#480605

Collectieve arbeidsovereenkomst

Koopmans Koninklijke Meelfabrieken BV

1 januari 2026 t/m 31 december 2027

Pioniers in graan sinds 1846

koopmans

Inhoudsopgave

Artikel 1	Definities	3
Artikel 2	Algemene verplichtingen van de werkgever	4
Artikel 3	Werkgelegenheid	6
Artikel 4	Algemene verplichtingen van de vakverenigingen	7
Artikel 5	Algemene verplichtingen van de werknemer	8
Artikel 6	Indienstneming en ontslag	8
Artikel 7	Indeling van de functies in groepen	10
Artikel 8	Maandsalarissen	11
Artikel 9	Waarneming/overplaatsing naar een andere functie	11
Artikel 10	Arbeidsduur en basisrooster	13
Artikel 11	Urenmatrix	15
Artikel 12	Tijdloon	16
Artikel 13	Tewerkstelling in een andere dienst	16
Artikel 14	Overwerk	17
Artikel 15	Zon- en feestdagen	18
Artikel 16	Verzuim met behoud van salaris	18
Artikel 17	Vakantie	21
Artikel 18	Vakantietoeslag	24
Artikel 19	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval	24
Artikel 20	Overlijdensuitkering	25
Artikel 21	Eindejaarsuitkering	26
Artikel 22	Jubileumuitkering	26
Artikel 23	80/90/100 regeling	26
Artikel 24	Tussentijdse wijziging	27
Artikel 25	Duur, opzegging en verlenging van de overeenkomst	28
Bijlage I	Functielijst	29
Bijlage II	Salarisschalen	31
Bijlage III	Protocol Wet verbetering Poortwachter	33
Bijlage IV	Protocol	34

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

Koopmans Koninklijke Meelfabrieken B.V. te Leeuwarden

als partij ter ene zijde

en

de FNV te Utrecht en
de CNV te Utrecht

elk als partij ter andere zijde,

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen.

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

a.	werkgever	: Koopmans Koninklijke Meelfabrieken B.V. te Leeuwarden;
b.	vakvereniging	: elk van de contractanten ter andere zijde;
c.	werknemer	: iedere werkne(e)m(st)er in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Op de werkne(e)m(st)ers in de functiegroepen VIII tot en met X die werkzaam zijn in de buitendienst zijn de artikelen 10, de leden 1 tot en met 3, 11, 12, 14 en 15, niet van toepassing;
d.	maand	: een kalendermaand;
e.	week	: een periode van zeven etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
f.	maandsalaris	: het salaris als neergelegd in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
g.	maandinkomen	: het maandsalaris vermeerdert met de toeslagen voor onaangename- weekend- en feestdagenuren;
h.	jaarinkomen	: de som van 12 maandinkomens;
i.	uursalaris	: maandsalaris gedeeld door 164,67;
j.	personeels-vertegenwoordiging	: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
k.	BW	: Burgerlijk Wetboek (boek 7, titel 10).

Artikel 2

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verbindt zich geen uitsluiting toe te passen noch toepassing daarvan te zullen bevorderen.

2. De werkgever verbindt zich generlei actie te voeren of te bevorderen, die ten doel heeft wijzigingen te brengen in deze overeenkomst en deze overeenkomst te goeder trouw na te komen.

3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.

4. De werkgever verbindt zich geen van de bij hem in dienst zijnde werknemers zonder diens toestemming arbeid te laten verrichten in een ander dan één van de eigen bedrijven of voor één van de dochterondernemingen waarvan het personeel bij hem in administratie is.

5. De werkgever is gehouden met iedere werknemer een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.

6. Fusie, sluiting en reorganisatie

   In het kader van de verplichtingen, die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels en de Wet op de Ondernemingsraden, dient de werkgever, die overweegt:
   a. een fusie aan te gaan;
   b. een bedrijf of een bedrijfsafdeling 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 personeelsvertegenwoordiging 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 de personeelsvertegenwoordiging

7. Inschakeling van organisatiebureaus

   De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een organisatie-bureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de werknemers consequenties zijn verbonden, de personeelsvertegenwoordiging en de vakverenigingen inlichten.
   De wijze van uitvoering van het onderzoek en de wijze van informatie aan het personeel, zullen een punt van overleg met de personeelsvertegenwoordiging vormen.

8. Sociaal beleid

Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden, zal de werkgever de personeelsvertegenwoordiging periodiek inlichten en raadplegen omtrent de gang van zaken in de onderneming in het algemeen en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid.

9. Veiligheid

De werkgever zal alle maatregelen nemen die nodig zijn voor de veiligheid in de onderneming. Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van wettelijke voorschriften ter zake zal de werkgever in samenwerking met de personeelsvertegenwoordiging regelingen opstellen.

10. Bestuursleden bedrijfsledengroep

De werkgever zal ervoor zorgdragen, dat de positie bij de onderneming van de bestuursleden van de bedrijfsledengroep uitsluitend zal worden beïnvloed door de naleving van de rechten en verplichtingen onder hun arbeidsovereenkomst en derhalve niet door hun optreden als bestuurslid van de bedrijfsledengroep.

11. Gelijke behandeling

De werkgever wil een aantrekkelijke werkomgeving voor haar medewerkers tot stand brengen. In dit verband is werkgever verantwoordelijk voor de werving, aanstelling en doorgroei van medewerkers, uitsluitend op basis van bewezen geschiktheid van de kandidaat voor de functie. Medewerkers worden geselecteerd en gepromoveerd op grond van objectieve en niet-discriminerende criteria.

12. Partijen erkennen dat er soms sociale problematiek ontstaat bij de invoering van nieuwe technologie en dat de werknemersvertegenwoordigingen (vakverenigingen en personeelsvertegenwoordiging) hieromtrent tijdig geïnformeerd dienen te worden. Partijen erkennen eveneens dat bedoelde invoering gerichte begeleiding vereist; naast de werkgever hebben vakverenigingen en personeelsvertegenwoordiging uiteraard hun eigen verantwoordelijkheden ten aanzien van een zo goed mogelijk sociaal beleid.
De werkgever zal de vakverenigingen informeren over investeringen en/of desinvesteringen, alsmede over invoering van nieuwe technologieën (waaronder automatisering en personeelsinformatiesystemen), die gevolgen van enige omvang hebben voor de werkgelegenheid in kwalitatieve of kwantitatieve zin.

Deze informatie zal op een zodanig tijdstip worden verstrekt, dat met de vakverenigingen nader overleg kan plaatsvinden over gevolgen van de te nemen beslissingen.

13. Regeling werkgeversbijdrage

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWVN en FNV, CNV en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. Het aantal werknemers zal overeenkomstig de bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld.

14. Arbeidsgehandicapten

De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. Werkgever zal er naar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.
In dit kader zal ook worden bekeken welke arbeidsplaatsen als zodanig kunnen worden aangeduid en welke voorzieningen daartoe zouden kunnen worden getroffen.

15. Ongewenste intimiteiten

De werkgever zal ongewenste intimiteiten binnen het bedrijf niet tolereren. Indien hiertoe aanleiding bestaat zal de werkgever in overleg met de personeelsvertegenwoordiging en een eventuele vertrouwenspersoon in voorkomende gevallen een procedure opstellen ten behoeve van een klacht.

16. Hervattingsplannen bij ziekte

Uiterlijk in de 8e week van ziekte wordt een plan van aanpak opgesteld. De arbodienst stelt hiervoor in uiterlijk de 6e week een probleemanalyse op. Plan van aanpak en probleemanalyse voldoen aan de eisen van de Wet Verbetering Poortwachter.

Artikel 3

Werkgelegenheid

1. In het kader van een evenwichtige behartiging van de belangen van alle bij haar betrokkenen streeft de werkgever naar een zinvolle werkgelegenheid.

2. In dit verband zal de mening van de werkgever gedurende de looptijd van het contract niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken.

3. In geval naar de mening van de werkgever er sprake is van onvoorziene omstandigheden, zal zij tijdig in overleg treden met de vakverenigingen en de personeelsvertegenwoordiging.

4. In geval dit overleg niet tot overeenstemming leidt, behoudt de werkgever zich het recht voor die beslissingen te nemen, die hij in het belang van de werkgelegenheid van het bedrijf en het bedrijf noodzakelijk acht.

5. De werkgever zal, indien er te vervullen vacatures ontstaan, het eigen personeel in de gelegenheid stellen te solliciteren. Hierbij zal extra aandacht worden geschonken aan werknemers uit de zogenaamde kwetsbare groepen (onder andere etnische minderheden).

6. De werkgever zal slechts bij hoge uitzondering gebruik maken van arbeidskrachten van uitzendbureaus. Na 1040 uur aaneengesloten werkzaam te zijn geweest bij de werkgever, ontvangt de uitzendkracht bij goed functioneren een contract voor bepaalde tijd bij de werkgever. Tijdens de uitzendperiode vindt er regelmatig een functioneringsgesprek plaats. Na het contract voor bepaalde tijd en bij goed functioneren, ontvangt de werknemer een contract voor onbepaalde tijd bij werkgever. Het gaat hierbij om structurele bezetting, piekwerkzaamheden en vervanging vanwege ziekteverzuim worden niet meegeteld.

