



Euronyl-DPI BV
THE NETHERLANDS
Member of Euronyl Plastics Group

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR

EURONYL - DPI BV

TE

GELDROP

LOOPTIJD 1 MEI 2023 TOT EN MET 31 DECEMBER 2024

INHOUDSOPGAVE

Artikel	Omschrijving	Pag. nr.
1.	Definities	4
2.	Verplichtingen van de vakvereniging	4
3.	Verplichtingen van de werkgever	4
4.	Werkgelegenheid	5
5.	Verplichtingen van de medewerker	6
6.	Aanneming en ontslag	6
7.	Arbeidsduur en werktijden	7
8.	Functiegroepen en salarisschalen	8
9.	Toepassing van de salarisschalen	9
10A	Overwerk en verschoven uren en weekend toeslagen	10
10B	Consignatieregeling	11
11	Beloning voor arbeid in 2-, 3- en 5-ploegendienst	12
12.	Vakantietoelage	14
13.	Eindejaarsuitkering	14
14A.	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	15
14B	Overlijdensuitkering	18
15.	Feestdagen	18
16.	Vakantie	19
17.	Verzuim met behoud van loon	20
18.	Scholing en vorming	21
19.	CAO a la carte/ persoonlijk budget	22
20.	Generatiepact- en RVU regeling	22
21.	Duur van de overeenkomst	23
Bijlage I	Lijst met functieniveaus	24
Bijlage II	Salarisschalen per 1 januari 2023 en per 1 januari 2024	25
Bijlage III	Vergoeding vakbondslidmaatschap contributie	26
Bijlage IV	Vakbondswerk	26
Protocolafspraken		26

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen ondergetekenden:
Euronyl - DPI BV te Geldrop



als partij enerzijds

en

de FNV, gevestigd te Utrecht,



als partij anderzijds,

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

ARTIKEL 1

DEFINITIES

In deze collectieve overeenkomst wordt verstaan onder:

1. werkgever : de partij enerzijds;
 2. vakvereniging : als partij anderzijds;
 3. medewerker : iedere medewerker in dienst van de werkgever
 4. maand : een kalendermaand;
 5. dienstrooster : een regeling die aangeeft op welke tijdstippen de medewerkers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en eventueel onderbreken;
 6. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de medewerkers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
 7. schaalsalaris : het salaris als geregeld in Bijlage II;
 8. maandinkomen : het schaalsalaris vermeerderd met een eventuele bijzondere beloning als bedoeld in artikel 11 en een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 9, lid 3, onder d.;
 9. ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
1. a. Deze CAO is van toepassing op alle medewerkers van Euronyl – DPI BV
 - b. De werkingssfeer van de CAO loopt t/m de salarisgroep J. De systematiek van vaste periodieke verhogingen geldt t/m salarisgroep H, evenals de overwerkregeling. Voor de salarisschalen I en J geldt een open schalensysteem, waarin alleen is vastgelegd het begin v/d salarisschaal en het te behalen maximum.

ARTIKEL 2

VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGING

1. De vakvereniging verbindt zich, met al haar ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door haar leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te bevorderen, welke wijziging beoogt in de in deze overeenkomst vastgelegde voorwaarden en deze overeenkomst te goeder trouw na te komen.
2. De vakvereniging verplicht zich mitsdien tijdens de duur van deze overeenkomst geen stakingen te zullen toepassen, noch toepassing daarvan te zullen bevorderen en deze overeenkomst te goeder trouw na te komen.

ARTIKEL 3

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever is gehouden, tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toe te passen dan wel toepassing ervan te zullen bevorderen.

2. De werkgever zal geen medewerkers in dienst nemen of houden op voorwaarden die in ongunstige zin van het in deze overeenkomst bepaalde afwijkingen.
3. De werkgever is gehouden met iedere medewerker een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te gaan, welke niet in strijd mag zijn met deze CAO en het bedrijfsreglement.
4. Indien de werkgever op grond van bedrijfseconomische omstandigheden dan wel ten gevolge van fusie, afstoting van activiteiten, reorganisatie of verdere automatisering/mechanisering, tot overplaatsing van of ontslagaanzegging aan een in het kader van de ondernemingsgrootte belangrijk aantal medewerkers moet overgaan, zal hij zich tijdig met de vakvereniging in verbinding stellen met het oogmerk om tot een voor betrokkenen passende voorlichting te komen en de uit de overplaatsing of ontslag voor betrokkenen voortvloeiende sociale consequenties te regelen.

ARTIKEL 4

WERKGELEGENHEID

1. De werkgever zal tijdens de duur van deze CAO niet overgaan tot collectief ontslag van de medewerkers tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na overleg met de betrokken vakvereniging en de ondernemingsraad.
2. De werkgever zal de vakvereniging periodiek informeren over de economische gang van zaken in de onderneming alsmede over de economische vooruitzichten van het komende jaar, waarbij in het bijzonder aandacht zal worden geschonken aan de werkgelegenheidsaspecten. In dit gesprek zullen bovendien de uitgangspunten van het sociale beleid bespreekbaar zijn.
3. a. Voordat wordt overgegaan tot een externe wervingsprocedure, zullen de vacatures intern bekend worden gemaakt middels email en publicatieborden.
b. Bij gelijke geschiktheid voor de vervulling van een vacature zal de werkgever voorrang geven aan de eigen medewerker die solliciteert boven een sollicitant van buiten het bedrijf.
4. Met het doel een bijdrage te leveren aan de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt zal de werkgever alle extern te publiceren vacatures bij het UWV WERKbedrijf kenbaar maken en bij vervulling daarvan deze weer afmelden.
5. De werkgever kan gebruik maken van uitzendkrachten indien de voortgang van de werkzaamheden in gevaar komt. De ondernemingsraad zal periodiek over het gebruik van uitzendkrachten op de hoogte worden gesteld.
6. De werkgever zal een actief beleid voeren ten aanzien van beperkt inzetbare medewerkers. De werkgever zal aan de medewerker met beperkte arbeidsgeschiktheid in de zin van de WIA, aangepast werk bieden binnen de onderneming, mits dit naar het oordeel van de werkgever in de onderneming beschikbaar is. Aan her-, om- en bijscholing gericht op mogelijke plaatsing binnen de onderneming zal grote aandacht worden besteed.
7. Uitzendkrachten
Uitzendkrachten krijgen bij Euronyl - DPI vanaf de eerste dag het uurloon conform CAO Euronyl - DPI. Tevens ontvangen zij dezelfde ploegendienst- en

overwerktoeslagen en dezelfde reiskostenvergoedingen. Euronyl - DPI werkt uitsluitend samen met NEN-gecertificeerde uitzendbureaus. Uitzendkrachten die de minimaal overeengekomen (verschilt per uitzendbureau) aantal uren voor het uitzendbureau hebben gewerkt, komen in aanmerking voor een tijdelijk of vast dienstverband bij Euronyl - DPI wanneer zij vast zijn ingeroosterd op een functie of ploeg. Uiteraard geldt ook hierbij de passendheid voor de functie als minimale vereiste. Verder is er een flexibele schil. Deze medewerkers worden nagenoeg volledig conform de CAO beloond en komen ook voor secundaire arbeidsvoorwaarden als eindejaarsuitkering in aanmerking.

