



# Collectieve Arbeids Overeenkomst

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

voor het personeel in dienst van Eurofins Agro Testing Wageningen b.v

---

De ondergetekenden,

**Eurofins Agro Testing Wageningen b.v. te Wageningen**

R. Zantman  
Statutair Directeur  
Eurofins Agro  
Testing Wageningen bv

PARTIJ TER ENE ZIJDE

en

**Vereniging FNV te Amsterdam,**

.....  
M. Gafki  
Bestuurder

**Vereniging CNV Vakmensen te Utrecht,**

.....  
P. Fortuin  
Voorzitter

elk voor zich PARTIJ TER ANDERE ZIJDE

verklaren de navolgende Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het personeel in dienst van Eurofins Agro Testing Wageningen b.v. te hebben gesloten.

## Inhoudsopgave

Art. 1	Begrippen	blz.	4
Art. 2	Vakbondsfaciliteiten	-	5
Art. 3	Verplichtingen van werkgever en werknemer	-	6
Art. 4	Nevenwerkzaamheden	-	6
Art. 5	Geheimhouding en intellectueel eigendom	-	7
Art. 6	Het dienstverband	-	7
Art. 7	Einde van het dienstverband	-	8
Art. 8	Werktijdenregeling	-	8
Art. 9	Sancties / schorsing / ontslag op staande voet	-	9
Art. 10	Beloning	-	10
Art. 11	Jubileumuitkering	-	10
Art. 12	Pensioenregeling	-	10
Art. 13	Loopbaanscan	-	11
Art. 14	Uitkering bij overlijden	-	11
Art. 15	Ziektekostenverzekering	-	11
Art. 16	Verlofregeling	-	11
Art. 17	Vakantieregeling	-	13
Art. 18	Seniorenregeling	-	14
Art. 19	Vakantietoeslag	-	14
Art. 20	Arbeidsongeschiktheid	-	15
Art. 21	Herplaatsen gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers	-	16
Art. 22	Flexibilisering arbeidsvoorwaarden	-	16
Art. 23	Gebruik uitzend- en payrollkrachten	-	17
Art. 24	Vergoedingen	-	17
Art. 25	Scholing	-	18
Art. 26	Structuurwijzigingen	-	18
Art. 27	Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst	-	18

### Bijlagen:

Bijlage 1:	Adressen werknemersorganisaties	-	19
Bijlage 2:	Functie rangordelijst	-	20
Bijlage 3:	Salarissen	-	22
Bijlage 4:	Protocol	-	24

## ARTIKEL 1 BEGRIPPEN

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. **Werkgever:** Eurofins Agro Testing Wageningen (Eurofins Agro) de partij ter ene zijde
2. **Werknemersvereniging:** elk der partijen ter andere zijde.
3. **Werknemer:** iedereen die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever.
4. **Partner:** de wettelijke echtgeno(o)t(e) of de geregistreerde partner, of de partner met wie de werknemer blijkens een schriftelijke verklaring duurzaam samenwoont op eenzelfde adres.
5. **OR:** de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.
6. **Maand:** een kalendermaand.
7. **Week:** een tijdvak van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend.
8. **Maandsalaris:** het bruto maandsalaris dat op grond van de indeling in de salarisschaal wordt toegekend
9. **Maandinkomen:** het maandsalaris vermeerderd met de vaste toeslagen
10. **Jaarinkomen:** 12 keer het maandinkomen inclusief vaste toeslagen.
11. **Jaarsalaris:** 12 keer het maandsalaris
12. **Jaaruren:** het aan het begin van het kalenderjaar te bepalen, aantal SVW/werkbare dagen voor dat kalenderjaar vermenigvuldigd met 8 (261 dagen x 8 = 2088 jaaruren).
13. **BW:** Burgerlijk Wetboek (boek 7, titel 10).
14. **Personeelsregelingen:** door werkgever op te stellen personeelsregelingen. De personeelsregelingen zijn te vinden op het Intranet van Eurofins Agro bv. Eventueel kan de betreffende regeling via de afdeling HRM aan de werknemer worden verstrekt.
15. **Algemene prijscompensatie (APC):** het door CBS gehanteerde prijsindexcijfer
16. **Initiële verhoging:** jaarlijkse aanpassing van de salarisschalen met een nader overeen te komen percentage.
17. **Deeltijdwerker:** indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer als bedoeld in artikel 8 zijn de bepalingen in tijd en geld van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.
18. **Budget:** het door de CEO van Eurofins Scientific goedgekeurde (vastgestelde) jaarbudget van Eurofins Agro, waarbij door de accountant tijdens de jaarafsluiting wordt vastgesteld wat het werkelijke resultaat is geworden.

19. Een **mantelzorger** is een werknemer die langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, chronisch zieke of gehandicapte naaste zorgt, waar hij een persoonlijke en duurzame sociale relatie mee heeft.
20. Een **uitzendkracht** is een werknemer die door een uitzendorganisatie ter beschikking wordt gesteld van een opdrachtgever om onder leiding en toezicht van die opdrachtgever werkzaam te zijn. De uitzendkracht is in dienst van en heeft een arbeidsovereenkomst met de uitzendorganisatie.
21. Een **payroll kracht** is een werknemer met een arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door de werkgever, in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde. De payrollovereenkomst komt tot stand na werving van de werknemer door de derde, niet door de werkgever. De werkgever vervult in redelijkheid de taken die hij van rechtswege als werkgever draagt en de dienstverlening van de ter beschikking stellende werkgever richt zich in het bijzonder op betaling van het loon en de daarmee samenhangende loonadministratie.