7. Jaarlijks, tijdens de begroting, stelt de werkgever een formatieplan op waarin tot uitdrukking komt:
   a. het verwachte aantal werknemers in vaste dienst, zowel in voltijd als in deeltijd;
   b. het aantal nieuwe functies en de aard van de dienstverbanden;
   c. de verwachte omvang van het overwerk;
   d. de verwachte omvang van het inlenen van tijdelijk personeel (uitzendkrachten).

   Het formatieplan wordt met de personeelsvertegenwoordiging besproken en toegelicht. In het geregeld overleg met de personeelscommissie wordt de voortgang en actualiteit besproken.

8. Het uitbesteden van werkzaamheden, welke naar hun aard door de werknemers in dienst van het bedrijf worden verricht, zal in beginsel niet plaatsvinden. Indien het uitbesteden naar het oordeel van de werkgever onvermijdelijk is, zal de personeelsvertegenwoordiging om instemming worden gevraagd. Indien het uitbesteden arbeidsvoorwaardelijke gevolgen heeft, wordt in overleg met de vakverenigingen een regeling getroffen.

9. Een verzoek van de werknemer om in deeltijd te kunnen werken zal door de werkgever worden gehonoreerd, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen aantoonbaar verzet. Een weigering van de werkgever op een dergelijk verzoek zal schriftelijk en gemotiveerd plaatsvinden. Deze bepaling is tevens van toepassing op een verzoek van werknemer te mogen overstappen van een deeltijd dienstverband naar een voltijd dienstverband.

10. Voor de werknemer van wie is vastgesteld dat hij/zij mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en die behoort tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, geldt de participatieschaal. Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt op 120% WML. De werknemer die wordt beloond volgens de participatieschaal ontvangt bij indiensttreding het minimumsalaris van de schaal. Bij gelijkblijvende verdiencapaciteit vindt herziening eenmaal per jaar plaats op 1 januari, mits het dienstverband voor 1 oktober is aangegaan, totdat het maximum van de schaal is bereikt.

Artikel 4

Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verbinden zich geen stakingen in het bedrijf van de werkgever te zullen toepassen of te bevorderen, voor zover het werknemers betreft op wie deze overeenkomst van toepassing is, en deze overeenkomst te goeder trouw na te komen.

2. De vakverenigingen verbinden zich nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, die beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst en daarbij hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook indien een dergelijke actie door derden zou zijn veroorzaakt.

Artikel 5

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen te goeder trouw na te komen.

2. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als goede werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe gegeven is.

3. De werknemer is gehouden om alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren.

4. De werknemer is gehouden gedurende de duur van deze overeenkomst generlei actie te zullen voeren of te steunen, ook niet van derden, die ten doel heeft wijzigingen te brengen in de arbeidsvoorwaarden in deze overeenkomst geregeld.

5. De werknemer is gehouden ook buiten de op zijn basisrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover het bepaalde in artikel 14 van deze overeenkomst van toepassing is.

6. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de voor het bedrijf van de werkgever geldende arbeidsovereenkomst.

7. Het is de werknemer op straffe van ontslag verboden betaalde arbeid te verrichten voor anderen dan zijn eigen werkgever, tenzij hiertoe door de werkgever schriftelijke toestemming is verleend.

8. De werknemer is gehouden tot absolute geheimhouding omtrent alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend is en/of wordt, zoals omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten.
   Deze verplichting geldt zowel gedurende het dienstverband als na beëindiging daarvan.

9. De werknemer, die voornemens is een verbintenis als bedoeld in artikel 670 lid 3 BW jegens de overheid aan te gaan, is verplicht daarvan schriftelijk mededeling te doen aan de werkgever. Een werknemer, die reeds vóór de aanvang van het dienstverband een verbintenis, als in de voorgaande alinea bedoeld, is aangegaan, is verplicht op verzoek van de werkgever daarvan uiterlijk binnen een week ná het aangaan van het dienstverband aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.

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

Artikel 6

Indienstneming en ontslag

1. Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van ten hoogste twee maanden. De proeftijd wordt in alle gevallen in de individuele arbeidsovereenkomst genoemd.

2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
   a. hetzij voor onbepaalde tijd;

b. hetzij voor bepaalde tijd;
c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden;
d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

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

3. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de arbeidsovereenkomst een einde:
   a. <u>Voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:</u>
      1. door opzegging door de werkgever met een termijn van een maand, indien de arbeidsovereenkomst op de dag van opzegging korter dan vijf jaar heeft geduurd, van twee maanden bij een dienstverband van vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar, van drie maanden bij een dienstverband van tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar en van vier maanden bij een dienstverband van vijftien jaar of langer.
         Indien de toestemming conform artikel 7:671a BW is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand;
      2. door opzegging van de werknemer met een termijn van een maand, met dien verstande dat voor beide partijen de termijn van opzegging na de proeftijd nooit minder dan een maand zal bedragen. Opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de kalendermaand.

   b. <u>Voor werknemers voor bepaalde tijd in dienst:</u>
      op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 668 BW eerste lid.

   c. <u>Voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden:</u>
      bij het beëindigen van de werkzaamheden, waarvoor de werknemer is aangenomen.

   d. <u>Voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard:</u>
      door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van één dag tegen elke dag van de week, met dien verstande dat deze termijn na twee maanden dienstverband één week tegen elke dag van de week bedraagt.

4. Indien een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer één maand vóór het tijdstip, waarop de aldus voortgezette dienstbetrekking van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijk mededeling doen.

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

6. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de voor dat jaar geldende AOW leeftijd zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

7. Indien in afwijking van het in lid 6 bepaalde de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet dan wel werknemers ouder dan de geldende AOW leeftijd in dienst worden genomen, zal een opzeggingstermijn van één maand gelden, met dien verstande, dat de arbeidsovereenkomst slechts zal kunnen worden beëindigd tegen het einde van de maand.

8. Het bepaalde in artikel 670 BW derde lid (opzeggingsverbod wegens vervulling militaire verbintenissen) is voor werknemers, als bedoeld in lid 2 sub b, c en d, niet van toepassing.

9. In geval de werkgever weer tot het aannemen van personeel overgaat, zal door hem als regel voorrang worden gegeven aan die sollicitanten, die het langste dienstverband bij de werkgever hadden, mits niet meer dan één jaar is verlopen sedert hun ontslag en het bedrijfsbelang zich tegen deze regel niet verzet.

Artikel 7

Indeling van de functies in groepen

1. De functies van de werknemers zijn op basis van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.
   Bij toepassing van het bepaalde in dit artikel dient de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen in acht genomen te worden.

2. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving en als gevolg daarvan tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:
   a. de werknemer dient eerst zijn bezwaren schriftelijk in bij de afdeling HR nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn direct leidinggevende. De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten, o.a. uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functieomschrijving enzovoorts, te worden ondersteund. De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer;
   b. indien de onder a. aangegeven weg niet binnen drie maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten. In overleg met betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de deskundigen functiewaardering van de vakverenigingen.
      Deze nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij de deskundigen functiewaardering van de werkgever aanwezig zijn.
      De deskundigen functiewaardering van de werkgever en de vakverenigingen overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever en doen dan een bindende uitspraak;
   c. bovengenoemde procedure geldt in principe voor georganiseerde werknemers. Voor niet-georganiseerde werknemers geldt dezelfde procedure met dien verstande dat het bezwaar, vermeld onder punt b, wordt ingediend bij de directeur van de onderneming. De directeur kan zich bij de behandeling van het betrokken bezwaar laten adviseren door een externe deskundige functiewaardering;
   d. indien een beroepsprocedure leidt tot wijziging in de indeling van de functie, zal deze wijziging terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiening van het bezwaarschrift.

Artikel 8

Maandsalarissen

1. De voor de werknemers geldende maandsalarissen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst. Het minimum salaris bedraagt vanaf 1 januari 2026 € 16,74 per uur. Deze bijlage wordt geacht een integrerend deel uit te maken van deze overeenkomst.

2. Deeltijd werknemers

   Werknemers die op grond van hun individuele arbeidsovereenkomst niet een volledige normale dagtaak verrichten en/of minder dan het normale aantal dagen per week arbeid verrichten – zogenaamde deeltijd werknemers – ontvangen een maandinkomen dat is vastgesteld op grond van het aantal door deze werknemers gewerkte uren per dag, dan wel dagen per week, in verhouding tot het aantal uren per dag en/of dagen per week dat voor werknemers in een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak vervullen, als regel gewerkt wordt.

   Indien deeltijd werknemers langer dan de met hen overeengekomen dagen en werktijd per dag en/of op een groter aantal dan de met hen overeenkomen dagen per week werken, zonder het aantal uren per dag of dagen per week te overschrijden dat door werknemers in een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak op alle werkdagen vervullen, als regel gewerkt wordt, ontvangen zij per extra gewerkt uur een beloning van 130% van hun uurloon.