ARTIKEL 5

VERPLICHTINGEN VAN DE MEDEWERKER

1. De medewerker is gehouden alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen te goeder trouw na te komen.
2. De medewerker is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed medewerker te behartigen, óók indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
3. De medewerker is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
4. De medewerker is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en moraliteit in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
5. De medewerker is gehouden zich te gedragen naar de bepalingen van het in het bedrijf van de werkgever geldende bedrijfsreglement.
6. De medewerker is gehouden gedurende zijn geroosterde werkdagen ook buiten zijn dienstrooster arbeid te verrichten, voor zover de werkgever het in deze overeenkomst en het in of krachtens de Arbeidswet bepaalde in acht heeft genomen.
7. De medewerker heeft de plicht om in geval van voor hem onmiddellijk dreigend gevaar voor de veiligheid en/of gezondheid zijn werkzaamheden op te schorten, de aanwezige bedrijfsleiding te waarschuwen en eventueel te assisteren bij het verhelpen van dat gevaar.

ARTIKEL 6

AANNEMING EN ONTSLAG

1. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geldt een wederzijds proeftijd. Voor arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd van meer dan 6 maanden en minder dan 1 jaar bedraagt de proeftijd 1 maand. Voor arbeidsovereenkomsten langer dan 1 jaar bedraagt de proeftijd 2 maanden. De proeftijd wordt ook in de arbeidsovereenkomst vermeld.

2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking met een medewerker aangegaan:
 - a. voor onbepaalde tijd; of;
 - b. voor een bepaalde tijdsduur; of;
 - c. voor het verrichten van een bepaald karwei; of;
 - d. voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld, welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
3. Behoudens ingeval van ontslag op staande voet en/of wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en behoudens tijdens of bij het eindigen van de proeftijd, als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:

Voor medewerkers voor onbepaalde tijd in dienst:

- a. 1)

Bij een dienstverband van:	Bedraagt de opzegtermijn voor de werkgever:
Korter dan 5 jaar	1 maand
5 tot 10 jaar	2 maanden
10 tot 15 jaar	3 maanden
15 jaar of langer	4 maanden

- 2) de termijn van opzegging zal voor beide partijen tenminste 1 volle kalendermaand bedragen en de opzegging dient zo te geschieden dat het einde van de opzeggingstermijn samenvalt met het einde van de maand;
- 3) op de dag waarop de medewerker de AOW gerechtigde leeftijd bereikt;

Voor medewerkers voor een bepaalde tijd in dienst

- b. Op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege. Uiterlijk 1 maand voor het tijdstip van dit einde, zal werkgever de werknemer hiervan schriftelijk mededeling doen.
4. Bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, of op het moment van het einde van de arbeidsovereenkomst van rechtswege, eindigt de arbeidsovereenkomst ook met de zieke werknemer.

ARTIKEL 7

ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

1. a. Iedere medewerker werkt, tenzij anders overeengekomen of benoemd, volgens een dienstrooster van 40 uur per week en 8 uur per dag.
- b. Onder een dienstrooster wordt verstaan:
 - 1) voor de medewerker in dagdienst een dagdienstrooster van 5 dagen per week, verdeeld over maandag tot en met vrijdag. Daarnaast bouwt de medewerker 15 ADV-dagen per jaar op, waardoor de gemiddelde werkweek uitkomt op 37,7 uur.
 - 2) voor de medewerker in 2-ploegendienst een dienstrooster omvattende een periode van 2 aaneengesloten weken, waarbij de medewerker beurtelings in

- een ochtend- of middagploegploeg wordt ingedeeld. Daarnaast bouwt de medewerker 15 ADV-dagen op, waardoor de gemiddelde werkweek uitkomt op 35,2 uur.
- 3) voor de medewerker in 3-ploegendienst een dienstrooster omvattende een periode van 3 aaneengesloten weken, waarbij de medewerker beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtploeg wordt ingedeeld. Daarnaast bouwt de medewerker 15 ADV-dagen op, waardoor de gemiddelde werkweek uitkomt op 35,2 uur.
 - 4) voor de medewerker in 5-ploegendienst een dienstrooster omvattende een voorwaarts roterende 2-2-2-4 regeling met een gemiddelde werkweek van 31,5 uur. Daarnaast werkt de medewerker 5 extra opkomstdagen, waardoor de gemiddelde werkweek uitkomt op 32,2 uur.
2. a. De werkgever zal na overleg met de ondernemingsraad 7 ADV-dagen collectief vaststellen waarop de medewerker vrijaf heeft met behoud van loon. Het aantal ADV-dagen bedraagt 15 voor alle medewerkers, met uitzondering van de medewerkers in 5-ploegendienst. In het kader van de CAO a la Carte regeling is afgesproken dat er naast de 7 ingeroosterde ADV dagen 5 vrij opneembaar zijn conform de bestaande regeling en 3 dagen kunnen worden ingebracht als bron voor de CAO a la Carte regeling (Persoonlijk Budget).
 - b. Ingeval de medewerker op verzoek van de werkgever op een voor hem vastgestelde ADV-dag moet werken, dan krijgt hij hiervoor een vervangende ADV-dag. Deze vervangende dag zal in het daaropvolgende kwartaal worden ingeroosterd.
 - c. Indien de medewerker op verzoek van de werkgever op een vervangende roostervrije dag, die conform het in sub b bepaalde is ingeroosterd, wederom moet werken, heeft de werknemer de keuze tussen uitbetaling van deze dag tegen de daarvoor staande waarde, of het opnieuw vaststellen van een vervangende roostervrije dag, conform de regeling die hiervoor in overleg tussen werkgever en ondernemingsraad is vastgesteld.
 - d. Indien de medewerker door andere oorzaken dan in het vorige lid genoemd, de voor hem vastgestelde ADV-dag niet kan genieten, heeft hij geen recht op een vervangende ADV-dag, met uitzondering van het in sub b van dit lid bepaalde.
 - e. Indien de medewerker als gevolg van ziekte de voor hem vastgestelde ADV-dagen niet kan genieten, zal aan hem op jaarbasis voor dit feit maximaal 2 ADV-dagen worden gecompenseerd.
 - f. De ADV-dagen zullen in het jaar dat zij worden toegekend worden opgenomen.
3. Voor medewerkers die in deeltijd werken, worden de arbeidsvoorwaarden, die aan de normale arbeidsduur zijn gerelateerd, naar evenredigheid toegepast.