## ARTIKEL 2 VAKBONDSFACILITEITEN

1. Met inachtneming van de in de onderneming geldende regels zijn ten behoeve van het vakbondswerk de volgende faciliteiten overeengekomen:
  - a. De werkgever zal op verzoek van de werknemersvereniging toestemming verlenen tot het doen van zakelijke mededelingen op het daartoe aangewezen publicatiebord.
  - b. Het bestuur van een bedrijfsledengroep vergadert in beginsel buiten werktijd. Bij incidentele aanvragen voor overleg met kaderleden in de binnendienst tijdens werktijd zullen deze aanvragen - voor zover de werkzaamheden dit toelaten - in principe positief worden beoordeeld.
  - c. De werkgever stelt - als regel buiten werktijd - op verzoek van de bedrijfscontactpersoon of het bestuur van een bedrijfsledengroep, de werkruimte beschikbaar voor vergaderingen van het bestuur van de bedrijfsledengroep en/of alle leden, al of niet met aanwezigheid van een bezoldigde functionaris van de vakvereniging.
  - d. De werkgever is bevoegd - onder opgaaf van redenen - de verleende faciliteiten op te schorten in geval de bedrijfscontactperso(o)n(en), een bestuur van een bedrijfsledengroep, c.q. de werknemersverenigingen zich niet aan de gestelde uitgangspunten, regels of bestaande afspraken houden.
  - e. De bestuursleden van bedrijfsledengroepen en de bedrijfscontactperso(o)n(en) worden vanwege hun werkzaamheden in het kader van vakbondswerk niet benadeeld in hun positie in de onderneming.
  - f. Voor zover kaderleden van de werknemersverenigingen als zodanig bij de werkgever bekend zijn gemaakt, wordt aan hen dezelfde rechtsbescherming toegekend als aan de leden van de ondernemingsraad.
2. Werkgever zal jaarlijks een bedrag aan de werknemersverenigingen betalen, conform de vigerende AWWN werkgeversbijdrage, ter tegemoetkoming in de kosten van de werkzaamheden van de werknemersverenigingen.

3. Vakverenigingen verbinden zich de door hen krachtens deze regeling ontvangen bedragen te zullen besteden voor het rechtenpakket van hun leden en voor algemene activiteiten ten behoeve van die leden.  
Zij garanderen dat deze bijdragen niet zullen worden gebruikt voor stortingen in hun weerstandskassen of het verlenen van financiële bijdragen aan daarmee gelijk te stellen activiteiten.
4. De werkgever zal de vakverenigingen zo tijdig mogelijk van belangrijke ontwikkelingen, die de positie van de werknemers binnen de onderneming raken, op de hoogte brengen, opdat zij zich daarover een verantwoord oordeel kunnen vormen.  
Jaarlijks zal werkgever aan de vakverenigingen het jaarverslag van werkgever toezenden.

### **ARTIKEL 3 VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN WERKNEMER**

1. De werkgever is verplicht als een goede werkgever te handelen.
2. De werknemer is verplicht de door of vanwege de werkgever opgedragen passende werkzaamheden naar beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten.
3. De werkgever zal maatregelen treffen die er op zijn gericht dat ongewenste omgangsvormen in de onderneming worden tegengegaan. Voorts is er ten behoeve van een zorgvuldige behandeling van klachten inzake ongewenste omgangsvormen een klachtenprocedure ontwikkeld en een vertrouwenspersoon aangewezen. Deze procedure staat vermeld op Intranet bij P en O in de map procedures en handleidingen.
4. In individuele gevallen kan voor de werknemer in gunstige zin van de CAO worden afgeweken.
5. Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen en Schoonmaakprotocol  
Werkgever heeft de gedragscode van de Schoonmaakbranche ondertekend en zal deze nakomen.  
Werkgever geeft aan grote waarde te hechten aan maatschappelijk verantwoord ondernemen en zal daarom geen zaken doen met malafide bedrijven of bedrijven die aantoonbaar Nederlandse Cao's ontduiken.

### **ARTIKEL 4 NEVENWERKZAAMHEDEN**

1. De medewerker die nevenwerkzaamheden en/of bezigheden verricht ten behoeve van derden - al dan niet in de vorm van het zelfstandig uitoefenen van een bedrijf, en al dan niet bezoldigd - is verplicht aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen van zijn nevenbezigheden, voordat hij daarmee aanvangt dan wel bij aanvang van zijn arbeidsovereenkomst.
2. Indien de nevenwerkzaamheden en -bezigheden naar oordeel van de werkgever schadelijk zijn voor een goede vervulling van het dienstverband dan wel de zakelijke belangen van de werkgever kunnen schaden, kan de werkgever de nevenwerkzaamheden geheel of gedeeltelijk verbieden dan wel toestaan onder nader overeen te komen voorwaarden. De werkgever zal de medewerker binnen 8 weken hiervan schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte stellen.

## ARTIKEL 5 GEHEIMHOUDING EN INTELLECTUEEL EIGENDOM

1. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem in verband met zijn arbeidsovereenkomst bekend wordt, zoals informatie over de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan, de producten en de gevolgde procedures. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
2. Naast het wettelijk bepaalde inzake het van rechtswege aan de werkgever toekomen van industriële en intellectuele eigendomsrechten geldt het volgende. De werkgever heeft het uitsluitende recht op de door de medewerker in het kader van zijn arbeidsovereenkomst, dan wel met gebruikmaking van aan de werkgever ontleende kennis of vaardigheid, door hem alleen of in samenwerking met anderen behaalde resultaten. Dergelijke resultaten omvatten in ieder geval uitvindingen, verkregen uitkomsten, modellen, uitgedachte werkwijzen, tekeningen, software, gegevensbestanden, geschreven en/of vervaardigde werken.

