

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR



TE

DONGEN

Van 1 juni 2019 tot en met 31 mei 2020

Copyright

© 2019 PARTIJEN BIJ DE CAO VOOR TROBAS GELATINE BV

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoek mogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao alsmede van AWWN te Den Haag.

INHOUDSOPGAVE

Artikel	Omschrijving	Pagina
1	Definities	3
1A	Werkings sfeer	4
2	Wederzijdse rechten en verplichtingen van werkgever en vakbond	4
3	Werkgelegenheid	5
4	Vakbondswerk	5
5	Algemene verplichtingen van de werknemer	6
6	Indiensttreding en ontslag	7
7	Dienstrooster en arbeidsduur	8
8	Zon- en feestdagen	10
9	Vakantie	11
10	Geoorloofd verzuim	13
11	Functiegroepen en salarisgroepen	14
12	Toepassing van de salarisschalen	15
13	Loonontwikkeling	17
14	Ploegentoeslag	17
15	Toeslag voor overwerk	18
16	Slaapuren	19
17	Consignatieregeling	19
18	Vergoeding voor overleguren	20
19	Vakantietoeslag	21
20	Uitkering bij Arbeidsongeschiktheid etc.	21
21	Pensioenregeling	23
22	Zorgverzekering	24
22A	Vakbondscontributie	24
23	Scholing	24
24	Winstdeling	25
25	Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer	25
26	Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst	25
Bijlage I	Functiegroepindeling	26
Bijlage II	Salarisschalen per 1 juni 2019	27
Bijlage III	Protocol afspraken algemeen	28
	Protocol arbeid gehandicapte werknemers	28
	Protocol etnische minderheden	28
	Protocol vrouwen	28
	Protocol maatregelen in het kader van ziekteverzuimbestrijding	28
	Protocol rechtspositie van werknemers in deeltijd	30
	Protocol ouderschapsverlof	30
	Protocol employability	30
	Protocol Wet verbetering Poortwachter	30
Bijlage IV	Winstdelingsregeling Trobas Gelatine BV	32
Bijlage V	Pensioen	32
Bijlage VI	Protocolafspraken cao-overleg	34

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

Trobas Gelatine BV, gevestigd te Dongen,
als partij enerzijds,

en

de Federatie Nederlandse Vakvereniging, gevestigd te Utrecht
als partij anderzijds,

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Artikel 1 DEFINITIES

1. In deze overeenkomst wordt verstaan onder:
 - a. werkgever : de partij enerzijds;
 - b. onderneming : het bedrijf van de werkgever;
 - c. vakbond : de partij anderzijds;
 - d. werknemer¹ : iedere medewerker/ster in dienst van de werkgever die een functie vervult als genoemd in bijlage I van deze overeenkomst of die gezien de aard van de werkzaamheden of het niveau van de functie wordt geacht tot de in bijlage I vermelde indeling in functiegroepen te behoren, met uitzondering van:
 - vakantiewerkers, voor zover een termijn van 1½ maand niet wordt overschreden;
 - stagiaires;
 - zaterdagwerkers;
 - e. maand : kalendermaand;
 - f. periode : de door de werkgever vastgestelde betalingstermijn van 4 weken;
 - g. week : een periode van 7 dagen, waarin de eerste dag aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
 - h. dag : de tijdsduur of dienst die de werknemer volgens dienstrooster in een periode van 24 uur werkt;
 - i. dienstrooster : een werktijdregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer normaliter de voor hem geldende diensten aanvangt, onderbreekt en beëindigt;
 - j. contractuele arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemer normaliter volgens dienstrooster zijn werkzaamheden verricht;
 - k. schaalsalaris : het salaris als geregeld in bijlage II;
 - l. periodesalaris : het salaris als geregeld in bijlage II;
 - m. periode-inkomen : het periodesalaris vermeerderd met ploegentoeslag, onregelmatigheidstoeslag, consignatietoelage en persoonlijke toeslag;

¹ Waar in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesproken over "hij" wordt tevens bedoeld "zij".

- n. bruto uurloon : het schaal- c.q. periodesalaris gedeeld door 144 uur;
o. ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
p. bedrijfsreglement : reglement als bedoeld in artikel 7: 613, 613 a, 613 b en 613 c BW.
2. Voor de toepassing van deze cao worden samenwonenden gelijkgesteld aan gehuwden, mits hun samenwoning blijkt de opgave loonbelasting een duurzaam karakter heeft.

Artikel 1A WERKINGSSFEER

Met uitzondering van de directie is de cao van kracht op alle werknemers in dienst van werkgever, ook voor hen die niet zijn ingedeeld in de functiegroepen 1 tot en met 11.

Voor de werknemers werkzaam in functies boven functiegroep 11 kunnen voorts individuele aanvullende afspraken van toepassing zijn.

Artikel 2 WEDERZIJDSE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN VAKBOND

1. De werkgever en de vakbond verplichten zich deze overeenkomst te goeder trouw na te komen en generlei actie te zullen voeren, steunen of bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan omschreven in artikel 27.
2. De vakbond bevordert met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door haar leden en ongestoorde voortzetting van de onderneming.
3. De werkgever zal ingeval van ongestoorde voortzetting van de onderneming door de werknemers geen uitsluiting toepassen.
4. De werkgever is bevoegd een bedrijfsreglement dat niet in strijd is met deze collectieve arbeidsovereenkomst in te voeren.
5. De werkgever is gehouden met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij de geldende collectieve arbeidsovereenkomst en het geldende bedrijfsreglement van toepassing wordt verklaard.
6. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met deze overeenkomst of het bedoelde bedrijfsreglement.
7. De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de AWWN-werkgeversbijdrageregeling. Het aantal werknemers zal overeenkomstig de bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld. De bijdrage zal na ontvangst van de factuur rechtstreeks aan FNV worden overgemaakt.
8. In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels 2015 en het ondernemingsraadreglement dient de werkgever die overweegt
 - een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of een bedrijfsonderdeel te sluiten en/of;
 - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien;

bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen te betrekken.

Daarbij zal de werkgever zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt de vakverenigingen, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen.

Aansluitend hierop zal de werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen, bespreken met de vakverenigingen en met de ondernemingsraad.

Artikel 3 WERKGELEGENHEID

Werkgelegenheidsoverleg

1. De werkgever zal op verzoek van de vakbond 1 maal per jaar met de vakbond van gedachten wisselen over de werkgelegenheidssituatie van de onderneming en de verwachtingen daarover in het kader van de continuïteit van de onderneming. De intentie van het gesprek dient te zijn dat de vakbond tijdig informatie ontvangt over de ontwikkelingen betreffende het personeelsbestand.

Vacaturebeleid

2. a. Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen zal de werkgever de extern te publiceren vacatures bij het UWV Werkbedrijf melden en bij vervulling deze weer afmelden.
b. Bij gelijke geschiktheid voor de vervulling van een vacature zal de werkgever voorrang geven aan de eigen werknemer die solliciteert boven een sollicitant van buiten het bedrijf.

Organisatiebureau

3. De werkgever zal alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de werknemer sociale consequenties zijn verbonden, de ondernemingsraad en de vakorganisaties inlichten. De wijze van uitvoering van het onderzoek en de wijze van informatie aan het personeel vormen een punt van overleg met de ondernemingsraad.

Veiligheid en milieu

4. De werkgever zal die maatregelen nemen welke nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming. Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften terzake, zal de werkgever in samenwerking met de ondernemingsraad regelingen opstellen.

Artikel 4 VAKBONDSWERK

1. De vakbond deelt de werkgever schriftelijk mede, wie van zijn leden uit het personeel deel uitmaken van het bestuur van de bedrijfsledengroep en houdt de werkgever op de hoogte van de mutaties in dit bestuur.

De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers die een functie in een vakvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden voorgelegd als die welke gelden voor werknemers die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast. Ten hoogste drie kaderleden van elke vakorganisatie kunnen aanspraak maken op de rechtsbescherming die leden van de ondernemingsraad op grond van de Wet OR genieten.

2. Bezoldigde vakbondsbestuurders hebben (na voorafgaande kennisgeving aan de ondernemer) toegang tot een door de ondernemer aan te wijzen ruimte in de onderneming, ten behoeve van het onderhouden van contacten met hun leden.
3. Kaderleden, die een functie vervullen in het vakbondswerk in de onderneming, hebben het recht op betaald verlof om deel te nemen aan vergaderingen en conferenties van statutaire organen van de bond en aan (door de bond georganiseerde) scholing en vorming. Dit voor zover de bedrijfsomstandigheden dit in redelijkheid toelaten.
4. Vakbondskaderleden die een functie in het bondswerk in het bedrijf vervullen hebben tijdens werktijd in de onderneming gelegenheid tot:
 - het verspreiden van geschriften van de vakbond in de onderneming volgens met de ondernemer overeengekomen algemene regels;
 - het innen van lidmaatschapsgelden e.d. van leden van de vakbond op een met de ondernemer overeen te komen wijze;
 - het doen van mededelingen over hun bond en diens werkzaamheden op een of meer door de ondernemer beschikbaar te stellen publicatieborden;
 - het houden van beraad, zowel onderling als met bezoldigde vakbondsbestuurders als met andere vakbondsleden werkzaam in de onderneming.
5. De werkgever stelt materiële faciliteiten beschikbaar, zoals ruimte in het bedrijf, telefoon, kopieerapparaat etc.
6. Kaderleden hebben tijdens werktijd gelegenheid tot het begeleiden van een werknemer bij de behandeling van een door hem bij de ondernemer geuite klacht.