ARTIKEL 8

FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN

1. a. De functies van de medewerkers zijn op basis van functieclassificatie gewaardeerd en ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die een schaal omvat gebaseerd op volwassenensalarissen (vanaf 22 jaar) en daaropvolgend ervaringsjaren. Deze salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
- c. Nieuw ontstane of gewijzigde functies zullen eveneens door middel van functieclassificatie worden gewaardeerd en ingedeeld in de functiegroep, die correspondeert met de gevonden puntenwaarden.

2. a. Medewerkers, die over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst.
- b. Medewerkers, die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. De duur van deze periode zal ten hoogste 3 maanden bedragen, met dien verstande dat deze termijn eenmaal met maximaal 3 maanden kan worden verlengd.
3. Iedere medewerker ontvangt mededeling van de functiegroep, waarin zijn functie is ingedeeld, van zijn schaalsalaris en van het eventuele aantal functiejaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.
4. Beroepsprocedure functiewaardering
De medewerker die in beroep gaat tegen de indeling in het functiewaarderingsraster en door de deskundigen (FNV/AWVN) in het ongelijk wordt gesteld, zal een bijdrage betalen in de kosten aan de werkgever, ter hoogte van € 200,-.

ARTIKEL 9

TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN

1. a. De schaalsalarissen van de medewerkers, die het maximum van de functiejaarschaal nog niet hebben bereikt, worden eenmaal per jaar, en wel met ingang van 1 januari opnieuw vastgesteld.
- b. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in lid 4 van dit artikel, alsmede ten aanzien van medewerkers, die op grond van het in artikel 8, lid 2 onder b bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
2. a. Medewerkers die beloond worden volgens de functiejaarschaal, ontvangen het schaalsalaris dat overeenkomt met het aantal jaren dat zij op 1 januari van enig jaar na het bereiken van de maximum leeftijd onafgebroken in de functiejaarschaal ingedeeld zijn geweest.
- b. Alleen indien indiensttreding, tussentijdse herziening of het bereiken van de vakvolwassen leeftijd van de medewerker vóór 1 juli plaatsvindt, zal het aantal functiejaren met ingang van 1 januari daaropvolgend met 1 worden verhoogd.
3. In afwijking van het in lid 2 onder b bepaalde kan aan medewerkers die de daar bedoelde maximum leeftijd hebben overschreden, uitsluitend in de volgende gevallen een groter aantal functiejaren worden toegekend:
 - a. Indien de nieuwe medewerker 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 functiejaren te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - functiejaren worden toegekend;

Bij indeling in een hogere salarisschaal

- b. voor een medewerker, beloond volgens de functiejaarschaal, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris tenminste de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de 2 betrokken salarisschalen. Deze verhoging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden;

Bij indeling in een lagere salarisschaal door eigen toedoen wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek

- c. voor een medewerker, beloond volgens de functiejaarschaal, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris tenminste het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaars van de 2 betrokken salarisschalen. Deze verlaging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de lagere functie heeft plaatsgevonden;

Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van bedrijfsomstandigheden

- d. aan de medewerker, beloond volgens de functiejaarschaal, worden zo veel functiejaars toegekend als nodig zijn om het oorspronkelijke salaris te handhaven. Indien deze functiejaartoekenning daartoe niet toereikend is, wordt een persoonlijke toeslag gegeven. Deze toeslag maakt geen deel uit van het schaalsalaris en stijgt niet mede met verhoging van de salarisschalen. De persoonlijke toeslag wordt, ingeval van promotie naar een functie in een hogere groep en ingeval van toekenning van een functiejaar, verminderd met het bedrag van de daarmee gepaard gaande salarisverhoging. Voorts wordt de persoonlijke toeslag afgebouwd bij algemene salarisverhogingen, echter tot een maximum van 1% van het schaalsalaris bij 0 functiejaars. Persoonlijke toeslagen van medewerkers van 55 jaar en ouder zullen welvaartsvast worden gehandhaafd;

Bij indeling in een lagere functie ten gevolge van automatisering

- e. de medewerker van 55 jaar en ouder, die als gevolg van automatisering in de onderneming van de werkgever, in een lagere functie wordt geplaatst, behoudt het voor hem geldende salaris overeenkomstig de functiejaarschaal waarin hij was geplaatst vóór de functiewijziging.
4. Het schaalsalaris van hen, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het schaalsalaris van voor de vervulling van hun functie mindervaliden kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel en in artikel 14 bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
 5. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand per bank beschikbaar gesteld.
 6. De salarisschalen zullen met 2% en vervolgens met €150,- worden verhoogd per 1 januari 2024.

ARTIKEL 10 A

OVERWERK EN WEEKENDTOESLAGEN

1. Er is sprake van overwerk, indien in opdracht van de werkgever langer wordt gewerkt dan de arbeidstijd die het dienstrooster aangeeft, voor zover het dienstrooster tenminste een dagelijkse arbeidsduur van 8 uur omvat. Het gestelde in dit artikel is alleen van toepassing op medewerkers die in de salarisgroepen tot en met H zijn ingeschaald.
2. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen c.q. beperkt, doch de medewerker daartoe verplicht, indien de eisen van het bedrijf zulks naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken. Bij het opdragen van overwerk zal de werkgever rekening houden met het terzake bij de wet bepaalde en met hetgeen ten

aanzien hiervan in dit artikel is overeengekomen. Medewerkers kunnen uitsluitend op advies van een bedrijfsarts worden ontheven van de verplichting tot het verrichten van overwerk.

3. In afwijking van het in lid 1 bepaalde, wordt niet als overwerk beschouwd:
 - a. arbeid op uren, waarmede in een etmaal door de medewerker in ploegdienst als gevolg van tewerkstelling in een andere dienst, de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het normale dienstrooster van de 2-, 3- of 5-ploegdienst wordt overschreden, behalve indien en voor zover daardoor de normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt overschreden;
 - b. arbeid verricht voor het inhalen van andere verzuimde dagen of uren dan bedoeld in de artikelen 15, 16 en 17;
 - c. indien wegens bedrijfsstagnatie verzuimde uren worden ingehaald, mits de werkgever over de verzuimde uren het loon volledig heeft doorbetaald.
4. Het inkomen voor overwerk bedraagt de volgende percentages over het basisuurloon van het schaalsalaris:
 - 125% voor het eerste uur, vallende op maandag tot en met vrijdag;
 - 150% voor het tweede en volgende uren, vallende op maandag tot en met vrijdag, alsmede op zaterdag tot 18.00 uur;
 - 200% voor uren op zaterdag na 18.00 uur en voor uren op zon- en feestdagen.
5. Overwerk kan, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet, achteraf gecompenseerd worden in vrije tijd, die in dezelfde of de daarop volgende maand moet worden genomen. In dit geval zal alleen de toeslag voor overwerk worden betaald.
6. Weekendtoeslagen (voor 2-, en 3-ploegdienst):