3. Jaarlijkse periodieke verhoging

   Jaarlijks wordt per 1 januari een periodiek toegekend tenzij de medewerker na 1 oktober van enig jaar in dienst is getreden of na 1 oktober een hogere (leeftijds)schaal heeft bereikt. In deze situaties wordt de periodiek per 1 januari van het daaropvolgend jaar toegekend. Medewerkers die vallen in de leeftijdsschalen gaan per 1^{e} van de maand waarin ze jarig zijn naar de volgende (leeftijds)schaal.

Artikel 9

Waarneming/overplaatsing naar een andere functie

1. Waarneming

   a. Werknemers, die in opdracht van de werkgever, tijdelijk een functie volledig waarnemen, die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met hun eigen functie overeenkomt.

   b. Indien de tijdelijke waarneming tenminste één volle dienst heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen diensten op de grondslag van het verschilbedrag bij nul functiejaren tussen de twee betrokken schalen. De definitie van één volle dienst betreft in de vijfploegendienst 1 cyclus van 10 dagen. In overige functies wordt een tijdelijke waarneming van minimaal twee aaneengesloten werkweken gehanteerd.

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.

2. Overplaatsing

a. De werknemer, die definitief wordt overgeplaatst in een hoger beloonde functie, ontvangt het voor deze functie geldende maandsalaris met ingang van de eerste maand na de overplaatsing.

b. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die onder de functiejarenschaal valt, bedraagt de verhoging van het maandsalaris de helft van het verschil tussen de maandsalarissen bij nul functiejaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.

c. De werknemer, die met het oog op een definitieve overplaatsing in een hoger beloonde functie in de gelegenheid wordt gesteld een opleidingstermijn door te maken, kan gedurende deze termijn geen aanspraak maken op een hogere beloning dan die geldt voor de tot dusverre door hem vervulde functie. De duur van deze termijn wordt door de werkgever van geval tot geval vastgesteld en tevoren aan de werknemer meegedeeld. De duur van de opleidingstermijn zal ten hoogste drie maanden bedragen, met dien verstande dat de werkgever, indien hij dit in het belang van de werknemer acht, deze termijn zo nodig in overleg met de werknemer kan verlengen.

3. Terugplaatsing

a. De werknemer, die tijdelijk of definitief wordt overgeplaatst in een functie, waarvoor een lager maandsalaris is vastgesteld dan voor de tot dusverre door hem vervulde functie, wegens ongeschiktheid of bij wijze van disciplinaire maatregel in gevallen waarin vervolgens een rechtskracht bezittende arbeidsovereenkomst dan wel op grond van het Burgerlijk Wetboek ontslag zou hebben kunnen volgen – dan wel als gevolg van andere hem persoonlijk treffende omstandigheden, ontvangt het lagere maandsalaris met ingang van de maand na de overplaatsing.

b. De werknemer, die tijdelijk wordt overgeplaatst in een lager beloonde functie in verband met inkrimping van de productie of om andere redenen van bedrijfsbelang, ontvangt nog gedurende één maand het maandsalaris van zijn vroegere functie.

c. Bij de terugplaatsing na afloop van een tijdelijke overplaatsing als hier bedoeld, ontvangt de werknemer het voor de functie, waarin hij wordt teruggeplaatst, geldende maandsalaris met ingang van de eerste maand na terugplaatsing.

d. De werknemer die definitief wordt overgeplaatst in een lager beloonde functie in verband met inkrimping van de productie of om andere redenen van bedrijfsbelang, dan wel in verband met verminderde arbeidsprestatie ten gevolge van lichamelijke of geestelijke gebreken, behoudt nog gedurende vier maanden het maandsalaris van zijn vroegere functie.
Na afloop van deze termijn ontvangt de werknemer een toeslag op het maandsalaris ter grootte van het verschil tussen het maandsalaris van zijn vroegere functie en dat van de functie waarin hij is overgeplaatst. Afbouw van

de persoonlijke toeslag zal plaatsvinden met de helft van de algemene salarisverhoging tot een maximum van 1% van het maandsalaris.
Geen afbouw vindt plaats indien men ouder is dan 55 jaar.

Artikel 10

Arbeidsduur en basisrooster

1. a. De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld over een jaar berekend 38 uur per week. De arbeidsduur in de volcontinue dienst bedraagt gemiddeld 33,6 uur per week.
   b. Bij het werken in een vijfploegendienst volcontinue (168 uur per week productie) op basis van het Zweeds rooster, wordt het aantal diensten in principe op jaarbasis berekend en deze worden als volgt vastgesteld: 33,6 uur gemiddeld per week maal 52,18 weken per jaar is totaal 1753 uur = 219 diensten op jaarbasis.

2. a. Het dagdienstvenster voor doordeweekse dagen loopt van 07.00 uur tot 18.00 uur. Alle uren gewerkt buiten het dagdienstvenster (met uitzondering van werknemers die op eigen verzoek en na toestemming van hun leidinggevende, afwijken van het basisrooster) en op zaterdag, zondag of op feestdagen, worden beloond met de percentages zoals in de urenmatrix (artikel 11) aangegeven. Voor officiële feestdagen geldt een zelfde percentage als voor de zondag.
   b. Bij de berekening van de toeslagen onaangename-, weekend- en feestdagenuren wordt er van uitgegaan dat de dag steeds begint op 0.00 uur en eindigt op 24.00 uur.

3. a. Iedere werknemer in dagdienst of in ploegendienst werkt volgens een basisrooster.
   b. Onder een basisrooster wordt verstaan:
      1. <u>Voor de werknemer in dagdienst:</u>
      Een arbeidstijdregeling van vijf dagen of diensten, zoals deze aan het begin van de week voor hem is vastgesteld.

      2. <u>Voor de werknemer in ploegendienst geldt een basisrooster:</u>
      Het basisrooster is het rooster dat met instemming van de Ondernemingsraad, met inachtneming van het bepaalde in art.27 van de Wet op de Ondernemingsraden, wordt vastgesteld voor een periode van minimaal 4 weken en maximaal 12 maanden. In het basisrooster wordt aangegeven op welke dagen van de week en tijdstippen van de dag door (groepen van) werknemers wordt gewerkt inclusief bijbehorende begin- en eindtijden van de diensten per dienst en de eventueel collectieve verlofdagen. Het basisrooster wordt vormgegeven door voor een periode van minimaal één roostercyclus de diensten van (groepen van) werknemers van een afdeling of ploeg weer te geven, onder vermelding van het aantal weken dat één roostercyclus omvat en het aantal werknemers op wie het basisrooster van toepassing is.

      3. <u>Individueel rooster: de inroostering van de werknemer in het basisrooster:</u>
      Het individuele rooster wordt uiterlijk 7 dagen voorafgaande aan de betreffende week aan de werknemer medegedeeld. Aangegeven wordt op welke dagen van de week inclusief bijbehorende begin- en eindtijden de werknemer zijn werkzaamheden dient te verrichten.

4. Wijziging in het individuele rooster na aankondiging van het individuele rooster:

Eventuele wijzigingen in het individueel rooster op verzoek van werkgever binnen een termijn van 7 dagen als verwoord onder punt 3 die leiden tot een lagere toeslag voor onaangename- en/of weekenduren worden betaald op basis van het oorspronkelijk geldende individuele rooster. Een wijziging in het individuele rooster dat leidt tot een hogere toeslag onaangename en weekenduren geeft recht op een betaling van dit hogere individuele rooster.

4. a. Werknemers kunnen vier jaar voorafgaand aan hun pensioendatum op vrijwillige basis extra vrije tijd opnemen. Dit recht wordt gekoppeld vijf jaar voorafgaand aan de AOW leeftijd en bedraagt naar rato van het dienstverband maximaal per kwartaal:

5 jaar vooraf	12 uur
4 jaar vooraf	20 uur
3 jaar vooraf	28 uur
2 jaar vooraf	36 uur
1 jaar vooraf	44 uur

b. Over de extra op te nemen vrije uren zal 85% van het bruto salaris worden betaald.

c. De wijze, waarop de uren per kwartaal worden genoten, zal in overleg tussen de bedrijfsleiding en betrokkene worden geregeld ter voorkoming van verstoring van de normale bedrijfsgang. Onder 4a. genoemde uren dienen in het betreffende kwartaal te worden opgenomen.
Opsparen van uren is niet mogelijk. Opnemen van de uren in de vorm van halve dagen is mogelijk.

5. Arbeidsduurverkorting

a. De werkgever zal geen andere bedrijfstijden en basisroosters invoeren, zonder dat de arbeidsvoorwaarden voor deze andere bedrijfstijd in overleg met de vakverenigingen zijn vastgesteld en over het basisrooster instemming van de personeelsvertegenwoordiging is verkregen.

b. 1. Roostervrije dagen en/of tijd met betrekking tot de gemiddelde werkweek van 38 uur worden in de individuele roosters opgenomen.

2. De niet opgenomen roostervrije dagen of tijd vervallen, ook indien de werknemer in geval van arbeidsongeschiktheid niet in staat was deze dagen te genieten.