Artikel 5

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is verplicht:
 - a. de hem opgedragen arbeid goed, ordelijk en op verantwoorde wijze te verrichten volgens de aanwijzingen, welke hem worden verstrekt door de werkgever en met inachtneming van de bepalingen van het in de onderneming geldende bedrijfsreglement;
 - b. op de vastgestelde uren de arbeid te beginnen, resp. te beëindigen;
 - c. indien hem dit door zijn werkgever in redelijkheid wordt opgedragen, ook andere dan zijn gewone dagelijkse arbeid te verrichten, voor zover die kan worden gerekend tot de in de onderneming gebruikelijke arbeid te behoren of daarmee rechtstreeks verband te houden;
 - d. ingevolge het daaromtrent in de wet bepaalde, de schade te vergoeden, welke door zijn opzet, grove schuld of ernstige nalatigheid in de onderneming wordt veroorzaakt;
 - e. indien de werkgever zulks wenst, in verband met de aan hem opgedragen of op te dragen arbeid met het oog op de veiligheid van zijn omgeving, zich op kosten van de werkgever medisch te laten keuren;
 - f. behoorlijk zorg te dragen voor gereedschappen, werktuigen, machines, goederen en gebouwen, aan de onderneming toebehorende of onder haar berusting;

- g. ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht heeft genomen. Ingeval van structureel overwerk is de instemming van de ondernemingsraad in deze vereist;
 - h. zowel tijdens als na beëindiging van de arbeidsovereenkomst geheimhouding te betrachten tegenover een ieder van feiten en bijzonderheden, waarvan hij uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst kennis draagt en waarvan hij redelijkerwijze geacht kan worden te begrijpen dat deze als geheim dienen te worden beschouwd, zoals b.v. de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten.
2. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
 3. Het is de werknemer zonder schriftelijke toestemming van de werkgever verboden regelmatig enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten, of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren.

Artikel 6 INDIENSTTREDING EN ONTSLAG

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijd.In de schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
2. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst met een duur van meer dan 6 maanden en voor arbeidscontracten waarvan het einde niet op een kalenderdatum is gesteld, zullen de eerste 2 perioden van de arbeidsovereenkomst als proeftijd gelden, tenzij in de individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.
Gedurende de proeftijd, alsmede bij het eindigen daarvan, hebben werkgever en werknemer ieder voor zich het recht de arbeidsovereenkomst onmiddellijk te beëindigen. De proeftijd dient schriftelijk in de individuele arbeidsovereenkomst te zijn vastgelegd.
3. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege na het verstrijken van de tijd zonder dat hiertoe opzegging is vereist. Daarnaast geldt het volgende: Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gaat over in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd:
 - als er sprake is van een keten van meer dan drie opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten, die steeds direct of binnen niet meer dan 6 maanden na elkaar worden afgesloten. De vierde arbeidsovereenkomst is automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
 - als de totale arbeidsrelatie de periode van 24 maanden overschrijdt (de arbeidsovereenkomsten én de tussenliggende perioden van maximaal 6 maanden), verandert de laatste tijdelijke arbeidsovereenkomst automatisch in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.Indien de tussenliggende periode tussen twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd langer dan 6 maanden bedraagt, kan de 24 maanden regeling weer opnieuw starten.

4. De arbeidsovereenkomst van de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst kan eindigen:
 - a. door opzegging door de werkgever of de werknemer waarbij de wettelijke opzegtermijn in acht wordt genomen;
 - b. van rechtswege, bij het overlijden van de werknemer;
 - c. door opzegging bij het bereiken van de arbeidsongeschiktheidsduur van 2 jaren;
 - d. van rechtswege bij het bereiken van de wettelijk vastgelegde AOW-leeftijd;
 - e. door ontbinding door de kantonrechter wegens gewichtige redenen op verzoek van werkgever of werknemer.

De termijn van opzegging zal voor beide partijen tenminste 1 periode bedragen. Voorts dient de opzegging zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van een periode.
5. Onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst is mogelijk:
 - bij wederzijds goedvinden;
 - tijdens de proeftijd;
 - door ontslag op staande voet wegens een dringende reden waardoor voortzetting van de arbeidsovereenkomst redelijkerwijs niet geveerd kan worden (artikel 7: 678 en 679 BW*). De reden van het ontslag dient onverwijld aan de betrokkene te worden medegedeeld.
6. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst of nadere afspraken de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

Artikel 7 DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR

1. Een werknemer werkt volgens een van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat 1 week omvat;
 - b. een vijfploegen dienstrooster waarin volcontinu afwisselend in ochtend-, middag-, en nachtdienst op alle dagen van de week wordt gewerkt en dat 10 aaneengesloten weken omvat.;
2. De gemiddelde arbeidsduur bedraagt 36 uur per week op jaarbasis; voor werknemers in functiegroep 11 of hoger bedraagt deze 38 uur gemiddeld op jaarbasis. De arbeidsduur voor werknemers in de vijfploegendienst bedraagt gemiddeld 33,6 uur per week en 8 uur per dienst.
3. Incidentele afwijkingen van de contractuele arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
4. Dienstroosters en dienstitijden (inclusief de variabele werktijdenregeling voor kantoor en laboratorium) worden vastgesteld in overleg met de OR en worden vermeld in het bedrijfsreglement.
5. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week, volgend op die waarin de overplaatsing plaats vindt.
6. a. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers,

- onverminderd de bevoegdheid van de ondernemingsraad op grond van de Wet op de Ondernemingsraden.
- b. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zaterdag of zondag, een verandering van de gemiddelde jaarlijkse arbeidsduur, arbeid voor 06.00 uur of na 22.00 uur, dan wel een dagelijkse arbeidsduur langer dan 8 uur zal de werkgever hierover in overleg treden met de vakbond onverminderd het bepaalde in lid 4 van dit artikel.
 - c. Een individuele overplaatsing zal pas plaats hebben na overleg met de betrokken werknemer.
7. Tijdens de aaneengesloten vakantie genoemd in artikel 9, lid 3, lopen de dienstroosters door.
 8. In geval van ziekte of een gebeurtenis als genoemd in artikel 10, lid 2 op roostervrije dagen of uren, zal deze roostervrije tijd niet worden gecompenseerd.
 9. De uitvoering van de arbeidsduurverkortende maatregelen zal geschieden na overleg met de ondernemingsraad.
 10. Deeltijdwerkers wier arbeidsduur 32 uur per week of minder bedraagt, zullen niet tot arbeidsduurverkortening worden verplicht en hen wordt, ingeval deze arbeidsduurverkortening niet op hen wordt toegepast, een verhoging van hun schaaalsalaris toegekend ter grootte van de overeengekomen verkorting van de arbeidsduur.

Deeltijdarbeid

11. De werknemer die de arbeidsduur in zijn arbeidsovereenkomst wil wijzigen dient daartoe bij de werkgever een schriftelijk verzoek in te dienen. De werkgever zal dit verzoek behandelen zulks conform de bepalingen van de Wet Flexibel Werken. De werknemer in 5-ploegendienst dient minimaal 80% van de voltijdarbeidsduur zoals vermeld in lid 2 van dit artikel te werken.
 1. Korter werken voor oudere werknemers

Gelet op de beperktere belastbaarheid en ter bescherming van de gezondheid hebben oudere werknemers in voltijdfunctie tot en met functiegroep 10 in de afdelingen productie en techniek het recht om tot aan de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst korter te werken, tegen inlevering van slechts de helft van het salaris over de niet gewerkt uren, waarbij de werkgever de pensioenopbouw van betrokken werknemer zal voortzetten als bij een voltijd arbeidsovereenkomst.

 - a. Werknemers werkzaam in dagdienst vanaf 60 jaar kunnen bij volledige pensioenopbouw :
 - 90% werken tegen
 - 95% van het voltijd-salaris.
 - b. Werknemers werkzaam in dagdienst vanaf 61 jaar kunnen bij volledige pensioenopbouw :
 - 80% werken tegen
 - 90% van het voltijd-salaris.
 - c. Werknemers werkzaam in 5-ploegendienst vanaf 58 jaar kunnen bij volledige pensioenopbouw :
 - 90% werken tegen
 - 95% van het voltijdsalaris.

- d. Werknemers werkzaam in 5-ploegendienst vanaf 60 jaar kunnen bij volledige pensioenopbouw :
 - 80% werken tegen
 - 90% van het voltijdsalaris.
- e. De vanwege de korter werken regeling voor oudere werknemers extra toegekende vrije uren kunnen binnen de hierna in dit artikel genoemde grenzen flexibel worden opgenomen en zullen jaarlijks na afloop van ieder kalenderjaar worden verrekend met het ziekteverzuim van de werknemer.
- f. Voorwaarden voor deelname aan deze regeling zijn dat de werknemer tenminste 15 jaar onafgebroken in dienst is van de werkgever, zich drie maanden tevoren heeft aangemeld en dat zijn overschot aan snipperuren op 31 december voorafgaand aan het verzoek tot deelname minder is dan 100 uur.
- g. De tijden waarop en condities waaronder korter wordt gewerkt behoeven de schriftelijke instemming van de werkgever in casu de direct leidinggevende van de werknemer en de afdeling PZ.
- h. Niet gewerkte uren vanwege deze faciliteit dienen per kalenderjaar te worden genoten en zullen niet worden opgespaard.
- i. Werknemers werkzaam in 5-ploegendienst zullen de uren die niet worden gewerkt vanwege deze faciliteit in principe opnemen naar rato van het aantal ochtend-, middag-, nacht- en weekenddiensten. Bij consensus hierover binnen de betreffende productieploeg kan van deze regel worden afgeweken.
- j. Werknemers die zich na herhaalde schriftelijke waarschuwingen niet houden aan het hierboven gestelde onder g, h en i worden van deelname aan de regeling uitgesloten.