## ARTIKEL 6 HET DIENSTVERBAND

1. Het dienstverband van de werknemer wordt geacht in te gaan of te zijn ingegaan op de dag, vermeld als datum van indiensttreding in de met hem te sluiten schriftelijke arbeidsovereenkomst. In deze schriftelijke arbeidsovereenkomst moet verwezen worden naar de CAO. Indien een proeftijd overeengekomen is, wordt deze opgenomen in de arbeidsovereenkomst.
2. Bij de vaststelling van de dienstjaren wordt alleen de periode geteld, die ononderbroken in dienst van de werkgever is doorgebracht. Onderbrekingen die het gevolg zijn geweest van de militaire dienstplicht, c.q. vervangende dienstplicht, gelden niet als onderbreking van het dienstverband.
3. Uitzondering ketenbepaling voor agrarisch seizoenswerk  
Voor functies met een seizoenmatig karakter (zie functies hieronder) wordt conform het bepaalde in het dertiende lid van artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek de tussenpoos van artikel 7:668a lid 1 BW verkort tot 3 maanden.  
Voor medewerkers in genoemde functies met een contract tot en met 9 maanden geldt:
  - Maximaal 3 contracten met een gezamenlijke duur tot ten hoogste 9 maanden (inclusief onderbrekingen) kunnen worden aangegaan voordat er een contract voor onbepaalde tijd ontstaat.
  - Keten kan worden onderbroken met een tussenpoos tussen 2 contracten van ten minste 3 maanden en een dag.
  - Het betreft seizoenarbeid. De werkgever legt bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst met de medewerker vast dat de arbeidsovereenkomst is overeengekomen als seizoen overeenkomst.
  - De wettelijke transitie-vergoeding blijft van kracht.

Dit is van toepassing op de volgende functies:

- Monsternemer Medewerker OVM
- Chauffeur
- Medewerker Customer Support Laborant

## **ARTIKEL 7 EINDE VAN DE DIENSTBETREKING**

1. Anders dan ten gevolge van een dringende reden, als vermeld in artikel 678 en 679 van het Burgerlijk Wetboek, en behoudens tijdens de proeftijd dienen bij opzegging van de arbeidsovereenkomst de volgende opzegtermijnen in acht genomen te worden:
  - a. Bij een dienstverband korter dan 5 jaar: voor werkgever en werknemer 1 maand.
  - b. Bij een dienstverband van langer dan 5 en korter dan 10 jaar: voor werkgever 2 maanden en werknemer 1 maand.
  - c. Bij een dienstverband van langer dan 10 jaar en korter dan 15 jaar: door werkgever 3 maanden en werknemer 1 maand.
  - d. Bij een dienstverband van 15 jaar of langer: door werkgever 4 maanden en werknemer 1 maand.
2. De pensioneringsdatum wordt in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld. De werknemer vraagt hiertoe uiterlijk een half jaar voor de gewenste uittreed datum een gesprek aan bij de werkgever. In het gesprek komen ook de (on)mogelijkheden van deeltijd pensioen aan de orde en een eventuele mogelijkheid om na de pensioengerechtigde leeftijd in deeltijd te blijven doorwerken.

Het pensioneringsgesprek vindt op zijn laatst een half jaar voorafgaande aan de AOW-gerechtigde leeftijd plaats. Indien het werkgever en werknemer niet lukt gezamenlijk een pensioneringsdatum vast te stellen, dan bepaalt deze CAO de pensioneringsdatum op de wettelijk vastgestelde AOW leeftijd.

## **ARTIKEL 8 WERKTIJDENREGELING**

1. Uitgangspunten van de werktijdenregeling zijn o.a.:
  - Standaard arbeidsduur: gemiddeld 40 uur per week op jaarbasis.
  - Maximum arbeidstijden (structureel): gemiddeld 45 uur per week (585 uur per 13 weken = kwartaal).
2. Daarnaast zal binnen Eurofins Agro bv uitgegaan worden van:
  - Een jaarurennorm per kalenderjaar.
  - Dagdienstvenster: van 07.00 uur tot 19.00 uur.
3. Werkgever zal, indien noodzakelijk, jaarlijks met de OR overleg voeren over de werktijdenregeling. De overeengekomen uitvoeringsregeling zal worden gepubliceerd op Intranet bij P en O regelingen.

Het overleg zal worden gevoerd over de concrete inhoud van de werktijdenregeling en de wijzigingen die werkgever hierin wil aanbrengen. Een onderdeel van dit overleg is het vaststellen van de z.g. piek- en dalperioden d.w.z. perioden met respectievelijk veel en weinig seizoensgebonden werkaanbod. Deze perioden kunnen per BU/afdeling en eventueel per functiegroep differentiëren.

Uitgaande van de met de Ondernemingsraad gemaakte afspraken over de per BU/afdeling variabele piek- en dalperioden, zullen vervolgens werkroosters per businessunit (BU) / afdeling vastgesteld worden.



#### 4. Meer- en minderuren

Door het gevarieerde aanbod van het werk zullen medewerkers doorgaans gedurende piekperioden meer uren werken dan de standaard arbeidsduur. In dalperioden zal dit in veel gevallen minder zijn.

Van deze meer en/of minder gewerkte uren zal per medewerker met behulp van een z.g. 'Urenrekening' het tegoed worden bijgehouden.

Het tegoed aan meeruren kan aangewend worden t.b.v.:

- Opname van verlof
- A la carte doelen (zie artikel 22).

#### 5. Overwerk / overuren

Overwerk, bij een fulltime dienstverband, is een vooraf door werkgever geaccordeerd meerwerken t.o.v. de jaaruren.

Van overuren zal de basis (100%) worden meegerekend in de jaaruren.

Daarnaast geldt voor overuren een z.g. inconveniëntentoeslag (opslagpercentage).

De hoogte van deze toeslag is afhankelijk van het tijdstip waarop gewerkt wordt.

De volgende opslagpercentages zijn van toepassing:

maandag t/m vrijdag	van 19.00 uur tot 22.00 uur:	50 %
	van 22.00 uur tot 07.00 uur:	100 %
zaterdag	van 07.00 uur tot 19.00 uur :	75 %
zaterdag van 19.00 uur tot maandag 07.00 uur en op feestdagen:		100 %

De inconveniëntentoeslag (50/75/100%) zal maandelijks worden uitbetaald.