Weekendvergoedingen voor medewerkers in 2-, en 3-ploegdienst of vanwege een overwerk-dienst voor medewerkers in 5-ploegdienst buiten het voor hun geldende reguliere rooster om:

zat 06.00-14.00 uur	157% (150%+7%)
zat 14.00-18.00 uur	162% (150%+12%)
zat 18.00-22.00 uur	212% (200%+12%)
zat 22.00-24.00 uur	243% (200%+43%)
zon 00.00-06.00 uur	243% (200%+43%)
zon 06.00-14.00 uur	207% (200%+7%)
zon 14.00-22.00 uur	212% (200%+12%)
zon 22.00-24.00 uur	243% (200%+43%)
maa 00.00-06.00 uur	193% (150%+43%)

ARTIKEL 10 B

CONSIGNATIAREGELING

Ter ondersteuning van de productieafdelingen in een volcontinudienst en ter aanvulling op het onderdeel in het bedrijfsreglement, zijn de volgende afspraken gemaakt in het kader van beschikbaarheid en bereikbaarheid van de afdelingen R&O, Proefspuiters en Gereedschapmakerij:

1. Aanwezigheid op de afdelingen R&O en Gereedschapmakerij wordt door de afdelingshoofden georganiseerd c.q. gegarandeerd op reguliere werkdagen tussen 07.00 uur en 17.00 uur.
2. Consignatietijden voor een geconsigneerde medewerker:
Maandag t/m vrijdag van 17.00 uur tot 23.00 uur.
Zaterdag, zondag en eventuele Feestdagen van 7.00 uur tot 23.00 uur oproepbaar.
3. De beloning voor het geconsigneerd zijn bedraagt per dag:

Maandag - vrijdag	17.00 uur – 23.00 uur	0,75% van het maandsalaris
Zaterdag	07.00 uur – 23.00 uur	2,75% van het maandsalaris
Zondag	07.00 uur – 23.00 uur	3,50% van het maandsalaris
Feestdagen	07.00 uur – 23.00 uur	3,50% van het maandsalaris
4. De percentages van de consignatie zijn op basis van een vakvolwassen Gereedschapmaker of Onderhoudsmonteur; ongeacht in welke loongroep de geconsigneerde medewerker op basis van zijn functie en ervaring zit. Conform huidige inschaling wordt het percentage berekend over het maandloon van functiegroep H-8.
5. Oproepuren worden beloond conform overwerktoeslagen.
6. De Proefspuiters worden uitsluitend geconsigneerd wanneer dit noodzakelijk wordt geacht door een Productieleider.
7. Indien de productie doorproduceert op een feestdag dan zal de consignatiedienst worden ingevuld, middels een gelijk roulerend rooster en met de bijbehorende consignatievergoeding voor feestdagen.

ARTIKEL 11

BELONING VOOR ARBEID IN 2-, 3- en 5-PLOEGENDIENST

1. Onder ploegenarbeid wordt verstaan het verrichten van arbeid in 2 of meer elkaar per etmaal afwisselende diensten, waarbij een medewerker in een aantal op elkaar volgende weken beurtelings in elk van die diensten arbeid verricht.
2. Aan medewerkers die werkzaam zijn in 2-ploegendienst wordt een toeslag betaald van gemiddeld 18%. Aan medewerkers die werkzaam zijn in 3-ploegendienst wordt een toeslag betaald van gemiddeld 22,5%. Voor medewerkers in 5-ploegendienst geldt een ploegentoeslag van gemiddeld 28%.
3. Het werken in 5-ploegendienst geschiedt op vrijwillige basis voor de medewerkers die vóór 1 maart 2007 in dienst van Euronyl - DPI waren.
4. Medewerkers met een leeftijd van 5 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd, werkzaam in de 3- of 5-ploegendienst, zullen, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op eigen verzoek een passende functie in de dagdienst aangeboden krijgen, mits een zinvolle functie in het kader van de bedrijfsvoering aanwezig is.

5. De medewerkers die wegens bedrijfsomstandigheden of op medische indicatie de ploegdienst verlaten, behouden bij de volgende leeftijden de navolgende percentages van het laatst toegekende ploegtoeslagbedrag:
van 25 tot 45 jaar 1% per ploegdienstjaar;
van 45 tot 55 jaar 2% per ploegdienstjaar;
van 55 tot 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd 3% per ploegdienstjaar;
voor medewerkers met een leeftijd van maximaal 5 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd 4% per ploegdienstjaar.
Voor medewerkers met een leeftijd van maximaal 5 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd die op eigen verzoek de ploegdienst verlaten conform het bepaalde in dit artikel onder lid 4, geldt bovenstaande regeling eveneens.
6. In Artikel 11, lid 5 staat een ploegtoeslag-behoudregeling vermeld ingeval een ploegdienstmedewerker om bedrijfsredenen, op verzoek van werkgever of vanwege medische redenen de ploegdienst moet verlaten t.b.v. een functie in dagdienst. Indien een medewerker echter om voorgaande redenen van een 5-ploegenrooster naar een 3-ploegenrooster verschuift, dan is navolgende afbouwregeling afgesproken:
- a. Indien een werknemer van 0 tot 1 jaar in de 5-ploegdienst werkzaam is geweest, ontvangt de medewerker de oorspronkelijke ploegtoeslag van 28% gedurende de lopende kalendermaand, plus achtereenvolgens:
 - 2 maanden 28% ploegtoeslag
 - 2 maanden 26% ploegtoeslag
 - 2 maanden 24% ploegtoeslagvoordat wordt overgegaan tot betaling van de reguliere 22,5% ploegtoeslag over het bruto maandsalaris.
 - b. Indien hij van 1 jaar tot 3 jaar in de 5-ploegdienst werkzaam is geweest, ontvangt de medewerker de oorspronkelijke ploegtoeslag van 28% gedurende de lopende kalendermaand, plus achtereenvolgens:
 - 6 maanden 28% ploegtoeslag
 - 6 maanden 26% ploegtoeslag
 - 6 maanden 24% ploegtoeslagvoordat wordt overgegaan tot betaling van de reguliere 22,5% ploegtoeslag over het bruto maandsalaris.
 - c. Indien hij van 3 jaar tot 5 jaar in de 5-ploegdienst werkzaam is geweest, ontvangt de medewerker de oorspronkelijke ploegtoeslag van 28% gedurende de lopende kalendermaand, plus achtereenvolgens:
 - 9 maanden 28% ploegtoeslag
 - 9 maanden 26% ploegtoeslag
 - 9 maanden 24% ploegtoeslagvoordat wordt overgegaan tot betaling van de reguliere 22,5% ploegtoeslag over het bruto maandsalaris.
 - d. Indien hij 5 jaar en langer in de 5-ploegdienst werkzaam is geweest, ontvangt de medewerker de oorspronkelijke ploegtoeslag van 28% gedurende de lopende kalendermaand, plus achtereenvolgens:
 - 13 maanden 28% ploegtoeslag
 - 13 maanden 26% ploegtoeslag
 - 13 maanden 24% ploegtoeslagvoordat wordt overgegaan tot betaling van de reguliere 22,5% ploegtoeslag over het bruto maandsalaris.
 - e. Heeft de medewerker echter een leeftijd van maximaal 5 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd op het moment van terugplaatsing met op dat moment ten minste 5 onafgebroken jaren in de 5-ploegdienst, dan behoudt hij het oorspronkelijke ploegtoeslagpercentage van vóór de

terugplaatsing naar de drie ploegdienst.