3. De werknemer die in deeltijdarbeid werkt (deeltijd werknemer) heeft naar evenredigheid recht op de onder b. van dit lid genoemde arbeidsduurverkorting.

Artikel 11

1. **De urenmatrix:**

Urenmatrix									
van	tot		ma	di	wo	do	vr	za	zo
0.00	01.00	uur	140	140	140	140	140	160	225
01.00	02.00	uur	140	140	140	140	140	160	225
02.00	03.00	uur	140	140	140	140	140	160	225
03.00	04.00	uur	140	140	140	140	140	160	225
04.00	05.00	uur	140	140	140	140	140	160	225
05.00	06.00	uur	140	140	140	140	140	160	225
06.00	07.00	uur	140	140	140	140	140	160	225
07.00	08.00	uur	100	100	100	100	100	160	225
08.00	09.00	uur	100	100	100	100	100	160	225
09.00	10.00	uur	100	100	100	100	100	160	225
10.00	11.00	uur	100	100	100	100	100	160	225
11.00	12.00	uur	100	100	100	100	100	160	225
12.00	13.00	uur	100	100	100	100	100	160	225
13.00	14.00	uur	100	100	100	100	100	160	225
14.00	15.00	uur	100	100	100	100	100	160	225
15.00	16.00	uur	100	100	100	100	100	160	225
16.00	17.00	uur	100	100	100	100	100	160	225
17.00	18.00	uur	100	100	100	100	100	160	225
18.00	19.00	uur	140	140	140	140	160	225	225
19.00	20.00	uur	140	140	140	140	160	225	225
20.00	21.00	uur	140	140	140	140	160	225	225
21.00	22.00	uur	140	140	140	140	160	225	225
22.00	23.00	uur	140	140	140	140	160	225	225
23.00	0.00	uur	140	140	140	140	160	225	225

2. Inkomensgarantieregeling werknemers

a. Voor de werknemers in vaste dienst van Koopmans Koninklijke Meelfabrieken BV vóór 1 januari 2014 geldt een inkomensgarantieregeling, uitgaande van ongewijzigd beleid m.b.t. de te werken diensten. Indien productieomstandigheden wel leiden tot een structurele verlaging in dienst (bijv. 5-ploegendienst naar een 3-ploegendienst) dan geldt de afbouwregeling tewerkstelling in een andere dienst.

b. De inkomensgarantieregeling betekent dat het nieuwe inkomen van de werknemer uit de onaangename- en weekenduren wordt vergeleken met de in 2013 uitbetaalde toeslag voor arbeid in de twee-, drie-, vier- en vijfploegendienst zijnde resp. 13%, 20%, 21,6%, 28,5% en 27%. Mocht de nieuwe toeslag lager zijn dan de vaste toeslagen betaald over 2013, dan heeft de werknemer recht op het verschil. Dit verschil wordt ieder jaar opnieuw vastgesteld waarbij het oorspronkelijke bedrag van 2013 wordt verhoogd met de verhoging van de cao salarisschalen.

Artikel 12

Tijdloon

Het begrip tijdloon wordt gehanteerd indien de werknemer door ziekte, vakantie of verlof (ook geboorteverlof/aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof) afwezig is. Om een terugval in het salaris van de werknemer tijdens genoemde afwezigheid op te vangen wordt aan de werknemer voor de verzuimuren als gevolg van ziekte, vakantie en verlof, tijdloon betaald. De hoogte van het tijdloon wordt vastgesteld over de voorafgaande 12 maanden. Het gemiddelde bedrag dat per uur aan onaangename- weekend- of feestdagenuren is betaald wordt berekend. De uitkomst is het tijdloon getal. Het tijdloongetal wordt berekend door het gemiddelde maandbedrag van de voorafgaande 12 maanden aan toeslagen voor onaangename- weekend- of feestdagenuren te delen door 0,61%. Voor ieder verzuim uur als gevolg van ziekte, vakantie en verlof wordt het zgn. tijdloongetal betaald. Na afloop van elke maand wordt voor de gemiddelde berekening over de 12 maanden van het tijdloon het bedrag aan onaangename- en weekenduren van de afgelopen maand toegevoegd en vervalt het bedrag aan onaangename- weekend- of feestdagenuren van de allereerste maand.

Artikel 13

Tewerkstelling in een andere dienst

1. a. De werknemer, die anders dan door eigen toedoen dan wel op eigen verzoek of bij wijze van disciplinaire maatregel wordt overgeplaatst naar een met een lager percentage toeslag beloond individueel rooster, behoudt indien hij korter dan zes maanden in ploegendienst werkzaam is geweest, over de lopende maand de toeslag verbonden aan het oude individuele rooster op basis van het tijdloon (art.12).

   b. De werknemer, die na laatstelijk ononderbroken gedurende ten minste zes maanden doch korter dan drie jaar in ploegendienst heeft gewerkt, anders dan door eigen toedoen dan wel op eigen verzoek of bij wijze van disciplinaire maatregel wordt overgeplaatst naar een met een lager percentage toeslag beloond individuele rooster, behoudt na overplaatsing de toeslag verbonden aan het oude individuele rooster gedurende de daaropvolgende maand op basis van het tijdloon (art. 12).

   c. De werknemer die na laatstelijk ononderbroken gedurende tenminste drie jaar in ploegendienst heeft gewerkt anders dan door eigen toedoen dan wel op eigen verzoek of bij wijze van disciplinaire maatregel wordt overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond individuele rooster, behoudt na overplaatsing de toeslag verbonden aan het oude individuele rooster gedurende de lopende cyclus van het oude individuele rooster op basis van het tijdloongetal (art.12).
   Na afloop hiervan ontvangt de werknemer, afhankelijk van het aantal jaren dat hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het tijdloongetal op het moment van overplaatsing gedurende de daarbij vermelde termijnen:

3 tot en met 4 jaar	2 maanden	1 maand
	80% 60%	40% 20%
5 jaar of langer	4 maanden	3 maanden
	80% 60%	40% 20%
5 jaar of langer en tevens 60 jaar of ouder op moment van overplaatsing.	Hiervoor zal geen aftrek voor toeslag ploegendienst plaatsvinden.	

2. Indien en voor zover er een passende vacature in dagdienst beschikbaar is, kan de werknemer van 55 jaar en ouder op zijn verzoek van ploegendienst naar dagdienst worden overgeplaatst.
Het bepaalde in lid 1 sub c van dit artikel wordt in dit geval overeenkomstig toegepast.

Artikel 14

Overwerk

1. Overuren zijn de uren die meer gewerkt zijn boven de normale arbeidsduur zoals in het individuele rooster aangegeven.
Van overwerk is voor deeltijd werknemers eerst sprake wanneer zij meer uren per dag of meer dagen per week werken dan werknemers die een volledige dagtaak op alle werkdagen waarop als regel gewerkt wordt vervullen. Als aan een werknemer na bekendmaking van het individueel rooster gevraagd wordt extra diensten te draaien, spreek je van overwerk.

2. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk beperkt, doch is indien de eisen van het bedrijf het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken, voor de werknemers verplicht, mits het niet in strijd is met het bij of krachtens de wet bepaalde en voor zover het bepaalde in dit artikel in acht wordt genomen.
Werknemers van 55 jaar en ouder, ongeacht het hierboven gestelde, zijn ontheven van de verplichting tot het verrichten van overwerk.

3. Over het verrichten van overwerk door een groot aantal werknemers dan wel voor langere duur zal vooraf overleg worden gepleegd met de personeelsvertegenwoordiging, dan wel een commissie van de raad. Indien tot overwerk als in dit lid is vermeld, wordt overgegaan, zal hiervan aan de desbetreffende werknemers onmiddellijk mededeling worden gedaan.

4. In afwijking van het in lid 1 bepaalde wordt niet als overwerk beschouwd:
   a. overwerk van een kwartier of minder per dag en tot een maximum van één uur per week;
   b. werk dat verricht wordt voor het inhalen van andere verzuimde dagen of uren dan bedoeld in de artikelen 15, 16 en 17;
   c. werk dat verricht wordt voor het inhalen wegens bedrijfsstagnatie verzuimde uren, mits de werkgever over de verzuimde uren het salaris volledig heeft doorbetaald.

5. Voor de overuren wordt een vergoeding betaald van 15% per uur naast de eventuele toeslagen voortvloeiende uit de urenmatrix voor onaangename– weekend- of feestdagenuren. Hierbij geldt een minimale ondergrens van 150% per overuur.

6. Ingeval een werknemer in opdracht of op verzoek van de werkgever een extra gang van huis naar het bedrijf moet maken voor het verrichten van overwerk, ontvangt hij een extra vergoeding van 100% van zijn uursalaris met als minimum 100% van het uursalaris bij nul functiejaren van salarisgroep V.

7. Schafttijd in de fabriek, nodig geworden door overwerk aansluitend aan de normale werktijd, zal tot een maximum van een half uur als overwerk worden uitbetaald.

