



# Collectieve Arbeidsovereenkomst Jumbo Logistiek



# Collectieve Arbeidsovereenkomst Jumbo Logistiek

## Tussen de ondergetekenden:

1. Jumbo Distributiecentrum B.V., gevestigd te Veghel,

Ter ene zijde, hierna te noemen werkgever en

2a. CNV Dienstenbond, statutair gevestigd te Hoofddorp,

2b. FNV Handel, statutair gevestigd te Utrecht,

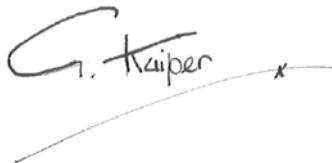
2c. De Unie, Vakbond voor Industriële Dienstverlening, gevestigd te Culemborg, en

2d. De RMU, Reformatorisch Maatschappelijke Unie Medewerkers, gevestigd te Veenendaal, de welke ten deze tevens optreedt ten behoeve van het VakGMV, gevestigd te Zwolle.

Ter andere zijde, hierna te noemen de werknemersorganisaties hebben op 25 maart 2015 de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten voor medewerkers in een distributiecentrum van Jumbo Distributiecentrum B.V., verder te noemen: 'de CAO Jumbo Logistiek' of 'deze CAO', voor de periode 1 april 2015 tot 1 april 2016.

Aldus overeengekomen op 25 maart 2015 in Amersfoort,

G. Kuiper  
Jumbo Groep Holding B.V.



De  
werknemersorganisaties,

H. van der Ploeg  
FNV Handel



D. Swagerman en  
G. van Linden  
CNV Dienstenbond



R. Castelein en  
G.C.H. van der Lit  
De Unie



Chr. Baggerman  
RMU Werknemers



# Voorwoord

Beste collega's,

Voor je ligt de nieuwe CAO Jumbo Logistiek. Deze geldt voor alle medewerkers op de sites van Jumbo. Dankzij deze CAO zijn jullie in de periode van 1 april 2015 tot 1 april 2016 verzekerd van uitstekende arbeidsvoorwaarden en daar ben ik blij om!

De CAO is het resultaat van onze gesprekken met de vakbonden. Jumbo richtte zich met name op twee belangrijke onderwerpen:

- De nieuwe CAO stelt Jumbo in staat om medewerkers duurzaam in te zetten. 'Duurzame inzetbaarheid' betekent dat je langer fit blijft om elke dag goede prestaties te kunnen leveren. En het betekent dat je je steeds blijft ontwikkelen als medewerker.
- De nieuwe CAO helpt ons om nóg beter te kunnen concurreren met andere supermarkten en om 100% klanttevredenheid elke dag waar te maken.

Ik noem graag twee voorbeelden van afspraken rondom jouw duurzame inzet. Het nieuwe opleidingsfonds biedt je als medewerker de kans om je kennis en vaardigheden verder te verbeteren. Deze opleidingen zijn een aanvulling op de reguliere opleidingen, die gericht zijn op je huidige werk.

Het tweede voorbeeld is de invoering van een Preventief Medisch Onderzoek (PMO). Daarmee helpen we je om fit te blijven én garanderen we een goed ouderen- en gezondheidsbeleid.

## Vier studiegroepen

Tot slot hebben we afgesproken dat er vier studiegroepen komen. Elke groep onderzoekt één van de volgende belangrijke onderwerpen:

- 1) 'Levensfasebewust' personeelsbeleid: we willen ervoor zorgen dat medewerkers hun hele werkende leven gemotiveerd, inzetbaar en waardevol blijven.
- 2) Belonen van flexibiliteit.
- 3) Modernisering van het loongebouw.
- 4) Gelijke behandeling van avond- en weekendkrachten en van fulltimers en parttimers.

Samen willen we over deze onderwerpen afspraken maken waar jullie als medewerkers nog beter van worden én die nog beter passen bij de logistieke ontwikkelingen. Want daar wordt Jumbo beter van!

Ik zie deze CAO als een goede basis om blijvend het verschil te maken en om te zorgen voor 100% tevreden klanten. Dat is Jumbo. Dat doen we samen.

Karel de Jong  
directeur Supply Chain





# Inhoudsopgave

Artikel 1	Definities	6	Artikel 26	Consignatieregeling	31
Artikel 2	Werkings sfeer en looptijd	7	Artikel 27	Pensioen	32
Artikel 3	Algemene verplichtingen van CAO partijen	8	Artikel 28	Vakbondsfaciliteiten	32
Artikel 4	Algemene verplichtingen van de werkgever	8	Artikel 29	Klachtencommissie	33
Artikel 5	Algemene verplichtingen van de medewerker	8			
Artikel 6	Indiensttreding	9	<b>Protocol</b>		
Artikel 7	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	10	Bijlage I	Indeling in functiegroepen	38
Artikel 8	Arbeidsduur	10	Bijlage II	Loonschalen	39
Artikel 9	Arbeidstijden	11	Bijlage III	Beroepsprocedure en functiewaardering	42
Artikel 10	Roosters	12	Bijlage IV	Toeslagen bijzondere uren	45
Artikel 11	Werken op zaterdag, zondag en feestdagen	14			
Artikel 12	Overwerk	16			
Artikel 13	Ploegentoeslag	17			
Artikel 14	Toeslag bijzondere uren	17			
Artikel 15	Anticumulatie	19			
Artikel 16	Koudetoeslag	19			
Artikel 17	Maaltijd verstrekking	20			
Artikel 18	Chauffeursparagraaf	20			
Artikel 19	Vakantie	22			
Artikel 20	Aaneengesloten verlof	23			
Artikel 21	Jumbo Logistiek dagen	23			
Artikel 22	Buitengewoon verlof	24			
Artikel 23	Salaris en functie indeling	26			
Artikel 24	Vakantietoeslag	27			
Artikel 25	Arbeidsongeschiktheid	28			

## Artikel

### Deze overeenkomst verstaat onder:

- a. Distributiecentrum (site): iedere inrichting waarin logistieke activiteiten worden verricht ten behoeve van de beleving van de winkels. Onder medewerkers van een site wordt tevens begrepen de chauffeurs van vrachtwagens.
- b. Werkgever: de partij aan werkgeverszijde.
- c. Vakbonden/werknemersorganisatie: elke partij aan medewerkerzijden.
- d. Medewerker: iedere man of vrouw in dienst van werkgever en van wie de functie is ingedeeld of gezien het functieniveau behoort te worden ingedeeld in één van de functiegroepen A tot en met J als vermeld in bijlage I van deze CAO.
- e. Normale arbeidsduur: is 36 uur gemiddeld per week, 8 uur gemiddeld per dag, 144 uur per loonperiode van 4 weken.
- f. Uurloon: het periodeloon per 4 weken gedeeld door 144.
- g. Periodeloon: het brutoschaalsalaris vermeerderd met een eventuele ploegendienst-, functie-, nominale- en administratieve toeslag.
- h. Uitzendkracht: ieder die krachtens een uitzendovereenkomst conform artikel 7:690 BW werkzaamheden verricht voor de werkgever.
- i. Werknemer in volledige dienst (fulltimer): iedere medewerker waarmee in de arbeidsovereenkomst de normale arbeidsduur is overeengekomen.
- j. Werknemer in onvolledige dienst (parttimer): iedere medewerker waarvan in de arbeidsovereenkomst een arbeidsduur van meer dan 60 uur maar minder dan 144 uur per loonperiode van 4 weken is overeengekomen.
- k. Avond- en weekendkracht: iedere medewerker die in loonperiode van 4 weken niet meer dan 60 uur werkzaam is.
- l. Ploegendienst: onder arbeid in de ploegendienst wordt verstaan arbeid in een regelmatige wederkerende volgorde in ploegen afwisselend in de ochtend-, middag- en/of avonddienst, terwijl tussen het einde van de arbeidstijd van de ene ploeg en de aanvang van de arbeidstijd van de daarop aansluitende ploeg geen grotere tijdsduur dan anderhalf uur ligt dan wel geen grotere overlap dan anderhalf uur is.

---

m. Dagdienst: onder arbeid in dagdienst wordt verstaan iedere arbeid niet in een ploegendienst. De dagdienst kent de mogelijkheid van glijdende/wisselende aanvangs- en eindtijden.

n. Vakantiewerker: iedere scholier of student die tijdens een aaneengesloten vakantiesluiting van onderwijsinstellingen als medewerker gedurende ten hoogste acht weken arbeid verricht.

Daar waar in deze CAO wordt gesproken over ‘hij’ wordt tevens bedoeld ‘zij’.

## Werkingsfeer en looptijd

### Artikel 2

1. De CAO Jumbo Logistiek geldt voor medewerkers werkzaam in een distributiecentrum van Jumbo en de distributiecentra van voormalig C1000 in Raalte, Elst, Woerden en Breda.
2. Deze CAO wordt aangegaan met ingang van 1 april 2015 en eindigt per 1 april 2016. Tussentijdse wijzigingen kunnen alleen tot stand komen met instemming van beide partijen. Voor 1 april 2016 zullen CAO - partijen overleg voeren om deze overeenkomst te verlengen.
3. Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten komen met de inwerkingtreding van deze CAO te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Deze bepaling is van toepassing op collectieve afspraken. Aanvullende afspraken in de individuele arbeidsovereenkomst zijn hiervan uitgesloten.



## Algemene verplichtingen van CAO-partijen

### Artikel 3

1. De werkgever en vakbonden zullen deze CAO naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen.

## Algemene verplichtingen van de werkgever

### Artikel 4

1. Deze CAO heeft een minimumkarakter. Afwijkingen in de individuele arbeidsovereenkomst ten nadele van de medewerker zijn niet geldig.
2. De werkgever draagt zorg voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en zal daarbij de belangen van de medewerker behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever geeft daartoe de nodige aanwijzingen en voorschriften, stelt zo nodig veiligheidsmiddelen ter beschikking en zorgt voor medische begeleiding.

## Algemene verplichtingen van de medewerkers

### Artikel 5

1. De medewerker zal de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed medewerker behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
2. De medewerker zal alle in de onderneming geldende regels naleven.
3. De medewerker zal alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze in redelijkheid van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen.



---

4. De medewerker zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan de voor hem geldende werktijdregeling.

5. De medewerker is verplicht ook buiten de vastgestelde werktijden arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze CAO onverkort in acht neemt.

## Indiensttreding

---

### Artikel 6

1. Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst geldt wederzijds de maximale proeftijd conform artikel 7:652 BW. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
  - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
  - b. hetzij voor bepaalde tijd of voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke van de opties genoemd in artikel 6 lid 2 van deze CAO van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding, dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

# Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

## Artikel 7

1. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 6, kan de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang worden opgezegd. In alle andere gevallen eindigt:
  - a. de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:672 BW of door ontbinding met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:671b jo 7:669 lid 3 BW.
  - b. de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van rechtswege:
    - op de kalenderdatum; of
    - op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst; of
    - tussentijds op dezelfde wijze als de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zoals hierboven onder a. weergegeven.
2. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege zonder dat opzegging daartoe is vereist op de dag voorafgaand aan de datum waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

# Arbeidsduur

## Artikel 8

1. De normale contractuele arbeidsduur voor een medewerker met een voltijd dienstverband is 144 uur per loonperiode van 4 weken, gemiddeld 36 uur per week.
2. De normale arbeidsduur voor een medewerker is 8 uur gemiddeld per dag.
3. Indien er naar het oordeel van werkgever sprake is van noodgevallen of calamiteiten<sup>1</sup>, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de gerechtvaardigde belangen van medewerker en werkgever, is medewerker verplicht langer te werken dan onder artikel 9 (Arbeidstijden) is bepaald.

4. Indien in kort tijdsbestek veelvuldig afwijkingen van de onder artikel 9. (Arbeidstijden) vastgestelde arbeidstijden noodzakelijk geacht worden,

is werkgever verplicht met de Ondernemingsraad<sup>2</sup> te overleggen.

<sup>1</sup> Noodgevallen zijn problemen die niet in een planning zijn te voorzien.

<sup>2</sup> De Ondernemingsraad (OR) kan indien een goede bedrijfsvoering dit verlangt, voor een aangewezen bedrijfsonderdeel tijdelijk instemming verlenen voor het structureel verrichten van extra werkzaamheden rondom feestdagen en acties. Hierbij wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de medewerker.