#### 6. De bepalingen inzake meer-/minderuren en overuren zijn van toepassing op medewerkers die gesalarieerd worden conform schaal 1 t/m 8.

#### 7. Medewerkers die op basis van een z.g. tweeploegendienst werken krijgen over de gewerkte uren in deze dienst 12,5 % toeslag van het bruto maandsalaris. Deze ploegentoeslag telt mee voor de berekening van de vakantietoeslag en wordt tijdens ziekte en verlof doorbetaald.

### **ARTIKEL 9 SANCTIES / SCHORSING / ONTSLAG OP STAANDE VOET**

1. De werkgever kan de werknemer schorsen wanneer het vermoeden bestaat van een zodanig ernstig vergrijp dat dit na onderzoek zal kunnen leiden tot een ontslag op staande voet als bedoeld in artikel 678 van het Burgerlijk Wetboek.
2. Deze schorsing kan slechts plaatsvinden met behoud van salaris voor de tijd van ten hoogste zeven dagen.
3. Indien het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid onjuist blijkt te zijn, zal deugdelijke rehabilitatie van de werknemer volgen.

## **ARTIKEL 10 BELONING**

De salarisschalen en beloningsregels zijn opgenomen in bijlage 3 van deze CAO.

- Per 1 april 2019 worden de bruto salarissen en de salarisschalen initieel verhoogd met 3%.
- In 2019 is de eindejaarsuitkering 0.75% van het jaarsalaris.

### Eindejaarsuitkering

- 1 De eindejaarsuitkering zal aan de werknemer tegelijk met het salaris over de maand december worden uitbetaald.
- 2 De eindejaarsuitkering wordt naar evenredigheid berekend indien de arbeidsovereenkomst in het lopende kalenderjaar korter dan dat jaar zal (blijken te) zijn. Het vorenstaande geldt eveneens indien in de loop van het kalenderjaar met de werknemer een wijziging van de arbeidsduur wordt overeengekomen. Indien de werknemer ten gevolge van de hiervoor genoemde omstandigheden een te hoog bedrag aan eindejaarsuitkering heeft ontvangen, is hij gehouden het te veel aan hem uitbetaalde te restitueren, hetgeen voor zover mogelijk, in beginsel gebeurt door middel van inhouding op het (laatste) salaris.

## **ARTIKEL 11 JUBILEUMUITKERING**

De werknemer die een diensttijd van 12<sup>1</sup>/<sub>2</sub>, 25 of 40 jaar heeft bereikt, zal een uitkering worden toegekend wegens trouwe dienst. Deze jubileumuitkering bedraagt een kwart maandsalaris bij een 12<sup>1</sup>/<sub>2</sub>-jarig, een maandloon bij een 25-jarig en een anderhalf maandsalaris bij een 40-jarig dienstverband. Alle bedragen/financiële regelingen vallen binnen de fiscale regelgeving.

## **ARTIKEL 12 PENSIOENREGELING**

Er is een pensioenregeling waaraan werknemers van 21 jaar en ouder verplicht zijn deel te nemen. Ten aanzien van deze regeling wordt verwezen naar het pensioenreglement. Dit reglement zal de werkgever aan de betreffende werknemers verstrekken en op Intranet beschikbaar zijn.

## **Artikel 13 LOOPBAANSCAN**

De werknemer kan eenmaal per 3 jaren een zogenaamde loopbaanscan laten uitvoeren. De kosten, tot een maximum van €1.000,- (excl. BTW) per 3 jaren, zijn voor rekening van de werkgever. De werknemer is vrij om te kiezen bij welk instituut/organisatie de scan wordt uitgevoerd, mits dit een erkende scan is. De aanmeldprocedure loopt via de werkgever.

## **Artikel 14 UITKERING BIJ OVERLIJDEN**

Indien een werknemer overlijdt, zal aan de nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van de werknemer laatstelijk rechtens toekomend maandinkomen over het resterende deel van de kalendermaand waarin het overlijden plaats vond, plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Toeslagenwet.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. de langstlevende der echtgenoten, dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde;
- b. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
- c. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a en b: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten de werknemer grotendeels voorzag.

Van ongehuwd samenleven als bedoeld onder a. is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, als de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijken geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien. Geen uitkering is verschuldigd, voor zover ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Toeslagenwet.

## **ARTIKEL 15 ZIEKTEKOSTENVERZEKERING**

Eurofins Agro heeft een collectieve ziektekostenverzekering afgesloten bij CZ voor haar medewerkers. Eurofins Agro geeft een werkgeversbijdrage van 40% over het 'plus collectief' of 'top collectief' pakket(ten) voor werknemers en zijn of haar niet-werkende partner/geen inkomen hebbende (en zijn/haar thuiswonende kinderen tot 18 jaar). Deze werkgeversbijdrage geldt bij een fulltime dienstverband. Bij een parttime aanstelling wordt een en ander naar rato bepaald.

## **ARTIKEL 16 VERLOFREGELING**

### **Betaald verlof**

De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.

1. Het recht bestaat in ieder geval:

- a. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap, te weten de dag van het huwelijk of geregistreerd partnerschap en de daarop volgende werkdag;
- b. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster;
- c. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner of van een kind of pleegkind van de werknemer dan wel bij het overlijden van de (schoon)ouders van de werknemer;
- d. gedurende een dag of dienst bij overlijden en gedurende een dag of dienst bij begrafenis/crematie van , een niet onder c. genoemd kind of pleegkind, een kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster, grootouder van de werknemer of van diens echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner, schoonzoon, schoondochter dan wel huisgenoot die niet onder d. van dit artikellid is genoemd;
- e. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden.  
Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats. Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen.
- f. gedurende de voor het noodzakelijke bezoek aan arts of specialist benodigde tijd, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.
- g. gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.

