

COLLECTIEVE  
ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR HET PERSONEEL VAN  
DE DISTRIBUTIE-ORGANISATIE VAN ETOS BV

Zoals deze geldt van  
1 april 2024 tot en met 31 maart 2025



**Etos**

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET PERSONEEL  
VAN DE DISTRIBUTIE-ORGANISATIE VAN ETOS BV

INHOUDSOPGAVE

Algemeen	Bladzijde
Artikel 1 Werkingssfeer	4
Artikel 2 Definities	4
Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever	6
Artikel 4 Nevenwerkzaamheden	7
Artikel 5 Salarisgroepen en functie-indeling	7
Artikel 6 Salarisaanpassingen	8
Artikel 7 Arbeidstijd	9
Artikel 8 Toeslagen	9
Artikel 9 Dienstverband voor bepaalde tijd	11
Artikel 10 Overwerk	11
Artikel 11 Arbeid op zon- en feestdagen	12
Artikel 12 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	13
Artikel 13 Pensioen	14
Artikel 14 Vakantie	14
Artikel 15 Vakantietoeslag	15
Artikel 16 Arbeidsduurverkorting	16
Artikel 17 Buitengewoon verlof	18
Artikel 18 Ouderschapsverlof	19
Artikel 19 Overplaatsing	20
Artikel 20 Plaatsvervangende/vervangings toeslag	20
Artikel 21 Schorsing en rehabilitatie	20
Artikel 22 Beëindiging van het dienstverband	21
Artikel 23 Straf- en correctiemaatregelen	22
Artikel 24 Oproepkrachten	22
Artikel 25 Concernregelingen	22
Artikel 26 Tijdsparen	22
Artikel 27 Faciliteitenregeling vakbondswerk	23
Artikel 28 Beslechting van geschillen	24
Artikel 29 Duur, wijziging en opzegging der overeenkomst	25
Artikel 30 Slotbepaling	26

## INHOUDSOPGAVE (vervolg)

Protocollen	Bladzijde
Protocol Regeling eerder stoppen met werken	28
Protocol Verhouding vast en flex	28
Protocol nalopen protocollen en loonschalen	28
Protocol Toeslagen, Leeftijdsbepalingen en Vrije Tijd	28
Protocol Vaste banen	29
Protocol Leesbaarheid tekst cao	29
Protocol Gehandicapte werknemers	29
Protocol Behandeling uitzendkrachten	29
Protocol Uitgangspunt personeelsbeleid	29
Protocol Wet Verbetering Poortwachter en Wet SUWI	30
Protocol Suppletieregeling reïntegratie	30
Protocol Vakbondscontributie	30
Protocol Collinorm	30
Protocol wijziging Distributie-organisatie 29 maart 2010	30
Protocol Participatiewet	31
Protocol reparatie WW	31
Protocol CAO boekjes	31
Werkgeversbijdrage	31
<b>Bijlagen</b>	
Bijlage 1 Functiegroepindeling magazijnwerknemers	32
Bijlage 2 Salaristabel Distributie-organisatie	33



## Artikel 1 WERKINGSSFEER

1. Deze cao geldt voor alle werknemers van Etos BV die werken bij de Distributie-organisatie van Etos BV en die werken in een van de functies als vermeld in Bijlage 1 van deze cao.
2. Voor hulpkrachten geldt in afwijking van lid 1 niet het bepaalde in artikel 9 sub 5, werken op zaterdag.
3. Voor oproepkrachten geldt in afwijking van lid 1 alleen artikel 1, 2, 3, 15, 21, 22, 23, 24, 28