## Arbeidstijden

### Artikel 9

1. De normale ingeroosterde arbeidsduur bedraagt 144 uur per loonperiode van 4 weken, gemiddeld 36 uur per week, gemiddeld 8 uur per dag.
2. De werktijden dienen volgens rooster in beginsel te zijn verdeeld over maximaal 5 dagen per week.
3. Medewerkers Dagdienst
  - a. De normale arbeidstijd voor de dagdienst is van maandag tot en met zaterdag van 05.00 uur tot 18.00 uur.
  - b. De aanvangs- en eindtijden van een dagdienst kunnen wisselen per week.
4. Medewerkers Ploegendienst
  - a. De normale arbeidstijd voor een ploegendienst is van maandag tot en met vrijdag van 05.00 uur tot 24.00 uur.
  - b. De normale arbeidstijd voor een ploegendienst is op zaterdag van 05.00 uur tot 22.00 uur.
  - c. De aanvangstijden van een ploegendienst zullen zoveel mogelijk op hetzelfde tijdstip zijn. De aanvangstijden van ploegendiensten zullen in de regel maximaal één uur en bij uitzondering anderhalf uur verschillen.
  - d. De verplichte zaterdag is gekoppeld aan de week waarin in een vroege dienst wordt gewerkt, zodat er voldoende rusttijd is tussen de eindtijd van de dienst op zaterdag en de aanvangstijd in daarop volgende week.



- 
5. Avond- en weekendkrachten en vakantiewerkers  
De normale arbeidstijd voor avond- en weekendkrachten en vakantiewerkers is van maandag tot en met zaterdag van 05.00 uur tot 18.00 uur.
  6. Arbeid van 00.00 tot 05.00 uur is alleen mogelijk in overleg met de Ondernemingsraad.

7. Zwangere vrouwen en medewerkers van 55\* jaar en ouder kunnen niet worden verplicht buiten de, van toepassing zijnde, normale arbeidstijd werken.

\* Hoe om te gaan met de ontziet maatregelen komt aan de orde in de werkgroep levensfasebewust personeelsbeleid.

## Roosters

---

### Artikel 70

1. Roosters zijn gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 36 uur per week, tenzij contractueel met medewerker voor april 2013 een afwijkend aantal contracturen is overeengekomen.
  2. Roosters zijn gebaseerd op een werkdag van 8 uur.
  3. Er zal geen arbeid in gebroken diensten plaatsvinden, tenzij bijzondere omstandigheden dat in uitzonderlijke situaties noodzakelijk maken.
  4. Er wordt per werkweek zoveel mogelijk volgens dezelfde dienst gewerkt, per week zal maximaal één dienstwisseling plaatsvinden.
  5. Roosters zijn zoveel mogelijk voorwaarts roterend.
  6. De roosters hebben een zo voorspelbaar mogelijk, halfjaarlijks, roosterpatroon, waarbij in elk geval 20 dagen van tevoren is opgenomen op welke dagen de medewerker werkt en uiterlijk 1 week van tevoren de exacte werktijden worden medegedeeld.
  7. Indien een medewerker op zaterdag is ingeroosterd, zal de medewerker zoveel mogelijk in de gelegenheid worden gesteld het weekeinde aaneengesloten op zondag en maandag te genieten.
  8. Bij het opstellen van roosters en daarmee ook van niet ingeroosterde tijd wordt rekening gehouden met structurele afspraken die met de medewerker zijn gemaakt over zijn arbeidstijden. Wijziging van deze afspraken vindt plaats na overleg met de betrokken medewerker. Een verzoek van de medewerker tot wijziging wordt gehonoreerd indien dit redelijkerwijs mogelijk is. Bij het opstellen van roosters wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met aanvullende wensen van de medewerker.
-

---

Bij de vaststelling van de arbeidstijden wordt zo veel mogelijk rekening gehouden met bestaande afspraken over kinderopvang, vrije dagen, avonden, weekeinden, een vierdaagse werkweek, sociale c.q. privé-afspraken, schooltijden van kinderen, thuiszorgverplichtingen en religieuze verplichtingen. Structurele afspraken kunnen alleen gewijzigd worden na overleg met medewerker. Wanneer de leidinggevende geen rekening houdt met de voorkeur van de medewerkers, dient hij dit te onderbouwen.

9. Niet ingeroosterde tijd waarop wordt overtekend, wordt halfjaarlijks gerouleerd.
10. Een zwangere vrouw en een medewerker die de leeftijd van 55\* jaar heeft bereikt, kan niet verplicht worden tot het werken in nacht- en/of ploegendiensten
11. Inroostering op uren gelegen buiten de werkvensters als bedoeld in artikel 9 is op structurele basis mogelijk indien wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:
  - a. de Ondernemingsraad heeft voorafgaand aan de inroostering haar instemming gegeven;
  - b. de individuele medewerker heeft zich bereid verklaard te werken volgens het vastgestelde rooster.
12. Op de uren gelegen buiten de werkvensters moeten toeslagen worden betaald conform de geldende CAO-bepalingen.
13. Pauzes van minimaal 15 minuten aaneengesloten worden niet doorbetaald.
14. De medewerker die de leeftijd heeft bereikt van twee jaar voorafgaand aan de (pre)pensioendatum krachtens de regeling van het BPF - dan wel een bedrijfsregeling in geval van vrijstelling van het BPF - en volgens de voor hem vastgestelde gemiddelde arbeidstijd werkt, kan op zijn verzoek, voor 20% extra arbeidstijdverkortings per week kiezen. Dit kan voor de duur van maximaal 2 jaar en uitsluitend gevolgd door (pré)pensioen. Tegelijkertijd wordt dus vastgelegd op welke datum de medewerker met (pré)pensioen zal gaan. Het brutosalairis in de periode van 20% arbeidstijdverkortings bedraagt 90% van het tot dan toe verdiende brutosalairis. Op de hoogte van de uitkering wegens vervroegd uittreden en de (premie van de) pensioen-verzekering heeft deze verlaging geen invloed. Wel wordt het aantal vakantiedagen met 1/5 deel (20%) verlaagd. Tot de betaalde arbeidstijd behoort de tijd die de medewerker was ingeroosterd, ook al is er in die tijd niet voortdurend werk beschikbaar.
15. Tot de betaalde arbeidstijd behoort in de regel ook de daadwerkelijk gewerkte tijd buiten de ingeroosterde tijd.
16. Deze arbeid wordt de medewerker opgedragen door de werkgever of een leidinggevende, of wordt in redelijkheid van de medewerker verwacht indien een concrete opdracht ontbreekt. Indien het arbeid betreft die regelmatig buiten het rooster plaatsvindt, dient het rooster te worden aangepast zodat met deze werkzaamheden rekening wordt gehouden.

## Artikel II

1. Medewerkers zijn verplicht om éénmaal per loonperiode van 4 weken op zaterdag te werken. Medewerkers in ploegendienst werken beurtelings op zaterdag in een vroege en in een late dienst.
2. Avond- en weekendkrachten, uitzendkrachten en vakantiewerkers kunnen verplicht worden elke zaterdag te werken.
3. Van de verplichting om éénmaal per vier weken op zaterdag te werken zijn uitgesloten de medewerkers die voldoen aan de voorwaarden vermeld in protocol lid 10.
4. Leidinggevenden en andere cruciale functies kunnen in overleg met de Ondernemingsraad vaker dan eens in de vier weken verplicht ingeroosterd worden.
5. De in lid 1 genoemde verplichting geldt niet voor zwangere vrouwen en medewerkers van 55\* jaar en ouder, uitgezonderd medewerkers die in ploegendienst werken en chauffeurs die meedraaien in een vier-dagenplanning waarbij de zaterdag als reguliere werkdag is ingeroosterd.
6. De medewerker die op een onder lid 1 bedoelde zaterdag door ziekte niet kan werken, krijgt de ingeroosterde uren uitbetaald tenzij het overwerk betreft.
7. Op andere dan de in lid 1 bedoelde zaterdagen kunnen medewerkers op vrijwillige basis werken.
8. Indien een medewerker op een zaterdag is ingeroosterd zal er voor een fulltimer een loonbetaling van tenminste 6 uur plaatsvinden, tenzij anders wordt overeengekomen.
9. De roosters voor het werken op zaterdag zijn voor de eerste helft van het jaar bekend vóór 1 december, voor de tweede helft vóór 1 juni.
10. De medewerker kan niet tot het werken op zondag, Hemelvaartsdag of eerste kerstdag worden verplicht. Mocht het verrichten van arbeid op zondagen noodzakelijk zijn dan zal dit te allen tijde op basis van vrijwilligheid zijn.
11. Over nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, tenzij deze op zaterdag en/of zondag vallen, Koningsdag en 5 mei in een lustrumjaar op welke dag de bevrijding wordt gevierd en als nationale feestdag wordt erkend, zal, indien op deze dagen geen arbeid wordt verricht, het normale loon worden doorbetaald. Indien op deze dagen wel arbeid wordt verricht, wordt boven het normaal geldende weekloon voor ieder gewerkt uur het uurloon betaald vermeerderd met de toeslag die geldt voor zon- en feestdagen.



12. Het verrichten van arbeid op Koningsdag is wel toegestaan indien:
- de Ondernemingsraad hiermee instemt;
  - de betrokkenen op basis van vrijwilligheid op deze Koningsdag arbeid verrichten.
13. De honorering van de gewerkte tijd vindt plaats, overeenkomstig de afspraken voor het werken op zon- en feestdagen.
14. Medewerkers hebben het recht om, op voor hen van toepassing zijnde feestdagen die vergelijkbaar zijn met de in lid 11 genoemde feestdagen, onbetaald verlof met behoud van alle rechten op te nemen. Voorbeelden hiervan zijn: voor Moslims: Id-al-Fitr (Suikerfeest), voor Hindoes: Holi (Nieuwjaar), en Divali (Lichtenfeest). Indien de openingsuren van de site van de werkgever dit mogelijk maken, bestaat voor Moslims en Hindoes de mogelijkheid om maximaal twee christelijke feestdagen zoals genoemd in lid 11 te ruilen voor Id-al-Fitr (Suikerfeest) en Idal-Adha (Offerfeest), respectievelijk Holi (Nieuwjaar,) en Divali (Lichtenfeest). Indien eenmaal van deze ruilmogelijkheid gebruik wordt gemaakt, kan deze gedurende het kalenderjaar niet meer worden herzien.
15. De werkgever zal de medewerker niet belemmeren vakantiedagen op te nemen bij (niet-)christelijke feestdagen, wanneer deze voor de betreffende medewerker van toepassing zijn.



## Artikel 12

1. Overwerk zal zoveel mogelijk worden voorkomen.
2. Onder overwerk voor medewerkers (zowel fulltimers als parttimers) wordt verstaan een werktijd van:
  - meer dan 144 uur per loonperiode van 4 weken, of
  - meer dan 45 uur per week, of
  - meer dan 10 uur per dag<sup>1</sup>.
3. De toeslag voor overwerk bedraagt 50% van het uurloon per gewerkt uur.
4. De medewerker kan verplicht worden tot overwerk tot een werkdag van maximaal 10 uur, een werkweek van 45 uur, behoudens noodgevallen<sup>2</sup>.
5. Zwangere vrouwen en medewerkers van 55\* jaar en ouder kunnen niet worden verplicht tot overwerk.
6. Loon plus toeslag voor overwerk wordt bij voorkeur uitgekeerd in vrije tijd.
7. Indien op een dag, onmiddellijk aansluitend aan de normale arbeidstijd langer dan anderhalf uur overwerk moet worden verricht, zal werkgever de betreffende medewerker voor de aanvang van het overwerk in de gelegenheid stellen een kwartier doorbetaalde rustpauze te houden.
8. Maximaal eenmaal per week kunnen de aanvang- en eindtijden wijzigen met een maximale bandbreedte van twee uur zonder dat er sprake is van overwerk. Wijzigingen in de huidige tijden voor zover deze buiten de normale arbeidstijden vallen, zullen slechts incidenteel plaatsvinden.

<sup>1</sup> In de werkroosters ingevoerde vakantiedagen en ziekte-dagen tellen mee voor de bepaling van de weeknorm. Voorbeelden: indien een medewerker twee vakantiedagen van elk 8 uur heeft genoten en drie dagen van 10 uur heeft gewerkt is er sprake van in totaal 46 uur en derhalve 1 uur overwerk. Indien een medewerker 5 vakantiedagen heeft opgenomen en gevraagd wordt toch te komen werken, in plaats van vakantie te genieten inderdaad werkt, zal geen overwerk worden uitbetaald noch zullen er in dat geval vakantiedagen worden afgeschreven.

Medewerkers die op basis van eerdere afspraken een contract voor meer dan 36 uur per week hebben, komen in aanmerking voor overwerktoeslag op het moment dat zij op periodebasis meer dan het overeengekomen aantal contracturen hebben gewerkt. De definitie voor overwerk op dagbasis en weekbasis is voor hen gelijk aan artikel 12 lid 2.

<sup>2</sup> Noodgevallen zijn problemen die niet in een planning zijn te voorzien, zoals: wateroverlast en brand.

