin men in de aanloopschaal wordt ingedeeld bedraagt maximaal 3 jaar. Daarna vindt bevordering plaats naar de salarisgroep met 0 functie jaren.

1.
 - a. De werknemer die nog niet over de vereiste kennis en ervaring beschikt (zoals schoolverlaters, herintreders, WEP-ers, werknemers met minder dan een jaar ervaring, niet vakvolwassen werknemer), wordt ingedeeld in een aanloopschaal van de met de functiegroep corresponderende 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 schaalloon 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 resp. 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.
- 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 ploegdienst 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 ploegdienst.

Voor de uren die de deeltijdwerknemer meer werkt, dan zijn arbeidsovereenkomst aangeeft, niet zijnde overuren, ontvangt hij een toeslag van 0,15 % van het schaalsalaris op fulltime basis.

3. a. Overwerk wordt als regel gecompenseerd door vervangende vrije tijd met behoud van salaris.
- b. Daarenboven worden voor overwerk de volgende toeslagen betaald:
0,29% van het schaalsalaris voor uren vallende tussen maandag 06.00 uur tot en met zaterdag 06.00 uur.

0,58% van het schaalsalaris voor uren op zondag en vooruren vallende tussen

00.00 en 06.00 uur op maandag en op zaterdag vallende tussen 06.00 uur en 24.00 uur alsmede op de zaterdag die samenvalt met een feestdag als bedoeld in artikel 10.

1,16% van het schaalsalaris 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 0,58% van het schaalsalaris.
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 0,58% van het schaalsalaris 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 0,58% van het schaalsalaris.
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%.
- 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 ploegen-dienst 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 bedrijfsomstandigheden of om medische redenen, wordt overgeplaatst naar de dagdienst dan geldt rekeninghoudend 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 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. 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;

ARTIKEL 10

Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze Collectieve Arbeids Overeenkomst verstaan de volgende niet op zaterdag of zondag vallende dagen:

nieuwjaarsdag, paasmaandag, hemelvaartsdag, pinkstermaandag, de beide kerstdagen, Koninginnedag 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 ten minste 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, kleinkinderen, 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 salarisderiving 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 voorgeschreven 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 samenwoont; 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.
5. 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 rato van het aantal gewerkte uren, tenzij partijen een afwijkende regeling treffen.

ARTIKEL 12

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 200 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 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 snippertijd reserveert als nodig is voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld in 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. Snipperdagen, snippertijd

- a. De werkgever kan van de snipperdagen 1 dag als vaste snipperdag aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het kalenderjaar in overleg met de ondernemingsraad geschiedt.
- b. De werknemer kan de overblijvende snippertijd, met in achtneming van het gestelde in lid 2e van dit artikel, 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. volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, veroorzaakt buiten opzet van de werknemer;
 - b. zwangerschaps- en bevallingsverlof;

- c. het naleven van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
- d. het opnemen van vakantie gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet genoten vakantie;
- e. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
- f. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van dienstbetrekking als bedoeld in artikel 11 lid 3 onder 2 en 3 (short-time);
- g. het genieten van verlof als bedoeld in art. 643 BW (politiek verlof).

In geval van volledige arbeidsongeschiktheid wordt nog vakantie verworven over de laatste zes maanden, waarin geen arbeid is verricht, met dien verstande dat tijdvakken samengesteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

In geval van zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt nog vakantie verworven over de wettelijke periode (totaal 16 weken). Bij de beëindiging van de dienstbetrekking na 2 jaar volledige arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer voor elke nog niet opgenomen vakantiedag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald. Het aantal toekomstige vakantiedagen wordt in dit artikellid gesteld op het aantal vakantiedagen dat de werknemer over de laatste 12 maanden zou hebben verworven indien hij niet volledig arbeidsongeschikt zou zijn geweest.

- 2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig vakantiejaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
 - 3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 3 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
 - 4. De verworven vakantie-rechten in de onder 1 van dit sub-lid genoemde gevallen vervallen indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
- c. De werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantie-rechten 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 aaneengesloten vakantie of een snipperdag, 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
- c. Indien één van de hiervoor onder a. van dit artikellid genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of snipperdag 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 die verworven zijn voor de aanvang van de arbeidsongeschiktheid zullen, met inachtneming van het gestelde in lid 11 van dit artikel, door de werkgever worden uitbetaald indien de dienstbetrekking door de werkgever - al dan niet op verzoek van de werknemer - 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. Verjaring

Vakantierechten, welke niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggend 2 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan, vervallen behoudens voor zover deze vakantierechten zijn ondergebracht in een levensloopregeling.