8. De werknemer, die in opdracht van de werkgever beschikbaar moet zijn voor een oproep voor storing of een spoedreparatie ontvangt hiervoor een toeslag.
Deze toeslag bedraagt:
   a. voor één week van maandag 06.00 uur tot zaterdag 06.00 uur: € 79,00 per week;

b. van zaterdag 06.00 uur tot maandag 06.00 uur en op feestdagen, die niet op een zondag vallen: € 7,00 per uur;
c. op feestdagen, die op een zondag vallen van zondag 00.00 uur tot maandag 06.00 uur: € 10,00 per uur.

Werknemers van 55 jaar en ouder zijn ontheven van de verplichting tot het lopen van storingsdiensten.

Artikel 15

Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen wordt in dit artikel en in de overige artikelen van deze overeenkomst verstaan:
   a. De algemeen erkende (christelijke) feestdagen: nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen en de beide kerstdagen.
   b. De door de regering ter viering van Koningsdag alsmede in lustrumjaren 5 mei, als zodanig aangewezen dag(en).

2. Op zon- en feestdagen wordt geen productiearbeid verricht, tenzij het arbeid in vijfploegendienst betreft volgens het geldende basisrooster.

3. Ter viering van de feestdagen zal met uitzondering van de werknemers die werken in een vol continue rooster op onderstaande tijdstippen niet gewerkt worden:

voor de kerstdagen:	van 24 december 18.00 uur tot 27 december 06.00 uur;
voor nieuwjaarsdag:	van 31 december 14.00 uur tot 2 januari 06.00 uur;
voor Hemelvaartsdag:	van 22.00 uur op de dag voorafgaande aan Hemelvaartsdag tot 06.00 uur op de dag na Hemelvaartsdag;
voor de paasdagen:	van 22.00 uur op de dag voorafgaande aan paaszondag tot paasmaandag 22.00 uur;
voor de pinksterdagen:	van 22.00 uur op de dag voorafgaande aan pinksterzondag tot pinkstermaandag 22.00 uur;
voor Koningsdag:	van 22.00 uur op de dag voorafgaande aan Koningsdag tot 22.00 uur op Koningsdag;
voor Bevrijdingsdag (5 mei):	alleen in de lustrumjaren van 00.00 uur tot 24.00 uur.

4. Voor het werken op een feestdag geldt een toeslag van 125% per uur.

Artikel 16

Verzuim met behoud van salaris

1. In afwijking op en met uitsluiting van – voor zover wettelijk toegestaan – het anders en overigens in artikel 4:1 en artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg bepaalde geldt het volgende:
   a. in geval van ziekte of ongeval van de werknemer geldt het in artikel 19 bepaalde;

   b. In de hierna volgende gevallen wordt aan de werknemer verzuim met behoud van salaris voor de daar genoemde tijdsduur toegestaan voor zover het verzuim moet plaatsvinden op een dag, waarop door de werknemer werk had

moeten worden verricht. Tenzij het verzuim niet noodzakelijk is, omdat de gebeurtenis in het desbetreffende geval dan buiten tegenwoordigheid van de werknemer plaatsvindt:

1. bij ondertrouw van de werknemer gedurende een halve dag;
2. bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer gedurende twee dagen, daaronder begrepen de dag van de huwelijksvoltrekking;
3. bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van één van de ouders, kinderen, broers of zusters, zwagers of schoonzusters gedurende één dag;
4. bij 25- of 40-jarige huwelijksjubileum of geregistreerd partnerschap van de werknemer gedurende één dag;
5. bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum of geregistreerd partnerschap van de ouders, schoonouders of kinderen van de werknemer gedurende één dag;
6. bij bevalling van de echtgenote of geregistreerde partner eenmaal het aantal werkuren per week. Per 1 juli 2020 is het mogelijk om daarnaast nog vijf weken extra verlof op te nemen. De vrouwelijke werknemer heeft een zwangerschaps- en bevallingsverlof van zestien weken, flexibel op te nemen conform de wettelijke bepalingen;
7. bij adoptie van een kind of het in huis nemen van een pleegkind zes weken conform de wettelijke bepalingen;
8. bij overlijden van de echtgenote (echtgenoot) of geregistreerde partner of van een inwonend eigen kind of pleegkind van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie;
9. bij overlijden van één van de ouders, schoonouders, eigen of pleegkinderen (voor zover deze kinderen niet inwonend zijn) of aangehuwde kinderen gedurende één dag alsmede gedurende één dag bij de begrafenis/crematie, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
10. bij begrafenis/crematie van één van de broers, zusters, zwagers, schoonzusters, grootouders, kleinkinderen gedurende één dag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
11. bij militaire inspectie en keuring of bij het vervullen van andere militaire verplichtingen voor zover daarvoor door de overheid geen vergoeding wordt verleend, zoveel als nodig zal zijn, echter ten hoogste gedurende één dag;
12. bij de vervulling van andere burgerlijke verplichtingen, voor zover daarvoor door de overheid geen vergoeding wordt verleend, gedurende twee uur, mits deze verplichting persoonlijk moet worden vervuld;
13. bij verhuizing van de werknemer, indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren, maximaal eenmaal per kalenderjaar gedurende één dag.
14. bij een 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer gedurende één dag.

Het in lid 1 gestelde is ook van toepassing op een werknemer die met het oogmerk duurzaam samen te leven een gemeenschappelijke huishouding voert met een ander persoon. Het samenwonen moet wel bij de afdeling HR bekend gemaakt zijn;

Artsenbezoek (huisarts, specialist, fysiotherapeut, tandarts en dergelijke) dient buiten werktijd plaats te vinden. Indien dit niet mogelijk is zal het bezoek bij voorkeur aan het begin of aan het einde van de werktijd, met behoud van salaris kunnen plaatsvinden, mits hiervoor tijdig van de betreffende leidinggevende toestemming is verkregen. Er wordt in die situatie uitgegaan van de daadwerkelijke afwezigheid met een maximum tijdsduur van 4 uren per

keer. Aanvragen voor artsenbezoek tijdens werktijd moet te allen tijde aangevraagd te worden in het personeelssysteem (als ‘bijzonder verlof’).

2. De werkgever zal voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen:
   a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever gestelde lijst;
   b. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst;
   c. Het verzoek om vrijaf voor één van de onder a en b van dit lid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

3. a. Jeugdige werknemers tot en met de leeftijd van 18 jaar zullen in de gelegenheid worden gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 2 x ½ dag of 1 dag per week deel te nemen aan cursussen van erkende opleidingsinstituten.
   Jeugdige werknemers, die tegen het einde van de cursus de 19-jarige leeftijd reeds hebben bereikt, is het geoorloofd de betreffende cursus te voltooien.
   Indien voor het volgen van de cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven.
   b. Jeugdige werknemers, die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen hebben recht op het volgen van een opleiding - met behoud van salaris - binnen het kader van het leerlingstelsel.
   Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, zullen de betreffende jeugdige werknemers in de gelegenheid worden gesteld tussen het eind van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand.

4. Artikel 628 BW is van kracht met dien verstande, dat de werkgever niet gehouden is het salaris aan de betrokken werknemers door te betalen over de uren, waarin geen arbeid wordt verricht ten gevolge van:
   a. schorsing van de werknemer door de werkgever, mits deze schorsing berust op een rechtskracht bezittend fabrieksreglement;
   b. invoering door de werkgever van een verkorte werkweek (een 0-urenweek daaronder begrepen).

   Wanneer tot de invoering van een verkorte werkweek als bedoeld sub b wordt overgegaan zal daarvan door de werkgever mededeling worden gedaan aan de vakverenigingen.
   Ten aanzien van de gevallen als bedoeld sub b gaat de in dit lid getroffen regeling uit van de situatie, waarin artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 ten deze van toepassing is. Bij wijziging van de desbetreffende wettelijke bepalingen zal over herziening van deze regeling nader overleg tussen contractanten worden gepleegd.

4. Onder salaris wordt in dit artikel verstaan het gederfde inkomen, overwerk buiten beschouwing gelaten, berekend over de door de afwezigheid vervallen werkuren van het basisrooster.

Artikel 17

Vakantie

1. Duur van de vakantie

   a. De werknemer heeft op jaarbasis recht op 160 wettelijke vakantie-uren en 40 bovenwettelijke vakantie-uren (bij fulltime dienstverband).

   b. De werkgever verleent aan de werknemer, die per juni van enig jaar een onafgebroken dienstverband heeft c.q. de leeftijd heeft bereikt van:
   20 jaar dienstverband of 45 jaar: 8 uren;
   25 jaar dienstverband of 50 jaar: 16 uren;
   30 jaar dienstverband of 55 jaar: 24 uren;
   35 jaar dienstverband of 60 jaar: 32 uren;

   c. Jeugdige werknemers, die op 1 juni van enig jaar de 17- of 18-jarige leeftijd nog niet hebben bereikt, ontvangen respectievelijk 32 uur of 16 uur extra vakantie per jaar met behoud van salaris.