## Ploegentoeslag

### Artikel 13

1. De ploegentoeslag bedraagt 15%. Deze 15% is inclusief de toeslag voor het werken op één verplichte zaterdag per vier weken.
2. In het geval de ploegendienst buiten schuld of toedoen van de medewerker wordt beëindigd, wordt de ploegentoeslag - mits tenminste twee jaar ononderbroken in ploegendienst is gewerkt - afgebouwd.  
De afbouw vindt als volgt plaats:
  - drie loonperiodes 15% en
  - twee loonperiodes 12,5%, en
  - twee loonperiodes 10%, en
  - twee loonperiodes 7,5%, en
  - twee loonperiode 5%, en
  - twee loonperiodes 2,5%.
3. Indien een medewerker werkzaam in ploegendienst met een leeftijd van 55\* jaar of ouder in dagdienst wenst te werken dient hij dat drie maanden van tevoren aan te geven. De onder lid 2 genoemde afbouwregeling is dan evenwel van toepassing.

## Toeslag bijzondere uren

### Artikel 14

1. **Toeslag en beloning op zon- en feestdagen**  
Voor werknemers in volledige en onvolledige dienst geldt een toeslag:
  - a. Wanneer op een zondag (ongeacht of het wel of geen feestdag is) wordt gewerkt, wordt per gewerkt uur het uurloon betaald, verhoogd met een toeslag van 100%.
  - b. Wanneer op een feestdag (niet tevens zondag) niet wordt gewerkt, geldt voor de loondoorbetaling de voorwaarde dat de werknemer op de feestdag moet zijn ingeroosterd. Het aantal door te betalen uren is dan gelijk aan het aantal ingeroosterde uren op de feestdag.
  - c. Wanneer op een feestdag (niet tevens een zondag) - een dag waarop volgens het rooster normaal wordt gewerkt - wel wordt gewerkt, wordt, naast de doorbetaling op grond van punt b, per gewerkt uur het uurloon betaald, verhoogd met een (de gehele dag geldende) toeslag van 100%.

---

Voor avond- en weekendkrachten geldt een toeslag:

- a. Wanneer op een zondag (ongeacht of het wel of geen feestdag is) wordt gewerkt, wordt per gewerkt uur het uurloon betaald, verhoogd met een toeslag van 100%.
- b. Wanneer op een feestdag (niet tevens zondag) niet wordt gewerkt, geldt voor de loondoorbetaling de voorwaarde dat de avond- en weekendkracht in de aan de feestdag voorafgaande 12 weken, tenminste op 6 gelijknamige dagen moet zijn ingeroosterd.  
Het aantal door te betalen uren is dan gelijk aan, in de voorafgaande 12 weken, het aantal uren dat op de bedoelde dag is gewerkt.
- c. Wanneer op een feestdag (niet tevens een zondag) - een dag waarop volgens het rooster normaal wordt gewerkt – wel wordt gewerkt, wordt, naast de doorbetaling op grond van punt b, per gewerkt uur het uurloon betaald, verhoogd met een (de gehele dag geldende) toeslag van 100%.

## 2. Toeslag voor werken op zaterdag

- a. Voor parttimers en fulltimers in dagdienst geldt:
  - De toeslag voor het werken van 00.00 tot 06.00 uur op een verplichte zaterdag bedraagt 50%;
  - De toeslag voor het werken van 06.00 tot 18.00 uur op een verplichte zaterdag bedraagt 25%;
  - De toeslag voor het werken van 18.00 tot 22.00 uur op een verplichte zaterdag bedraagt 50%;
  - De toeslag voor het werken van 22.00 tot 24.00 uur op een verplichte zaterdag bedraagt 75%;

- De toeslag voor het werken van 00.00 tot 22.00 uur op een vrijwillige zaterdag bedraagt 50%;
- De toeslag voor het werken van 22.00 tot 24.00 uur op een vrijwillige zaterdag bedraagt 75%.

- b. Voor parttimers en fulltimers in ploegdienst geldt:

- De toeslag voor het werken van 00.00 tot 05.00 uur op een verplichte zaterdag bedraagt 50%;
- De toeslag voor het werken van 05.00 tot 06.00 uur op een verplichte zaterdag bedraagt 35%;
- De toeslag voor het werken van 18.00 tot 22.00 uur op een verplichte zaterdag bedraagt 50%;
- De toeslag voor het werken van 22.00 tot 24.00 uur op een verplichte zaterdag bedraagt 75%;
- De toeslag voor het werken van 00.00 tot 22.00 uur op een vrijwillige zaterdag bedraagt 50%;
- De toeslag voor het werken van 22.00 tot 24.00 uur op een vrijwillige zaterdag bedraagt 75%.

- c. Voor avond- en weekendkrachten en vakantiewerkers geldt:

- De toeslag voor het werken op een zaterdag na 18.00 uur bedraagt 35%.

- d. Voor leidinggevenden en andere cruciale functies die in overleg met de Ondernemingsraad vaker dan eens in de vier weken verplicht ingeroosterd kunnen worden, geldt:

- De toeslag voor het werken op de eerste verplichte zaterdag bedraagt 25%;
- De toeslag voor het werken op meer dan 1 verplichte zaterdag bedraagt 50% .

---

### 3. Toeslag voor werken op maandag tot en met vrijdag

a. Voor parttimers en fulltimers in dagdienst en avond- en weekendkrachten geldt:

- De toeslag voor het werken van 00.00 tot 06.00 uur bedraagt 50%;
- De toeslag voor het werken van 18.00 tot 22.00 uur bedraagt 35%;

- De toeslag voor het werken van 22.00 tot 24.00 uur bedraagt 50%.

b. Voor parttimers en fulltimers in ploegendienst geldt:

- De toeslag voor het werken van 00.00 tot 05.00 uur bedraagt 50%.

## Anticumulatie

---

### Artikel 15

Toeslagen genoemd in artikelen 8 t/m 14 zullen niet cumuleren. Indien voor een zelfde uur twee toeslagen van toepassing zijn, wordt alleen de hoogste toeslag toegekend, tenzij anders is afgesproken.

## Koudetoeslag

---

### Artikel 16

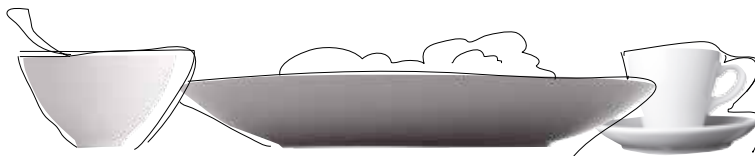
1. Medewerkers die structureel werken in ruimtes waar de temperatuur constant beneden de 7°C is komen in aanmerking voor een koudetoeslag. De koudetoeslag bedraagt € 0,27 bruto per 20 april 2015 (1e dag van loonperiode 5-2015) en wordt uitgekeerd voor ieder uur dat de medewerker in de mechanisch gekoelde ruimte werkt.

2. Voor elk in een vriescel gewerkt uur geldt in plaats van genoemde in lid 1, een vriestoeslag van 8% op het uurloon.

## Maaltijd verstrekking

### Artikel 17

1. Aan de medewerker van wie de dienst aanvangt vóór 13.00 uur en doorloopt na 18.30 uur, wordt een gratis maaltijd verstrekt in de vorm van een maaltijdbon voor gebruik in de bedrijfskantine. De maaltijdbon wordt op de desbetreffende dag door het afdelingshoofd verstrekt en dient dezelfde dag ingeleverd te worden in de bedrijfskantine.
2. Als een chauffeur geen maaltijd kan nuttigen in een kantine, kunnen de kosten van de maaltijd tegen overhandiging van de rekening tot een bedrag van € 10,18 gedeclareerd worden.



## Chauffeursparagraaf

### Artikel 18

Voor chauffeurs zijn separate afspraken overeengekomen. Voor zover deze afspraken afwijken van de algemene bepalingen in deze CAO zijn deze afspraken onderstaand opgenomen.

#### 1. Arbeidsduur

De normale arbeidsduur op grond van deze CAO is (gemiddeld) 36 uur per week, 144 uur per loonperiode van 4 weken.

Voor chauffeurs met een normale arbeidsduur van meer dan 144 maar maximaal 184 uur per loonperiode van 4 weken zal deze arbeidsduur gerespecteerd blijven.

#### 2. Arbeidstijden

- a. De dagelijkse arbeidsduur bedraagt per dag niet minder dan 6 uur en niet meer dan 13 uur.
- b. De normale arbeidstijd voor de dagdienst is van maandag

tot en met zaterdag van 06.00 uur tot 18.00 uur.

- c. De normale arbeidstijd voor de ploegendienst is van maandag tot en met zaterdag van 04.00 uur tot 22.00 uur dan wel van 06.00 uur tot 24.00 uur.
  - d. Er wordt per werkweek zoveel mogelijk dezelfde dienst gereden en er zal per week maximaal één dienstwisseling plaatsvinden.
  - e. De aanvangstijden binnen een week in de dagdienst variëren maximaal twee uur en éénmaal per week maximaal vier uur.
- #### 3. Overwerk
- a. Voor chauffeurs wordt onder overwerk verstaan een werktijd van meer dan 9 uur per dag of meer dan 144 uur per loonperiode van 4 weken.
  - b. Voor medewerkers met een afwijkende contractduur van meer dan 144 uur per loonperiode, ontstaat er

overwerk zodra er op weekbasis meer gewerkt is dan het overeengekomen aantal contracturen per week.

#### 4. Toeslagen

- a. De toeslag voor chauffeurs werkzaam in de dagdienst met wisselende aanvangs- en eindtijden voor 06.00 uur en na 18.00 uur bedraagt 6%. De wisselende aanvangs- en eindtijden bewegen zich maximaal tussen 04.00 uur tot 22.00 uur.
- b. Voor het werken op zaterdag in de dagdienst ontvangen chauffeurs vanaf 06.00 uur een toeslag voor het werken op zaterdag. Tussen 04.00 uur en 06.00 uur ontvangen de chauffeurs géén toeslag aangezien dit al in de 6% toeslag besloten ligt voor de wisselende aanvangs- en eindtijden.
- c. De toeslag voor de ploegendienst conform de definitie in artikel 1 “ploegendienst” bedraagt 15%. Deze 15% is inclusief de vergoeding voor “rafelige roosters” en inclusief de toeslag voor het werken op één verplichte zaterdag per vier weken.

#### 5. Periodeloon

Het periodeloon voor chauffeurs is afhankelijk van de arbeidsduur gebaseerd op 144 uur dan wel maximaal 184 uur per loonperiode van 4 weken.

#### 6. Vergoedingen

De kosten voor tol en veer kunnen op vertoon van bon worden gedeclareerd.

#### 7. Schadevrij rijden

Voor schadevrij rijden zal per jaar € 778,39 (bruto) worden toegekend bij een fulltime dienstverband.

Volgens onderstaande verdeling worden de volgende bedragen bij onverhaalbare schade in mindering gebracht:

Eerste schade	reductie van maximaal € 256,41 bruto;
Tweede schade	reductie van € 256,41 bruto (in totaal maximaal € 512,82);
Derde en volgende schades	totale reductie € 778,39 bruto.

#### 8. Goed rijgedrag

Goed rijgedrag zal worden beloond naar aanleiding van een door werkgever uit te voeren analyse van rijgedrag op basis van een aselechte steekproef volgens onderstaande staffel:

<i>Rijgedrag</i>	<i>Rapportcijfer</i>	<i>Resultaat</i>
Onvoldoende	≤ 4,9	géén beloning
Matig	5 - 5,9	€ 129,23 bruto
Voldoende	6 - 6,9	€ 259,47 bruto
Goed	7 - 7,9	€ 518,93 bruto
Zeer goed	≥ 8	€ 778,39 bruto

#### 9. Schadevrij rijden/goed rijgedrag en ziekte

De medewerker die wegens ziekte een deel van het jaar afwezig is geweest, wordt naar rato van aanwezigheid beloond. De eerste vier weken ziekte in een kalenderjaar worden niet in mindering gebracht.

#### 10. Chauffeurs zijn verplicht om éénmaal per vier weken op zaterdag te werken.

Op andere dan de verplichte zaterdag kunnen chauffeurs op vrijwillige basis werken.