7. Ten aanzien van de extra opkomstdagen gelden de navolgende bepalingen:
 - a. Het inroosteren van de 5 extra opkomstdagen dient tenminste 1 kalendermaand van te voren te gebeuren. Deze dagen zullen indien mogelijk worden gebruikt voor scholing en ontwikkeling. Indien er geen opleiding/scholing gepland staat of aanstaande is, dan zullen de dagen worden ingepland voor het verrichten van werkzaamheden.
 - b. De opkomstdagen zullen verspreid over het jaar ingeroosterd worden, met maximum van 2 dagen per maand, zolang de arbeidstijdenwet in acht wordt genomen.
 - c. Indien de extra te roosteren dagen niet of niet tijdig voor het einde van ieder kalenderjaar zijn ingepland, dan vervallen deze dagen in het voordeel van de medewerker.
 - d. In geval van arbeidsongeschiktheid van een medewerker op een ingeplande extra werkdag, dan vervalt deze extra werkdag en wordt deze niet opnieuw ingepland.

ARTIKEL 12

VAKANTIETOESLAG

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 januari t/m 31 december.
2. Jaarlijks, in de maand mei, ontvangt de medewerker een vakantietoeslag, gelijk aan 8% van zijn jaarsalaris.
3. Onder jaarsalaris wordt verstaan 12 x het schaalsalaris geldend in de maand mei, vermeerderd met de gemiddeld in dat jaar genoten ploegentoeslag.
4. Indien het dienstverband van de in lid 1 genoemde periode geen vol jaar heeft geduurd, ontvangt de medewerker een vakantietoeslag naar rato van het aantal maanden dat hij in die periode in dienst is geweest.
5. Bij verzuim wegens arbeidsongeschiktheid, houdt de medewerker aanspraak op vakantietoeslag, voor zover de arbeidsongeschiktheid een periode van 2 jaar niet overschrijdt. Ingeval de medewerker een uitkering krachtens de WIA geniet, wordt het bedrag dat aan vakantietoeslag in deze uitkering is begrepen, in mindering gebracht op de door de werkgever verschuldigde vakantietoeslag.

ARTIKEL 13

EINDEJAARSUITKERING

Aan de medewerkers zal in de maand december een eindejaarsuitkering worden verstrekt ter grootte van 9% van het in het betreffende kalenderjaar verdiende jaarinkomen. Aan medewerkers die in de loop van een kalenderjaar in dienst treden c.q. de dienst van de onderneming hebben verlaten, zal naar rato van het dienstverband een evenredig deel van de eindejaarsuitkering worden gedaan.

ARTIKEL 14 A

UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

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 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken (eerste ziektejaar)
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
 - a. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 26 weken
Gedurende de eerste 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
 - b. Ten aanzien van de uitkering over de eerste dag van arbeidsongeschiktheid geldt in afwijking van het bovenstaande het navolgende: Bij het derde ziektegeval bedraagt de uitkering als bedoeld bij punt a van dit artikel 50% van het maandinkomen. Bij en vanaf het vierde ziektegeval is er geen uitkering.
 - c. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 26 weken
Gedurende de tweede 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 95% van het maandinkomen.
2. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken (tweede ziektejaar)
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
 - a. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling derde periode van 26 weken
Gedurende de derde 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 90% van het maandinkomen.
 - b. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling vierde periode van 26 weken
Gedurende de vierde 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 85% van het maandinkomen.
3. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
4. Er bestaat t.a.v. lid 1 b. de mogelijkheid een interne beroepscommissie (met een OR-lid, P&O & bedrijfsarts) om een oordeel te vragen waar onterechte sancties kunnen worden voorgelegd.
5. 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 belastbaarheidseisen 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 arbeid te verrichten;
- f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;
loondoorbetalingen en de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
- g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
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;
- 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.

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

Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.

Bovendien zal werkgever uiterste inspanningen leveren in het kader van preventie en re-integratie. Werknemers die in de IVA terechtkomen ontvangen (desnoods met terugwerkende kracht) over de eerste 2 ziektejaren 100% loon.

Ten aanzien van werknemers die na 2 jaar ziekte minder dan 35% arbeidsongeschikt worden verklaard, zal werkgever zich tot het uiterste inspannen om een alternatieve werkplek aan te bieden met het streven naar behoud van minimaal 80% van het laatst verdiende loon.

De WGA gedifferentieerde premie wordt per 1-7-2007 voor 50% verhaald op het salaris van de werknemer.

Er wordt een collectieve WGA-hiaatverzekering afgesloten met een premieverdeling 50% werkgever (met een minimum van 0,3% premiepercentage werkgever) en 50% werknemer. Werknemer dient een afstandsverklaring te ondertekenen indien hij niet wenst deel te nemen.

- 6. Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht, indien en voor zover de medewerker terzake van zijn arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of uit hoofde van een hem overkomen ongeval jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens schadederving kan doen gelden, indien en voor zover de medewerker zijn recht op schadevergoeding als in de vorige alinea bedoeld ten belopen van het bedrag van de in dit artikel geregelde bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever echter aan de medewerker voorschotten uitkeren tot het beloop van de aanvullende uitkeringen, welke de medewerker overeenkomstig het bepaalde in dit artikel van hem zou hebben moeten ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad. De op deze wijze door de medewerker genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.
- 7. a. Bij ziekmeldingen waarover twijfels bestaan over de medische juistheid zal de medewerker op de dag van de ziekmelding terstond door de bedrijfsarts van de controlerende instantie worden bezocht.

- b. Voor werkgever zijn de bevindingen van de bedrijfsarts in eerste instantie bepalend.
 - c. Indien de betrokken medewerker zich volgens de bedrijfsarts ten onrechte arbeidsongeschikt heeft gemeld, kan de werkgever voor die dag het geldende dagloon inhouden.
 - d. Indien de medewerker niet akkoord gaat met de bevindingen van de bedrijfsarts en van mening blijft arbeidsongeschikt te zijn, dient de medewerker binnen 3 werkdagen een second opinion bij het UWV te vragen.
 - e. Indien deze second opinion de bevindingen van de controlerende instantie bevestigt, zijn de kosten van de second opinion voor rekening van de medewerker. De werkgever is alsdan gerechtigd om over de niet gewerkte dagen het loon in te houden.
 - f. Indien de betrokken medewerker in het gelijk wordt gesteld, zijn de kosten van de second opinion voor rekening van de werkgever. Daarbij zal de werkgever het volledige loon doorbetalen.
8. De in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvulling worden niet toegekend aan werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.
 9. Indien na afloop van het ziekteperiode 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 maximaal 100% worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling tot maximaal 100% van het maandinkomen zal maximaal 104 weken bedragen.
 10. De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.
 11. 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 een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring, vaardigheden en salaris 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 eigen vertrouwenspersoon. Bij externe herplaatsing op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft de werknemer in beginsel recht op terugkeer naar de oude werkgever gedurende een periode van 6 maanden, indien hij binnen de 6 maanden van oordeel is dat er geen sprake is van geslaagde herplaatsing. De werkgever kan dit oordeel van de werknemer laten toetsen door de UWV.
 12. De werkgever draagt zorg voor de voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over het moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
 13. Op het moment dat er sprake is van externe re-integratie zal hieromtrent met de vakorganisatie afspraken worden gemaakt.