## Artikel 2 DEFINITIES

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. Concern: Ahold Delhaize Nederland BV en haar Nederlandse dochter-vennootschappen.
2. Werkgever: Etos B.V. (hierna eveneens aangeduid als Etos).  
Werknemer: iedere natuurlijke persoon met een arbeidsovereenkomst met Etos BV.
3. Werknemer in volledige dienst: iedere werknemer die in de regel gedurende 4/5 van de normale arbeidsduur of meer per week werkt.
4. Werknemer in onvolledige dienst: iedere werknemer die in de regel meer dan 12 uur maar minder dan 4/5 per week van de normale arbeidsduur werkzaam is.
5. Hulpkracht: iedere werknemer die in de regel niet meer dan 12 uur per week werkzaam is.
6. Oproepkrachten: natuurlijke personen waarmee Etos een voorovereenkomst heeft afgesloten die inhoud dat na oproep van Etos betrokkenen opkomen om opgedragen werkzaamheden te verrichten, er een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ontstaat, die met wederzijds goedvinden tenietgaat bij het eindigen van de werkzaamheden waarvoor betrokkenen waren opgeroepen.
7. Basisuursalaris: het uursalaris waarop een werknemer aanspraak kan maken, rekening houdend met de indeling van de functie, leeftijd, functieervulling en ervaring van de werknemer.
8. Basissalaris: het basisuursalaris vermenigvuldigd met het normaal te werken aantal uren in een periode van 4 weken in een fulltime werkrooster.

9. Periodesalaris: het voor de werknemer geldende basisuursalaris vermenigvuldigd met het aantal te betalen uren, met uitzondering van overuren, binnen een periode.

Toelichting: overwerkvergoeding, toeslag voor afwijkende uren, vakantietoeslag en andere variabele salarisbestanddelen behoren niet tot het begrip periodesalaris.

10. Periode: het dertiende deel van een kalenderjaar. De perioden van een jaar zijn genummerd van 1 t/m 13.
11. Hoger personeel: werknemers voor wie de arbeidsvoorwaardenregeling voor de salarisgroepen 17 t/m 24 van Ahold Delhaize Nederland BV gelden.
12. Dienstverband: de relatie tussen werkgever en werknemer die ontstaat na het afsluiten van een arbeidsovereenkomst.
13. Normale arbeidsduur: het normaal, op grond van deze cao, gemiddeld te werken aantal uren per week in een fulltime werkrooster.
14. Normale werktijd: het toeslagvrije tijdvak van de dag. De normale werktijd is gelegen tussen 07.00 uur en 18.00 uur.
15. Werktijdregelingen: regelingen betreffende arbeids- en rusttijden, inzake ploegendiensten, werkroosters, roostervrije uren of -dagen, overwerk, variabele werktijden, maar niet een regeling van arbeidsduur.
16. Werkrooster: het voor de werknemer op basis van een werktijdregeling vastgestelde rooster van werk- en rusttijden.
17. Consignatie: het buiten werktijd oproepbaar en beschikbaar zijn voor het verrichten van plotseling ontstaan overwerk.
18. Continudienst: een werktijdregeling waarin is vastgelegd dat de arbeid door ploegen in verschillende werkroosters zal worden verricht gedurende 7 dagen per week bij een bedrijfstijd van 24 uur per etmaal.
19. Drieploegendienst: een werktijdregeling waarin is vastgelegd dat de arbeid door drie ploegen in verschillende werkroosters zal worden verricht bij een bedrijfstijd van 24 uur per etmaal uitgezonderd de zondag.
20. Tweeploegendienst: een werktijdregeling waarin is vastgelegd dat de arbeid door twee ploegen in verschillende werkroosters zal worden verricht gedurende 15 achtereenvolgende uren per etmaal.
21. Dit zijn uren die buiten de normale geplande uren vallen voor werknemers met een voltijds dienstverband, maar wel binnen de normale werktijd van de werknemer blijven. Deze afwijkende uren worden vooraf afgesproken en vastgelegd in het werkrooster.

22. Ondernemingsraad: de raad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
23. Feestdagen: Al dan niet op zondag vallende algemeen erkende feestdagen, te weten: eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, alsmede Nieuwjaarsdag, Bevrijdingsdag 5 mei in de lustrumjaren en de dag waarop de verjaardag van Z.M. de Koning officieel wordt gevierd.