## Artikel 19

1. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
2. De medewerker met een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week heeft per vakantiejaar recht op 180 vakantie-uren met behoud van salaris<sup>1</sup>. Voor de medewerker met een andere overeengekomen arbeidsduur of die slechts een deel van een vakantiejaar in dienst van de werkgever is, gelden deze rechten naar evenredigheid.
3. De aaneengesloten vakantie zal zoveel mogelijk in de maanden mei tot en met september worden genoten. De medewerker heeft het recht op tenminste drie weken aaneengesloten vakantie. Bij deze vakantie kunnen te compenseren overuren zoals genoemd in artikel 12 en Jumbo Logistiek-dagen (zie artikel 21) worden opgenomen, na uitdrukkelijke toestemming van de werkgever.
4. De werkgever kan vakantiedagen toekennen als voorschot op nog in het lopende vakantiejaar te verwerven vakantie-rechten.
5. De medewerker verwerft geen vakantie over de tijd gedurende welke hij, wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden, geen aanspraak heeft op loon, behalve wanneer een van de uitzonderingen van art. 7:635 BW van toepassing is.
6. Voor aanspraak op extra vakantiedagen op grond van diensttijd of leeftijd van de medewerker is zijn situatie bij aanvang van het vakantiejaar bepalend:
  - a. De diensttijd vakantie bedraagt bij:
    - 25 tot 40 dienstjaren: drie extra vakantiedagen per vakantiejaar;
    - 40 of meer dienstjaren: vijf extra vakantiedagen per vakantiejaar.
  - b. De leeftijdsvakantie bedraagt bij een leeftijd van:
    - 45 tot 50 jaar: één extra vakantiedag per vakantiejaar;
    - 50 tot 55 jaar: twee extra vakantiedagen per vakantiejaar;
    - 55 tot 60 jaar: drie extra vakantiedagen per vakantiejaar;
    - 60 jaar of meer: vijf extra vakantiedagen per vakantiejaar.
  - c. De in a en b genoemde vakantiedagen worden niet bij elkaar opgeteld, het hoogste aantal geldt.

<sup>1</sup> De 180 vakantie-uren zijn verdeeld in 144 wettelijke en 36 bovenwettelijke vakantie-uren.





## Aaneengesloten verlof

### Artikel 20

De medewerker heeft recht op een aaneengesloten periode verlof op een, in overleg met de werkgever, door hem zelf te bepalen moment indien het saldo van te compenseren aantal overuren meer bedraagt dan 36 uur c.q. 40 uur. Dit verlof dient, behoudens noodgevallen, binnen één jaar te worden opgenomen en kan niet op of rond feestdagen worden opgenomen.

## Jumbo Logistiek-dagen

### Artikel 21

1. Fulltime en parttime medewerkers kunnen maximaal 20 Jumbo Logistiek-dagen op jaarbasis kopen.
2. Medewerkers dienen jaarlijks vóór 1 november aan te geven of en hoeveel dagen zij het komende jaar wensen te kopen.
3. Een Jumbo Logistiek-dag kost 5% van een periodeloon in het nieuwe jaar.
4. De totale waarde van de gekochte Jumbo Logistiek-dagen wordt elke loonperiode evenredig in mindering gebracht op het periodeloon van medewerker.
5. Indien een medewerker het bedrijf gedurende het jaar verlaat en de Jumbo Logistiek-dagen zijn reeds opgenomen, dan wordt het restant met de vakantiedagen dan wel het loon verrekend.
6. Indien een medewerker het bedrijf gedurende het jaar verlaat en nog niet alle Jumbo Logistiek-dagen zijn, hoewel verrekend, nog niet opgenomen dan kunnen de Jumbo Logistiek-dagen weer worden verkocht aan werkgever.

## Artikel 22

1. Voor het deelnemen aan of het bijwonen van de navolgende gebeurtenissen wordt, gedurende de vermelde tijd verlof met behoud van loon toegestaan, wanneer de medewerker daarbij anders niet aanwezig kan zijn.
  - a. huwelijk (geregistreerd partnerschap is gelijkgesteld aan het huwelijk)
    - eigen huwelijk met inbegrip van ondertrouw: drie dagen;
    - huwelijk van eigen, pleeg- of stiefkinderen, ouders en schoonouders, broers en zusters, zwagers en schoonzusters, grootouders en kleinkinderen: één dag;
    - 25-, 40- en 50-jarig eigen huwelijksfeest of dat van ouders of schoonouders: één dag.
  - b. overlijden
    - overlijden van de echtgenote/echtgenoot, inwonende eigen, pleeg- of stiefkinderen: vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie;
    - overlijden van ouders en schoonouders, niet inwonende eigen, pleeg- of stiefkinderen, schoondochters en schoonzoons gedurende één dag (tussen de dag van overlijden en begrafenis of crematie) alsmede voor het bijwonen van de begrafenis/crematie: één dag;
    - overlijden of begrafenis/crematie van grootouders, broers en zusters, zwagers en schoonzusters: één dag.
  - c. overige
    - noodzakelijk bezoek aan arts, tandarts, therapeut of polikliniek;
    - arbeidsverhindering wegens het vervullen van een krachtens de wet opgelegde verplichting, indien en voor zover de vervulling van deze verplichting niet kan geschieden in de vrije tijd: ten hoogste één dag;
    - het voltooiën van een reeds begonnen studie uit hoofde van een BBL-opleiding detailhandel met leerovereenkomst en/of de slagersvakopleiding, indien en voor zover de leerling 17 jaar is en er geen wettelijke compensatieregeling ter zake bestaat: één dag per week.
2. Tenzij in dit artikel anders bepaald is, zijn de bepalingen uit de Wet Arbeid en Zorg van toepassing. Daarbij geldt voor de medewerker verlof met behoud van loon:
  - a. bij bevalling van de echtgenote: tijdens de bevalling en twee werkdagen. Een verzoek om aansluitend vakantieverlof op te nemen wordt gehonoreerd.
  - b. adoptie van een tot het huishouden behorend kind: twee dagen.
  - c. bij ziekte waarbij levensgevaar aanwezig is, van echtgenote/echtgenoot, eigen, pleeg- of stiefkinderen, ouders en schoonouders, broers en zusters, zwagers en schoonzusters, grootouders en kleinkinderen: een door de werkgever vast te stellen tijd.



- d. bij een plotselinge gebeurtenis, waarvoor hij zonder uitstel maatregelen moet nemen, geen arbeid kan verrichten: een korte, naar billijkheid te berekenen tijd. De medewerker meldt de afwezigheid en de verwachte duur daarvan zo spoedig mogelijk. Op verzoek van de werkgever dient de medewerker bij terugkomst aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit.
3. In de periode van vijf jaar voorafgaande aan zijn pensionering heeft een medewerker eenmaal recht op maximaal vijf dagen verlof met behoud van loon voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op zijn pensionering.
4. Een medewerker heeft recht op verlof zonder behoud van loon voor het bijwonen van vergaderingen van organen en commissies van publiekrechtelijke organen, indien hij van een dergelijk orgaan of commissie deel uitmaakt.
5. In alle bovengenoemde gevallen dient de medewerker direct de werkgever in kennis te stellen van de noodzaak om van het buitengewoon verlof gebruik te maken.
6. Voor de toepassing van het bepaalde in lid 1, sub a (2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> gedachtestreepje) en b en lid 2 sub a en b wordt met huwelijk gelijkgesteld duurzame samenlevingsvormen, die van tevoren aan de werkgever kenbaar zijn gemaakt.

## Artikel 23

1. De functies van de medewerkers worden ingedeeld in functiegroepen aan de hand van het referentieraster als vermeld in bijlage I van deze CAO.
2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, die een gedeelte omvat gebaseerd op de leeftijd van de medewerker en een gedeelte gebaseerd op periodieken. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze CAO.
3. De medewerker ontvangt schriftelijk een bevestiging welke functie hij verricht, in welke functiegroep deze functie is ingedeeld, zijn salaris en de leeftijd dan wel het aantal periodieken waarop zijn salaris is gebaseerd. Het in de vorige volzin bepaalde is evenzeer van toepassing in geval van functiewijziging.
4. De medewerker die de leeftijd van 23 jaar nog niet heeft bereikt, valt onder de leeftijdsschaal en ontvangt het salaris dat met zijn leeftijd overeenkomt.
5. De medewerker zal jaarlijks totdat het einde van de schaal is bereikt een periodieke verhoging worden toegekend. De toekenning van een periodieke verhoging is gebaseerd op een normale functievervulling. Toekenning van een periodieke verhoging gebeurt per 1 januari van enig jaar.
6. Bij excellent functioneren van de medewerker kan de werkgever de medewerker naast bovenstaande periodieke verhoging een extra periodiek toekennen.
7. Bij slecht functioneren kan de medewerker een periodieke verhoging worden onthouden mits aan vier voorwaarden wordt voldaan:
  - gedurende het jaar dient werkgever in gesprekken aan de medewerker kenbaar te maken indien sprake is van slecht functioneren. Hierbij wordt uitgegaan van aspecten als houding en gedrag, productiviteit en kwaliteit van het werk;
  - het beoordelingsgesprek dient elk jaar uiterlijk vier maanden voor de ingangsdatum van de wijziging van de periodiek plaats te vinden;
  - de medewerker dient in de gelegenheid te worden gesteld zijn functioneren te verbeteren;
  - werkgever dient bij het onthouden van een periodiek het slecht functioneren schriftelijk te motiveren.
8. Indien de medewerker het niet eens is met de toekenning dan wel onthouding van de periodiek dient de medewerker een motivatie te vragen bij de leidinggevende. Indien er onduidelijkheid blijft bestaan, wordt de manager HR geraadpleegd. Uiteindelijk zal de directeur HR een beslissing nemen.
9. De functies van de medewerkers werkzaam in een distributiecentrum zijn tot het niveau van teamleider ingedeeld in de groepen A t/m J
  - a. Het functiewaarderingsstelsel ORBA is toegepast.
  - b. De werkgever deelt aan de hand van de in bijlage I vermelde referentieraster alle functies in functiegroepen in.

- 
- c. Het referentieraster is gebaseerd op en opgesteld volgens het ORBA-functiewaarderingsstelsel. Indien een medewerker bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de bij werkgever geldende beroepsprocedure zoals opgenomen in bijlage III.

## Loonaanpassing

---

Per de 1e dag van loonperiode 7 2015 (15 juni 2015) worden de lonen en loonschalen verhoogd met 1,75%. De loonsverhoging vindt plaats over de schaallonen, de functietoeslag, en de daarmee samenhangende ploegentoeslag (bedrag),

de diepvriestoeslag en de chauffeurstoeslag. De loonsverhoging vindt niet plaats over de nominale toeslag. De administratieve toeslag wordt afgebouwd met het bedrag waarmee het schaalloon stijgt.

## Vakantietoeslag

---

### Artikel 24

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van loonperiode 6 van enig jaar tot en met loonperiode 5 van het volgende jaar.
2. De medewerker ontvangt in de maand mei 8% vakantietoeslag over de som van de feitelijk genoten periodesalarissen en de vaste toeslagen in het vakantietoeslagjaar.

## Artikel 25

1. De werkgever dient aan de medewerker die arbeidsongeschikt is geworden gedurende de eerste 26 weken van arbeidsongeschiktheid het bruto bedrag aan loon uit te keren waarop hij bij normale functie-uitoefening aanspraak zou hebben gehad. Indien de arbeidsongeschiktheid van de medewerker na deze 26 weken mocht voortduren, is de werkgever over de hierop volgende 26 weken jegens de medewerker gehouden 90% van het brutoloon waarop hij bij normale functie-uitoefening recht zou hebben gehad, uit te betalen.
2. De werkgever dient gedurende het tweede ziektejaar van de medewerker 80% van het brutoloon uit te betalen over de uren van arbeidsongeschiktheid. Dit percentage wordt verhoogd naar 90% van het brutoloon indien medewerker zich voldoende inzet om zijn restverdiencapaciteit te benutten en ook daadwerkelijk arbeid verricht. Op het moment dat door de bedrijfsarts/ arboarts in het behandelplan wordt bepaald dat de medewerker zijn restverdiencapaciteit absoluut niet kan benutten, ontvangt de medewerker in het tweede ziektejaar 90% van het brutoloon waarop de arbeidsongeschikte medewerker bij normale functie-uitoefening recht zou hebben gehad. Over de uren die de medewerker werkt naast zijn arbeidsongeschiktheid ontvangt hij zijn normale loon.
3. a. Na 104 weken wachttijd zal door het UWV worden bepaald of de medewerker valt onder de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) of onder de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA).

De genoemde aanvullingen zijn altijd gemaximeerd tot het SV-loon, tenzij anders is overeen gekomen tussen de werkgever en de medewerker.

*Aanvulling WGA*

De werkgever moet een WGA hiaat verzekering aanbieden die gelijkwaardig is aan het pakket zoals beschreven in deze CAO. De volledige premie is voor rekening van de medewerker.
- b. De werkgever zal de medewerker in de gelegenheid stellen een WGA-hiaatverzekering af te sluiten, ter compensatie van de gevolgen van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid onder de WGA. De dekking van deze verzekering zorgt er voor dat het totale inkomen (loon, wettelijke uitkering en verzekeringsuitkering) 70% van het laatst verdiende loon bedraagt. Indien de benutting van de resterende verdiencapaciteit hoger is dan 50%, dan wordt de uitkering verhoogd van 70% naar 75% van het laatst verdiende loon.