2. Aaneengesloten vakantie

   a. De aaneengesloten vakantie-uren worden door de werkgever gegeven op het door de werknemer gewenste tijdstip, voor zover de eisen van het bedrijf zich naar het oordeel van de werkgever hiertegen niet verzetten.

   b. Indien de werkgever echter het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet teneinde gedurende die stopzetting aan alle of een deel der werknemers de aaneengesloten vakantie-uren te geven, moeten de betrokken werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever na overleg met de personeelsvertegenwoordiging aangewezen tijdvak met vakantie gaan.

   c. Ingeval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantie-uren heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van salaris als bedoeld in lid 9 van dit artikel voldoende zijn voor de sub b bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
      1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort werkzaamheden moet verrichten en/of;
      2. zoveel vakantie-uren reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld in sub b en/of;
      3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of;
      4. teveel genoten vakantie-uren inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende vakantiejaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.

   d. Indien de aaneengesloten vakantie-uren samenvallen met verplichte vakantie-uren als bedoeld in lid 3 van dit artikel, of met een feestdag als bedoeld in artikel 15, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de personeelsvertegenwoordiging er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal vakantie-uren te doen opnemen.

3. Verplichte vakantie-uren

a. De werkgever kan van de vakantie-uren ten hoogste 16 uren als verplichte vakantie-uren aanwijzen. Deze worden dan voor aanvang van het kalenderjaar bekend gemaakt.

b. De werknemer kan de overblijvende vakantie-uren opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.

4. Niet opgenomen vakantie-uren

a. De werknemer dient de vakantie-uren in de loop van het kalenderjaar waarin deze worden opgebouwd op te nemen. In het volgende kalenderjaar dient vóór 1 juli ten minste het wettelijk minimum aantal van 160 vakantie-uren (bij fulltime dienstverband) opgenomen te zijn, anders vervallen ze. Deze vervaltermijn geldt niet als de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest om vakantie binnen de vervaltermijn op te nemen. De werknemer dient hiervoor een gemotiveerd verzoek in bij de werkgever.

c. Openstaande bovenwettelijke vakantie-uren en/of tijd voor tijd uren die op 1 juli van het volgende kalenderjaar niet zijn opgenomen worden uitbetaald, tenzij er individuele afspraken zijn gemaakt.

5. Het kopen en verkopen van vakantie-uren

a. De werknemer mag maximaal 10 extra vakantiedagen per jaar kopen, dus 80 extra vakantie-uren bij een fulltime dienstverband.

b. De werknemer mag maximaal 5 extra vakantiedagen per jaar verkopen, dus 40 bovenwettelijke vakantie-uren bij een fulltime dienstverband. Dit geldt voor zowel de bovenwettelijke uren van het lopende jaar als voor de niet verjaarde, bovenwettelijke uren van voorgaande jaren. De wettelijke vakantiedagen kunnen nooit worden verkocht, ook de eventuele wettelijke vakantiedagen van voorgaande jaren niet.

c. Bij een parttime dienstverband kan dit naar rato worden ge- of verkocht.

d. De werknemer dient hiervoor een schriftelijk verzoek in bij de leidinggevende. Deze wordt alleen toegekend als het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet.

e. De afrekening van de gekochte en verkochte vakantie-uren vindt plaats in de maand waarin de aanvraag is goedgekeurd. De afrekening vindt plaats op basis van het loonniveau van de maand waarin de vakantiedagen worden afgerekend.

f. Gekochte vakantie-uren kunnen niet worden meegenomen naar het volgende jaar of worden gebruikt voor andere doeleinden dan het genieten van vakantie. Als blijkt dat op 31 december van het jaar waarin de extra vakantie-uren zijn gekocht niet alle gekochte vakantie-uren zijn genoten, dan zullen de resterende vakantie-uren worden uitbetaald op basis van hetzelfde loonniveau als waarvoor ze zijn gekocht.

6. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgelegd salaris heeft.

b. Het onder a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
- ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
- het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
- het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet opgenomen verlof;
- het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
- onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van de arbeidsovereenkomst;
- zwangerschap of bevalling.

Over de periode van ziekte worden behalve wettelijke ook bovenwettelijke vakantie-uren opgebouwd gedurende de gehele periode van wettelijke loondoorbetalingsverplichting.

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

7. Vakantie bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst

a. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer, indien het bedrijfsbelang zulks toelaat, in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie-uren op te nemen, met dien verstande dat deze vakantie-uren niet in de opzeggingstermijn mogen zijn begrepen.

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

c. De werkgever heeft het recht bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst het over te veel genoten vakantie-uren doorbetaalde salaris bij de laatste salarisbetaling te verrekenen.

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

e. De niet genoten vakantierechten zullen na een periode van twee jaar onafgebroken arbeidsongeschiktheid met de werknemer worden verrekend, mits de arbeidsovereenkomst door de werkgever al of niet op verzoek van de werknemer, wordt beëindigd.

8. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten

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

9. Doorbetaling van het salaris

In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het maandinkomen naar rato van het aantal gewerkte uren.

10. Uitvoeringsbepaling

De werkgever kan in overleg met personeelsvertegenwoordiging bepalen dat de werknemers, behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor vakantie-uren een bepaalde termijn voor de begeerde datum moeten indienen.

Artikel 18

Vakantietoeslag

1. De werkgever zal aan iedere werknemer ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie een vakantietoeslag toekennen ten bedrage van 8% van het jaarinkomen (exclusief overwerkdiensten, eindejaarsuitkering en vakantietoeslag) met dien verstande dat deze vakantietoeslag voor de vak volwassen werknemer bij een vol jaar dienstverband tenminste met ingang van 1 januari 2024 € 2.930,82 en per 1 januari 2025 € 3.048,06 bruto zal bedragen. De deeltijd werknemer heeft naar evenredigheid recht op bovenstaand minimum bedrag.

2. Werknemers, die op het tijdstip van de aaneengesloten vakantie nog geen twaalf maanden in dienst zijn, ontvangen voor iedere maand 1/12 gedeelte van de in lid 1 geregelde vakantietoeslag.

3. Bij beëindiging van het dienstverband voor het tijdstip van de aaneengesloten vakantie zal aan de werknemer deze vakantietoeslag eveneens worden toegekend naar rato van het dienstverband en voor zover men deze uitkering nog niet eerder heeft genoten.

Artikel 19

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval

1. Indien de werknemers door ziekte of ongeval, zwangerschap of bevalling verhinderd zijn de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hen de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet , hoofdstuk 3 van de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, voor zover hierna niet anders wordt bepaald.

2. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

3. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

4. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

5. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 85% van het maandinkomen.

6. De werknemer die voldoet aan de IVA-condities (volledig en duurzaam arbeidsongeschikt) ontvangt gedurende de wettelijke periode genoemd in artikel 629 BW, boven op de wettelijke loondoorbetaling en eventueel met terugwerkende kracht, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

7. De onder lid 1 tot en met 6 genoemde loondoorbetaling respectievelijk aanvullende uitkeringen zullen achterwege blijven, indien de werknemer op grond van artikel 629 lid 3 BW geen recht op loondoorbetaling heeft.

8. Onder netto-inkomen wordt verstaan het inkomen dat de werknemer netto zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt was geweest, overwerk buiten beschouwing gelaten.

9. De werkgever heeft het recht om na overleg met de personeelsvertegenwoordiging de in dit artikel genoemde bovenwettelijke loondoorbetaling respectievelijk aanvullingsregeling geheel of ten dele in te trekken voor die werknemer, die
   a. de controlevoorschriften overtreedt;
   b. misbruik maakt van deze regeling.

10. Medewerking bij invordering schadevergoeding

In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.

Artikel 20

Overlijdensuitkering

Ingeval van overlijden van een werknemer zal aan de nagelaten betrekkingen conform artikel 674 BW eenmalig een bedrag gelijk aan het salaris over drie maanden worden uitbetaald.

Artikel 21

Eindejaarsuitkering

Aan de werknemers zal in december een uitkering worden gedaan ten bedrage van 8% van het jaarinkomen. De eindejaarsuitkering telt mee bij de vaststelling van de pensioengrondslag.

Artikel 22

Jubileumuitkering

Ter gelegenheid van een 25- of 40-jarig dienstjubileum heeft de werknemer recht op een jubileumuitkering van een maandinkomen. Dit maandinkomen zal op een zo fiscaal vriendelijk mogelijke wijze aan de werknemer worden uitgekeerd.

Artikel 23

80/90/100 regeling

Definities
Oorspronkelijk dienstverband: het dienstverband vóór deelname aan de regeling.
Oorspronkelijk salaris: het salaris vóór deelname aan de regeling.

De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om vijf jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd gebruik te maken van de 80/90/100 regeling, tegen onderstaande voorwaarden. Deze regeling houdt in dat de medewerker 80% van het oorspronkelijke dienstverband gaat werken en hiervoor 90% van het oorspronkelijke salaris krijgt. Dit geldt ook voor het vakantiegeld en de eindejaarsuitkering. De medewerker blijft pensioen opbouwen over het oorspronkelijke dienstverband (100%).
Hierbij blijft ook de inhouding van de pensioenpremie van het oorspronkelijke dienstverband en de verdeling van de pensioenpremie gelijk, namelijk 1/3 voor de werknemer en 2/3 voor de werkgever.