Artikel 8 ZON- EN FEESTDAGEN

- 1. Onder feestdagen wordt verstaan:
nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, Koningsdag en éénmaal in de vijf jaar 5 mei, te beginnen 5 mei 1985.
 - 2. De feestdagen omvatten een periode van 24 aaneengesloten uren en worden geacht aan te vangen om 06.00 uur van die betreffende feestdag.
 - 3. De werknemer heeft in de regel op feestdagen vrij met behoud van salaris op basis van het periode-inkomen.
Indien de werkgever dit nodig oordeelt, zijn afwijkingen hiervan, met instemming van de ondernemingsraad, mogelijk.
 - 4. Indien een werknemer volgens rooster op een van de in lid 1 genoemde feestdagen moet werken, ontvangt hij naast het bruto uurloon de volgende extra betaling:
 - a. op maandag t/m vrijdag 200% van het bruto uurloon;
 - b. op zaterdag en/of zondag 100% van het bruto uurloon.
- Indien de voortgang van de werkzaamheden dit toelaat is het mogelijk:
- de toeslag genoemd onder a. te vervangen door een toeslag van 100% van het bruto uurloon en de resterende 100% om te zetten in vrije tijd;

- de toeslag genoemd onder b. geheel te vervangen door vrije tijd.
- 5. De werknemer die volgens dienstrooster roostervrij heeft op een feestdag die valt op maandag t/m vrijdag, ontvangt per roostervrij dienstuur een toeslag van 100% van het bruto uurloon, dan wel vervangende vrije tijd, indien de voortgang van de werkzaamheden dit toelaat.
- 6. Werknemers hebben het recht op voor hen relevante religieuze niet-christelijke feest- en gedenkdagen, een vakantiedag op te nemen of, als het vakantietegoed niet toereikend is, verlof zonder recht op loon.

Artikel 9 VAKANTIE

1. Het vakantiejaar
 - a. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
 - b. De werknemer heeft per vakantiejaar wettelijk recht op vakantie met behoud van maandinkomen van 20 dagen of diensten. Daarenboven heeft de werknemer recht op 5 bovenwettelijke dagen of diensten met behoud van maandinkomen.
 - c. De werknemer die de 45-, 50-, 55-, 60- of 62 jarige leeftijd heeft bereikt, heeft, gelet op verminderde belastbaarheid en daaruit voortvloeiende bescherming van de gezondheid, in afwijking van de hiervoor onder b. genoemde bovenwettelijke vakantie, recht op 6, 7, 8, 9 respectievelijk 10 bovenwettelijke dagen of diensten.
 - d. Als peildatum voor de leeftijd geldt het einde van het betreffende vakantiejaar.
 - e. De werknemer kan een aantal van deze uren sparen voor zorgverlof en/of loopbaanonderbreking (art. 10 - lid 4). Jaarlijks dienen evenwel de wettelijke minimum vakantierechten (thans 160 uren) te worden genoten.
 - f. In plaats van dagen kan ook uren worden gelezen, waarbij 1 dag gelijk is aan 8 uur.
2. Opbouw vakantie naar rato
 - a. De werknemer die geen vol kalenderjaar heeft gewerkt dan wel korter werkt dan de contractuele arbeidsduur, heeft recht op de in lid 1 genoemde vakantie uren naar evenredigheid van de gewerkte tijd in dat jaar.
 - b. De werknemer die vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, wordt voor de berekening van het aantal vakantie uren geacht op de 1e van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten.
 - c. De werknemer die ná de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, wordt voor de berekening van het aantal vakantie uren geacht op de 1e van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan 1 maand heeft geduurd, de werknemer een proportioneel recht op vakantie krijgen.
3. Aaneengesloten vakantie

Van de in lid 1 genoemde vakantie zullen als regel 120 uren aaneengesloten worden verleend.

Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever in overleg met de OR vastgesteld en zal liggen in de periode juni t/m augustus. Onder verwijzing naar artikel 7, lid 7 wordt per werknemer het aantal vakantie uren vastgesteld, dat valt in de aaneengesloten vakantie. Tenminste 56 vakantie uren zijn vrij opneembaar.

4. Snipper uren
De resterende vakantie uren kunnen als snipper uren worden opgenomen op een zodanig tijdstip dat naar het oordeel van de werkgever de eisen van het bedrijf zich hiertegen niet verzetten.
De werkgever kan per kalenderjaar met instemming van de ondernemingsraad snipper uren als vaste snipper uren aanwijzen bij de aanvang van het kalenderjaar.
5. Saldo wettelijke vakantie-rechten
Indien een werknemer zijn wettelijke vakantie-rechten van enig kalenderjaar niet heeft opgenomen heeft de werkgever het recht om deze voor 1 maart van het daaropvolgend kalenderjaar in overleg met de werknemer vast te stellen. Mochten deze vakantie-rechten per 1 juli daaropvolgend alsnog niet zijn opgenomen, dan worden zij uitbetaald.
6. Saldo bovenwettelijke vakantie-rechten
Indien het saldo aan niet opgenomen bovenwettelijke vakantie-rechten per 31 december van enig kalenderjaar meer dan 200 uur bedraagt, dan zal de werkgever met instemming en naar keuze van de werknemer, voor 1 maart daaropvolgend:
 - data vaststellen waarop het surplus aan vakantie-rechten boven 200 uur wordt genoten.
 - het surplus aan vakantie-rechten boven 200 uur uitbetalen.
7. Vakantie-rechten kopen of laten uitbetalen
Indien zulks voor 1 maart schriftelijk is aangegeven, kan de werknemer in voltijd functie gedurende het betreffende kalenderjaar maximaal 5 bovenwettelijke vakantiedagen (40 uur):
 - bijkopen, zonder dat dit gevolgen heeft voor zijn pensioenopbouw, mits het saldo aan snipperuren per 31 december daaraan voorafgaand kleiner was dan 20 uur;
 - laten uitbetalen.
8. Vorderingsrecht tot toekenning van vakantie
Het vorderingsrecht tot toekenning van vakantie vervalt (c.q. verjaart) 5 jaar na het kalenderjaar waarin de vakantie-rechten zijn ontstaan.

Artikel 9A

1. De werknemer verwerft geen vakantie-rechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft;
2. De werknemer verwerft echter wel vakantie-rechten indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - a. volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte tot een maximum van 6 maanden;
 - b. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - c. andere redenen zoals genoemd in artikel 635 BW.
3. In de hiervoor onder lid 2 subleden a. en b. bedoelde gevallen vindt volledige opbouw van vakantie-rechten plaats.
4. Opbouw van vakantie-rechten bij volledige arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats indien de arbeidsongeschiktheid door opzet van de werknemer is ontstaan dan wel genezing wordt belemmerd dan wel indien hij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.
5. Bij volledige arbeidsongeschiktheid wordt de opbouw van vakantiedagen vanaf 6 maanden voor de resterende duur van de volledige arbeidsongeschiktheid beperkt tot

het wettelijk aantal van 20 dagen op jaarbasis. Bij werkhervatting heeft de werknemer weer recht op de bovenwettelijke vakantiedagen, hetzij geheel bij volledige dan wel naar rato bij gedeeltelijke werkhervatting.

6. Een arbeidsongeschikte werknemer dient het opnemen van vakantie te melden aan de werkgever, waarna de genoten vakantiedagen worden afgeboekt.

Artikel 10 GEOORLOOFD VERZUIM

1. Geen salaris is verschuldigd voor de tijd, gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht. De in de Wet Arbeid en Zorg opgenomen verlofregelingen zijn onverkort op de werknemers van Trobas van toepassing.
- 2.a. In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in artikel 7:629 BW behoudt de werknemer het periode-inkomen in de navolgende gevallen voor zover de werknemer de bedongen arbeid niet heeft kunnen verrichten of volgens vooraf gemaakte afspraken niet verricht en voor zover de werknemer de gebeurtenis, de plechtigheid bijwoont of de voor de afspraak in het desbetreffende geval de toegestane tijd gebruikt en mits de werknemer zo mogelijk tenminste 1 dag of het noodzakelijke aantal dagen tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft:
 - a. vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van uitvaart van de echtgeno(o)t(e) of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer;
 - b. gedurende 1 dag bij het overlijden en de dag van uitvaart van een schoonzoon of schoondochter, vader, moeder, schoonvader of schoonmoeder van de werknemer, alsmede een bij de werknemer inwonende broer of zuster;
 - c. gedurende 1 dag bij uitvaart van een kleinkind, grootvader, grootmoeder, grootvader of grootmoeder van de echtgeno(o)t(e), schoonzuster of zwager, broer of zuster;
 - d. gedurende een ½ dag bij ondertrouw van de werknemer, tenzij de betreffende formaliteiten in zijn vrije tijd kunnen geschieden;
 - e. gedurende 2 dagen bij huwelijk van de werknemer;
 - f. gedurende 1 dag bij huwelijk van een kind, pleegkind, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster;
 - g. gedurende de arbeidsduur die de werknemer per week werkt bij bevalling van de echtgenote, op te nemen binnen 4 weken na de bevalling ('kraamverlof');
 - h. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 dagen of diensten, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld of krachtens de wet persoonlijk oplegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderiving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen;
 - i. gedurende 1 dag bij 12½-, 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer, bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders van de werknemer;
 - j. gedurende 1 dag bij 12½-, 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - k. bij verhuizing, maximaal 1 dag per jaar;
 - l. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2½ uren voor het noodzakelijk bezoek aan dokter, specialist of tandarts, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het salaris plaats;
 - m. voor activiteiten genoemd in artikel 4 lid 3 - vakbondswerk - onder de voorwaarden genoemd in datzelfde artikel 4 lid 3;
 - n. bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 20 bepaalde van toepassing;

- o. bij zwangerschap en bevalling van de medewerkster, conform het gestelde in de Wet Arbeid en Zorg;
 - p. bij zorgverlof en/of loopbaanonderbreking voor zover het aantal gespaarde vakantiedagen toereikend is.
- b. De werknemer heeft recht om een snipperdag op te nemen bij gebeurtenissen als genoemd in 2.a. i voor personen zoals genoemd in 2.a.f.
- 3. De werknemer heeft recht op ouderschapsverlof conform de regeling in de Wet Arbeid en Zorg.
- 4. De werknemer heeft recht op zorgverlof en/of loopbaanonderbreking tot een maximum van 3 maanden, voor zover het aantal gespaarde uren toereikend is en mits bij een voorzienbare onderbreking een aanmeldingstermijn van 3 maanden wordt gehanteerd.