### Artikel 3 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. a. Het beleid van de werkgever zal erop gericht zijn om parttimers zoveel mogelijk als eerste in aanmerking te laten komen voor aanpassing van het aantal contracturen op het moment dat er extra contracturen beschikbaar komen. Dit gebeurt alleen als het niet ten koste gaat van de flexibele inzet van personeel die nodig is om de afdeling goed te laten functioneren.  
b. Als een werknemer structureel meer werkt dan in de arbeidsovereenkomst is geregeld, zal de werknemer in overleg een aan de werkelijkheid aangepast contract ontvangen.
2. Werkgever zal iedere aanstelling van een werknemer aan deze schriftelijk bevestigen, waarin wordt vermeld:
  - a. de datum van indiensttreding en de duur van de proeftijd indien deze wordt overeengekomen;
  - b. de aard van het dienstverband en de overeengekomen arbeidsduur;
  - c. de functie waarin hij/zij wordt aangesteld;
  - d. de salarisgroep waarin hij/zij is ingedeeld;
  - e. het aan de functie verbonden periodesalaris;
  - f. het van toepassing zijn van deze cao;
  - g. het van toepassing zijn van de regelingen vermeld in het Handboek Personeel;
  - h. eventuele bijzondere voorwaarden.

De werknemer dient de arbeidsovereenkomst voor akkoord getekend aan de werkgever te retourneren.

Indien een arbeidsovereenkomst is overeengekomen, worden wijzigingen in de daarin vermelde voorwaarden schriftelijk aan de werknemer meegedeeld onder vermelding van de datum van ingang.

Aan de aangestelde werknemer zal een exemplaar van de op hem/haar van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomst en van de functiebeschrijving behorende bij zijn/haar functie worden uitgereikt.

## Artikel 4 NEVENWERKZAAMHEDEN

1. Het is een werknemer met een volledig dienstverband zonder toestemming van de werkgever verboden buiten de normale arbeidsduur arbeid voor derden te verrichten.
2. De werkgever zal geen personen in dienst nemen die al in dienstbetrekking bij één of meer werkgevers een volledige dagtaak vervullen.

## Artikel 5 SALARISGROEPEN EN FUNCTIE INDELING

### 1. Indeling

Iedere werknemer die werkzaam is binnen de Distributie-organisatie van Etos is in een salarisgroep ingedeeld binnen de door hem/haar uitgeoefende functie. De functie indeling gebaseerd op de ORBA-methode van functieclassificatie is vermeld in bijlage 1.

### 2. Salaristabellen

1.a. In bijlage 2 is opgenomen:

- Salaristabel I geldt voor de werknemers die op of na 23 maart 2015 in dienst zijn getreden.
- Salaristabel II geldt voor de werknemers die op of na 19 juni 2006 in dienst zijn getreden maar vóór 23 maart 2015.
- Salaristabel III geldt voor de werknemers die vóór 19 juni 2006 in dienst zijn getreden.

Instroomschaal A voor werknemers die:

- op of na 23 maart 2015 in dienst zijn getreden;
- als uitzendkracht op of na 23 maart 2015 voor Etos zijn gaan werken.

2.a. De werknemer die is ingedeeld in een salarisschaal van salaristabel ontvangt het basisuursalaris dat hoort bij zijn leeftijd, eventueel verhoogd met één of meer tredes.

b. De werknemer die 21 jaar is, ontvangt met ingang van de eerstvolgende vierde kalenderjaarperiode ná zijn verjaardag een gedeeltelijke trede.  
De hoogte van deze trede wordt berekend naar rato van het verstreken deel van een jaar sinds de verjaardag.

c. De werknemer die in dienst treedt en op dat moment 21 jaar of ouder is, ontvangt met ingang van de eerstvolgende vierde kalenderjaarperiode ná zijn indiensttreding een gedeeltelijke trede.  
De hoogte van deze trede wordt berekend naar rato van het verstreken

deel van een jaar sinds de indiensttreding.

- d. Het basisuursalaris van de werknemer die de leeftijdsschalen en de overgang als bedoeld in sub b. is gepasseerd, wordt met ingang van de vierde periode van elk kalenderjaar met één trede verhoogd tot het maximum van de salarisschaal is bereikt met inachtneming van sub b. en c.

De laatste toe te kennen trede kan kleiner zijn dan een volledige trede.

- 3.a. Het salaris van de werknemer wordt uitbetaald volgens de functiegroepindeling en de salaristabellen, zoals vastgelegd in bijlage 1 en 2, rekening houdend met de leeftijd van de werknemer. Werknemers die minder werken dan de normale arbeidsduur, ontvangen een basissalaris naar verhouding van hun gewerkte uren.