---

*Inkomensbescherming voor medewerkers met een arbeidsongeschiktheid tussen de 15 en 35%*

- c. De werkgever zal de medewerker in de gelegenheid stellen een compensatieverzekering af te sluiten, ter compensatie van inkomensderving door gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid bij arbeidsongeschiktheid tussen de 15 en 35%. De uitkeringsduur is 5 jaar, de uitkering bedraagt  $70\% \times AO\% \times \text{oude loon}$ .
- d. De premie voor de Compensatieverzekering en de WGA-hiaatverzekering komen voor rekening van de medewerker. De premie wordt uitgedrukt in één percentage, dat met ingang van 29 december 2014 0,407% over het maximum SV-loon bedraagt. Iedere medewerker wordt geacht deel te nemen tenzij hij daar expliciet schriftelijk van af ziet. De premie wordt ingehouden op het loon.

*Aanvulling IVA*

- e. De medewerker die arbeidsongeschikt is geworden, ontvangt in het 3e ziektejaar indien hij een IVA-uitkering geniet, een aanvulling tot 90% van zijn brutoloon bij aanvang van arbeidsongeschiktheid. In het 4<sup>e</sup> tot en met het 7e ziektejaar ontvangt de medewerker, die in deze jaren ook daadwerkelijk een IVA-uitkering geniet, een aanvulling tot 80% van zijn brutoloon. In afwijking van lid 3 onder a van dit artikel kan de IVA-vaststelling ook in het 1e en 2e ziektejaar plaatsvinden. Indien de IVA-indicatie

in het eerste ziektejaar wordt vastgesteld, zal de werkgever aan de medewerker met terugwerkende kracht tot de eerste dag van intreding van arbeidsongeschiktheid een aanvulling tot 100% van het brutoloon verlenen tot aanvang van het tweede ziektejaar. In het tweede jaar wordt dit percentage verlaagd naar 90%.

Indien de IVA-indicatie in het tweede ziektejaar geschiedt, zal de werkgever met terugwerkende kracht gedurende het hele eerste ziektejaar 100% van het brutoloon aan de medewerker uitbetalen en zal tevens over het tweede gehele ziektejaar een aanvulling tot 90% van het brutoloon worden betaald.

De regeling voor de aanvulling op de IVA-uitkering geldt ook indien het arbeidscontract is geëindigd gedurende de periode waarin medewerker een uitkering krachtens de IVA ontvangt.

- 4. Het bepaalde in lid 1, 2 en 3 van dit artikel is niet van kracht indien en voor zover de medewerker jegens derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden ter zake van arbeidsongeschiktheid. Niettemin zal de werkgever de in dit artikel bepaalde uitkering verstrekken, doch bij wijze van voorschot op deze schadevergoeding. De medewerker is verplicht zijn recht op schadevergoedingen ten hoogte van het bedrag van de in lid 1, 2 en 3 van dit artikel bepaalde uitkering schriftelijk aan de werkgever over te dragen.



- 
- De werkgever zal de door hem aan de medewerker verstrekte voorschotten slechts met de ontvangen schadevergoeding verrekenen.
- Indien de verhindering tot het verrichten van arbeid het gevolg is van een ongeval ter zake waarvan te zijner behoefte een particuliere verzekering ter dekking van de ten gevolge van dat ongeval door de medewerker gederfde inkomsten is afgesloten, heeft de medewerker geen aanspraken als bedoeld in lid 1 t/m 3 van dit artikel.
  - Indien de uitkering aan de medewerker krachtens een dergelijke verzekering lager is dan de uitkering waarop de medewerker krachtens lid 1 t/m 3 van dit artikel tegenover de werkgever aanspraak zou kunnen maken, is de werkgever gehouden een aanvulling te verstrekken tot het bedrag van laatstgenoemde uitkering.
  - De in dit artikel genoemde aanvullingen zullen niet worden verstrekt als de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een lichaamsgebrek, waaromtrent de medewerker bij het aangaan van het dienstverband opzettelijk valse inlichtingen heeft verstrekt.
  - De werkgever zoekt eerst passend werk in de eigen onderneming en doet pas een aanbod voor passend werk buiten de eigen onderneming indien dit intern niet mogelijk is. Het aanbod gebeurt schriftelijk.
  - Het aanbod vermeldt tevens het recht van de medewerker een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV. Over de arbeidsvoorwaarden worden op individuele basis afspraken gemaakt.
  - De medewerker kan zich bij het aanbod van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon.
  - Bij een aanbod buiten de eigen onderneming ontvangt de medewerker een gelijkwaardig contract in de navolgende zin. Als sprake was van een contract van onbepaalde tijd, dan zal dit bij de nieuwe werkgever ook zo zijn. Hetzelfde geldt voor bijvoorbeeld een jaar- of deeltijdcontract. Als een gelijkwaardig contract bij de andere werkgever niet mogelijk is, kan de medewerker worden gedetacheerd of een contract voor bepaalde tijd worden aangeboden. Als dit contract voor bepaalde tijd (niet verwijtbaar) eerder eindigt of niet wordt omgezet naar een contract voor onbepaalde tijd, dan heeft de medewerker een terugkeergarantie. Bij niet verwijtbaar ontslag in de proeftijd heeft de medewerker ook een terugkeergarantie.
  - De medewerker kan het UWV vragen om een deskundigenoordeel over het aanbod van passend werk of de hervatting van het werk. Dit moet binnen 10 dagen na het aanbod gebeuren. De werkgever betaalt vanaf de aanvraag van een deskundigenoordeel gedurende een maand het loon door conform de bepalingen in dit artikel. Daarna mag de werkgever het loon beperken tot 70%. Als het UWV de medewerker in het gelijk stelt, wordt het loon met terugwerkende kracht betaald conform de bepalingen in dit artikel. Als de werkgever in het gelijk wordt gesteld, zal de medewerker onmiddellijk het werk moeten hervatten of het aanbod van passend werk moeten aanvaarden. Als dit laatste niet gebeurt, mag de werkgever de loonbetaling stopzetten.
-

- 
13. De werkgever moet de medewerker voorlichten over de rechten en plichten die voortvloeien uit de wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting op het moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

## Consignatieregeling

### Artikel 26

1. De regeling heeft tot doel te voorzien in een vergoeding voor medewerkers die buiten hun normale werktijd verplicht oproepbaar dienen te zijn.
2. De medewerker die is ingeroosterd om oproepbaar te zijn, dient ervoor te zorgen dat hij telefonisch oproepbaar is. Tevens dient hij zich op zodanige afstand van de werkplek te bevinden, dat hij binnen maximaal 30 minuten op de werkplek kan zijn wanneer dat noodzakelijk is.
3. De medewerker ontvangt per week van maandag tot en met zaterdag dat hij oproepbaar is een vergoeding van 5% van het periodeloon, een vergoeding van 0,75% per dag bij een gedeelte van een week en op zon- en feestdagen 1,5%.
4. Indien de medewerker daadwerkelijk gaat werken na een oproep gaat de arbeidstijd in vanaf het moment van de oproep, dus inclusief de reistijd, die maximaal 30 minuten bedraagt.
5. Voor de medewerker die is ingedeeld in de functiegroepen genoemd in bijlage I van deze CAO bedraagt de vergoeding van het werk tenminste 1 uur per oproep, indien de medewerker hierdoor meer dan 144 uur in een loonperiode werkzaam is/wordt, heeft hij recht op de overwerkregeling dan wel de vergoeding voor uren buiten het werkvenster.
6. De medewerker kan niet worden verplicht tot beschikbaarheid zonder vergoeding en voorwaarden genoemd in dit artikel.

## Pensioen

### Artikel 27

De medewerkers vallen onder de werkingssfeer van het verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfonds.

Per 1 april 2015 vindt pensioenopbouw tot 67 jaar plaats.

## Vakbondsfaciliteiten

### Artikel 28

Ten behoeve van vakbondswerk zijn de volgende faciliteiten overeengekomen:

1. In overleg met de werkgever kunnen werknemersorganisaties gebruik maken van het daartoe aangewezen publicatiebord.
2. In overleg met de werkgever zal aan werknemersorganisaties ten behoeve van vergaderingen over bedrijfsaangelegenheden bedrijfsruimte ter beschikking worden gesteld.
3. Indien een medewerker als lid van een der besturende organen en/of als officieel afgevaardigde voor een statutaire landelijke vergadering van een der contractsluitende werknemersorganisaties is aangewezen, zal werkgever hem op verzoek van de werknemersorganisatie verlof met behoud van salaris toekennen, indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. Dit verlof zal niet meer dan drie dagen per jaar bedragen.
4. Indien een medewerker voor het bijwonen van een door één of meer contractsluitende werknemersorganisaties georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst wenst te verzuimen, zal werkgever hem op verzoek van de werknemersorganisatie verlof met behoud van salaris toekennen, indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. Dit verlof zal niet meer dan vijf dagen per jaar bedragen. Voor het bijwonen van een ledenvergadering van de in de aanhef van deze CAO genoemde werknemersorganisaties is het leden toegestaan, indien de reistijd dit noodzakelijk maakt, binnen werktijd te vertrekken.
5. Kaderleden van één van de contractsluitende werknemersorganisaties kunnen vijf dagen met behoud van loon vrij krijgen ten behoeve van vakbondsactiviteiten. Deze faciliteit geldt voor maximaal 80 kaderleden per werknemersorganisatie.

6. Eén kaderlid per site per contractsluitende werknemersorganisatie kan met behoud van loon vrij krijgen rondom CAO bespreking (onderhandelingsronde).

7. Opzegging van de arbeidsovereenkomst mag niet plaatsvinden als gevolg van het enkele feit dat een medewerker als kaderlid van één van de contractsluitende werknemersorganisaties staat ingeschreven. Alvorens een kaderlid ontslag wordt aangezegd wordt de betreffende bestuurder geïnformeerd.

## Klachtencommissie

### Artikel 29

Werkgever heeft een klachtencommissie ingesteld die klachten inzake de naleving van deze CAO en misstanden in meer algemene zin behandelt. Namens werkgever zitten de directeur Supply Chain en de manager HR in deze klachtencommissie, namens de werknemersorganisaties twee landelijke bestuurders.

De klachtenprocedure is als volgt:

1. De medewerker bespreekt de situatie die tot een klacht leidt met de leidinggevende. Indien dit binnen zes weken niet leidt tot een oplossing volgt stap 2.
2. De betrokken medewerker dient zijn klacht schriftelijk in bij de betrokken site manager die de situatie binnen zes weken onderzoekt, nogmaals bespreekt en tot een oordeel komt. Indien dit niet leidt tot een oplossing volgt stap 3.

3. De betrokken medewerker dient zijn klacht schriftelijk, met de vereiste stukken, in bij de manager HR. Deze zal één en ander doen toekomen aan de overige commissieleden en ervoor zorg dragen dat de klacht op de eerstvolgende vergadering wordt behandeld. Een uitspraak van de klachtencommissie is bindend.
4. De klachtencommissie garandeert dat de betrokken medewerker geen nadelige gevolgen ondervindt van het feit dat hij een klacht heeft ingediend.
5. Alle medewerkers kunnen zich tot de klachtencommissie wenden, ongeacht of de medewerker lid is van een werknemersorganisatie of niet.
6. Anonieme klachten en/of bezwaren die bij een andere commissie thuishoren worden niet in behandeling genomen.

## Behorende bij de CAO Jumbo Logistiek

### 1. SMU

Partijen zijn overeengekomen de CAO Jumbo Logistiek aan te melden bij ministerie van SZW en Stichting Melding Uitzendbranche.

### 2. Geschillen

Indien zich tussen de medewerker en de werkgever een verschil van inzicht voordoet betreffende uitleg, toepassing of nakoming van de CAO Jumbo Logistiek, zal er in het reguliere partijenoverleg aandacht aan besteed worden.

### 3. CAO boekje

Binnen zes weken nadat definitief overeenstemming bestaat over alle CAO-teksten ontvangen alle medewerkers van de werkgever een exemplaar van deze CAO.

### 4. Aannamebeleid uitzendkrachten

Gelet op de fluctuaties in volumes onderkennen partijen de noodzaak van een flexibele schil van medewerkers, ingevuld door uitzendkrachten. Partijen vinden het gewenst dat bij uitzendkrachten duidelijkheid bestaat over verwachtingen van en mogelijkheden voor een dienstverband bij de werkgever. Om die duidelijkheid te scheppen zal de werkgever een aannamebeleid uitzendkrachten – waarin begrepen medewerkers die via een stuwadoorsorganisatie bij werkgever werkzaam zijn – overeenkomen met zijn Ondernemingsraad.

### 5. Levensfasebewust personeelsbeleid

De regeling vrije uren voor oudere medewerkers, die vóór 2 januari 2012 onder de werkingssfeer van de Super de Boer Logistiek CAO vielen en aansluitend de Jumbo site CAO en Jumbo Logistiek, vervalt als voor 1 januari 2016 overeenstemming bestaat over een levensfasebewust personeelsbeleid.