Artikel 11 FUNCTIEGROEPEN EN SALARISGROEPEN

- 1. De functies zijn door de werkgever vastgesteld met toepassing van het ORBA-systeem en zijn ingedeeld in functiegroepen; de indeling is vermeld in bijlage I van deze cao.
- 2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal gebaseerd op periodieken.
- 3. Deze salarisschaal is opgenomen in bijlage II bij deze overeenkomst.
- 4. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, zijn periodesalaris en aantal periodieken waarop zijn periodesalaris is gebaseerd.
- 5. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:
 - a. De werknemer dient zijn bezwaren schriftelijk in bij het hoofd personeelszaken, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naast hogere chef. De bezwaren dienen door argumenten te worden ondersteund. De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer en geeft binnen 8 weken schriftelijk antwoord op het bezwaar van de werknemer, een en ander na overleg met de betrokken werknemer, zijn naast hogere chef en hoofd personeelszaken.
 - b. Indien de in het vorige lid aangegeven weg niet binnen 8 weken leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan:
 - de werknemer die niet lid is van een vakvereniging zijn bezwaar voorleggen aan een beroepscommissie, bestaande uit 3 medewerkers en wel 1 persoon aan te wijzen door de werknemer, 1 persoon aan te wijzen door de werkgever en 1 ondernemingsraadslid aan te wijzen door de werkgever. Deze beroepscommissie neemt het bezwaar in behandeling en stelt een onderzoek in waarbij de functiedeskundige van de werkgever aanwezig kan zijn. De beroepscommissie overlegt met de betrokken werknemer en werkgever en brengt advies uit aan de werkgever. De werkgever beslist op grond van het advies;
 - de werknemer die lid is van een vakvereniging kan zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging, waarbij hij is aangesloten. In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de functiedeskundige van de vakvereniging. Deze neemt het bezwaar in behandeling en stelt een onderzoek in, waarbij de functiedeskundige van de werkgever aanwezig is. De

functiedeskundigen van de werkgever en de vakvereniging overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever en doen dan een bindende uitspraak.

Artikel 12 TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN

3. a. De werknemer ontvangt het schaalsalaris zoals aangegeven en behorende bij de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld.
- b. Bij normaal tot goed functioneren groeit het salaris jaarlijks met één periodiek totdat het functie-eindsalaris (FES) is bereikt.
- c. Bij extra goed functioneren kan een extra periodiek worden toegekend, een en ander aan de hand van een beoordelingssysteem, welk systeem op grond van artikel 27 WOR na verkregen instemming van de OR is/wordt vastgesteld.
- d. De werknemer die in één bepaalde schaal het functie-eindsalaris als bedoeld onder b. respectievelijk 3 jaar, 6 jaar dan wel 9 jaar heeft genoten, heeft, onder dezelfde voorwaarde als onder b., recht op een uitlooperperiodiek.

Indiensttreding

4. a. De werknemer ontvangt bij indiensttreding als regel het schaalsalaris bij 0 periodieken
- b. Indien een werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 periodieken te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - periodieken worden toegekend.
- c. Indien bij indiensttreding periodieken zijn vastgesteld, zal het aantal periodieken met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan met 1 worden verhoogd, indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden vóór 1 juli.

Tijdelijke waarneming

5. a. De werknemer, die tijdelijk een functie volledig waarneemt welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met zijn eigen functie overeenkomt.
- b. Indien de tijdelijke waarneming tenminste 5 achtereenvolgende diensten heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een toeslag. Deze toeslag wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen diensten op de grondslag van het verschilbedrag bij 0 periodieken tussen de twee betrokken salarisschalen.
- c. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.
- d. De werknemer die tijdelijk een functie waarneemt welke in een lagere salarisgroep is ingedeeld, blijft in zijn salarisgroep ingedeeld.

Overplaatsing

6. Bij overplaatsing in een hogere functiegroep vanwege promotie ontvangt de werknemer met ingang van de periode volgend op die waarin de overplaatsing heeft plaatsgevonden het schaalsalaris behorende bij de hogere functiegroep met 0 periodieken, met dien verstande dat de verhoging tenminste de helft bedraagt van het verschil tussen de periodesalarissen bij 0 periodieken van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe periodesalaris in

overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal, Ingeval van een bevordering op of na 1 juli, zal indien de werknemer in de salarisschaal reeds het functie eindsalaris heeft bereikt, de toekenning van de verhoging op grond van periodieken één jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 januari.

Plaatsing in een lager ingedeelde functie

7. a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek
1. De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek wordt overgeplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de periode volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen, bedraagt de verlaging van het periodesalaris de helft van het verschil bij 0 periodieken van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe periodesalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
- b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden
1. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven gedurende 3 perioden in hun salarisgroep ingedeeld, met dien verstande dat hen gedurende die 3 perioden geen periodiek zal worden toegekend. Indien geen andere in dezelfde salarisgroep ingedeelde functie beschikbaar is, wordt de werknemer na de genoemde 3 perioden in de met de lagere ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld. De werknemer zal dan een schaalsalaris worden toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van periodieken niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een waarde vaste persoonlijke toeslag, welke geen deel uitmaakt van het salaris. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge het toekennen van een periodiek wordt deze toeslag evenveel verminderd als het salaris stijgt. Voorts vindt, ter gelegenheid van initiële verhogingen, afbouw plaats van deze persoonlijke toeslag ten bedrage van jaarlijks 1% van het schaalsalaris bij 0 periodieken.
 2. Indien de werknemer echter 55 jaar of ouder is en tenminste 10 jaar bij de werkgever in dienst is, dan zal de persoonlijke toeslag of het eventuele restant daarvan niet meer worden afgebouwd.
 3. Op een persoonlijke toeslag worden uitlooperperiodieken als bedoeld in lid 3 d. van dit artikel, in mindering gebracht.

Artikel 13 LOONONTWIKKELING

Partijen zijn voor de duur van deze overeenkomst de navolgende structurele loonsverhoging overeengekomen:

-3,0% per 1 juni 2019
(zie bijlage II)

Artikel 14 PLOEGENTOESLAG

1. a. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt de volgende toeslag over het periodesalaris betaald:
5-ploegendienst 29%;
- b. De werknemer die wordt overgeplaatst naar een andere ploeg ontvangt een eenmalige toeslag van 1,5% op zijn periodesalaris; bij terugplaatsing in dezelfde kalenderweek naar het oorspronkelijke dienstrooster c.q. samenwerkingsverband, zullen de bovengenoemde toeslagen niet nogmaals gegeven worden.
- c. Indien een werknemer op eigen verzoek of door eigen toedoen niet gedurende een hele periode arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a. genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.

Tijdelijke overplaatsing

2. De werknemer die tijdelijk vanuit een dagdienstrooster wordt overgeplaatst naar een ploegdienstrooster en in een periode 10 of minder diensten draait, ontvangt daarvoor een eenmalige vergoeding van 29% van zijn bruto uurloon. De werknemer die in een periode 11 of meer diensten in ploegendienst invalt, ontvangt over die periode de in lid 1 onder a. van dit artikel bedoelde toeslag.
3. De werknemer die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst respectievelijk naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, behoudt, afhankelijk van de tijd gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing verbonden aan zijn oude dienstrooster respectievelijk van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster gedurende de volgende perioden:
 - a. indien hij korter dan 3 perioden in ploegendienst heeft gewerkt, geldt het bepaalde in lid 1 c. van dit artikel;
 - b. indien hij langer dan 3 perioden doch korter dan 6 perioden in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende periode;
 - c. indien hij langer dan 6 maanden doch korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende periode;
 - d. indien hij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende periode;
80% gedurende 2 perioden;
60% gedurende 2 perioden;
40% gedurende 1 periode;
20% gedurende 1 periode;
 - e. indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende periode;
80% gedurende 4 perioden;
60% gedurende 4 perioden;
40% gedurende 3 perioden;
20% gedurende 3 perioden;
 - f. indien hij langer dan 10 jaar in ploegendienst heeft gewerkt en bovendien 55 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing, wordt het geldbedrag aan ploegentoeslag niet afgebouwd;
 - g. indien hij langer dan 10 jaar in ploegendienst heeft gewerkt en op basis van een geverifieerde medische indicatie niet meer in ploegendienst kan werken:

- 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende periode;
- 80% gedurende 6 perioden;
- 60% gedurende 6 perioden;
- 40% ploegentoeslag wordt niet afgebouwd;
- h. de werknemer van 55 jaar of ouder, werkende in dagdienst, zal niet tot het gaan werken in ploegendienst worden verplicht.