- b. Bij de start van het dienstverband geldt het salaris dat hoort bij de functiegroep van de werknemer, zoals vastgelegd in de salaristabel. Werknemers in functiegroepen C, D en E ontvangen tot hun 21<sup>e</sup> levensjaar een leeftijd salaris.

## Artikel 6 SALARISAANPASSING

De feitelijke salarissen van de medewerkers en salarisschalen zullen als volgt worden verhoogd:

- Met ingang van periode 5 (22 april 2024) 4%.
- Bovenop de 4% verhoging, wordt per P 5 vervolgens een nominale verhoging van € 25,- bruto per periode toegekend op basis van een contract van 160 uur per vier weken. Dit bedrag wordt naar rato van het aantal contracturen aangepast.

## Artikel 7 ARBEIDSTIJD

### 1. Normale arbeidsduur

De normale arbeidsduur voor een werknemer met volledig dienstverband wordt gedefinieerd als een vijfdaagse werkweek van ten hoogste 9 uur per dag en gemiddeld per week, berekend over 4 weken, ten hoogste 40 uur.

De zaterdagen in het algemeen en de zondagen in het bijzonder zullen van de normale arbeidsduur worden uitgezonderd.

### 2. Normale arbeidstijd

De normale werktijd is gelegen tussen 07.00 en 18.00 uur.

De individuele inroostering vindt plaats in overleg met de betrokken werknemers. Daarbij wordt rekening gehouden met bestaande afspraken over kinderopvang.



## Artikel 8 TOESLAGEN

### 1. Ploegendienst

- a. Een werknemer die in twee- of drieploegendienst werkt, krijgt bovenop zijn/haar vaste salaris voor die periode een toeslag gebaseerd op het volgende:
  - \* 0 % toeslag voor het werken in de "dagdienst" dat wil zeggen de ononderbroken arbeidsuren tussen 07.00 uur 's ochtends en 18.00 uur 's avonds.
  - \* 30% toeslag voor het werken in de "avonddienst" dat wil zeggen de ononderbroken arbeidsuren tussen 12.00 uur 's middags en 22.00 uur 's avonds.
  - \* 30% toeslag voor het werken in de "nachtdienst" dat wil zeggen de ononderbroken arbeidsuren tussen 22.00 uur 's avonds en 07.00 uur 's ochtends.

In het algemeen zal dit betekenen dat de gemiddelde toeslag zal bedragen:

- 15% voor tweeploegendienst
- 20% voor drieploegendienst

- b. Voor de werknemer in onvolledige dienst wordt de toeslag als volgt berekend:
  - Als de eindtijd van het werkrooster vóór 18.00 uur ligt, wordt géén toeslag toegekend;
  - Als de werknemer 7,5 uur of meer per ingeroosterde dag werkt zal de toeslag op dezelfde wijze berekend worden als die van een werknemer in volledige dienst;
  - Als de werknemer minder dan 7,5 uur werkt wordt vanaf 18.00 een toeslag toegekend.
- c. Een werknemer die werkt in continudienst, krijgt boven het voor hem/haar vastgestelde periodesalaris een toeslag die geldt voor die dienst zoals vermeld in lid 1 van dit artikel.
- d. Werknemers van 58 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden om in ploegendienst te werken.

### 2. Afbouwregeling Ploegentoeslag

- a. Zodra een werknemer werkzaam in ploegendienst door bedrijfsomstandigheden of door zwaarwichtige privé-redenen in de "dagdienst" wordt teruggeplaatst, wordt volgens onderstaande regeling zijn oude ploegentoeslag, of een deel van de oude ploegentoeslag doorbetaald.
- b. Na minder dan 3 maanden ononderbroken ploegendienst te hebben verricht: geen ploegentoeslag meer