### 6. Extra vakantierechten

Medewerkers die op basis van regelingen vóór 1 april 2013 meer extra leeftijd/dienstjaren vakantierechten hebben dan in deze CAO zijn toegekend, zullen deze extra rechten behouden tot het moment dat deze CAO ook dezelfde extra leeftijd/dienstjaren vakantierechten toekent.

### 7. Eén op één vervanging tot eind 2015

Bij vertrek van een vaste medewerker, krijgt een medewerker met een bepaalde tijd contract of uitzendkracht een vaste baan voor het zelfde aantal uren. Driemaandelijks zal Jumbo de vakbonden een overzicht beschikbaar stellen, waarmee de vakorganisaties de uitvoering van de gemaakte afspraken kunnen toetsen en controleren, rekening houdende met de bepalingen van de privacywetgeving.

### 8. Uitzendkrachten

Wanneer een uitzendkracht binnen zes maanden na vertrek opnieuw wordt ingehuurd, telt de voorgaande periode mee voor de fasebepaling.

---

## 9. Werken op zaterdag in dagdienst

In afwijking van hetgeen in de CAO Jumbo Logistiek is bepaald over het aantal zaterdagen dat per loonperiode wordt gewerkt, zullen medewerkers die in dagdienst werken en die voor 1 januari 2000 in dienst waren bij Super de Boer Supermarkten BV - of diens rechtsvoorgangers -, maximaal 8 maal per jaar op zaterdag werken; medewerkers die in ploegendienst werken en die voor 1 januari 2000 in dienst waren bij Super de Boer Supermarkten BV - of diens rechtsvoorgangers - zullen maximaal 10 maal per jaar op zaterdag werken.

Tevens geldt voor medewerkers die in dagdienst werken en op 1 januari 2012 in dienst waren bij Jumbo Distributiecentrum BV, dat bestaande afspraken over het aantal zaterdagen waarop gewerkt wordt, gerespecteerd zullen blijven.

Tevens geldt voor medewerkers die in dagdienst werken en op 1 april 2013 in dienst waren bij C1000 Supermarkten BV, dat bestaande afspraken over het aantal zaterdagen waarop gewerkt wordt, gerespecteerd zullen blijven.

### Werken op zaterdag in ploegendienst

In afwijking van hetgeen in de CAO Jumbo Logistiek is bepaald over het aantal zaterdagen dat per loonperiode wordt gewerkt, geldt voor medewerkers die in ploegendienst werken en op 1 januari 2012 in dienst waren bij Jumbo Distributiecentrum BV en werkzaam in een site in Veghel, dat bestaande afspraken over

het aantal zaterdagen waarop gewerkt wordt, gerespecteerd zullen blijven.

Tevens geldt voor medewerkers die in ploegendienst werken en op 1 januari 2012 in dienst waren bij Jumbo Distributiecentrum BV en werkzaam op Site Veghel, dat bestaande afspraken over de eindtijd van de dienst van 14.00 uur op zaterdag gerespecteerd zullen blijven.

## 10. Werken in dagdienst 05.00 of 06.00 uur

Medewerkers die in dagdienst werken en op 3 november 2014 in dienst waren bij Jumbo Distributiecentrum BV krijgen eenmalig de keuze om te starten om 05.00 uur of om 06.00 uur. Een eenmaal gemaakte keuze voor 05.00 uur is onvoorwaardelijk en kan niet meer worden terug gedraaid.

## 11. Werken in ploegendienst op zaterdag van 20.00 uur tot 22.00 uur

Bij de verruiming van de bedrijfstijd op zaterdag van 20.00 uur naar 22.00 uur zal maximaal gebruik worden gemaakt van inzet op vrijwillige basis. Als dat niet mogelijk is, dan worden medewerkers in de ploegendienst 1x per 8 weken op zaterdag tot 22.00 uur ingeroosterd.

---

## **12. Medewerkers met arbeidsduur van 36 uur gemiddeld per week, diensten van 7,2 of 8 uur per dag**

Medewerkers met een arbeidsduur van 36 uur gemiddeld per week en die op 3 november 2014 in dienst waren bij Jumbo Distributiecentrum BV krijgen eenmalig de keuze om in diensten van 7,2 uur of 8 uur per dag te werken. Een eenmaal gemaakte keuze voor diensten van 8 uur per dag is onvoorwaardelijk en kan niet meer worden teruggedraaid.

De aanvangstijd van een dienst van 7,2 uur is gelijk aan de dienst van 8 uur.

## **13. Scholingsfonds**

In samenspraak met de Ondernemingsraad stelt de werkgever zo spoedig mogelijk in 2015, doch uiterlijk Q3, een opleidingsfonds in. De werkgever stelt daarvoor een budget van maximaal € 500.000,- op jaarbasis beschikbaar. Dit fonds is er op gericht medewerkers in de gelegenheid te stellen hun kennis en vaardigheden te verbreden door het volgen van een opleiding gericht op de eigen ontwikkeling of op het versterken van de positie van medewerkers op de arbeidsmarkt. Dit betreft dus opleidingen naast de (noodzakelijke) functieopleiding die gericht zijn op een goede taakvervulling.

De werkgever zal nader vorm geven aan dit fonds en de opleidingenkant daarvan.

De werkgever zal om aansluiting tussen de te volgen opleiding en het opleidingsniveau van de medewerker te bevorderen, het huidige opleidingsniveau van de medewerkers inventariseren. De werkgever zal het volgen van opleiding in tijd faciliteren door verschuiving van roosters indien dit noodzakelijk is om de opleiding

te volgen. Om medewerkers te stimuleren te gaan leren zullen ten laste van het opleidingsfonds per distributiecentrum medewerkers als ‘ambassadeur opleiding’ worden opgeleid. Zij zullen hun ervaring m.b.t. het volgen van een opleiding delen met andere medewerkers.

De eerste evaluatie met vakorganisaties van de uitwerking van het scholingsfonds vindt plaats in Q4-2015.

## **14. Preventief Medisch Onderzoek**

In samenspraak met de Ondernemingsraad stelt De werkgever zo spoedig mogelijk in 2015 een Preventief Medisch Onderzoek in. Om te zorgen dat de medewerker duurzaam in goede gezondheid zijn werk kan blijven doen, kan hij op vrijwillige basis en voor rekening van Jumbo regelmatig gebruik maken van een Preventief Medisch Onderzoek (PMO). Evaluatie met Ondernemingsraad en vakorganisaties vindt plaats in Q4-2015.

## **15. Leeftijdsafhankelijke productienormen**

De werkgever past in zijn productieomgeving leeftijdsafhankelijke, gedifferentieerde productienormen toe. De leeftijdsafhankelijke productiviteitsnormen worden o.a. gebruikt bij het bepalen van de benodigde capaciteit (mankracht) in relatie tot de (verwachte) omzet.

## **16. Studietoema's**

Onderstaande vier studietoema's vragen verdere uitwerking en marktverkenning. Deze studietoema's hebben geen effecten in de CAO periode 1 april 2015 tot

---

1 april 2016. De werkgever komt zo spoedig mogelijk met een voorstel over hoe e.e.a. gezamenlijk opgepakt kan worden. Daarin neemt De werkgever in ieder geval mee de definitie van de studieopdracht, de te ondernemen acties en de planning.

- a. Levensfasebewust personeelsbeleid
- b. Belonen van flexibiliteit in plaats van op basis van inconvenientie
- c. Modernisering CAO loongebouw: basisloon en jeugdloon
- d. Gelijke behandeling AW-krachten/full-/parttimers

#### 17. Sociaal Akkoord: WW & quotum regeling

De werkgever en vakorganisatie stellen vast wijzigingen in duur en opbouw WW en WGA d.m.v. aansluitende private verzekering te repareren. Jumbo stelt vast de verplichtingen uit de participatiewet na te komen en op die manier meewerken aan de komst van 100.000 garantiebanen.

#### 18. Jumbo zegt toe niet over te gaan tot **mechanisatie/uitbesteding** dan wel **sluiting** (anders dan de reeds aangekondigde) gedurende de looptijd van de CAO.

#### 19. De bedrijfseigen regeling '**fiscale regeling vakbondscontributie**' blijft gedurende de looptijd van deze CAO van toepassing.

#### 20. Medewerkers worden zoveel mogelijk betrokken indien **nieuwe materialen dan wel transportmiddelen** worden aangeschaft.

#### 21. **Uitbreiding verlof bij overlijden**

Bij een overlijdensgeval waarbij medewerker de enige aangewezen persoon is om de begrafenis/crematie te regelen: vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie. Jumbo zal deze regeling nader uitwerken met de Ondernemingsraad.

#### 22. **Mantelzorg**

CAO-partijen onderkennen het belang van goede afspraken over en faciliteiten voor mantelzorgtaken. Dit is een onderwerp dat binnen Jumbo verder strekt dan alleen de werknemers die vallen onder de werkingssfeer van deze CAO. Alle werknemers van Jumbo kunnen hiermee te maken hebben of krijgen. Op zo kort mogelijke termijn zal worden begonnen met het doen van een zogenaamde nulmeting binnen heel Jumbo. Daarmee wordt in kaart gebracht hoeveel medewerkers er met welke vormen van mantelzorg te maken hebben. Op basis van de uitkomsten zal door de werkgever, vakorganisaties en Ondernemingsraad nader worden gesproken over de benodigde beleidsafspraken en faciliteiten.

#### 23. **TVT/geld**

Keuze voor tijd voor tijd dan wel in geld is van toepassing bij overwerk en toeslag bijzondere uren. Uitgangspunt is dat alle componenten in geld dan wel in vrije tijd worden gecompenseerd en medewerker tussentijds de keuze kan aanpassen. De werkgever zal beheersmaatregelen opstellen ter voorkoming van stuwmeer tijd voor tijd. Invoering van deze keuzemogelijkheid is afhankelijk van inrichting tijdsregistratie- en verloningssysteem en kan naar verwachting per Q4-2015 plaatsvinden.



## Bijlage I: indeling functiegroepen

<b>Indeling functiegroepen</b>	
<b>Functiegroep ORBA®-punten</b>	<b>Functies</b>
<b>J 160-180</b>	Teamleider Productieplanning Teamleider Procesbeheer Siteplanner Siteplanner Bloemen & Planten Assortimentssamensteller Bloemen & Planten Praktijkbegeleider (niveau 2)
<b>I 140-160</b>	Productieplanner (Coördinator Productieplanning) Praktijkbegeleider (niveau 1) Medewerker Health & Safety Procesbeheerder (niveau 3) Teamleider (Logistiek/Transport) Calculator Bloemen & Planten
<b>H 120-140</b>	Transportbegeleider Procesbeheerder (niveau 2) Facilitair Coördinator Technisch Coördinator Medewerker Servicedesk Managementassistent(e)
<b>G 100-120</b>	Procesbeheerder (niveau 1) Medewerker Onderhoud
<b>F 85-100</b>	Chauffeur
<b>E 70-85</b>	Facilitair Medewerker Operator Retouren
<b>D 55-70</b>	Medewerker Inkomende goederen Logistiek Medewerker (niveau 3) Medewerker Retouren (niveau 3) Medewerker Uitgaande goederen Locatieverantwoordelijke Kantine
<b>C 40-55</b>	Medewerker Retouren (niveau 2) Logistiek Medewerker (niveau 2) Medewerker Kantine Productiemedewerker Bloemen
<b>B 25-40</b>	Medewerker Huishoudelijke dienst Logistiek Medewerker (niveau 1) Medewerker Retouren (niveau 1) Medewerker Transport (niveau 2)