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 snipperdagen 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 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 ploegen-toeslag 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 % van de som van het in het verdiende schaalsalaris vermeerderd met de eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in Artikel 7 lid 4, sub b.
De minimumvakantietoeslag voor vakvolwassen werknemers bedraagt € 1.556,92.
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 getreden, 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 (13^e maand)

1. 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 7:629 BW evenals de bepalingen in de Wet Verbetering Poortwachter.
2. Indien het dienstverband ten minste twee maanden heeft geduurd heeft de werknemer recht op de volgende aanvullingen:
 - a. In het eerste ziektejaar zal het maandinkomen in afwijking van artikel 7:629 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 7: 629 lid 1 B.W., 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. Met ingang van 1 januari 2006 wordt de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) van kracht. In de nieuwe 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 volgens 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 tussen de 35% en 80% arbeidsongeschikt is, 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)verdien capaciteit 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 reïntegratieactiviteiten gericht op externe herplaatsing worden verricht.
 7. Indien een second opinion aan de deskundige van het UWV 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 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. Werkgever houdt vanaf 2007 het werknemersdeel van de wettelijke premie in op het loon van de werknemer na aftrek van de rentehobbel.

ARTIKEL 16

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 die werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zal indien het dienstverband na één jaar voortduurt met terugwerkende kracht vanaf de datum van indiensttreding in de pensioenregeling worden 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. Om de drie jaar, voor het eerst per 1 januari 2009, zal de werknemerspremie opnieuw worden vastgesteld op basis van de werkelijke kosten.

ARTIKEL 17

Bedrijfsspaarregelingen

1. Spaarloonregeling

De werkgever stelt de werknemers op grondslag van de desbetreffende reglementen in de gelegenheid deel te nemen aan de spaarloonregeling.

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 waarmee 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 vanaf 1 januari 1994 voor rekening van de deelnemers.

ARTIKEL 17 B

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.

3. De werkgever is bereid zijn medewerking te verlenen om op verzoek van de werknemer eenmaal per jaar een bruto loonsverlaging overeen te komen ten gunste van een gelijke netto onkostenvergoeding voor het vakbondslidmaatschap. Deze faciliteit vervalt van rechtswege vanaf het moment dat de fiscale faciliteit vervalt.

4. De werknemer kan gebruikmaken van de fiscale faciliteit waarbij brutoloon wordt ingeleverd voor een netto reiskostenvergoeding woon-werkverkeer.

ARTIKEL 18

Uitkering bij overlijden

1. Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdingsuitkering 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 zo mogelijk d.m.v. 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.
- 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 bedrijfsledengroep 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 OR voorgelegd.
- d. Kinderopvang
1. De werkgever verplicht zich tot het meefinancieren van kinderopvang van kinderen van de werknemers tot en met groep 8 van de basisschool tot een maximum van de kosten van twee kindplaatsen.
 2. De bijdrage van de werkgever bedraagt eenzesde deel van de kosten van de kinderopvang op basis van de door de overheid vastgestelde maximum uurprijs.
 3. Het recht van een ouder op een gefinancierde plaats eindigt:
 - op het moment dat het kind de basisschool verlaat;
 - het dienstverband met de werkgever eindigt.

Indien het aantal kindplaatsen niet toereikend is, zal overleg met OR en vakbonden plaatsvinden.

- e. Ouderschapsverlof
De werknemer, die gebruik wenst te maken van zijn wettelijk recht op ouderschapsverlof (artikel 644 BW), zal 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 resp. 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. (zgn. PAGO).

b. Milieu

De werkgever zal alle milieuhygiënische aspecten, verbonden aan het productieproces, 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 daarmee 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.
- c. Alle vacatures, die bij de onderneming ontstaan, zullen bij het Arbeidsbureau worden aangemeld, waarbij de functie en de kwaliteiten, die van de werknemers worden vereist, nauwkeurig zullen worden omschreven.
- d. Bij het ontstaan van vacatures zullen de werknemers in de onderneming eerst in de gelegenheid worden gesteld daarnaar te solliciteren alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure.
- 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 (werkhoud - 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 (parttimers) 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 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 Arbeids Overeenkomst treedt in werking op 1 juli 2006 en eindigt op 30 juni 2008 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus opgemaakt en getekend ter respectievelijke woonplaatsen:

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

Directie

Partijen ter andere zijde:
FNV Bondgenoten
te Utrecht
Voorzitter
Secretaris

CNV Bedrijvenbond
te Utrecht
Voorzitter
Secretaris

BIJLAGE I

Als bedoeld in artikel 7 van de Collectieve Arbeids Overeenkomst 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