2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont.

De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:

- a. gedurende één dag of dienst bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
- b. gedurende één dag of dienst bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, diens ouders of schoonouders;
- c. gedurende één dag of dienst maximaal éénmaal per kalenderjaar bij verhuizing van de werknemer, indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren;
- d. de werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer doorbetaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:
  - het als officieel afgevaardigde deelnemen aan een bijeenkomst van het bondscongres, de bondsraad, een districtsvergadering, een bedrijfsconferentie 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 te stellen lijst;
  - het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.
  - Het verzoek om vrijaf voor een van de hiervoor onder 1 en 2 bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. Het doorbetaalde verlof zal totaal per vakvereniging ten hoogste vijf dagen bedragen.

- e. Gedurende maximaal vijftien dagen in zes jaren voorafgaande aan de pensioengerechtigde leeftijd voor het deelnemen aan doelgerichte samenkomsten/bijeenkomsten ter voorbereiding op de pensionering.
3. De werknemer kan binnen vier weken na de geboorte van een kind doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg voor geboorteverlof, gedurende eenmaal het aantal werkuren per week. .
  4. De werknemer kan doorbetaald verlof ter hoogte van 70% van het maandinkomen opnemen (als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg) gedurende twee maal de arbeidsduur per week op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
    - a. een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de onder **b.** genoemde persoon;
    - b. de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont; de ouder van de werknemer.

In overleg met de werkgever kan, ook in geval van mantelzorg mits aantoonbaar, in positieve zin worden afgeweken van de hierboven genoemde regels bij betaald verlof.

#### **Onbetaald verlof**

1. Werknemer heeft recht op palliatief-, adoptie- en ouderschapsverlof conform wettelijke regelingen. De werkgever kan in het geval van bijzondere omstandigheden die de werknemer treffen onbetaald verlof toekennen.
2. In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in art. 628 van het Burgerlijk Wetboek geldt het volgende. De werkgever is niet gehouden het maandinkomen door te betalen indien ten gevolge van vorst, sneeuw en/of hoog water en de gevolgen daarvan - ter beoordeling van de werkgever - het werk geen voortgang kan vinden. Bij schriftelijke mededeling over stillegging van het werk gaat de onderbreking uiterlijk in op de daarop volgende werkdag.

#### **ARTIKEL 17 VAKANTIEREGELING**

1. a. De werknemer, die op 1 januari in dienst van de werkgever was, heeft in dat kalenderjaar recht op 25 vakantiedagen (200 uur) met behoud van loon.
- b. Op wettelijke feestdagen, en in een lustrumjaar ook op Bevrijdingsdag, wordt als regel niet gewerkt, met behoud van loon.
- c. Voor iedere maand of gedeelte van een maand dat de werknemer na 1 januari in dienst treedt, wordt de vakantieduur als bedoeld onder a. met een evenredig deel verminderd. Het totaal aantal vakantiedagen wordt op hele dagen naar boven afgerond.
- d. Werknemers die de dienst verlaten, hebben - indien en voor zover zij in het lopende kalenderjaar nog geen vakantie genoten - recht op vakantie, evenredig aan het aantal maanden dienstverband dat zij na 1 januari nog in dienst zijn. Het totaal wordt op hele uren naar boven afgerond. Deze vakantie wordt als regel zodanig genoten dat de laatste dag daarvan samenvalt met de datum van ontslag.

2. In afwijking van het bepaalde onder lid 1, sub a van dit artikel krijgen werknemers die:
  - langer dan 5 jaar in dienst of ouder dan 30 jaar zijn 1 dag extra verlof
  - langer dan 10 jaar in dienst of ouder dan 35 jaar zijn 2 extra dagen verlof
  - langer dan 15 jaar in dienst of ouder dan 40 jaar zijn 3 extra dagen verlof
  - langer dan 20 jaar in dienst of ouder dan 45 jaar zijn 4 dagen extra verlof
  - langer dan 25 jaar in dienst of ouder dan 50 jaar zijn 5 dagen extra verlof.
3. Per kalenderjaar worden 10 ADV-dagen (80 uur) toegekend. Door de werkgever kunnen jaarlijks 3 ADV-dagen voor verplichte opname worden aangewezen. Deze dienen voor 1 februari in overleg met de Ondernemingsraad te worden vastgesteld.
4. Van de toegekende vakantiedagen moeten tenminste twee weken (10 werkdagen) aaneengesloten worden opgenomen. Deze aaneengesloten periode wordt in onderling overleg vastgesteld.
5. De werkgever kan een bonus toekennen aan werknemers die een substantieel deel van hun verlof (minimaal 10 aaneengesloten dagen) opnemen in de z.g. dalperioden. Deze dalperioden (perioden waarin er minder werkaanbod is) zullen - eventueel gedifferentieerd naar BU, afdeling of functiegroep – nader worden gespecificeerd in overleg met de Ondernemingsraad. De dalperiode-bonus voor de looptijd van de CAO bedraagt € 250,- netto.
6. Verleend verlof kan worden ingetrokken, indien gewichtige redenen van dienstbelang - ter beoordeling door de werkgever - dit noodzakelijk maken. Alle hieruit ontstane geldelijke schade zal aan de werknemer worden vergoed.
7. Als toepassing van dit artikel voor de individuele werknemer onredelijke en onbillijke situaties tot gevolg heeft, kan de werkgever hiervoor ten gunste van de werknemer afwijken.
8. Werknemers kunnen, na overleg met hun leidinggevende, per kalenderjaar maximaal 5 ADV en/of bovenwettelijke vakantiedagen laten uitbetalen.