## Bijlage II: loonschalen

<b>Loonschalen per uur Jumbo Logistiek CAO</b>										
Uurloon	<b>7e periode 2015 (excl. 1,5% cao verhoging per p10-2013) (incl. I 12 functiejaren én schaal J)</b>									
	CAO code A (0-25)	CAO code B (25-40)	CAO code C (40-55)	CAO code D (55-70)	CAO code E (70-85)	CAO code F (85-100)	CAO code G (100-120)	CAO code H (120-140)	CAO code I (140-)	CAO code J (160-185)
<b>Leeftijd</b>										
15	€ 3,26	€ 3,74								
16	€ 3,72	€ 4,75	€ 5,26	€ 5,50						
17	€ 4,48	€ 5,75	€ 6,23	€ 6,63						
18	€ 5,54	€ 6,41	€ 6,90	€ 7,17	€ 8,65	€ 10,00				
19	€ 6,49	€ 7,30	€ 7,71	€ 8,03	€ 9,54	€ 11,74	€ 13,40	€ 16,08	€ 16,15	€ 16,83
20	€ 7,52	€ 8,14	€ 8,66	€ 9,04	€ 10,44	€ 13,14	€ 14,05	€ 16,08	€ 16,15	€ 16,83
21	€ 8,47	€ 9,01	€ 9,69	€ 10,17	€ 11,61	€ 13,56	€ 14,44	€ 16,08	€ 16,15	€ 16,83
22	€ 9,50	€ 10,12	€ 10,87	€ 11,17	€ 12,83	€ 13,94	€ 14,84	€ 16,08	€ 16,15	€ 16,83
00	€ 10,60	€ 11,60	€ 12,45	€ 12,68	€ 13,61	€ 14,39	€ 15,95	€ 16,08	€ 16,15	€ 16,83
functiejaar 1		€ 11,80	€ 12,62	€ 12,88	€ 13,85	€ 14,69	€ 16,20	€ 16,62	€ 16,94	€ 17,68
functiejaar 2		€ 12,02	€ 12,83	€ 13,10	€ 14,13	€ 15,00	€ 16,45	€ 17,20	€ 17,66	€ 18,57
functiejaar 3		€ 12,21	€ 13,04	€ 13,29	€ 14,38	€ 15,31	€ 16,72	€ 17,74	€ 18,35	€ 19,50
functiejaar 4		€ 12,43	€ 13,23	€ 13,51	€ 14,64	€ 15,61	€ 16,99	€ 18,24	€ 19,02	€ 20,20
functiejaar 5		€ 12,62	€ 13,45	€ 13,72	€ 14,89	€ 15,93	€ 17,26	€ 18,73	€ 19,67	€ 21,01
functiejaar 6			€ 13,67	€ 13,94	€ 15,16	€ 16,11	€ 17,52	€ 19,15	€ 20,25	€ 21,83
functiejaar 7			€ 13,87	€ 14,18	€ 15,42	€ 16,33	€ 17,80	€ 19,52	€ 20,84	€ 22,54
functiejaar 8			€ 14,13	€ 14,39			€ 18,10	€ 19,89	€ 21,37	€ 23,24
functiejaar 9								€ 20,22	€ 21,91	€ 23,94
functiejaar 10								€ 20,55	€ 22,40	€ 24,66
functiejaar 11									€ 22,85	€ 25,39
functiejaar 12									€ 23,52	€ 26,14
functiejaar 13										€ 26,68
functiejaar 14										€ 27,20

**LOONSCHALEN PER 4 WEKEN (144 uur) JUMBO SITE CAO**

Periodeloon	7e periode 2015 (15 juni 2015) 1,75%									
	CAO code A (0-25)	CAO code B (25-40)	CAO code C (40-55)	CAO code D (55-70)	CAO code E (70-85)	CAO code F (85-100)	CAO code G (100-120)	CAO code H (120-140)	CAO code I (140-)	CAO code J (160-185)
<b>Leeftijd</b>										
15	€ 469,44	€ 538,56								
16	€ 535,68	€ 684,00	€ 757,44	€ 792,00						
17	€ 645,12	€ 828,00	€ 897,12	€ 954,72						
18	€ 797,76	€ 923,04	€ 993,60	€ 1.032,48	€ 1.245,60	€ 1.440,00				
19	€ 934,56	€ 1.051,20	€ 1.110,24	€ 1.156,32	€ 1.373,76	€ 1.690,56	€ 1.929,60	€ 2.315,52	€ 2.325,60	€ 2.423,52
20	€ 1.082,88	€ 1.172,16	€ 1.247,04	€ 1.301,76	€ 1.503,36	€ 1.892,16	€ 2.023,20	€ 2.315,52	€ 2.325,60	€ 2.423,52
21	€ 1.219,68	€ 1.297,44	€ 1.395,36	€ 1.464,48	€ 1.671,84	€ 1.952,64	€ 2.079,36	€ 2.315,52	€ 2.325,60	€ 2.423,52
22	€ 1.368,00	€ 1.457,28	€ 1.565,28	€ 1.608,48	€ 1.847,52	€ 2.007,36	€ 2.136,96	€ 2.315,52	€ 2.325,60	€ 2.423,52
00	€ 1.526,40	€ 1.670,40	€ 1.792,80	€ 1.825,92	€ 1.959,84	€ 2.072,16	€ 2.296,80	€ 2.315,52	€ 2.325,60	€ 2.423,52
functiejaar 1		€ 1.699,20	€ 1.817,28	€ 1.854,72	€ 1.994,40	€ 2.115,36	€ 2.332,80	€ 2.393,28	€ 2.439,36	€ 2.545,92
functiejaar 2		€ 1.730,88	€ 1.847,52	€ 1.886,40	€ 2.034,72	€ 2.160,00	€ 2.368,80	€ 2.476,80	€ 2.543,04	€ 2.674,08
functiejaar 3		€ 1.758,24	€ 1.877,76	€ 1.913,76	€ 2.070,72	€ 2.204,64	€ 2.407,68	€ 2.554,56	€ 2.642,40	€ 2.808,00
functiejaar 4		€ 1.789,92	€ 1.905,12	€ 1.945,44	€ 2.108,16	€ 2.247,84	€ 2.446,56	€ 2.626,56	€ 2.738,88	€ 2.908,80
functiejaar 5		€ 1.817,28	€ 1.936,80	€ 1.975,68	€ 2.144,16	€ 2.293,92	€ 2.485,44	€ 2.697,12	€ 2.832,48	€ 3.025,44
functiejaar 6			€ 1.968,48	€ 2.007,36	€ 2.183,04	€ 2.319,84	€ 2.522,88	€ 2.757,60	€ 2.916,00	€ 3.143,52
functiejaar 7			€ 1.997,28	€ 2.041,92	€ 2.220,48	€ 2.351,52	€ 2.563,20	€ 2.810,88	€ 3.000,96	€ 3.245,76
functiejaar 8			€ 2.034,72	€ 2.072,16			€ 2.606,40	€ 2.864,16	€ 3.077,28	€ 3.346,56
functiejaar 9								€ 2.911,68	€ 3.155,04	€ 3.447,36
functiejaar 10								€ 2.959,20	€ 3.225,60	€ 3.551,04
functiejaar 11									€ 3.290,40	€ 3.656,16
functiejaar 12									€ 3.386,88	€ 3.764,16
functiejaar 13										€ 3.841,92
functiejaar 14										€ 3.916,80

**LOONSCHALEN PER 4 WEKEN (160 uur) JUMBO SITE CAO**

Periodeloon	7e periode 2015 (15 juni 2015) 1,75%									
	CAO code A (0-25)	CAO code B (25-40)	CAO code C (40-55)	CAO code D (55-70)	CAO code E (70-85)	CAO code F (85-100)	CAO code G (100-120)	CAO code H (120-140)	CAO code I (140-)	CAO code J (160-185)
<b>Leeftijd</b>										
15	€ 521,60	€ 598,40								
16	€ 595,20	€ 760,00	€ 841,60	€ 880,00						
17	€ 716,80	€ 920,00	€ 996,80	€ 1.060,80						
18	€ 886,40	€ 1.025,60	€ 1.104,00	€ 1.147,20	€ 1.384,00	€ 1.600,00				
19	€ 1.038,40	€ 1.168,00	€ 1.233,60	€ 1.284,80	€ 1.526,40	€ 1.878,40	€ 2.144,00	€ 2.572,80	€ 2.584,00	€ 2.692,80
20	€ 1.203,20	€ 1.302,40	€ 1.385,60	€ 1.446,40	€ 1.670,40	€ 2.102,40	€ 2.248,00	€ 2.572,80	€ 2.584,00	€ 2.692,80
21	€ 1.355,20	€ 1.441,60	€ 1.550,40	€ 1.627,20	€ 1.857,60	€ 2.169,60	€ 2.310,40	€ 2.572,80	€ 2.584,00	€ 2.692,80
22	€ 1.520,00	€ 1.619,20	€ 1.739,20	€ 1.787,20	€ 2.052,80	€ 2.230,40	€ 2.374,40	€ 2.572,80	€ 2.584,00	€ 2.692,80
00	€ 1.696,00	€ 1.856,00	€ 1.992,00	€ 2.028,80	€ 2.177,60	€ 2.302,40	€ 2.552,00	€ 2.572,80	€ 2.584,00	€ 2.692,80
functiejaar 1		€ 1.888,00	€ 2.019,20	€ 2.060,80	€ 2.216,00	€ 2.350,40	€ 2.592,00	€ 2.659,20	€ 2.710,40	€ 2.828,80
functiejaar 2		€ 1.923,20	€ 2.052,80	€ 2.096,00	€ 2.260,80	€ 2.400,00	€ 2.632,00	€ 2.752,00	€ 2.825,60	€ 2.971,20
functiejaar 3		€ 1.953,60	€ 2.086,40	€ 2.126,40	€ 2.300,80	€ 2.449,60	€ 2.675,20	€ 2.838,40	€ 2.936,00	€ 3.120,00
functiejaar 4		€ 1.988,80	€ 2.116,80	€ 2.161,60	€ 2.342,40	€ 2.497,60	€ 2.718,40	€ 2.918,40	€ 3.043,20	€ 3.232,00
functiejaar 5		€ 2.019,20	€ 2.152,00	€ 2.195,20	€ 2.382,40	€ 2.548,80	€ 2.761,60	€ 2.996,80	€ 3.147,20	€ 3.361,60
functiejaar 6			€ 2.187,20	€ 2.230,40	€ 2.425,60	€ 2.577,60	€ 2.803,20	€ 3.064,00	€ 3.240,00	€ 3.492,80
functiejaar 7			€ 2.219,20	€ 2.268,80	€ 2.467,20	€ 2.612,80	€ 2.848,00	€ 3.123,20	€ 3.334,40	€ 3.606,40
functiejaar 8			€ 2.260,80	€ 2.302,40			€ 2.896,00	€ 3.182,40	€ 3.419,20	€ 3.718,40
functiejaar 9								€ 3.235,20	€ 3.505,60	€ 3.830,40
functiejaar 10								€ 3.288,00	€ 3.584,00	€ 3.945,60
functiejaar 11									€ 3.656,00	€ 4.062,40
functiejaar 12									€ 3.763,20	€ 4.182,40
functiejaar 13										€ 4.268,80
functiejaar 14										€ 4.352,00

### Toepasselijkheid en werkingssfeer

Deze procedure is onderdeel van de CAO Jumbo Logistiek en valt onder de werkingssfeer van deze CAO. De CAO Jumbo Logistiek kent een looptijd van 1 april 2015 tot 1 april 2016.

### Inleiding

Deze procedure maakt deel uit van de ORBA methode voor functieonderzoek en -waardering. In de procedure is vastgelegd op welke wijze bezwaar kan worden gemaakt respectievelijk in beroep kan worden gegaan tegen:

- de (hernieuwde) functieomschrijving zoals vastgelegd tijdens het onderzoek, indien deze binnen drie maanden na het bekendmaken van het resultaat niet meer in overeenstemming is met de feitelijke inhoud;
- de waardering respectievelijk de indeling, indien de waardering/indeling niet overeenstemt met de gevoelens hierover.

### Verskillende fasen

Het bezwaar respectievelijk het beroep kan de volgende fasen doorlopen:

1. **Bezwaarfase:** in deze fase maakt de medewerker schriftelijk bezwaar bij zijn direct leidinggevende en motiveert zijn bedenkingen. Indien dit niet leidt tot tevredenheid dan kan fase 2 worden ingezet.
2. **Interne beroepsfase:** in deze fase doet de medewerker een (schriftelijk) beroep op de interne beroepscommissie om zijn bedenkingen en motieven te beoordelen. Leidt ook dit niet tot tevredenheid dan kan fase 3 in gang worden gezet.
3. **Externe beroepsfase:** in deze fase doet de medewerker een (schriftelijk) beroep op de externe beroepscommissie om zijn bedenkingen en motieven te beoordelen. De uitkomst hiervan is bindend.

### Procedurestappen

Aan iedere medewerker wordt door werkgever schriftelijk mededeling gedaan van de functie waarin hij is aangesteld en van de functiegroep waarin de functie is ingedeeld.

### Bezwaarfase

Een bezwaar dient binnen drie maanden na de schriftelijke mededeling van werkgever door de medewerker ingediend te worden bij zijn direct leidinggevende.

1. Een medewerker kan bezwaar aantekenen indien hij van mening is dat de functieomschrijving waarop de waardering is gebaseerd niet meer in overeenstemming is met de feitelijke inhoud van de functie. Of indien hij zich niet kan verenigen met de waardering van zijn functie.
2. Dit verzoek tot heroverweging van het resultaat dient (via de direct leidinggevende) ingediend te worden bij HR. Na de indiening vindt op initiatief van HR in eerste instantie een gesprek plaats tussen de medewerker en zijn leidinggevende.