1. Aanvraagprocedure

    a. De werknemer kan twee maanden voordat hij/zij in aanmerking komt voor de regeling een schriftelijk verzoek voor deelname aan de regeling indienen bij de afdeling HR.
    b. De bevoegdheid tot het beslissen op een verzoek tot deelname aan deze regeling ligt bij de afdeling HR.
    c. De deelname aan de regeling wordt schriftelijk bevestigd.

2. Voorwaarden voor deelname

    a. De werknemer komt vijf jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd in aanmerking voor de regeling.
    b. Na deelname aan de regeling bedraagt de arbeidsduur minimaal nog 50% (0,5 fte).
    c. De omvang van het dienstverband is in de voorgaande 2 jaren niet verhoogd.
    d. De werknemer is voor deelname tenminste vijf jaar onafgebroken in dienst geweest bij Koopmans Koninklijke Meelfabrieken B.V.

3. Toepassing

   a. Indien de werknemer deelneemt aan de regeling vervallen de ontziebepalingen van de cao, namelijk art. 10 lid 4 (extra verlof) en art. 17 lid 1b (leeftijdsuren).
   b. De wettelijke, bovenwettelijke, adv-uren en compensatie feestdagen worden naar rato berekend.
   c. De werknemer die gebruik maakt van deze regeling kan geen overwerk claimen en niet verplicht worden tot meerwerk of overwerk. In geval de werknemer wel meerwerk of overuren verricht is voor de betreffende uren de normale beloning van toepassing voor meerwerk en overwerk conform de cao.
   d. De regeling eindigt bij ontslag of bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
   e. De reglementen van het pensioen blijven van toepassing.
   f. In overleg met de leidinggevende wordt bepaald welke uren er niet worden gewerkt en hoe de werkzaamheden worden ingericht.

4. Slotbepaling

   a. De regeling treedt in werking op 1 januari 2019.
   b. Bij deelname aan de regeling door de werknemer bestaat in beginsel geen recht tot herstel van de oorspronkelijke arbeidsduur van het dienstverband en herstel van de ontziebepalingen.
   c. Bij relevante wijzigingen in de kosten van deze regeling ten gevolge van wijzingen in de AOW, fiscale en/of verzekeringsrechtelijke wetgeving treden partijen in overleg over kostenneutrale aanpassing van de regeling.
   d. De werknemer die deelneemt aan de regeling mag daarnaast geen betaalde arbeid voor derden verrichten.
   e. Onrechtmatig gebruik van de regeling kan leiden tot beëindiging van deelname aan de regeling.
   f. De regeling geldt vooralsnog voor de looptijd van de cao. Voor het aflopen van de cao wordt de regeling geëvalueerd. Daarna wordt besloten of de regeling een vervolg krijgt.

5. 80/90/100 regeling in de 5-ploegendienst

   a. Voor medewerkers die deel willen nemen aan de 80/90/100 regeling en werkzaam zijn in de 5-ploegendienst gelden 2 varianten waaruit gekozen kan worden:

   - Variant 1: 80/90/100: de medewerker werkt 5 van de 6 diensten. Daarnaast moeten er per jaar nog 7 extra diensten uit het rooster worden gehaald om op de 80% aanwezigheid uit te komen. Deze diensten worden bij het verlof geboekt.
   - Variant 2: 83,33/93,75/100: de medewerker werkt in dit scenario ook 5 van de 6 diensten. De aanwezigheid is dan 83,33%. In dit scenario veert het salaris mee met de aanwezigheid (93,75%) en hoeven er dus geen extra diensten uit de planning te worden gehaald.

   b. Bij bovenstaande geldt een aantal randvoorwaarden:

- De medewerker heeft de keuze tussen scenario A of B in overleg met de leidinggevende.
- Er kunnen eventueel ook halve diensten vrij worden toegekend, mits het werk hier niet onder lijdt en de ploeg dit geen probleem vindt.
- In verband met flexibiliteit wordt géén vaste vrije dag in de week afgesproken.

- Een vaste dienstsoort (ochtend/middag/avond) kan in overleg met de leidinggevende, die bepaalt wat er mogelijk is in de ploegbezetting.
- Conform de 80/90/100 regeling in de cao krijgt de medewerker geen seniorendagen meer (art.17 cao) en geen extra verlof (art. 10 cao).
- Feestdagen worden naar rato toegekend.
- De urenmatrix blijft van kracht voor de berekening van de onregelmatigheidstoeslag.
- Van beide kanten (medewerker/werkgever) wordt flexibiliteit gevraagd, als het bedrijfsbelang dat vereist, kan in overleg met de medewerker worden afgeweken van de dagen en/of uren.

Artikel 24

Tussentijdse wijziging

1. Ingeval zich een dusdanige wijziging van algemeen economische of algemeen sociale aard in Nederland voordoet, dat een van de partijen van oordeel is, redelijkerwijze aan de bepalingen deze overeenkomst, waarop deze wijziging direct betrekking heeft, niet langer gebonden te kunnen worden geacht, zal de wederpartij gehouden zijn overleg over dit punt te plegen.
   Bij dit overleg zullen uitsluitend de bepalingen, waarop de genoemde wijziging direct betrekking heeft, mogen worden betrokken.

2. Indien tussen beide partijen verschil van mening bestaat over de vraag, of inderdaad een wijziging van algemeen economische of algemeen sociale aard, zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel heeft plaatsgevonden, zal hierover een uitspraak van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, welke uitspraak partijen zal binden.

3. Indien het overleg, als bedoeld in lid 1, niet binnen twee maanden na de indiening van het wijzigingsvoorstel (respectievelijk na een beslissing van de Stichting van Arbeid, als bedoeld in lid 2, waarin wordt uitgemaakt, dat inderdaad van een wijziging als in lid 1 van dit artikel bedoeld, kan worden gesproken) tot overeenstemming heeft geleid, is de partij die de wijziging heeft voorgesteld, gerechtigd deze overeenkomst met een termijn van twee maanden op te zeggen.

Artikel 25

Duur, opzegging en verlenging van de overeenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2026 en eindigt op 31 december 2027; zij eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde:

Koopmans Koninklijke Meelfabrieken B.V.	Namens FNV	Namens CNV
Te Leeuwarden		
Directie	Bestuurder	Bestuurder

BIJLAGE I

FUNCTIELIJST (classificatie volgens ORBA)

Als bedoeld in artikel 7 lid 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Koopmans Koninklijke Meelfabrieken B.V. te Leeuwarden.

Groepsindeling	Functie
Groep I 0 – 23 pnt.	
Groep II 23 – 43 pnt.	
Groep III 43 – 63 pnt.	Medewerker Productie A Hygiëne medewerker A
Groep IV 63 – 83 pnt.	Medewerker Productie B Hygiëne medewerker B
Groep V 83 – 103 pnt.	Procesoperator A Proefmaler
Groep VI 103 – 123 pnt.	Procesoperator B Analist A
Groep VII 123 – 143 pnt.	Procesoperator C Monteur A Analist B Service Engineer Medewerker Crediteurenadministratie
Groep VIII 143 – 163 pnt.	Coördinator A Monteur B Procesoperator D QA Medewerker Medewerker Customer Service A Supply Chain Medewerker

Groep IX

163 – 183 pnt.	Coördinator B
	Accountmanager A
	Medewerker Customer Service B
	Product Manager A
	Officemanager
	Medewerker Debiteurenadministratie
	Medewerker Accounting/Masterdatabeheer
	QA Officer A
	Monteur C
	Werkvoorbereider

Groep X

183 – 203 pnt	Project Engineer
	Technoloog A
	Productieplanner
	QA Officer B
	Payroll Specialist
	Supply Chain Planner