## **ARTIKEL 18 SENIORENREGELING**

Aan werknemers wordt de mogelijkheid geboden om vanaf 9 jaar voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd de wekelijkse arbeidsduur te verminderen. Hiertoe is - voor fulltime medewerkers - 190 uur per jaar / 4,42 uur per week beschikbaar (parttime medewerkers naar rato).  
Werknemers kunnen er ook voor kiezen deze arbeidsduurverkortung (gedurende maximaal 9 jaar) op te sparen teneinde dit voorafgaand aan hun AOW leeftijd in een door henzelf gekozen periode te genieten.

## **ARTIKEL 19 VAKANTIETOESLAG**

1. Elke werknemer heeft recht op vakantietoeslag. De vakantietoeslag bedraagt 8% over het feitelijke genoten jaarinkomen in het vakantietoeslagjaar.
2. De periode waarover de vakantietoeslagverstrekking verloopt, is van 1 juni tot en met 31 mei.
3. Bij indiensttreding in de loop van het jaar en bij tussentijds vertrek, wordt een vakantietoeslag verstrekt, evenredig aan de duur van het dienstverband na 1 juni.

4. De uitbetaling van vakantietoeslag vindt plaats tegelijk met de uitbetaling van het loon over de maand mei van het lopende jaar.

## **ARTIKEL 20 ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

Streven is dat zieke werknemers zo goed en spoedig mogelijk terugkeren naar de werkplek in het belang van betrokken werknemer als van Eurofins Agro . De ketenaanpak rondom preventie, verzuimbegeleiding en re-integratie volgens de Wet verbetering poortwachter, geeft een heldere rolverdeling tussen partijen in dit proces.

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 van het Burgerlijk Wetboek, 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.*  
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 Wet financiering sociale verzekeringen worden doorbetaald.
2. *Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken.*  
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
3. *Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken.*  
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 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.
4. *Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken.*  
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 85% van het maandinkomen.
5. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
6. Bij gedeeltelijke werkhervatting ontvangt de werknemer over de gewerkte uren 100% van het salaris.
7. De werkgever heeft een collectieve verzekering ter dekking van de mogelijke financiële gevolgen van de Wet Terugdringing Beroep op de Arbeidsongeschiktheidsregelingen. De premie voor deze verzekeringen komt voor rekening van de werknemer. Indien een werknemer hier niet aan wil deelnemen, dient hij een afstandsverklaring in te vullen.
8. De werknemer die meer dan 80% arbeidsongeschikt is verklaard na het 2<sup>e</sup> ziektejaar, zal over het 2<sup>e</sup> ziektejaar een aanvulling naar 100% ontvangen indien blijkt dat de werknemer een uitkering krijgt die is afgeleid van het 2<sup>e</sup> ziektejaar.

## **ARTIKEL 21 HERPLAATSEN GEDEELTELIJK ARBEIDSGESCHIKTE WERKNEMERS**

1. Onder gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers worden verstaan, werknemers die, ten gevolge van hun lichamelijke en/of geestelijke gesteldheid, de bedongen en/of gebruikelijke arbeid duurzaam niet meer volledig kunnen verrichten.
2. Werkgever streeft er naar deze werknemers zo mogelijk te herplaatsen in de functie die vóór de arbeidsongeschiktheid werd uitgeoefend.  
Wanneer dit - al dan niet met een functieaanpassing - onmogelijk is, zal getracht worden een passende functie elders in het bedrijf uit te laten oefenen. Blijkt herplaatsing binnen de onderneming van werkgever niet mogelijk, dan zal worden getracht elders voor werknemer passende arbeid te vinden.
3. Indien een werknemer <35% arbeidsongeschikt is verklaard in het kader van de WIA, dan zal Eurofins Agro deze werknemer helpen te integreren binnen haar vestigingen.

## **ARTIKEL 22 FLEXIBILISERING ARBEIDSVOORWAARDEN**

Om tot een optimale invulling van de verhouding tussen werk en privé te kunnen komen in de verschillende fasen van het leven - afhankelijk van onder meer de zorgtaken voor anderen, behoefte aan ontspanning en ontwikkelingsactiviteiten in de privésfeer e.d. - onderschrijven partijen de gemeenschappelijke wens om tot goede keuzemogelijkheden voor de individuele werknemer te komen op het terrein van arbeidsvoorwaarden, maximaal gebruik makend van de fiscale mogelijkheden.

De keuzemogelijkheden zullen worden ondergebracht in een keuzeregeling arbeidsvoorwaarden. Voor de werknemer komen dan de verschillende keuzemogelijkheden en de consequenties helder in beeld. De keuzemogelijkheden houden een ruil in die niet leidt tot een wijziging in de totale omvang van het individuele arbeidsvoorwaardenpakket.

De werkgever zal nadrukkelijk aandacht besteden aan een zorgvuldige implementatie en een goede begeleiding (eventueel met geautomatiseerde ondersteuning).

Partijen zijn overeengekomen in de keuzeregeling in principe de volgende elementen als bron en doel in te zetten.

- Bronnen:
- salaris (vast en variabel)
  - bovenwettelijke verlofuren
  - meeruren (spaarrekening)
  - ADV dagen
- Doelen:
- verlofsparen, pensioensparen, fietsplan, opleidingen, loon, sport.



## ARTIKEL 23 GEBRUIK UITZEND- EN PAYROLLKRACHTEN

De werkgever zal slechts gebruik maken van flexwerkers (uitzendkrachten, payroll etc.) in die gevallen:

- a. waarin de werkzaamheden van een afwezige vaste medewerk(st)er niet kunnen worden uitgesteld of opgevangen
- b. waarin sprake is van een naar de aard der omstandigheden kortstondige behoefte aan extra personeel.

Voor flexwerkers (uitzendkrachten, payroll etc.) wordt een beloning overeengekomen die gebaseerd is op de taakstelling en de Eurofins Agro belonings- en salarisstructuur.

## ARTIKEL 24 VERGOEDINGEN

### Algemene reiskostenregeling

De werknemer ontvangt, ongeacht de door hem gekozen wijze van vervoer, een vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer.