ARTIKEL 14 B

OVERLIJDENSUITKERING

1. Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 7:674 BW.
2. De overlijdensuitkering is gelijk aan het maandinkomen over het resterende deel van de maand van overlijden en het inkomen over de twee daaropvolgende maanden. Dit bedrag wordt vermeerderd met de vakantietoeslag over dat bedrag. Op de overlijdensuitkering wordt in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van de Ziektewet, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering. Voor zover werkgever verplicht is tot wettelijke inhoudingen op de overlijdensuitkering, worden deze in mindering gebracht op het uit te keren bedrag.
3. De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 7:629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 7:629 lid 1 BW of indien door toedoen van werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in lid 2.

ARTIKEL 15

FEESTDAGEN

1.
 - a. Onder feestdagen wordt in dit artikel en in de overige artikelen van deze overeenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, 1^e en 2^e Paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, 1^e en 2^e Pinksterdag, en 1^e en 2^e Kerstdag.
 - b. 5 mei één keer in de 5 jaar, te beginnen in 1995.
 - c. De feestdagen worden voor ploegendienstmedewerkers geacht te lopen van 22.00 uur tot 22.00 uur. Voor dagdienstmedewerkers geldt dat de feestdag loopt van 00.00 tot 24.00 uur.
2. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt. Feestdagen waarop volgens rooster door de medewerker zou moeten worden gewerkt, worden op een andere dag ingepland. (= max 6 'geroosterde' feestdagen/jaar). De Kerstdagen en Nieuwjaarsdag hoeven bij een collectieve sluiting rondom deze feestdagen niet opnieuw geroosterd te worden.
3. Werkgever is bereid, op verzoek van werknemers, door te werken op feestdagen indien dit kostenneutraal mogelijk blijkt te zijn.
4. Over de feestdagen, vallend binnen het dienstrooster van een medewerker wordt het loon doorbetaald. Met uitzondering van medewerkers in het 5-ploegensysteem.

ARTIKEL 16

VAKANTIE

Vakantiejaar

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari t/m 31 december.
2. a. Iedere medewerker heeft per vakantiejaar recht op 25 dagen vakantie met behoud van loon, waarvan 2 weken aaneengesloten.
b. Bovendien heeft de medewerker die zonder onderbreking in dienst is van de werkgever, per vakantiejaar recht op de navolgende extra dagen vakantie met behoud van loon:

op 50-jarige leeftijd: 3 dagen;
op 55-jarige leeftijd: 4 dagen;
op 60-jarige leeftijd: 5 dagen;
op 61-jarige leeftijd: 6 dagen;
op 62-jarige leeftijd: 7 dagen;
op 63-jarige leeftijd: 8 dagen;
op 64-jarige leeftijd: 9 dagen;
op 65-jarige leeftijd: 10 dagen;
op 66-jarige leeftijd: 11 dagen;
op 67-jarige leeftijd: 12 dagen.
3. a. De medewerker die na 1 januari van het lopende vakantiejaar in dienst is getreden van de werkgever of die vóór 31 december van het lopende vakantiejaar uit de dienst is getreden van de werkgever, heeft in afwijking van het in lid 2 a bepaalde, voor elke maand dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op 1/12 van de totale vakantierechten.
b. Opbouw van vakantierechten gedurende gedeeltelijke maanden in dienst gebeurt naar rato van het aantal gewerkte dagen.

Aaneengesloten vakantie

4. De collectieve zomersluiting wordt ingepland binnen de regionale zomervakantie, alsmede de collectieve sluiting rondom Kerstmis & Nieuwjaar, op het door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad vast te stellen tijdstippen.

Snipperdagen

5. a. De werkgever kan 3 collectieve snipperdagen per kalenderjaar aanwijzen, met dien verstande, dat de aanwijzing bij de aanvang van het kalenderjaar in overleg met de ondernemingsraad zal geschieden.
b. De data der eventuele overblijvende snipperdagen (zgn. vrije snipperdagen) worden door de medewerker in overleg met de werkgever vastgesteld.
c. Medewerkers in 5-ploegendienst kunnen, in overleg met de leidinggevenden de weekenddagen naar rato van het aantal beschikbare snipperdagen vrijnemen.

Vakantie bij ziekte of andere afwezigheid

6. a. Voor het geval een medewerker tijdens de voor hem vastgestelde vakantie 1 of meer dagen arbeidsongeschikt is en deze arbeidsongeschiktheid door de controlerende geneeskundige is erkend, zullen deze dagen niet worden aangemerkt, doch zal de medewerker na zijn herstel of genezing recht kunnen doen gelden op een overeenkomstig aantal vrije dagen, op te nemen op een in overleg tussen werkgever en medewerker vast te stellen tijdstip.

- b. De medewerker behoudt zijn aanspraak op vakantie over de tijd dat hij terwijl de dienstbetrekking voortduurt, geen arbeid verricht wegens de hierna volgende omstandigheden:
- 1) omdat hij arbeidsongeschikt is wegens ziekte of ongeval, tenzij deze door zijn opzet is veroorzaakt;
 - 2) omdat de medewerker een verplichting naleeft, hem opgelegd door de wet, of voortvloeiende uit een verbintenis door hem tegenover de overheid aangegaan ten aanzien van landsverdediging of ter bescherming van de openbare orde;
 - 3) omdat de medewerker onvrijwillig werkloos is;
 - 4) indien een medewerker de arbeid niet verricht wegens zwangerschap of bevalling.

Betaling vakantierechten

7. Bij het einde van de dienstbetrekking zal de werkgever de dan aan de medewerker nog toekomende vakantierechten in geld uitbetalen. De werkgever zal een verklaring verstrekken, waaruit blijkt hoeveel dagen aan de medewerker aan niet opgenomen vakantierechten zijn uitbetaald.

Uitvoeringsbepalingen

8. De werkgever kan bepalen dat de medewerker, behoudens ingeval van overmacht, de aanvragen voor snipperdagen een bepaalde termijn vóór de gewenste datum moet indienen.
9. Opbouw bij arbeidsongeschiktheid van wettelijke en bovenwettelijke dagen geschiedt conform reglement OR & conform wetgeving.
10. De verjaringstermijn van 5 jaar blijft gehandhaafd voor wettelijke en bovenwettelijke dagen waarbij de eerst te vervallen dagen als eerst dienen te worden opgenomen.