Artikel 15

TOESLAG VOOR OVERWERK

1. Als overwerk wordt beschouwd door of namens de werkgever opgedragen arbeid, waardoor de volgens dienstrooster geldende arbeidsduur wordt overschreden, met inachtneming van het bepaalde in lid 2 van dit artikel.
2. Niet als overwerk wordt beschouwd:
 - a. arbeid boven de volgens dienstrooster geldende arbeidsduur van minder dan een half uur per dag, met een maximum van 1 uur per periode;
 - b. arbeid welke verricht wordt voor het inhalen van verzuimde dagen of uren;
 - c. arbeid, verricht boven de volgens dienstrooster geldende arbeidsduur of buiten de in de wet vastgestelde arbeidstijd voor het inhalen van verzuimde uren wegens bedrijfsstagnatie, voor zover over deze uren het salaris is doorbetaald;
 - d. arbeid boven de volgens dienstrooster geldende arbeidsduur voor de werknemer in functiegroep 11.
3. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk beperkt, doch is verplicht, indien de eisen van het bedrijf het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken. Voor elk gewerkt overuur wordt het volgende percentage van het bruto uurloon betaald:
 - a. 150% van maandag 06.00 uur tot zaterdag 06.00 uur;
 - b. 175% van zaterdag 06.00 uur tot zondag 06.00 uur;
 - c. 200% van zondag 06.00 uur tot maandag 06.00 uur
en voor uren op een feestdag vanaf 06.00 uur tot de dag daaropvolgend 06.00 uur.
4. Wanneer de werknemer met een deeltijdarbeidsovereenkomst in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft, maar blijft binnen het dienstrooster op basis van een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst, wordt over deze meeruren een toeslag van 25% van het bruto uurloon betaald.
5. Schafftijd, nodig geworden door overwerk, aansluitend op of voorafgaand aan de volgens dienstrooster gewerkte tijd en doorgebracht op het bedrijf, zal tot een maximum van een half uur vergoed worden als overwerk.
6. Overwerk zal ter bepaling door de werkgever zoveel mogelijk worden gecompenseerd in vrije tijd en wel door eenzelfde aantal uren als er is overgewerkt.
De werknemer dient deze uren als regel in eenheden van halve of hele diensten op te nemen binnen 8 weken nadat het overwerk heeft plaatsgevonden en op een tijdstip waarop de voortgang van de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaat.

Indien vrije tijd wordt genoten, wordt aan de werknemer alleen de overwerktoeslag betaald en over de genoten vrije tijd het salaris doorbetaald, met dien verstande dat in dat geval een toeslag per gewerkt overuur zal worden betaald op het periodesalaris gelijk aan de percentages genoemd in lid 3 verminderd met 100%.

In verband met de verminderde belastbaarheid en ter bescherming van de gezondheid bestaat geen verplichting tot het verrichten van overwerk voor de werknemer van 55 jaar en ouder.

7. De werkgever verleent de ondernemingsraad 1x per kwartaal inzicht in de mate van overwerk.

Verschoven uren

8. De werknemer, in dagdienst respectievelijk ploegendienst werkzaam, die in opdracht van de werkgever werkzaamheden verricht op tijden voor 07.00 uur of na 18.00 uur, respectievelijk buiten de tijdstippen waarop de ploegendienstwisseling plaatsvindt, zonder dat daardoor de dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, ontvangt voor zover art. 14 lid 1b en/of 2 niet van toepassing is voor die uren een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt per verschoven uur 50% van het bruto uurloon.

Artikel 16 SLAAPUREN

De werknemer in dagdienstrooster, die na volbrachte dagtaak overwerk moet verrichten tussen 23.00 en 07.00 uur de dag daaropvolgend, mag die dag, ter verzekering van voldoende nachtrust, zoveel uren werkverzuim plegen met behoud van salaris als er overgewerkt is tussen 23.00 en 07.00 uur. Het aantal slaapuren na opkomst tijdens consignatie wordt vastgesteld op het aantal gewerkte uren + 1 extra uur.

De medewerkers van de Technische Dienst ouder dan 55 jaar hebben recht op 2 extra slaapuren als zij worden opgeroepen tussen 23.00 uur en 07.00 uur.

De medewerkers van de Technische Dienst ouder dan 60 jaar hebben recht op 3 extra slaapuren als zij worden opgeroepen tussen 23.00 uur en 07.00 uur.

Bij een doordeweekse telefonische oproep tussen 23:00 uur en 07:00 uur zonder opkomst ontvangt de werknemer 1 slaapuur.

Artikel 17 CONSIGNATIEREGELING

1. De werknemer, die in opdracht van de werkgever en volgens rooster zich beschikbaar moet houden voor het verrichten van bijzondere werkzaamheden of het opheffen van bedrijfsstoringen, ontvangt hiervoor een consignatievergoeding.
2. Deze vergoeding is per etmaal opgebouwd uit de navolgende percentages van het bruto uurloon:
 - 100% op maandag tot en met vrijdag;
 - 200% op zaterdag;
 - 300% op zon- en feestdagen.
3. Per verrichte consignatiedienst van één week ontvangt de werknemer 2 extra vrij opneembare snipperuren.
4. De tijdens een consignatie opkomst gewerkte uren worden betaald als volgt:
 - 150% van maandag 06.00 uur tot zaterdag 06.00 uur;
 - 175% van zaterdag 06.00 uur tot zondag 06.00 uur;

- 200% van zondag 06.00 uur tot maandag 06.00 uur en voor uren op een feestdag vanaf 06.00 uur tot de dag daaropvolgend 06.00 uur.
 - b. De medewerkers van de Technische Dienst kunnen na het weekend waarin zij geconsigneerd zijn geweest de opname van de ADV-dagen clusteren ten behoeve van de week volgend op het weekend waarin de consignatiedienst werd vervuld.
5. Ingeval de geconsigneerde werknemer wordt opgeroepen, ontvangt hij zowel de vergoeding voor extra opkomst als die voor consignatie.
 6. Als een werknemer niet meer is geconsigneerd, vervalt de hiervoor verstrekte vergoeding. Indien de consignatie vanwege een geverifieerde medische indicatie niet meer kan worden verricht wordt de toeslag gelijkmatig afgebouwd en wel gedurende:
 - 1 jaar als de werknemer tussen 1 en 5 jaar geconsigneerd is geweest;
 - 2 jaren als de werknemer tussen de 5 en 10 jaar geconsigneerd is geweest;
 - 3 jaren als de werknemer tussen de 10 en 20 jaar geconsigneerd is geweest;
 - 4 jaren als de consignatie langer heeft geduurd.
 7. Vanaf de leeftijd van 65 jaar is de werknemer in de Technische Dienst vrijgesteld van het verrichten van consignatiedienst.

Extra opkomst

8. Van extra opkomst is sprake indien de werknemer in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra gang van huis naar het werk en terug moet maken en indien het niet betreft het voortzetten van zijn werkzaamheden na een thuis doorgebrachte pauze. De vergoeding voor extra opkomst bedraagt de volgende percentages van het bruto uurloon:
 - 100% op maandag tot en met vrijdag;
 - 125% op zaterdag;
 - 150% op zon- en feestdagen.In genoemde percentage is een reiskostenvergoeding voor een extra gang naar het bedrijf inbegrepen.

Artikel 18 VERGOEDING VOOR OVERLEGUREN

Wanneer een werknemer buiten de contractuele arbeidsduur deelneemt aan vergaderingen in het kader van het gestructureerd bedrijfsoverleg (bijvoorbeeld OR) ontvangt hij hiervoor per uur een vergoeding van 100% van zijn bruto uurloon.

Artikel 19 VAKANTIETOESLAG

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van de 7^e periode t/m de 6e periode van het jaar daaropvolgend.
2. De werknemer die het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, ontvangt voor de aanvang van de aaneengesloten vakantie, doch uiterlijk op 1 juni een vakantietoeslag van 8% van zijn jaarinkomen. De vloer in de vakantietoeslag wordt gelijkgesteld aan het salaris behorende bij functiegroep 3 met 0 periodieken voor de vakvolwassen werknemer

3. De werknemer die niet het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, ontvangt een evenredig deel van de vakantietoeslag.
4. Indien het dienstverband voor de datum van uitbetaling wordt beëindigd, zal bij de laatste salarisafrekening de vakantietoeslag worden uitbetaald.

Artikel 20
UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID, EN LOONDOORBETALING EN
AANVULLING BIJ ZIEKTE

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet (ZW) zoals die luiden vanaf 1 januari 2004, hoofdstuk 3 van de Wet Arbeid en Zorg (WAZ), de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO)/Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) bestaande uit onder meer de IVA (Inkomen bij volledige Arbeidsongeschiktheid) en de WGA (Wet Gedeeltelijke Arbeidsgeschikten), voor zover hierna uitdrukkelijk niet anders is bepaald.
2. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken (het eerste ziektejaar) 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Coördinatiewet SV) worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het netto maandinkomen.
3. Gedurende de daarop volgende 52 weken (het tweede ziektejaar vanaf week 53 tot en met week 104) zal aan deze werknemer ingeval van arbeidsongeschiktheid 70% van het maandinkomen worden doorbetaald. Werknemers die in deze periode intensieve medewerking verlenen aan de inspanningen voor re-integratie en voldoen aan de hieromtrent gestelde eisen in de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) en de verzuimprotocolafspraken, kunnen gedurende het tweede ziektejaar een aanvulling tot 30% van het maandinkomen, ontvangen.
4. Onder werk wordt, gedurende de eerste 2 ziektejaren eveneens, op advies van de Arboarts, arbeidstherapeutische tewerkstelling gerekend. De gewerkte uren worden 100% vergoed.
5. Trobas Gelatine BV zal zich inspannen, de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden, in dienst van werkgever te houden onder voortzetting van het salaris dat deze werknemer, voordat sprake was van deze arbeidsongeschiktheid, genoot.
6. De werkgever zal in eerste aanleg zich maximaal inspannen voor het vinden van herplaatsingsmogelijkheden binnen de onderneming. Indien en voor zover er geen interne mogelijkheden tot herplaatsing aanwezig zijn, zal werkgever in overleg met deze werknemer overgaan tot het vinden van mogelijkheden tot herplaatsing buiten de onderneming.
7. Voorts zullen werkgever en werknemer zich in geval van ziekte en verzuim, gezamenlijk maximaal inspannen ten einde te komen tot werkhervatting en re-integratie in het arbeidsproces. Naleving van de WVP en de afspraken zoals opgenomen in het verzuimprotocol, worden hieronder begrepen.
8. In het kader van re-integratie en werkhervatting, vindt maximale benutting en aanwending van de resterende verdien capaciteit van tenminste 50% van de arbeidsongeschikte werknemer plaats.

9. Voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn is de arbeidsongeschiktheid bij onverminderde inzet geen reden voor ontslag. Indien er sprake is of overwogen wordt de arbeidsvoorwaarden aan te passen, gebeurt dit in en na overleg met vakorganisaties.
10. Aanvulling WIA-uitkering voor werknemer van 58 jaar en ouder met 10 jarig dienstverband
Voor de werknemer, die 58 jaar of ouder is en een arbeidsovereenkomst heeft van 10 jaar of meer zal bij volledige arbeidsongeschiktheid de uitkering krachtens de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering tot aan de pensioengerechtigde leeftijd worden aangevuld tot 80% van het laatstelijk voor de arbeidsongeschiktheid genoten bruto inkomen.
11. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
12. De in de leden 2 en 3 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt.
13. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde:
- loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;
 - f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie.
 - loonbetaling en aanvulling op te schorten dan wel de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
 - aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - h. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV (of de Arbodienst);
 - i. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
- Het onder a tot en met i is van toepassing indien een daartoe uit de ondernemingsraad aan te wijzen commissie een dezer gevallen heeft geconstateerd

Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van

vakantietoeslag en winstuitkering.

Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften als neergelegd in het bedrijfsreglement) niet naleeft.

14. De werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op een uitkering voor zwangerschaps- en bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:7 van de Wet arbeid en zorg. In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van zwangerschap geldt voor de duur en de hoogte van de aanvulling het hierboven bepaalde in lid 2. Gedurende de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof zal de werkgever de uitkering als bedoeld in artikel 3:7 van de Wet Arbeid en Zorg aanvullen tot het niveau als hierboven in lid 2 is genoemd.”
15. Indien de werknemer terzake van zijn arbeidsongeschiktheid een vordering jegens derden kan doen gelden zal hij de vordering tot schadevergoeding ter hoogte van de in dit artikel bedoelde uitkeringen c.q. aanvullingen, overdragen aan de werkgever.

Artikel 21 PENSIOENREGELING

1. Er is een pensioenvoorziening voor de werknemers in dienst van Trobas Gelatine BV, waaraan de deelname voor hen verplicht is en waarvan de uitvoeringsbepalingen en -voorwaarden zijn vastgelegd in het pensioenreglement. Werknemers dragen in de pensioenpremie bij een vaste inhouding van 0,5% van hun periode-inkomen plus 1,6% van hun jaarinkomen, indien en voor zover de winstdelingsregeling conform artikel 24, bijlage IV uitkeert.
2. Trobas Gelatine BV biedt haar werknemers daarenboven de mogelijkheid om op vrijwillige basis deel te nemen aan een collectieve verzekering ter dekking van een aanvullend tijdelijk partner pensioen. Dit verzekeringsproduct ook wel ANW-pensioen genoemd, keert aan de partner uit bij overlijden van een werknemer voor bereiken van zijn pensioengerechtigde leeftijd. De kosten voor deze ANW-hiaat verzekering komen volledig voor rekening van de werknemer.
3. Werknemers die eerder met pensioen wensen te gaan dan bij het bereiken van de wettelijke AOW-leeftijd, dienen dit tenminste 6 maanden tevoren schriftelijk bij de werkgever aan te vragen.

Artikel 22 ZORGVERZEKERING

Trobas Gelatine BV biedt haar werknemers de mogelijkheid deel te nemen aan een collectieve zorgverzekering. De premie voor deze zorgverzekering komt voor rekening van de werknemer.

Trobas Gelatine BV verstrekt aan iedere werknemer, ongeacht waar hij verzekerd is, een bijdrage van € 32,50 bruto per maand als tegemoetkoming voor de betaling van de premie voor aanvullende verzekeringen ziektekosten. De bestaande netto-vergoeding voor arbeidsgerelateerde zorg is hierbij inbegrepen en komt als zodanig te vervallen.

Trobas Gelatine BV zal aan de werknemer het verplichte (deel van het) eigen risico zorgverzekering vergoeden, indien en voor zover door de werknemer in enig jaar gemaakte ziektekosten aantoonbaar werkgerelateerd zijn, dit ter beoordeling van Trobas Gelatine BV.

Artikel 22A VAKBONDSCONTRIBUTIE

Trobas Gelatine BV zal de werknemers de gelegenheid geven om de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk één keer per jaar met het salaris te verrekenen. Deze faciliteit geldt indien en zolang dit door de fiscus wordt toegestaan. Partijen zijn voor de uitvoering de volgende regels overeengekomen:

Inhouding Vakbondscontributie

Werkgever zal met ingang van het kalenderjaar 2004 zich faciliterend opstellen inzake het fiscaal vriendelijk behandelen van de vakbondscontributie van een in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde vakbond; dit onder de volgende voorwaarden:

- a) Voor werkgever is deze faciliteit in alle omstandigheden kostenneutraal;
- b) Doelstelling van deze faciliteit is uitsluitend de werknemer een fiscaal voordeel te bieden. Werkgever past deze mogelijkheid alleen toe mits een en ander juridisch en fiscaal correct is en aanvaardt geen aansprakelijkheid over het gebruik van deze faciliteit;
- c) Werkgever biedt de werknemer eenmaal per jaar de mogelijkheid om de jaarcontributie fiscaal gunstig via het salaris, dan wel eenmalige uitkering te verrekenen;
- d) Werknemers kunnen op vrijwillige basis gebruik maken van deze faciliteit. De (individuele) werknemer maakt aan de werkgever schriftelijk bekend of hij van deze faciliteit gebruik wenst te maken;
- e) Werkgever zal nimmer partij zijn bij verschil van mening tussen werknemer en de betreffende vakbond over de betaling en is nimmer partij bij eventuele verrekeningen dan wel andere geschillen tussen werknemer en de vakbond waarbij werknemer is aangesloten.

Artikel 23 SCHOLING

In overleg met de OR heeft werkgever na inventarisatie van de scholingsbehoeften een scholingsplan opgesteld. In het scholingsplan is een vergoedingsregeling opgenomen. Indien een werknemer in opdracht van de werkgever, of op eigen verzoek in overleg met de werkgever, een cursus of opleiding volgt welke verband houdt met huidige of eventueel toekomstige werkzaamheden binnen Trobas, zal werkgever de directe studiekosten volledig vergoeden.

Artikel 24 WINSTDELING

Trobas Gelatine BV kent een winstdelingsregeling welke als bijlage IV bij deze cao is gevoegd.

Artikel 25
VERGOEDING REISKOSTEN WOON-WERKVERKEER

De kosten voor woon-werkverkeer worden vergoed op basis van het belastingvrije maximum (thans € 0,19/km) en conform de voorschriften van de belastingdienst, waarbij wordt uitgegaan van de snelste route en 214 reisdagen per jaar voor een voltijd baan. Werknemers die korter werken ontvangen de vergoeding naar rato. De maximaal te vergoeden enkele reisafstand bedraagt 25 kilometer. Werknemers die meer dan 25 kilometer (enkele reis) van het bedrijf woonachtig zijn kunnen, voor zover dit fiscaal is toegestaan, het niet benutte deel van de voor hen geldende onbelaste reiskostenvergoeding ruilen tegen een overeenkomstige verlaging van hun brutosalaris.

Artikel 26
DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

1. Deze overeenkomst treedt in werking op 1 juni 2019 en eindigt op 31 mei 2020 zonder dat enige opzegging is vereist.

Tussentijdse wijziging

2. Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland zijn partijen gerechtigd tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de cao aan de orde te stellen die met deze veranderingen in direct verband staan. Partijen zijn in dat geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.

Aldus overeengekomen te Dongen,

Partij enerzijds:

Partij anderzijds:

Trobas Gelatine BV te Dongen

Federatie Nederlandse Vakvereniging te Utrecht

Bijlage I

FUNCTIEGROEPINDELING

	Productie	Techniek	Laboratorium	Kantoor
11 > 200				▪ Logistiek/commercieel manager
10 180 – 199	▪ Dagchef	▪ Chef E&I	▪ Chef kwaliteitslab	
9 160 – 179	▪ Wachtchef ▪ Chef O&V	▪ Systeembeheerder ▪ Chef MTD		▪ Medewerker personeelszaken
8 140 – 159	▪ 1 ^o Operator	▪ Stafmedewerker TBB ▪ Monteur E&I	▪ Analist ▪ Procestechnologisch laborant	
7 120 – 139	▪ Operator ▪ Klaarmeester AWZI	▪ Monteur MTD		▪ Assistent logistiek
6 100 – 119	▪ Verpakkingsoperator EG		▪ Laborant	▪ Assistent in- en verkoop ▪ Medewerker fin. Adm.
5 80 – 99	▪ Medewerker Ontvangst & Verlading			
4 60 – 79	▪ Magazijnmedewerker TG			
3 40 – 59				
2 20 – 39				
1 0 – 19				

Aankomende functionarissen c.q. functionarissen die (nog) niet voldoen aan de eisen gesteld in de functieomschrijving, zullen lager worden ingedeeld dan het functiegroepniveau van de betreffende functie, een en ander ter beoordeling van het afdelingshoofd.