BIJLAGE II

Salarisschalen per maand/uur per 1 januari 2026

Functiejarenschaal

Groepen		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
0	functiejaren	2.756,62	16,74	2.804,88	17,03	2.869,50	17,43	2.954,20	17,94	3.048,00	18,51	3.185,49	19,34	3.374,91	20,49	3.601,71	21,87	3.905,85	23,72	4.283,78	26,01
1	functiejaar	2.798,49	16,99	2.849,51	17,30	2.921,42	17,74	3.015,18	18,31	3.111,74	18,90	3.255,61	19,77	3.455,05	20,98	3.686,43	22,39	4.003,30	24,31	4.396,70	26,70
2	functiejaren	2.842,18	17,26	2.895,02	17,58	2.972,43	18,05	3.077,13	18,69	3.173,64	19,27	3.324,81	20,19	3.533,34	21,46	3.770,16	22,90	4.099,85	24,90	4.510,52	27,39
3	functiejaren	2.884,12	17,51	2.940,56	17,86	3.025,22	18,37	3.139,97	19,07	3.236,51	19,65	3.395,82	20,62	3.613,46	21,94	3.855,77	23,42	4.197,24	25,49	4.623,35	28,08
4	functiejaren	2.925,06	17,76	2.987,00	18,14	3.076,25	18,68	3.201,92	19,44	3.299,27	20,04	3.465,04	21,04	3.690,87	22,41	3.941,36	23,93	4.293,76	26,07	4.737,18	28,77
5	functiejaren	2.967,13	18,02	3.031,61	18,41	3.128,12	19,00	3.262,88	19,81	3.362,13	20,42	3.534,25	21,46	3.770,09	22,89	4.025,15	24,44	4.391,23	26,67	4.850,15	29,45
6	functiejaren	3.011,64	18,29	3.075,23	18,68	3.173,24	19,27	3.310,00	20,10	3.424,07	20,79	3.604,38	21,89	3.850,26	23,38	4.110,70	24,96	4.487,72	27,25	4.963,99	30,15
7	functiejaren			3.121,36	18,96	3.220,84	19,56	3.359,64	20,40	3.473,61	21,09	3.674,48	22,31	3.928,56	23,86	4.196,33	25,48	4.585,16	27,84	5.076,88	30,83
8	functiejaren									3.525,72	21,41	3.727,79	22,64	3.985,67	24,20	4.280,98	26,00	4.682,59	28,44	5.189,78	31,52
9	functiejaren											3.783,70	22,98	4.045,46	24,57	4.343,64	26,38	4.779,13	29,02	5.303,62	32,21
10	functiejaren															4.408,79	26,77	4.849,20	29,45	5.381,56	32,68
11	functiejaren																	4.921,93	29,89	5.462,29	33,17

Leeftijdschaal

Groepen	I		II		III		IV	V	VI	VII
16 jaar	1.307,23	7,94	1.328,94	8,07						
17 jaar	1.597,08	9,70	1.624,14	9,86	1.660,30	10,08				

*Deze leeftijdsschalen worden alleen toegepast bij vakantie- of weekendhulpen

Partijen hebben afgesproken dat, indien de inflatie in 2026 of 2027 2 procentpunten hoger of lager is dan de overeengekomen loonsverhoging (4,5% in 2026 en 3,5% in 2027), ze met elkaar in overleg zullen treden om na te gaan of er aanvullende cq. nieuwe afspraken gemaakt moeten worden. Om dit vast te stellen is de CBS-consumentenprijsindex, reeks voor alle huishoudens, afgeleid over de periode oktober 2025-oktober 2026 (2026) en oktober 2026-oktober 2027 (2027) leidend. Jaarlijks in november beoordelen partijen of er aanleiding is om met elkaar in gesprek te gaan.

Salarisschalen per maand/uur per 1 januari 2027

Functiejarenschaal

Groepen	I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
0 functiejaren	2.853,10	17,33	2.903,05	17,63	2.969,93	18,04	3.057,60	18,57	3.154,68	19,16	3.296,98	20,02	3.493,03	21,21	3.727,77	22,64	4.042,55	24,55	4.433,71	26,92
1 functiejaar	2.896,44	17,59	2.949,24	17,91	3.023,67	18,36	3.120,71	18,95	3.220,65	19,56	3.369,56	20,46	3.575,98	21,72	3.815,46	23,17	4.143,42	25,16	4.550,58	27,63
2 functiejaren	2.941,66	17,86	2.996,35	18,20	3.076,47	18,68	3.184,83	19,34	3.284,72	19,95	3.441,18	20,90	3.657,01	22,21	3.902,12	23,70	4.243,34	25,77	4.668,39	28,35
3 functiejaren	2.985,06	18,13	3.043,48	18,48	3.131,10	19,01	3.249,87	19,74	3.349,79	20,34	3.514,67	21,34	3.739,93	22,71	3.990,72	24,23	4.344,14	26,38	4.785,17	29,06
4 functiejaren	3.027,44	18,38	3.091,55	18,77	3.183,92	19,34	3.313,99	20,13	3.414,74	20,74	3.586,32	21,78	3.820,05	23,20	4.079,31	24,77	4.444,04	26,99	4.902,98	29,77
5 functiejaren	3.070,98	18,65	3.137,72	19,05	3.237,60	19,66	3.377,08	20,51	3.479,80	21,13	3.657,95	22,21	3.902,04	23,70	4.166,03	25,30	4.544,92	27,60	5.019,91	30,48
6 functiejaren	3.117,05	18,93	3.182,86	19,33	3.284,30	19,94	3.425,85	20,80	3.543,91	21,52	3.730,53	22,65	3.985,02	24,20	4.254,57	25,84	4.644,79	28,21	5.137,73	31,20
7 functiejaren			3.230,61	19,62	3.333,57	20,24	3.477,23	21,12	3.595,19	21,83	3.803,09	23,10	4.066,06	24,69	4.343,20	26,38	4.745,64	28,82	5.254,57	31,91
8 functiejaren									3.649,12	22,16	3.858,26	23,43	4.125,17	25,05	4.430,81	26,91	4.846,48	29,43	5.371,42	32,62
9 functiejaren											3.916,13	23,78	4.187,05	25,43	4.495,67	27,30	4.946,40	30,04	5.489,25	33,33
10 functiejaren															4.563,10	27,71	5.018,92	30,48	5.569,91	33,82
11 functiejaren																	5.094,20	30,94	5.653,47	34,33

Leeftijdschaal

Groepen	I		II		III		IV	V	VI	VII
16 jaar	1.352,98	8,22	1.375,45	8,35						
17 jaar	1.652,98	10,04	1.680,98	10,21	1.718,41	10,44				

*Deze leeftijdsschalen worden alleen toegepast bij vakantie- of weekendhulpen

Partijen hebben afgesproken dat, indien de inflatie in 2026 of 2027 2 procentpunten hoger of lager is dan de overeengekomen loonsverhoging (4,5% in 2026 en 3,5% in 2027), ze met elkaar in overleg zullen treden om na te gaan of er aanvullende cq. nieuwe afspraken gemaakt moeten worden. Om dit vast te stellen is de CBS-consumentenprijsindex, reeks voor alle huishoudens, afgeleid over de periode oktober 2025-oktober 2026 (2026) en oktober 2026-oktober 2027 (2027) leidend. Jaarlijks in november beoordelen partijen of er aanleiding is om met elkaar in gesprek te gaan.

BIJLAGE III

PROTOCOL Wet verbetering Poortwachter

1. Indien het UWV bij de behandeling van een aanvraag tot een WIA-uitkering vaststelt dat door de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht en vervolgens beslist dat het tijdvak waarop de werknemer recht heeft op loon wordt verlengd, ontvangt de werknemer gedurende deze verlengde periode of een aanvulling tot 85% van het maandinkomen.
   Werknemers ontvangen een periode van 52 weken loondoorbetaling tot 100% van het maandinkomen en daarna een maximale periode van 52 weken een loondoorbetaling tot 85% van het maandinkomen, gerekend vanaf de eerste ziektedag.
   Het voorgaande is tevens van toepassing indien de werkgever en de werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.

2. De werkgever zal een aanbod tot passend werk – zowel bij een interne als een externe functie – schriftelijk (laten) doen. Indien de werknemer bij herplaatsing na een periode van arbeidsongeschiktheid niet in zijn oorspronkelijke functie kan worden geplaatst, zal een functie worden gezocht die zoveel mogelijk aansluit bij de kennis, kunde, vaardigheid en salarisniveau van de oude functie. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.

3. Indien de werknemer van het recht op second opinion gebruik maakt en tevens het aanbod van de werkgever weigert geldt het volgende. Als het UWV oordeelt dat de werknemer onterecht het (aanbod tot vervangend) werk bij een andere werkgever heeft geweigerd, mag deze weigering (die ter toetsing aan UWV is voorgelegd) geen reden zijn tot looninhouding en/of ontslag door werkgever mits werknemer de aangeboden arbeid alsnog direct (de dag volgend op ontvangst UWV beschikking) aanvaardt.

4. 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.

5. De werkgever zal in overleg met de personeelsvertegenwoordiging komen tot een selectie van een of meer re-integratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitsdiensten.

6. Bij externe herplaatsing vindt na dertien weken een eerste evaluatie plaats. Tussen betrokken partijen vindt op dat moment overleg plaats of tot definitieve plaatsing kan worden overgegaan. Bij twijfel kan de periode nogmaals met dertien weken verlengd worden, waarna een definitief besluit genomen kan worden. Indien een werknemer bij een andere werkgever definitief wordt geplaatst, zal op basis van sociaal ondernemerschap van geval tot geval bekeken worden hoe arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld.

BIJLAGE IV

PROTOCOL

1. Vakbondscontributie
   Partijen zijn overeengekomen dat werkgever werknemers in staat stelt gebruik te maken van het op fiscaal vriendelijke wijze betalen van vakbondscontributie, mits en voor zolang er sprake is van fiscale facilitering.

2. WGA-premie
   Werkgever maakt gebruik van de wettelijke mogelijkheid om de helft van de WGA-premie op werknemers te verhalen.

3. Werkgeversbijdrage voor vakbonden
   Continuering van de werkgeversbijdrage zal plaatsvinden conform de AWVN norm.