Deze vergoeding bedraagt € 0.19 per kilometer. Het maximale aantal kilometers waarover de reiskosten vergoeding woon-werk wordt berekend, wordt met ingang van 1 april 2017 met 10 kilometer enkele reis verhoogd. De eerste tien kilometers en meer dan 40 kilometer enkele reis worden niet vergoed waardoor er maximaal 60 kilometer per dag wordt vergoed bij een retour woon-werk (2 maal 40=80 -/- 2 maal 10 = 60). Het aantal kilometers wordt berekend middels de routeplanner van Routenet waarbij de snelste route geldt en de kilometers rekenkundig worden afgerond.

Werknemers die aantoonbaar hun fiets gebruiken voor woon-werkverkeer komen 1 keer per jaar in aanmerking voor een netto vergoeding van € 60.- voor onderhoud, verzekeringen e.d. van de fiets conform de fiscale regelgeving.

Werknemers die met het openbaar vervoer reizen kunnen, na overhandiging van het abonnement, de daadwerkelijk gemaakte reiskosten vergoed krijgen indien deze hoger zijn dan de standaard reiskosten vergoeding. Hiermee vervalt voor deze groep medewerkers de basis reiskosten vergoeding zoals hierboven vermeld.

Omtrent de vergoeding van reiskosten, die voor het eerst toegekend wordt of die hoger wordt door een verhuizing, waarbij de afstand woonhuis naar Eurofins Agro bv meer dan 10 km wordt, dient de werknemer overleg te plegen met de werkgever.

In gevallen, waarin deze regeling niet voorziet, beslist de werkgever.

### Vergoedingsregeling autokosten

Indien medewerkers ten behoeve van het werk gebruik maken van een eigen auto zullen de gemaakte kosten vergoed worden o.b.v. kilometerregistratie en -declaratie. Hierbij zal de navolgende staffel gelden waarbij de hoogte van de vergoeding mede bepaald wordt door het aantal kilometers dat op jaarbasis gereden wordt:

10.000 km	€ 0,19 netto + € 0,09 bruto / km
10.001 – 20.000 km	€ 0,19 netto + € 0,04 bruto / km
20.001 – 30.000 km	€ 0,18 / km
30.001 – en meer	€ 0,13 / km

## **ARTIKEL 25 SCHOLING**

1. De werkgever voert een actief scholingsbeleid teneinde de flexibele inzetbaarheid van werknemers te vergroten en hen in- en extern weerbaarder te maken. Hiervoor heeft werkgever een opleidingsbudget ter beschikking van 3,0% van de loonsom.
2. De werknemer heeft het initiatiefrecht bij zijn afdelingsleiding voorstellen te doen voor opleiding en scholing. Het Eurofins Agro-opleidingsbeleid en de uitvoeringsregeling Studiekosten/-verlof, staan op Intranet bij P en O / Opleidingen .
3. Voor het afleggen van examens/tentamens van een opleiding waarvoor door de werkgever een studiekostenvergoeding is verleend wordt buitengewoon verlof verleend gedurende de daarvoor benodigde tijd en indien het betreffende examen/tentamen aantoonbaar niet buiten werktijd kan worden afgelegd (zie ook de uitvoeringsregeling Studiekosten/-verlof op Intranet bij P en O/Opleidingen).

## **ARTIKEL 26 STRUCTUURWIJZIGINGEN**

Wanneer de werkgever voornemens is of serieus overweegt om over te gaan tot ingrijpende structuurwijzigingen in het bedrijf, die directe en ingrijpende consequenties voor de werknemers zullen hebben, zal hij daarover overleg plegen met partij ter andere zijde (de werknemersorganisaties) vooraleer hij tot principebesluiten komt.

## **ARTIKEL 27 DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

Deze overeenkomst wordt aangegaan voor de periode van 1 april 2019 tot 1 april 2020 en eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging vereist is.

## Bijlage 1

---

### Adressen werknemersorganisaties

FNV  
Postbus 9208  
3506 GE UTRECHT  
telefoon: 088 - 368 0 368

CNV Vakmensen  
Postbus 2525  
3500 GM UTRECHT  
Telefoon: 030-7511570

## Bijlage 2

---

### Funcctie rangordelijst

#### Groep 1

Geen ingedeelde functies.

#### Groep 2

Geen ingedeelde functies

#### Groep 3

Geen ingedeelde functies

#### Groep 4

Laborant

Chauffeur

Medewerker OVM

#### Groep 5

Adjunct-Analist

Monsternemer

Medewerker inkoop/magazijn

#### Groep 6

Analist

Medewerker Customer support

Medewerker Helpdesk

#### Groep 7

Medewerker HRM

Medewerker Sampling

Allround Medewerker Techniek

Financieel Administratief Medewerker

Management Assistent

Rayonmedewerker

#### Groep 8

Adjunt Teamleider Biologisch Laboratorium

Assistent Teamleider Chemisch Laboratorium OVM

Coördinator Monstername

Financial Accountant

Adviseur QA

Projectmedewerker Applicatiebeheer

#### Groep 9

Plantenziektkundige

Teamleider TD

Accountmanager

Business Analyst/Applicatiebeheer

Systeemanalist  
Adviseur Communicatie & Marketing  
Projectmedewerker QA

**Groep 10**

Teamleider Laboratorium Horticulture  
Senior Account manager  
Product-/processpecialist  
Business Controller  
Informatie Analist  
Consultant HRM  
Teamleider Communicatie & Marketing  
Teamleider Customer Support Agro  
Business Analist online  
Teamleider QA

**Groep 11**

Teamleider Laboratorium Agro Chemisch  
Product Manager

**Groep 12**

Geen ingedeelde functies

**Groep 13 tot en met 17**

Geen ingedeelde functies.