Funciebenaming	Schaal
Algemene hulp (operations)	2
Orderpicker	3
Medewerker kantine	3
Huishoudelijk hulp PD	3
Operator	4
Logistiek medewerker	4
Kwaliteitsmedewerker logistiek	4
Allround operator	5
Allround logistiek medewerker	5
Administratief medewerker logistiek	5
Beheerder kantine	5
Telefoniste/receptioniste	5
Ass. Appl/systeembeheerder	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
Mechanisch onderhoudsmonteur	7
Medewerker productievoorbereiding	7
Assistent inkoop	7
Afdelingsassistent Productontwikkeling	7
Medewerker customer services	7
Orderplanner customer services	7
Medewerker finance (excl.loonadministratie)	7
Medewerker salarisadministratie	7
Beheerder repro/postkamer	7
Assistent HRM	7
Mechanisch/elektro onderhoudsmonteur	8
Elektromonteur	8
Chemisch/microbiologisch analist	8
Assistent productontwikkelaar	8
Groepsleider customer services	8
Vorraadbeheerder	8
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**Salarisschalen per 01/01/07**

Incl. 1,5% per 1 januari 2007

Salarisbedragen zijn vermeld in €(euro's)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Schaal A = 70% van 0 periodieken *	1.113,98	1.127,04	1.143,09	1.166,68	1.199,79	1.239,94	1.293,14	1.380,96	1.495,89
Schaal B = 80% van 0 periodieken *	1.270,57	1.285,60	1.304,17	1.330,78	1.368,41	1.414,58	1.475,30	1.575,68	1.707,14
Schaal C = 90% van 0 periodieken *	1.427,13	1.444,19	1.465,25	1.495,37	1.537,53	1.589,22	1.657,46	1.770,88	1.917,91
0 per.	1.584,20	1.602,77	1.625,86	1.659,48	1.706,64	1.763,85	1.840,13	1.965,59	2.129,19
1 per.	1.603,27	1.621,85	1.647,44	1.681,55	1.728,73	1.791,95	1.875,26	2.009,24	2.180,87
2 per.	1.621,85	1.643,43	1.665,49	1.702,13	1.750,31	1.817,04	1.909,38	2.050,10	2.231,55
3 per.	1.642,91	1.659,97	1.688,08	1.723,71	1.775,89	1.845,65	1.945,51	2.093,56	2.282,24
4 per.		1.681,06	1.708,14	1.745,29	1.797,47	1.873,75	1.979,13	2.136,21	2.334,67
5 per.			1.728,73	1.767,88	1.819,56	1.901,86	2.013,26	2.178,86	2.384,61
6 per.				1.789,94	1.843,15	1.929,45	2.047,88	2.221,53	2.437,80
7 per.					1.867,23	1.956,06	2.083,02	2.263,66	2.490,01
8 per.							2.117,14	2.305,83	2.541,18
9 per.									2.593,38

Salarisschalen per 01/07/07

Incl. 1,5% per 1 juli 2007

Salarisbedragen zijn vermeld in €(euro's)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Schaal A = 70% van 0 periodieken *	1.130,69	1.143,95	1.160,24	1.184,18	1.217,79	1.258,54	1.312,54	1.401,67	1.518,33
Schaal B = 80% van 0 periodieken *	1.289,63	1.304,88	1.323,73	1.350,74	1.388,94	1.435,80	1.497,43	1.599,32	1.732,75
Schaal C = 90% van 0 periodieken *	1.448,54	1.465,85	1.487,23	1.517,80	1.560,59	1.613,06	1.682,32	1.797,44	1.946,68
0 per.	1.607,96	1.626,81	1.650,25	1.684,37	1.732,24	1.790,31	1.867,73	1.995,07	2.161,13
1 per.	1.627,32	1.646,18	1.672,15	1.706,77	1.754,66	1.818,83	1.903,39	2.039,38	2.213,58
2 per.	1.646,18	1.668,08	1.690,47	1.727,66	1.776,56	1.844,30	1.938,02	2.080,85	2.265,02
3 per.	1.667,55	1.684,87	1.713,40	1.749,57	1.802,53	1.873,33	1.974,69	2.124,96	2.316,47
4 per.		1.706,28	1.733,76	1.771,47	1.824,43	1.901,86	2.008,82	2.168,25	2.369,69
5 per.			1.754,66	1.794,40	1.846,85	1.930,39	2.043,46	2.211,54	2.420,38
6 per.				1.816,79	1.870,80	1.958,39	2.078,60	2.254,85	2.474,37
7 per.					1.895,24	1.985,40	2.114,27	2.297,61	2.527,36
8 per.							2.148,90	2.340,42	2.579,30
9 per.									2.632,28