- c. Na langer dan 3 maanden maar korter dan 6 maanden ononderbroken ploegendienst te hebben verricht:  
4 weken: 100% oude ploegentoeslag
- d. Na langer dan 6 maanden maar korter dan 1 jaar ononderbroken ploegendienst te hebben verricht:  
6 weken: 100% oude ploegentoeslag  
4 weken: 50% oude ploegentoeslag
- e. Na langer dan 1 jaar maar korter dan 5 jaar ononderbroken ploegendienst te hebben verricht:  
6 weken: 100% oude ploegentoeslag  
4 weken: 80% oude ploegentoeslag  
4 weken: 60% oude ploegentoeslag  
4 weken: 40% oude ploegentoeslag  
4 weken: 20% oude ploegentoeslag
- f. Na 5 jaar of langer ononderbroken in ploegendienst te hebben gewerkt:  
6 weken: 100% oude ploegentoeslag  
8 weken: 80% oude ploegentoeslag  
8 weken: 60% oude ploegentoeslag  
8 weken: 40% oude ploegentoeslag  
8 weken: 20% oude ploegentoeslag

### **3. Verschoven werktijd**

- a. Dit artikel geldt niet voor werknemers die in ploegendienst werken.
- b. Gewerkte uren in verschoven werktijd worden niet als overuren beschouwd.
- c. De uren in verschoven werktijd kunnen vallen vóór 07.00 uur 's ochtends en na 18.00 uur 's avonds, en vallen binnen de normale arbeidsduur maar buiten de normale werktijd. Gewerkte uren in verschoven werktijd worden niet als overuren beschouwd.
- d. Voor werk tijdens verschoven uren wordt het basisuursalaris verhoogd met een toeslag van 25% voor elk uur of deel van een uur dat vóór 07.00 uur 's ochtends of na 18.00 uur 's avonds wordt gewerkt.
- e. De toeslag is niet verschuldigd als de verschuiving van de werktijd wordt vastgesteld op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer.

### **4. Avondwerk**

Een werknemer die volgens werkrooster alleen gedurende de avond werkt, dat zijn de uren tussen 18.00 uur en 22.00 uur, ontvangt naast het voor hem of haar vastgestelde basisuursalaris een toeslag van 15%.

Werknemers van 55 jaar of ouder kunnen niet verplicht worden gedurende de avonduren te werken.

## 5. Werken op zaterdag

- a. Werknemers met een dienstverband voor de normale arbeidsduur die volgens werkrooster op zaterdag in dagdienst moeten werken zonder dat de normaal geldende wekelijkse arbeidsduur wordt overschreden, ontvangen een toeslag op het basisuursalaris van 32% met inachtneming van lid 2 van dit artikel. De werkgever kan de toeslag in tijd of in geld compenseren.
- b. Over niet gewerkte maar wel doorbetaalde uren zoals vakantie, arbeidsduurverkorting, buitengewoon verlof, ziekte en dergelijke wordt de onder lid 1 en 2 van dit artikel bedoelde toeslag niet gegeven.
- c. Werknemers met een volledig dienstverband, zoals genoemd in lid 1 van dit artikel, kunnen niet verplicht worden om op zaterdag te werken als ze volgens het rooster al van maandag tot en met vrijdag werken.

## 6. Overwerk

Als een werknemer in ploegendienst overwerkt vóór of na de avond- of nachtdienst, ontvangt hij naast de vergoeding zoals beschreven in artikel 10 lid 2b, ook de ploegentoeslag voor die dienst zoals beschreven in lid 1a van dit artikel. Het percentage voor de overwerktoeslag wordt berekend over het basisuurloon en dus niet op basis van het ploegentoeslagpercentage.

### Artikel 9 DIENSTVERBAND VOOR BEPAALDE TIJD

Een dienstverband voor bepaalde tijd mag voor de duur van maximaal één jaar worden overeengekomen, met behoud van het recht op verlenging.

### Artikel 10 OVERWERK

#### 1. Algemeen

- a. De werkgever zal overwerk zoveel mogelijk beperken.
- b. Wanneer de werkgever overwerk noodzakelijk acht en de vereiste toestemming van overheidswege is verleend, zijn werknemers verplicht tot het verrichten van overwerk als dit naar redelijkheid en billijkheid wordt gevorderd. In afwijking hiervan hoeven werknemers van 50 jaar en ouder slechts op basis van vrijwilligheid aangeboden overwerk te verrichten.
- c. In principe wordt overwerk gecompenseerd in vrije tijd. Bij het bepalen van de duur van de te compenseren tijd wordt rekening gehouden met de geldende overwerktoeslagpercentages. Het opnemen van het op deze manier opgebouwde recht op doorbetaalde vrije tijd moet in overleg met de werkgever gebeuren.