- 
3. Indien de leidinggevende het waarderingsresultaat zodanig heeft weten te motiveren dat de medewerker alsnog akkoord gaat met het resultaat, moet dit schriftelijk worden vastgelegd (HR manager ontvangt kopie). Indien de medewerker van mening is dat het gesprek niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid, dient de interne beroepscommissie ingeschakeld te worden door de medewerker via de leidinggevende of de HR manager.

Het gesprek tussen leidinggevende en medewerker alsmede de schriftelijke weergave van het gespreksresultaat dient binnen een maand na ontvangst van het bezwaarschrift plaats te vinden.

#### **Interne beroepsfase**

Binnen een maand na het gesprek en de vastlegging daarvan dient het interne beroep ingediend te worden (via de leidinggevende) bij de HR manager. Deze stuurt de aanvraag door naar de interne beroepscommissie.

4. De interne beroepscommissie bestaat uit de volgende leden:
- |                   |                                          |
|-------------------|------------------------------------------|
| HR:               | manager HR Arbeidszaken<br>(voorzitter)  |
| Ondernemingsraad: | Voorzitter Ondernemingsraad              |
| Supply Chain:     | manager Replenishment                    |
| HR:               | HR Adviseur Arbeidszaken<br>(secretaris) |

De beroepscommissie kan allereerst het ingediende beroep al dan niet ontvankelijk verklaren. Dit betekent een uitspraak over het wel dan niet voldoen aan de formele vereisten. Het ingediende beroep voldoet aan de formele vereisten als het beroep is voorzien van een gedegen en inhoudelijke motivering / onderbouwing van de reden van beroep. Een en ander dient schriftelijk te worden vastgelegd en meegedeeld aan betrokken medewerker.

5. Indien het beroep niet ontvankelijk wordt verklaard en de medewerker kan zich niet in dit besluit vinden, dan kan de medewerker de externe beroepsprocedure in gang zetten (zie lid 8).
6. Indien het beroep ontvankelijk wordt verklaard, wordt het in behandeling genomen door de interne beroepscommissie. Deze schakelt op haar beurt de betrokken AWWN-adviseur in voor het uitvoeren van een eventueel nader onderzoek. De uitslag van het onderzoek en de gevolgen daarvan dienen schriftelijk te worden vastgelegd en meegedeeld aan betrokken medewerker.
7. Indien de medewerker zich niet kan vinden in de uitkomsten van het interne onderzoek, kan de medewerker de externe beroepsprocedure in gang zetten (zie lid 8).

De afhandeling van het interne beroep dient binnen drie maanden na het indienen van het interne beroep plaats te vinden.

---

### Externe beroepsfase

Binnen een maand na het afhandelen van het interne beroep dient het externe beroep ingediend te worden.

8. In geval van een externe beroepsprocedure kan de medewerker zijn beroep voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten, dan wel aan de directie (t.a.v. Gea Kuiper, directeur HR) indien de medewerker geen lid is van een vakvereniging.

9. Het nadere onderzoek wordt uitgevoerd door deskundige(n) van de vakvereniging en een voorheen niet-betrokken AWWN-adviseur respectievelijk alleen een AWWN-adviseur. Beoordeeld wordt of de functie juist is gewaardeerd.

De uitkomst van dit onderzoek is bindend. Gestreefd wordt het resultaat van dit onderzoek binnen drie maanden aan de medewerker bekend te maken.

### Overzicht van stappen + reactietermijn bezwaar- en beroepsprocedure

In onderstaand overzicht staan (beknopt) de stappen weergegeven uit deze bezwaar- & beroepsprocedure inclusief de gestelde reactietermijn.

Stap	Reactietermijn mdw	Toelichting reactietermijn
<b>1. Bezwaar bij direct leidinggevende</b>	<b>0-3 maanden</b>	<b>Indienen bezwaar binnen drie maanden na de schriftelijke mededeling van de uitkomst functiewaardering</b>
> Direct leidinggevende gaat binnen 1 maand na ontvangst van het bezwaar met de medewerker in gesprek.		
<b>2. Beroep bij interne beroepscommissie</b>	<b>0-4 weken</b>	<b>Indienen beroepschrift bij HR manager binnen een maand na het gesprek met de direct leidinggevende en de vastlegging daarvan</b>
> Interne beroepscommissie handelt het beroep (indien het beroep ontvankelijk wordt verklaard) binnen drie maanden na ontvangst van het beroepschrift af.		
<b>3. Beroep bij externe beroepscommissie</b>	<b>0-4 weken</b>	<b>Indienen beroepschrift binnen een maand na de schriftelijke uitkomst van het interne beroep</b>
> Externe beroepscommissie handelt het beroep binnen 3 maanden na ontvangst van het beroepschrift af. De uitkomst is bindend.		

## Bijlage IV: Toeslagen bijzondere uren

Percentages zijn loon incl. toeslag

		<b>Dagdienst CAO Jumbo Logistiek</b>							
		MA	DI	WO	DO	VR	verplichte zaterdag	vrijwillige zaterdag	ZO/FD
0:00	1:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
1:00	2:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
2:00	3:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
3:00	4:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
4:00	5:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
5:00	6:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
6:00	7:00	100%	100%	100%	100%	100%	125%	150%	200%
7:00	8:00	100%	100%	100%	100%	100%	125%	150%	200%
8:00	9:00	100%	100%	100%	100%	100%	125%	150%	200%
9:00	10:00	100%	100%	100%	100%	100%	125%	150%	200%
10:00	11:00	100%	100%	100%	100%	100%	125%	150%	200%
11:00	12:00	100%	100%	100%	100%	100%	125%	150%	200%
12:00	13:00	100%	100%	100%	100%	100%	125%	150%	200%
13:00	14:00	100%	100%	100%	100%	100%	125%	150%	200%
14:00	15:00	100%	100%	100%	100%	100%	125%	150%	200%
15:00	16:00	100%	100%	100%	100%	100%	125%	150%	200%
16:00	17:00	100%	100%	100%	100%	100%	125%	150%	200%
17:00	18:00	100%	100%	100%	100%	100%	125%	150%	200%
18:00	19:00	135%	135%	135%	135%	135%	150%	150%	200%
19:00	20:00	135%	135%	135%	135%	135%	150%	150%	200%
20:00	21:00	135%	135%	135%	135%	135%	150%	150%	200%
21:00	22:00	135%	135%	135%	135%	135%	150%	150%	200%
22:00	23:00	150%	150%	150%	150%	150%	175%	175%	200%
23:00	0:00	150%	150%	150%	150%	150%	175%	175%	200%



**Ploegendienst CAO Jumbo Logistiek**

		MA	DI	WO	DO	VR	verplichte zaterdag	vrijwillige zaterdag	ZO/FD
0:00	1:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
1:00	2:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
2:00	3:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
3:00	4:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
4:00	5:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
5:00	6:00	100%	100%	100%	100%	100%	135%	150%	200%
6:00	7:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
7:00	8:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
8:00	9:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
9:00	10:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
10:00	11:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
11:00	12:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
12:00	13:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
13:00	14:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
14:00	15:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
15:00	16:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
16:00	17:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
17:00	18:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
18:00	19:00	100%	100%	100%	100%	100%	150%	150%	200%
19:00	20:00	100%	100%	100%	100%	100%	150%	150%	200%
20:00	21:00	100%	100%	100%	100%	100%	150%	150%	200%
21:00	22:00	100%	100%	100%	100%	100%	150%	150%	200%
22:00	23:00	100%	100%	100%	100%	100%	175%	175%	200%
23:00	0:00	100%	100%	100%	100%	100%	175%	175%	200%

**Avond-/weekendkracht & Vakantiewerker CAO Jumbo Logistiek**

		MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO/FD
0:00	1:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
1:00	2:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
2:00	3:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
3:00	4:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
4:00	5:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
5:00	6:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
6:00	7:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	200%
7:00	8:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	200%
8:00	9:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	200%
9:00	10:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	200%
10:00	11:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	200%
11:00	12:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	200%
12:00	13:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	200%
13:00	14:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	200%
14:00	15:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	200%
15:00	16:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	200%
16:00	17:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	200%
17:00	18:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	200%
18:00	19:00	135%	135%	135%	135%	135%	135%	200%
19:00	20:00	135%	135%	135%	135%	135%	135%	200%
20:00	21:00	135%	135%	135%	135%	135%	135%	200%
21:00	22:00	135%	135%	135%	135%	135%	135%	200%
22:00	23:00	150%	150%	150%	150%	150%	135%	200%
23:00	0:00	150%	150%	150%	150%	150%	135%	200%

**Chauffeur Dagdienst CAO Jumbo Logistiek met 6% toeslag**

		MA	DI	WO	DO	VR	verplichte zaterdag	vrijwillige zaterdag	ZO/FD
0:00	1:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
1:00	2:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
2:00	3:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
3:00	4:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
4:00	5:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
5:00	6:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
6:00	7:00	100%	100%	100%	100%	100%	125%	150%	200%
7:00	8:00	100%	100%	100%	100%	100%	125%	150%	200%
8:00	9:00	100%	100%	100%	100%	100%	125%	150%	200%
9:00	10:00	100%	100%	100%	100%	100%	125%	150%	200%
10:00	11:00	100%	100%	100%	100%	100%	125%	150%	200%
11:00	12:00	100%	100%	100%	100%	100%	125%	150%	200%
12:00	13:00	100%	100%	100%	100%	100%	125%	150%	200%
13:00	14:00	100%	100%	100%	100%	100%	125%	150%	200%
14:00	15:00	100%	100%	100%	100%	100%	125%	150%	200%
15:00	16:00	100%	100%	100%	100%	100%	125%	150%	200%
16:00	17:00	100%	100%	100%	100%	100%	125%	150%	200%
17:00	18:00	100%	100%	100%	100%	100%	125%	150%	200%
18:00	19:00	100%	100%	100%	100%	100%	150%	150%	200%
19:00	20:00	100%	100%	100%	100%	100%	150%	150%	200%
20:00	21:00	100%	100%	100%	100%	100%	150%	150%	200%
21:00	22:00	100%	100%	100%	100%	100%	150%	150%	200%
22:00	23:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
23:00	0:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%

**Chauffeur Dagdienst CAO Jumbo Logistiek zonder 6% toeslag**

		MA	DI	WO	DO	VR	verplichte zaterdag	vrijwillige zaterdag	ZO/FD
0:00	1:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
1:00	2:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
2:00	3:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
3:00	4:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
4:00	5:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
5:00	6:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
6:00	7:00	100%	100%	100%	100%	100%	125%	150%	200%
7:00	8:00	100%	100%	100%	100%	100%	125%	150%	200%
8:00	9:00	100%	100%	100%	100%	100%	125%	150%	200%
9:00	10:00	100%	100%	100%	100%	100%	125%	150%	200%
10:00	11:00	100%	100%	100%	100%	100%	125%	150%	200%
11:00	12:00	100%	100%	100%	100%	100%	125%	150%	200%
12:00	13:00	100%	100%	100%	100%	100%	125%	150%	200%
13:00	14:00	100%	100%	100%	100%	100%	125%	150%	200%
14:00	15:00	100%	100%	100%	100%	100%	125%	150%	200%
15:00	16:00	100%	100%	100%	100%	100%	125%	150%	200%
16:00	17:00	100%	100%	100%	100%	100%	125%	150%	200%
17:00	18:00	100%	100%	100%	100%	100%	125%	150%	200%
18:00	19:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
19:00	20:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
20:00	21:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
21:00	22:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
22:00	23:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
23:00	0:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%

**Chauffeur Ploegendienst CAO Jumbo Logistiek (4-22)**

		MA	DI	WO	DO	VR	verplichte zaterdag	vrijwillige zaterdag	ZO/FD
0:00	1:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
1:00	2:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
2:00	3:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
3:00	4:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
4:00	5:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
5:00	6:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
6:00	7:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
7:00	8:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
8:00	9:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
9:00	10:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
10:00	11:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
11:00	12:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
12:00	13:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
13:00	14:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
14:00	15:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
15:00	16:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
16:00	17:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
17:00	18:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
18:00	19:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
19:00	20:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
20:00	21:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
21:00	22:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
22:00	23:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
23:00	0:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%

**Chauffeur Ploegendienst CAO Jumbo Logistiek (6-24)**

		MA	DI	WO	DO	VR	verplichte zaterdag	vrijwillige zaterdag	ZO/FD
0:00	1:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
1:00	2:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
2:00	3:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
3:00	4:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
4:00	5:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
5:00	6:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
6:00	7:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
7:00	8:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
8:00	9:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
9:00	10:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
10:00	11:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
11:00	12:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
12:00	13:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
13:00	14:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
14:00	15:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
15:00	16:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
16:00	17:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
17:00	18:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
18:00	19:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
19:00	20:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
20:00	21:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
21:00	22:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
22:00	23:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%
23:00	0:00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	150%	200%

**JUMBO**