## **SALARISSEN**

De salarissen zijn vermeld in de opgenomen functieschalen, met inachtneming van het volgende:

1. In de functieschalen zijn de basislonen vastgesteld, naar welke de werknemers worden beloond, overeenkomstig de schaal waarin zij zijn ingedeeld.
2. Voor alle schalen geldt een mogelijkheid van prestatiebeloning tot 5%.
3. Bij functiewijziging met schaalpromotie vindt inschaling in de nieuwe beloningsschaal plaats. Indien door functiewijzigingen sprake is van terugplaatsing in een lagere salarisschaal wordt het salaris bevroren. Het salaris stijgt pas weer als het maximumsalaris in de lagere schaal door CAO-verhogingen het niveau bereikt van het bevroren salaris.

### **Salarisschaal met ingang van 1 april 2019**

Periodie	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9	Schaal 10	Schaal 11	Schaal 12	Schaal 13	Schaal 14	Schaal 15	Schaal 16	Schaal 17	Schaal 18
0	2065.00	2119.00	2135.00	2204.00	2290.00	2407.00	2547.00	2725.00	2926.00	3189.00	3570.00	4057.00	4637.00	5240.00	5817.00	6389.00	6962.00	1908.00
1	2096.00	2158.00	2178.00	2258.00	2354.00	2486.00	2645.00	2835.00	3054.00	3329.00	3716.00	4203.00	4797.00	5403.00	6014.00	6598.00	7220.00	2003.00
2	2128.00	2197.00	2221.00	2308.00	2417.00	2560.00	2738.00	2945.00	3181.00	3469.00	3867.00	4354.00	4956.00	5574.00	6215.00	6812.00	7479.00	2094.00
3	2160.00	2234.00	2266.00	2361.00	2484.00	2642.00	2829.00	3053.00	3312.00	3611.00	4013.00	4503.00	5118.00	5742.00	6412.00	7026.00	7733.00	2188.00
4		2234.00	2310.00	2416.00	2544.00	2719.00	2921.00	3161.00	3437.00	3752.00	4161.00	4649.00	5277.00	5909.00	6611.00	7237.00	7993.00	2279.00
5		2234.00	2310.00	2416.00	2611.00	2792.00	3015.00	3273.00	3563.00	3890.00	4304.00	4801.00	5434.00	6078.00	6806.00	7449.00	8249.00	2375.00
6		2234.00	2310.00	2416.00	2611.00	2871.00	3105.00	3381.00	3694.00	4033.00	4456.00	4951.00	5596.00	6245.00	7006.00	7659.00	8505.00	2465.00
7		2234.00	2310.00	2416.00	2611.00	2871.00	3202.00	3491.00	3817.00	4175.00	4597.00	5097.00	5755.00	6415.00	7206.00	7869.00	8762.00	2560.00
8		2234.00	2310.00	2416.00	2611.00	2871.00	3202.00	3603.00	3947.00	4315.00	4746.00	5252.00	5912.00	6584.00	7401.00	8081.00	9021.00	2560.00
9		2275.00	2310.00	2416.00	2611.00	2871.00	3202.00	3603.00	4076.00	4458.00	4894.00	5396.00	6073.00	6754.00	7607.00	8295.00	9277.00	2560.00
10			2355.00	2469.00	2611.00	2871.00	3202.00	3603.00	4076.00	4594.00	5039.00	5546.00	6230.00	6916.00	7802.00	8502.00	9536.00	2560.00
11					2677.00	2871.00	3202.00	3603.00	4076.00	4594.00	5188.00	5694.00	6393.00	7086.00	7999.00	8720.00	9792.00	2560.00
12						2951.00	3202.00	3603.00	4076.00	4594.00	5188.00	5844.00	6550.00	7258.00	8197.00	8930.00	10048.00	2560.00
13							3297.00	3603.00	4076.00	4594.00	5188.00	5844.00	6550.00	7258.00	8197.00	8930.00	10048.00	2655.00
14								3709.00	4076.00	4594.00	5188.00	5844.00	6550.00	7258.00	8197.00	8930.00	10048.00	
15									4200.00	4594.00	5188.00	5844.00	6550.00	7258.00	8197.00	8930.00	10048.00	
16										4736.00	5188.00	5844.00	6550.00	7258.00	8197.00	8930.00	10048.00	
17											5334.00	5844.00	6550.00	7258.00	8197.00	8930.00	10048.00	
18												5989.00	6710.00	7425.00	8399.00	9140.00	10305.00	

## Bijlage 4

## **PROTOCOL**

In het protocol worden aanvullende afspraken opgenomen die in het kader van de CAO tussen partijen zijn overeengekomen.

### **PARTICIPATIEWET**

Eurofins Agro heeft op dit moment een aantal medewerkers in dienst die onder de participatiewet vallen. Er is afgesproken dit aantal op hetzelfde niveau te houden.

### **DUURZAME INZETBAARHEID**

Eurofins Agro zal contact opnemen met de vakbonden om duurzame inzetbaarheid inclusief scholing binnen de organisatie te bespreken.

### **AANVULLINGSREGELING WW**

CAO partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en de WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid zijn gemaakt. partijen schatten in dat de private aanvullende WW/WGA in 2016 en 2017 0.2% van het SV loon kost. Werknemers nemen de volledige premie voor hun rekening. CAO partijen spreken af zich aan te zullen sluiten bij de op te richten nationale private uitvoerder voor de aanvullende private WW/WGA, zodra deze bekend is. De nationale uitvoerder zal een uniforme regeling voor alle werknemers introduceren en voorleggen aan decentrale Cao-partijen. Deze regeling nemen Cao-partijen één op één over.

De looptijd van deze afspraak bedraagt 5 jaar. Tussentijdse wijzigingen en de premiestelling worden door de Cao-partijen bekrachtigd.

### **AWVN regeling**

Afgesproken is dat de AWVN bijdrage wordt gecontinueerd.

### **Vakbondscontributie**

De fiscale verrekening vakbondscontributie blijft gedurende de looptijd van deze CAO ongewijzigd.