## **2. Overwerk en betaling**

Er is sprake van overwerk wanneer de dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd, zoals vastgesteld in de werktijdregeling, wordt overschreden voor een werknemer met een dienstverband voor de normale arbeidsduur.

- a. Als de werknemer op een dag langer werkt dan het werkrooster aangeeft voor een werknemer met een dienstverband voor de normale arbeidsduur, dan worden de meer gewerkte uren gecompenseerd en vermeerderd met de volgende toeslagen:
  1. Op maandag tot en met vrijdag:
    - 30%
  2. Op zaterdag:
    - 75%
  3. Op zondag:
    - 100%

## **Artikel 11 ARBEID OP ZON- EN FEESTDAGEN**

### **Werken op zondagen**

Op zondagen wordt niet gewerkt tenzij bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken en de desbetreffende wettelijke bepalingen zich daartegen niet verzetten.

### **Beloning op zondagen**

Als op een zondag wordt gewerkt ontvangt de werknemer voor de gewerkte uren het basisuursalaris en een toeslag van 100%.

Wanneer de werknemer overwerkt op een zondag, ontvangt de werknemer naast de toeslag voor het werken op een zondag een overwerktoeslag van 100%.

### **Werken op feestdagen**

Op algemeen erkende feestdagen, waaronder in de lustrumjaren op 5 mei (Bevrijdingsdag), wordt met uitzondering van werknemers die in continudienst werken, niet gewerkt tenzij bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken en de desbetreffende wettelijke bepalingen zich daartegen niet verzetten.

### **Niet werken op deze feestdagen**

Op deze feestdagen worden de uren die volgens het werkrooster gewerkt hadden moeten worden, doorbetaald tegen het basisuursalaris.

### **Wel werken op deze feestdagen**

Als op deze feestdagen wordt gewerkt ontvangt de werknemer naast de doorbetaling zoals ook geldt bij het niet werken op een feestdag zoals hierboven beschreven, voor de gewerkte uren het basisuursalaris en een toeslag van 100%.

Wanneer de werknemer overwerkt op deze feestdagen ontvangt de werknemer naast de toeslag voor het werken op een feestdag een overwerktoeslag van 100%.

De werknemer kan bij voorrang een vrije dag opnemen op een voor zijn/haar geldende religieuze feestdag, tenzij gewichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

## Artikel 12 UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. In geval van arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval is de werknemer verplicht hiervan zo snel mogelijk maar uiterlijk om 09.00 uur die dag zijn werkgever te informeren.
2. De werknemer die door ziekte of ongeval niet kan werken, is verplicht zich te houden aan de voorschriften, die op grond van de sociale verzekeringswetgeving of daarvan afgeleide regelgeving zijn vastgesteld. Wanneer de werknemer zich niet aan de voorschriften houdt, kan de werkgever besluiten (een gedeelte van) het loon niet te betalen. De werkgever moet een dergelijk besluit schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer meedelen.
3. Nadat de werknemer is hersteld, moet hij de werkgever zo snel mogelijk op de hoogte stellen en op de eerstvolgende werkdag zijn werkzaamheden hervatten. De werknemer hoeft niet te wachten op toestemming van de bedrijfsarts om weer aan het werk te gaan. Als de werknemer niet in staat is om op de door de controlerende instantie bepaalde datum zijn werkzaamheden te hervatten, moet hij dit tijdig melden.

- 4.a. In geval van arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval zal werkgever aan de werknemer, behalve wanneer de werknemer een uitkering op grond van de IVA-regeling ontvangt, de volgende uitkering doen:

Gedurende de eerste 26 weken: 100% van het loon  
Gedurende de volgende 26 weken: 90% van het loon  
Gedurende de daaropvolgende 52 weken: 80% van het loon.