Bijlage II

€		ORBA SALARISSCHALEN TROBAS GELATINE B.V.										3,00%
vanaf	1-6-2019											
Functiegr	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
Periodiek												
0	2.132	2.176	2.222	2.276	2.337	2.435	2.552	2.675	2.828	2.996	3.486	
1	2.186	2.231	2.278	2.329	2.392	2.498	2.618	2.744	2.895	3.082	3.605	
2	2.237	2.286	2.335	2.380	2.444	2.557	2.680	2.810	2.973	3.167	3.715	
3		2.338	2.385	2.435	2.502	2.619	2.747	2.876	3.043	3.250	3.830	
4			2.438	2.491	2.556	2.677	2.808	2.946	3.113	3.335	3.942	
5				2.548	2.615	2.739	2.872	3.011	3.188	3.422	4.052	
6					2.667	2.797	2.939	3.082	3.261	3.504	4.162	
7						2.860	3.002	3.149	3.334	3.593	4.276	
8							3.066	3.218	3.406	3.677	4.386	
9								3.289	3.478	3.760	4.498	
10									3.554	3.845	4.608	
11										3.927	4.722	
12											4.828	
3-jr FES	2.298	2.393	2.497	2.603	2.720	2.918	3.131	3.356	3.623	4.014	4.947	
6-jr FES	2.348	2.446	2.552	2.658	2.776	2.981	3.199	3.426	3.696	4.098	5.057	
9-jr FES	2.401	2.498	2.603	2.709	2.831	3.034	3.261	3.493	3.770	4.185	5.173	

Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, geldt een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw:

Participatieschaal, bedragen in euro's per 1 januari 2019, voor 22 jarigen en ouder.		
Voor werknemers jonger dan 22 jaar gelden de jeugdminimumloonbedragen uit de WML. Bedragen worden aangepast volgens de regeling tot aanpassing van het wettelijk minimumloon.		
0 functiejaren	WML 100%	1615,80
1 functiejaren	WML 105%	1696,59
2 functiejaren	WML 110%	1777,38
3 functiejaren	WML 115%	1858,17
4 functiejaren	WML 120%	1938,96

Bijlage III

PROTOCOL AFSPRAKEN ALGEMEEN

PROTOCOL ARBEIDGEHANDICAPTE WERKNEMERS

Trobas Gelatine BV te Dongen, verklaart kennis genomen hebbend van de taakstelling van reïntegratie inspanningen zoals onder meer opgenomen in de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, in de regeling Werkhervatting Gedeeltelijke Arbeidsgeschikten bij deze uitdrukkelijk de genoemde taakstelling over te nemen, alsmede bereid te zijn de verrichte inspanningen vast te leggen en onderwerp te doen zijn van overleg met Arbo Unie.

PROTOCOL ETNISCHE MINDERHEDEN

Trobas Gelatine BV neemt de verplichting op zich te streven naar een aantal werknemers in haar dienst, uit etnische minderheden, minimaal gelijk aan 7,5% van het totaal aantal werknemers.

PROTOCOL VROUWEN

Voor zover de functievervulling dit mogelijk maakt, zal Trobas Gelatine BV zich bij werving speciaal richten op (herintredende) vrouwen.

PROTOCOL MAATREGELEN IN HET KADER VAN ZIEKTEVERZUIMBESTRIJDING

1. De zieke werknemer meldt zich ziek conform de controle voorschriften als neergelegd in het Bedrijfsreglement.
2. De werknemer wordt de eerste dag van de ziekte door de werkgever aangemeld bij de Arbodienst (Arbo). De werkgever stuurt daarenboven de zieke werknemer een zogenaamde **Eigen verklaring** (EV), die de zieke werknemer dient in te vullen en dezelfde dag moet doorsturen naar de Arbo. In deze EV wordt naar de reden van het verzuim gevraagd, naar de behandeling en de vermoedelijke datum van herstel. Indien de zieke de EV niet naar de Arbo opstuurt vindt er binnen 7 dagen rappellering plaats door de Arbo.
3. In de eerste week van de ziekte neemt, afhankelijk van de invulling van de EV, een medewerker van de Arbodienst telefonisch contact op met de zieke werknemer. Op basis hiervan volgt er actie door de Arbodienst.
4. De Arbo -arts ziet alle EV's en bepaalt aan de hand van deze EV de aanpak van de begeleiding. Dit kan zijn:
 - oproepen voor het spreekuur van de Arbo -arts. De tijdsduur voor de oproep kan variëren van onmiddellijk tot enkele weken;
 - de Arbo -arts neemt telefonisch contact op;
 - afwachten en na bepaalde tijd kan alsnog een oproep volgen.De begeleiding door de Arbo -arts is bedoeld om het contact tussen zieke werknemers en het bedrijf te onderhouden en zieke werknemers zo snel mogelijk het werk te laten hervatten, onder wegneming van eventuele oorzaken in het werk die tot de ziekte hebben geleid.
5. Een oproep voor het spreekuur kan plaatsvinden indien:
 - er vermoeden bestaat van relatie tussen klachten en het werk;
 - de ziekte langer dan drie weken duurt;
 - de Eigen Verklaring vragen oproept;
 - de Eigen Verklaring niet wordt opgestuurd of de werknemer geen mededeling wil doen over zijn ziekte.

- Bij geen gehoor geven aan een uitnodiging voor het spreekuur wordt de werkgever hiervan schriftelijk in kennis gesteld.
6. Het oordeel van de Arbo -arts met betrekking tot wel dan niet arbeidsgeschikt zijn wordt schriftelijk aan de werkgever en werknemer medegedeeld. Het geven van een oordeel over de aanwezigheid van de arbeidsongeschiktheid is voorbehouden aan de Arbo -arts.
 7. Als de werkgever of werknemer zich niet kunnen vinden in het oordeel van de Arbo -arts, kunnen zij een onafhankelijk oordeel vragen bij een andere Arbo -arts die hiervoor speciaal is aangewezen. Dit oordeel is voor partijen bindend (behoudens natuurlijk het recht van de werknemer om, tegen een looninhouding, beroep aan te tekenen bij de kantonrechter).
 8. Het **Sociaal Medisch Team (SMT)**, is een regelmatig overleg tussen Arbo -arts, PZ-functionaris en de chef van de zieke werknemer waarbij, met in acht neming van het medisch geheim, individuele ziekteverzuimers worden besproken. Er kan gesproken worden over de oorzaak van het verzuim en een eventuele oplossing. Ook de algemene oorzaken van het verzuim worden besproken. Vanuit dit team kunnen algemene beleidsvoorstellen worden geformuleerd. Het management zorgt ervoor dat de voorstellen van het SMT worden opgevolgd.
 9. Het SMT bespreekt alle gevallen waarin ziekte langer duurt dan 6 weken. Het SMT stelt voor langdurig zieken een hervattingsplan op.
 10. Na 6 weken ziekte wordt overlegd met de bedrijfsvereniging. De begeleiding van de zieke werknemer blijft bij de Arbo-arts.

Hervattingsplan

1. Na 6 weken ziekte legt de werkgever contact met de werknemer en Arbodienst. Dit contact vormt de eerste aanzet tot het opstellen van het hervattingsplan.
2. Het Sociaal Medisch Team (SMT) is verantwoordelijk voor het op stellen van het hervattingsplan.
3. Het hervattingsplan wordt opgesteld tussen de zesde en de dertiende week van ziekte, in samenspraak met SMT, werknemer en een verzekeringsdeskundige. Het hervattingsplan behoeft de instemming van de werkgever en de werknemer.
4. In het plan wordt in ieder geval opgenomen:
 - een overzicht van de functionele beperkingen van de werknemer;
 - de hervattingsdoelstelling (bijv. terug in eigen werk, tijdelijk ander werk met het oog op terugkeer in de oude functie; eigen werk met aanpassingen; ander passend werk);
 - de hervattingstermijn;
 - de benodigde maatregelen, te nemen door de werkgever, werknemer en bedrijfsvereniging, om de hervatting mogelijk te maken (bijv. om-, her- en bijscholing, aanpassing van de werkplek, verbetering arbeidsorganisatie).
5. De werkgever en werknemer zijn gehouden, zoveel redelijker wijs mogelijk is, zich in te zetten voor de uitvoering van het hervattingsplan.

Herplaatsing

1. Werkgever zal, tezamen met de OR en in consultatie met de ARBO nagaan, welke functies in principe vervuld kunnen worden door arbeidsongeschikten.
2. Bij de vaststelling hiervan zullen als criteria gelden:
 - de fysieke en mentale vereisten van betreffende functies;
 - in hoeverre het organisatorisch mogelijk is om in die functies parttimers te hebben;
 - de mogelijkheid van ergonomische/organisatorische aanpassingen.
3. De aldus genomineerde functies zullen, wanneer deze vrijkomen in principe vervuld gaan worden door arbeidsongeschikten.
4. Onder arbeidsongeschikten wordt verstaan: degenen die door een handicap niet meer in staat zijn hun oorspronkelijke functie te vervullen, doch wel in staat zijn om fulltime of in deeltijd passende arbeid te verrichten.

5. Wanneer iemand arbeidsongeschikt wordt zal in overleg met de Arbodienst worden vastgesteld of hij/zij in één der genomineerde functies geplaatst kan worden.
Indien dit niet het geval is zal in overleg met betrokkene gezocht worden naar een andere oplossing, binnen of buiten het bedrijf.
6. Herplaatsing vindt plaats met toepassing van artikel 12 van de cao. Eventuele uitkeringen en aanvullingen kunnen met het salaris verrekend worden.
7. De vakorganisaties zullen tijdens het periodiek overleg over de uitwerking wordt geïnformeerd.
Tevens wordt de uitwerking en de uitvoering van dit artikel besproken in de OR.