Salarisschalen per 01/01/08

Incl. 2% per 1 januari 2008

Salarisbedragen zijn vermeld in €(euro's)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Schaal A = 70% van 0 periodieken *	1.153,30	1.166,83	1.183,44	1.207,86	1.242,15	1.283,71	1.338,79	1.429,70	1.548,70
Schaal B = 80% van 0 periodieken *	1.315,42	1.330,98	1.350,20	1.377,75	1.416,72	1.464,52	1.527,38	1.631,31	1.767,41
Schaal C = 90% van 0 periodieken *	1.477,51	1.495,17	1.516,97	1.548,16	1.591,80	1.645,32	1.715,97	1.833,39	1.985,61
0 per.	1.640,12	1.659,35	1.683,26	1.718,06	1.766,88	1.826,12	1.905,08	2.034,97	2.204,35
1 per.	1.659,87	1.679,10	1.705,59	1.740,91	1.789,75	1.855,21	1.941,46	2.080,17	2.257,85
2 per.	1.679,10	1.701,44	1.724,28	1.762,21	1.812,09	1.881,19	1.976,78	2.122,47	2.310,32
3 per.	1.700,90	1.718,57	1.747,67	1.784,56	1.838,58	1.910,80	2.014,18	2.167,46	2.362,80
4 per.		1.740,41	1.768,44	1.806,90	1.860,92	1.939,90	2.049,00	2.211,62	2.417,08
5 per.			1.789,75	1.830,29	1.883,79	1.969,00	2.084,33	2.255,77	2.468,79
6 per.				1.853,13	1.908,22	1.997,56	2.120,17	2.299,95	2.523,86
7 per.					1.933,14	2.025,11	2.156,56	2.343,56	2.577,91
8 per.							2.191,88	2.387,23	2.630,89
9 per.									2.684,93

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 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 4% van de omzet is 15% 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 € 1.362,= 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 rato worden bepaald.

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

BIJLAGE IV

PENSIOENPROTOCOL

Per 1 januari 2006 is de Wet Prepensioen, VUT en Levensloop (Wet PVL) van kracht geworden. In verband met de uit deze wet voortvloeiende fiscale beperkingen voor prepensioen en VUT, is de pensioenregeling van Euroma conform de uitgangspunten in de presentatie van 22 december 2005, als volgt gewijzigd.

Werknemers die op 1 januari 2005 jonger dan 55 jaar waren:

Voor werknemers die op 1 januari 2005 jonger dan 55 jaar waren wordt het pensioenreglement per 1 januari 2006 als volgt gewijzigd:

1. De pensioen richtleeftijd wordt verhoogd naar 65 jaar.
2. De franchise per 1 januari 2006 bedraagt €11.354 per jaar.
3. De pensioenopbouw per 1 januari 2006 bedraagt 2,25% per jaar.
4. De pensioenpremie komt voor 1/3 deel voor rekening van werknemers en bedraagt per 1 januari 2006 10,2% van de pensioengrondslag.
Om de drie jaar, voor het eerst per 1 januari 2009, zal de werknemerspremie opnieuw worden vastgesteld op basis van de werkelijke kosten.
5. Het nabestaandenpensioen bij overlijden voor de pensionering bedraagt per 1 januari 2006 60% van het te bereiken ouderdompensioen.

Overgangsregeling werknemers die op 1 januari 2005 55 jaar of ouder waren:

1. Ten behoeve van de werknemer die op 1 januari 2005 55 jaar en ouder was, heeft de werkgever ultimo 2005 een diensttijdafhankelijke bijdrage uit het vermogen van het VUT fonds ontvangen waarmee bij de pensioenverzekeraar een koopsom ten behoeve van werknemer is gestort. Bij een volledige pensioenopbouw zal de werknemer hierdoor zijn pensioenuitkering vervroegd op ca 62,5 jaar kunnen laten ingaan.
2. De pensioenregeling van Euroma ultimo 2005 blijft van kracht. Dit wil zeggen dat:
 - a. De pensioen richtleeftijd is 62 jaar
 - b. De franchise per 1 januari 2006 € 11.611 per jaar bedraagt.
 - c. De pensioenopbouw per 1 januari 2006 2% per jaar bedraagt.
 - d. De werknemerspremie per 1 januari 2006 7,2% van de pensioengrondslag bedraagt.