ARTIKEL 17

VERZUIM MET BEHOUD VAN LOON

1. Met uitsluiting van het anders en overigens bepaalde in artikel 2:629, lid 3 en 4 BW, heeft de medewerker in de navolgende gevallen gedurende de daarbij aangegeven tijd vrijaf met behoud van loon:
- a. de noodzakelijk te verletten tijd tot ten hoogste 1 dag bij de vervulling van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid aan de medewerker opgelegde verplichting, indien deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen, dit niet in de vrije tijd kan geschieden en niet te wijten is aan schuld of nalatigheid van de medewerker en onder aftrek van de vergoeding welke hij van derden hiervoor kan ontvangen;
 - b. bij bevalling van de partner het resterende deel van de dag waarop de bevalling plaatsvindt, alsmede de eerstvolgende 4 werkdagen;
 - c. de dag waarop de plechtigheid plaats heeft, respectievelijk het feest wordt gevierd, mits deze plechtigheid of dit feest wordt bijgewoond:

1) bij ondertrouw van de medewerker	½ dag
2) bij huwelijk van: de medewerker	2 dagen
3) bij 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de medewerker	1 dag
4) bij 12½-, 25-, 40-jarig dienstjubileum van de medewerker	1 dag
5) bij overlijden van: Echtgeno(o)t(e) of levenspartner	

- | | | |
|--|---------------------|----------------------|
| | Kinderen | dag van overlijden |
| | ouders/schoonouders | t/m dag van uitvaart |
- 6) bij uitvaart van:
- Grootouders
 - Kleinkinderen
 - Aangehuwde kinderen
 - Broers/zusters
 - Schoonbroers/schoonzusters
- 1 dag;
- d. gedurende een maximum van 2 uren voor noodzakelijk bezoek aan dokter of tandarts en van maximaal 4 uren voor bezoek aan specialist, voor zover het niet in de vrije tijd van de medewerker kan geschieden, het bezoek hem persoonlijk moet betreffen en de medewerker niet bij derden aanspraak op vergoeding van het gederfde inkomen kan doen gelden. De werkgever kan in overleg met de medewerker nadere uitvoeringsbepalingen voorstellen;
 - e. de werkgever zal aan de medewerkers op verzoek van hun organisatie verzuim met behoud van loon toestaan voor het deelnemen als afgevaardigde aan reglementaire bijeenkomsten van deze organisatie, tenzij het bedrijfsbelang aantoonbaar zich daartegen verzet. Eveneens wordt vrijaf gegeven met behoud van loon voor het bijwonen van scholings- en vormingscursussen, vanuit de werknemersorganisaties, tenzij het bedrijfsbelang aantoonbaar zich daartegen verzet.
2. Voor de werking van dit artikel worden met gehuwden gelijkgesteld partners die samenwonen en voor wie dit door middel van een notarieel samenlevingscontract is vastgesteld.
 3. Het bepaalde in artikel 7:628 BW met betrekking tot de doorbetaling van loon, is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre, dat de werkgever niet gehouden is loon door te betalen in de navolgende gevallen:
 - schorsing van de medewerker door de werkgever;
 - de invoering van de verkorte werkweek (een zgn. nul-uren-week daaronder begrepen), mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat er met de vakverenigingen overleg heeft plaatsgevonden.
 4. Een werknemer heeft recht op wettelijk zorgverlof van 10 dagen à 70% van het brutosalaris per dag, ook op te nemen in halve dagen. Ook ten aanzien van calamiteitenverlof, adoptieverlof evenals ouderschapsverlof zijn de wettelijke bepalingen van kracht.

ARTIKEL 18

SCHOLING EN VORMING

1. a. Voor een medewerker, die gedeeltelijk leerplichtig is, geldt dat de in de CAO vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
- b. Over de tijd waarop een medewerker ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de CAO vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
- c. Het aantal in de CAO bepaalde basis-vakantiedagen zal met inachtneming van de relatie, die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.

- d. Op de dag waarop een medewerker een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
- e. Ingeval een medewerker toch op een van de in d bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in. Het werken op een z.g. schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen zoals bepaald in c.

Prepensioneringsverlof

3. De medewerker kan 1 jaar voor de pensionering of de datum van vervroegde uittreding betaald verlof krijgen ten behoeve van een prepensioneringcursus tot een maximum van 5 dagen.

ARTIKEL 19

CAO à la Carte / persoonlijk budget

1. Het Persoonlijk Budget is een collectieve regeling waaraan iedereen deelneemt die tevens de ADV-regeling geniet. Jaarlijks wordt aan iedere medewerker in loondienst een Persoonlijk Budget ter beschikking gesteld, welke inzetbaar wordt gesteld ten behoeve van bestedingsdoelen, zoals benoemd in het bedrijfsreglement.
2. De financiering van het Persoonlijk Budget is op basis van een minimale storting aan 3 ADV-dagen per kalenderjaar, per medewerker. Bij dienstverbanden die eindigen c.q. starten gedurende het kalenderjaar of medewerkers met een deeltijdfunctie is de storting naar rato.

ARTIKEL 20

GENERATIEPACT- EN RVU REGELING

- Met betrekking tot duurzame inzetbaarheid heeft een medewerker keuze uit twee opties:
- 1) Medewerkers die binnen 3 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken, kunnen een verzoek indienen om gebruik te maken van de RVU-regeling (vervroegde uittreding), voortkomend uit het pensioenakkoord. Dit betreft een tijdelijke regeling voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025.
Tot en met 31 december 2025 zal Euronyl – DPI BV aan haar werknemers die in genoemde periode 3 jaar voor hun AOW zitten en van deze regeling gebruik willen maken, vrij van de normale fiscale boete een brutobedrag ter hoogte van de AOW verstrekken. Werknemers kunnen vervolgens dat bedrag aanvullen vanuit hun eigen pensioenvoorziening.
De regeling bij Euronyl – DPI BV staat open voor alle medewerkers. De medewerker moet wel minimaal 2 jaar vóór aanvang van de Bedrijfs-AOW bij Euronyl – DPI BV in dienst zijn.
De uiterste aanvraagdatum is 18 maanden voor de gewenste ingangsdatum. Voor medewerkers die al in 2022 in aanmerking komen voor de regeling zijn deze termijnen niet haalbaar. Hier zal maatwerk worden toegepast. Eveneens zal individueel maatwerk toegepast worden als het gaat om het verlofsaldo per medewerker.

De uitkering zal middels een uitbetaling in één keer gaan plaatsvinden bij eindafrekening, hierbij wordt rekening gehouden met de jaarlijkse indexatie.