PROTOCOL RECHTSPOSITIE VAN WERKNEMERS IN DEELTIJD

Werknemers in deeltijd hebben dezelfde rechtspositie als werknemers met een volledige baan. De arbeidsvoorwaarden gelden naar rato. Secundaire arbeidsvoorwaarden, die geen verband houden met het aantal werkuren (reiskosten in bepaalde gevallen) zijn op dezelfde manier van toepassing als in voltijdbanen.

Deeltijdroosters worden in overleg met betrokkenen vastgesteld. De werkgever kan roosters slechts in overleg met betrokkenen wijzigen.

Indien er sprake is van een zekere flexibiliteit in de werktijden dient de werkgever de grenzen van de flexibiliteit aan te geven. De maximale uitloop mag niet meer bedragen dan 4 uur per week. Daarboven is sprake van meerwerk (artikel 15 lid 4). De werkgever is gebonden aan een minimaal aantal uren per week en aan een vaste beloning. Afroepcontracten zijn uitgesloten.

Op de werknemer in deeltijd zijn alle personeelsvoorzieningen, zoals scholing, promotiekansen en loopbaanbeleid en alle rechten van voltijdwerknemers van toepassing.

PROTOCOL OUDERSCHAPSVERLOF

Tijdens het onbetaalde ouderschapsverlof zal de pensioenopbouw worden voortgezet.

PROTOCOL EMPLOYABILITY

Werkgever zal inventariseren welke functies in de toekomst komen te vervallen. Met de vervullers van deze functies zal werkgever in overleg treden. Daarbij worden betrokkenen geïnformeerd over de mogelijkheden om een andere functie te gaan vervullen. Werkgever zal een maximale inspanning leveren om een andere functie binnen het bedrijf aan te bieden. Ook de daarvoor geldende functie-eisen zullen worden geschetst. Indien noodzakelijk zal werkgever aan hen scholing aanbieden die het mogelijk maakt om deze nieuwe functie te gaan vervullen. Voor zover noodzakelijk zal werkgever een beroep doen op vertegenwoordigers van ondernemingsraad of vakorganisaties om de betrokken werknemers te informeren over de toekomstige ontwikkelingen van Trobas en de mogelijkheden van hen daarbinnen.

PROTOCOL WET VERBETERING POORTWACHTER

- Indien na afloop van de eerste twee ziektewetjaren de WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100% worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling tot 100% dan wel aanvulling tot 100% van het 4-weken inkomen zal maximaal 104 weken bedragen.

- De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.
- Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten dit aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een medewerker van de afdeling Bedrijfsmaatschappelijk werk, dan wel door een eigen vertrouwenspersoon van de werknemer.
- De werkgever garandeert bij extern passend werk een inkomens aanvulling van:
 - 6 maanden 100%;
 - 6 maanden 80%;
 - 6 maanden 60%;
 - 6 maanden 30%.
- Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het 4-weken inkomen tot 100% aanvullen.
- De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
- De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer re-integratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Tevens zal voor keuze van een re-integratie bureau, een niet bindend advies omtrent de kwaliteitseisen van zo een bureau bij de vakverenigingen worden opgevraagd. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

Bijlage IV

WINSTDELINGSREGELING TROBAS GELATINE BV

1. De hoogte van de winstuitkering wordt bepaald door het gerealiseerd Rendement op Totaal geïnvesteerd Vermogen (RTV) vóór aftrek van belastingen in het afgesloten financiële boekjaar.
2. Grondslag voor de berekening van de individuele winstuitkering is het bruto jaarinkomen van een werknemer zoals dat is, uitgaande van het bruto periode-inkomen (artikel 1 cao) bij afsluiting van het boekjaar waarop de winstuitkering betrekking heeft, dan wel bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met inachtneming van lid 4 van deze bijlage. Onder bruto jaarinkomen wordt verstaan:
13 maal het bruto periode-inkomen vermeerderd met de bruto vakantietoeslag, conform artikel 19 van de cao.
3. Gerechtigd tot winstdeling zijn alleen de onder cao vallende werknemers. (zie artikel 1 cao)
4. Betaling van de winstuitkering geschiedt uiterlijk binnen 8 maanden- na afsluiting van het financiële boekjaar, waarop de winstuitkering betrekking heeft, op basis van de officiële publicatiecijfers van Trobas Gelatine BV, zoals deze zijn gedeponneerd bij de Kamer van Koophandel te Waalwijk; ex-werknemers wier arbeidsovereenkomst gedurende het boekjaar een einde genomen heeft, ontvangen de uitkering naar rato van het aantal volle maanden dat zij gedurende het desbetreffende boekjaar in dienst zijn geweest, mits hun arbeidsovereenkomst minstens 1 jaar geduurd heeft; werknemers, die bij afsluiting van het boekjaar tenminste 6 maanden- maar nog geen vol jaar in dienst zijn, ontvangen de uitkering eveneens naar rato van het aantal volle maanden dat zij in dienst zijn.
5. De winstuitkering wordt afgeleid van het Rendement op Totaal geïnvesteerd Vermogen (RTV) vóór belastingen als onderstaand gedefinieerd:

$$\text{RTV (in \%)} = \frac{\text{Bedrijfsresultaat}}{\text{Balans-totaal}} \quad 100\%$$

waarin:

$$\text{Bedrijfsresultaat} = \text{som van resultaat uit gewone bedrijfsvoering plus rentelasten minus rentebaten.}$$

$$\text{Balans-totaal} = \text{het gemiddelde van de totale balanspositie aan begin en eind van het boekjaar.}$$

6. De winstuitkering is recht evenredig met het gerealiseerde RTV en bedraagt 1,0% van het bruto jaarinkomen voor elk geheel procent, waarmee de onder 7 genoemde RTV-norm wordt overtroffen tot een maximum van 6% van het bruto jaarinkomen en zal naar boven worden afgerond op 0,1%.
7. Winstuitkering als omschreven onder 6 vindt slechts plaats als het gerealiseerd RTV 1% boven de gedurende het boekjaar geldende gemiddelde 12-maands Euribor-rente ligt en met inachtneming van artikel 21 van de cao.

8. Indien in enig jaar geen winstuitkering plaatsvindt dan wel de maximale winstuitkering wordt bereikt, zal geen verrekening met daaropvolgende dan wel voorgaande boekjaren plaatsvinden.
9. In gevallen, waarin deze regeling niet voorziet of door buitengewone omstandigheden tot onredelijke uitkomsten leidt, beslissen partijen bij de cao.

Bijlage V Pensioen

Op 23 november 2015 is door partijen een nieuwe pensioenregeling afgesproken met de volgende inhoud.

Vanaf 1 januari 2016 geldt voor alle werknemers vallend onder de (definitie van de) cao een nieuwe uniforme regeling. De pensioenopbouw vindt hierbij plaats op basis van een door de werkgever beschikbaar gestelde premie volgens de maximaal fiscaal vrijgestelde 3 % staffel, met de wettelijk laagst toegestane franchise en een partner/nabestaanden-pensioen op risicobasis. De franchise zal alleen worden aangepast als dat wettelijk verplicht is. Tevens zullen de tot 31 december 2015 opgebouwde pensioenaanspraken voor al die werknemers die thans vallen onder de middelloonregeling jaarlijks met 1,0 % worden geïndexeerd, totdat hun dienstverband met Trobas Gelatine BV eindigt. Deze middelloonregeling kende als regel een opbouw-percentages van 1,75 %.

De nieuwe pensioen (beschikbare premie)regeling en de indexatie van opgebouwde pensioenrechten zijn ondergebracht bij pensioenverzekeraar Zwitserleven. Met deze maatschappij heeft Trobas Gelatine BV een contract afgesloten voor de duur van 5 jaar. Dit contract is gedurende de looptijd bindend voor de cao partijen. Bij cao-onderhandelingen of desgewenst tussentijds zal Trobas de vakvereniging informeren over de stand van zaken van de nieuwe regeling.

De gemaakte afspraken over de nieuwe pensioenvoorziening en de indexatie van de opgebouwde aanspraken vallen binnen het door de werkgever beschikbaar gestelde budget. Daarom is de bijdrage van de werknemers aan kosten van de pensioenvoorziening (cao art. 21 lid 1) vanaf 1 januari 2016 verlaagd van 1,0 % naar 0,5 % van hun periode-inkomen.

Bijlage VI Protocolafspraken cao-overleg

1. Participatiewet

Werkgever onderschrijft de doelstellingen van de Participatiewet en zal nagaan of er op langere termijn binnen de onderneming arbeidsplaatsen te creëren zijn voor de in deze wet genoemde doelgroepen.

2. Reparatie 3^e WW-jaar/WGA

Partijen zullen gezamenlijk met de cao-werknemers in gesprek gaan over het kabinetsbesluit om de opbouw en de lengte van de WW en de Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) te verkorten en over de mogelijkheid om deze verkorting te repareren middels de PAWW, de private uitkering die ingaat na afloop van de wettelijke WW- of loongerelateerde WGA-uitkering. Indien de werknemers, die lid zijn van FNV, vervolgens kenbaar maken dat zij daadwerkelijk gebruik willen maken van deze private oplossing, zal Trobas Gelatine BV de uitvoering om deel te nemen aan de verzamel-cao van de Stichting Private Aanvulling WW en WGA opstarten.

3. WGA-premie

Werkgever zal gedurende de looptijd van deze cao geen gebruik maken van het recht om de helft van de gedifferentieerde WGA-premie op de werknemer te verhalen.

4. Werkgeversbijdrage:

Toepassing van de AWWN-werkgeversbijdrageregeling wordt voor de duur van deze overeenkomst gecontinueerd.