- 2) De generatiepactregeling (80-90-100) zullen wij invoeren voor medewerkers 5 jaar voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd. Met deze regeling stellen wij medewerkers in de gelegenheid om 1 dag per week minder te gaan werken (80%) tegen inlevering van 10% van het bruto salaris (90), terwijl de pensioenopbouw voor 100% doorloopt (100). Dit alles in het kader van duurzame inzetbaarheid en gezond de finish halen.

Om gebruik te kunnen maken van de regeling gelden de volgende voorwaarden:

- De medewerker is minimaal 1 jaar in dienst om gebruik te kunnen maken van de regeling;
- Senioren dagen komen te vervallen, wanneer je van de regeling gebruik maakt;
- Deelname aan de regeling moet minimaal 6 maanden voorafgaand aan ingang worden aangevraagd;
- Op het moment van deelname mag medewerker niet meer dan 35 vakantiedagen hebben.

ARTIKEL 21

DUUR VAN DE OVEREENKOMST

1. Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van 1 mei 2023 en is van kracht tot en met 31 december 2024.
2. Deze CAO eindigt van rechtswege zonder dat enigerlei opzegging vereist zal zijn.

Aldus overeengekomen te Geldrop.

Partij enerzijds:

Partij anderzijds:

Euronyl - DPI BV

FNV

BIJLAGE I

Lijst met functieniveaus

Lijst met functieniveaus

Funcatiegroep B	Assemblagemedewerker
Funcatiegroep C	Allround Productiemedewerker
Funcatiegroep D	Logistiek medewerker
Funcatiegroep E	Medewerker Magazijn Kleurwisselaar Matrijzenbeheerder Onderhoudsmmedewerker Leerling Ombouwer Technisch Machinebediende
Funcatiegroep F	Ombouwer Meewerkend voorvrouw/man assemblage
Funcatiegroep G	Teamleider assemblage
Funcatiegroep H	Customer service representative Onderhoudsmonteur Gereedschapmaker Financieel Administrateur Operationeel inkoper
Funcatiegroep I	Ploegleider Proefspuiter Hoofd magazijn Productieleider Helmond/ Beringe
Funcatiegroep J	Hoofd Reparatie & Onderhoud Hoofd Gereedschapmakerij Sales account support Project Engineer Project Manager Supply Chain Planner Accountmanager Quality Engineer Improvement Engineer

BIJLAGE II

Schaalsalaris per 1 januari 2023 (incl.verhoging van 0,5%)

functiejaar	Groep A	Groep B	Groep C	Groep D	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H	Groep I	Groep J
0		2024	2057	2103	2154	2243	2360	2545	2776	3073
1		2055	2093	2144	2205	2312	2428	2621		
2		2084	2131	2187	2267	2377	2501	2698		
3		2124	2171	2227	2322	2442	2566	2780		
4		2140	2204	2270	2379	2514	2638	2860		
5		2172	2243	2313	2432	2578	2706	2939		
6		2198	2284	2356	2490	2647	2777	3022		
7				2399	2550	2714	2848	3098		
8							2916	3177		
9									3544	
10										3917

Alle bedragen zijn vermeld in Euro's.

Schaalsalaris per 1 januari 2024 (incl.verhoging van 2% en €150,-)

functiejaar	Groep A	Groep B	Groep C	Groep D	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H	Groep I	Groep J
0					2347	2438	2557	2746	2982	3284
1				2337	2399	2508	2627	2823		
2			2324	2381	2462	2575	2701	2902		
3			2364	2422	2518	2641	2767	2986		
4		2333	2398	2465	2577	2714	2841	3067		
5		2365	2438	2509	2631	2780	2901	3148		
6		2392	2480	2553	2690	2850	2983	3232		
7				2597	2751	2918	3055	3310		
8							3124	3391		
9									3765	
10										4145

Alle bedragen zijn vermeld in Euro's.

BIJLAGE III

VERGOEDING VAKBONDSLIDMAATSCHAPCONTRIBUTIE

Werkgever zal een bedrag ter grootte van de betaalde vakbondscontributie inhouden op het brutosalaris. Na inhouding van belasting en sociale premies, zal werkgever een netto vergoeding ter grootte van hetzelfde bedrag samen met het salaris overmaken aan werknemer (een maal per jaar aan het einde van het kalenderjaar).

Werknemer zou om hiervoor in aanmerking te komen moeten kunnen overleggen een eenmalige overeenkomst vergoeding vakbondslidmaatschap, evenals een jaarlijks declaratieformulier inzake vergoeding, alsmede 1 of meerdere betalingsbewijzen. Het fiscaal vriendelijke betalen van de vakbondscontributie wordt gedurende de looptijd wederom toegestaan op voorwaarde dat dit ook fiscaal toelaatbaar is.

BIJLAGE IV

VAKBONDSWERK

1. Vakorganisaties en kaderleden krijgen het recht om mededelingen van huishoudelijke aard, na overleg met de afdeling HR, op de publicatieborden te publiceren.
2. Indien een werknemer dat wenst kan hij zich gedurende werktijd, ingeval van een klacht- of conflictsituatie met de werkgever, laten bijstaan door een kaderlid van de vakorganisaties, mits de werksituatie dat toelaat. Buiten werktijd kan dit zonder dit voorbehoud.
Deze bijstandsverlening zal geen gevolgen hebben voor de beoordeling van het kaderlid. Deze wordt net als alle andere werknemers alleen op zijn functioneren in zijn functie beoordeeld.
3. Scholing in het kader van vakbondswerk is mogelijk tijdens - doorbetaalde – werktijd, indien dit naar redelijkheid in omvang plaatsvindt. De vakbond zal per kwartaal een planning indienen van benodigde scholingsactiviteiten.
4. De werkgeversbijdrage, conform de AWWN norm, zal worden voortgezet, met dien verstande dat FNV een rekening zal sturen naar Euronyl - DPI (aantal medewerkers vallende onder de CAO maal €21,74).

PROTOCOLAFSPRAKEN

Enmalige uitkering

Er zal een eenmalige uitkering plaatsvinden ter hoogte van €500,- bruto (parttimers naar rato) over het jaar 2023.

Ziektekosten

Werkgever heeft 3 collectieve ziektekostenverzekeringen afgesloten. Werknemers kunnen hiervan vrijwillig gebruik maken. Werkgever vergoedt reeds € 7,75 netto voor de aanvullende verzekeringen. Als genoemd gemiddeld bedrag stijgt, dan zal de vergoeding meestijgen.

Participatiewet

Werkgever heeft reeds 1 kracht via de sociale werkplaats in dienst. Daarnaast zal getracht worden nog 1 medewerker een arbeidsplaats aan te bieden met een afstand tot de arbeidsmarkt en vallend onder de geldende criteria.

WML schaal

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, wordt een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen.

Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt op 120% WML.

Status update

In de loop van 2024 zal een overleg plaatsvinden tussen Euronyl – DPI en FNV met de kaderleden over de stand van zaken binnen Euronyl – DPI. Tevens zullen de onderhandelingen voor een nieuwe CAO in september 2024 aanvangen.