Loon is het bruto periodesalaris, vermeerderd met ploegentoeslag en avondtoeslag op basis van 3 voorafgaande perioden van 4 weken aan de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

- b. Na 104 weken uitkering of wanneer op een eerder moment een uitkering volgens de IVA- regeling is toegekend, is de WIA cao van toepassing, als aan de daarin gestelde voorwaarden is voldaan.
5. De uitkeringen zoals beschreven in lid 4 van dit artikel zijn niet verschuldigd als de werknemer, in geval van ziekte of een ongeval, een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan indienen bij derden. Dit omvat ook de uitkering van vakantietoeslag en winstdeling. In dit geval zal de werkgever de betalingen aan de werknemer doen als voorschot op de schadevergoeding. De

werknemer wordt geacht zijn recht op schadevergoeding tot het bedrag van het voorschot aan de werkgever te hebben overgedragen en moet desgewenst een akte van cessie ondertekenen. De werkgever zal het voorschot verrekenen met de uit te keren schadevergoeding.

### Artikel 13 PENSIOEN

De werknemer wordt opgenomen in de pensioenregeling van Ahold Delhaize Pensioen, zoals beschreven in de bepalingen van het desbetreffende pensioenreglement.

### Artikel 14 VAKANTIE

#### 1. Vakantie uren

- a. Vakantiedagen worden opgebouwd vanaf 1 januari tot en met 31 december van ieder kalenderjaar.
- b.
  1. Werknemers met een dienstverband voor de normale arbeidsduur hebben op jaarbasis recht op 207 uur indien salaristabel I of II,III of Instroomschaal A uit bijlage 2 van toepassing is.
  2. Werknemers met een dienstverband voor minder dan de normale arbeidsduur of een korter dienstverband dan een kalenderjaar, bouwen vakantierechten op basis van het aantal uitbetaalde uren met uitzondering van overwerkuren, tot een maximum van 207 uur per jaar.
- c. Vakantie-uren worden vastgesteld in overleg met de werkgever waarbij zoveel mogelijk rekening gehouden zal worden met de wens van de werknemer. De werknemer heeft het recht om 15 vakantiedagen aaneengesloten op te nemen. In overleg met de werkgever bestaat de mogelijkheid tot opname van 20 aaneengesloten vakantiedagen tenzij dit organisatorische problemen met zich meebrengt.

#### 2. Extra vakantie-uren

- a. Werknemers die bij aanvang van het kalenderjaar tenminste 25 jaar in dienst zijn hebben jaarlijks recht op 3 extra vakantiedagen. Werknemers die bij aanvang van het kalenderjaar tenminste 40 jaar in dienst zijn hebben jaarlijks recht op 5 extra vakantiedagen.
- b. Werknemers die bij aanvang van het kalenderjaar een leeftijd hebben volgens onderstaande tabel kunnen de onderstaande extra vakantiedagen per jaar opnemen boven de in lid 1b van dit artikel vermelde dagen:

45 tot en met 49 jaar	2 dagen
50 tot en met 54 jaar	3,5 dagen
55 tot en met 59 jaar	5 dagen
60 jaar	7 dagen
61 jaar	9 dagen
62 jaar	11 dagen
63 jaar	13 dagen
64 jaar en ouder	15 dagen

De extra vakantiedagen zoals bedoeld in lid 2a van dit artikel verhogen de in deze tabel aangegeven rechten niet, het hoogste aantal geldt.

Overgangsregeling:

Werknemers die vóór 1 april 1997 reeds rechten hebben opgebouwd op basis van de leeftijdstabel vermeld in de cao die van kracht was tot 1 april 1997 behouden deze rechten. Ook hier geldt dat de extra vakantiedagen zoals bedoeld in lid 2a van dit artikel de in tabel aangegeven rechten niet verhogen; het hoogste aantal geldt.

- c. Werknemers die minder dan de normale arbeidsduur werken krijgen de extra vakantiedagen naar verhouding.

#### Artikel 15 VAKANTIETOESLAG

1. De werknemer bouwt voor elke betalingsperiode van 4 weken, 8% vakantietoeslag op, de opbouw is op basis van het in die periode aantal uitbetaalde uren exclusief overwerkuren.
2. De vakantietoeslag wordt ieder kalenderjaar van de eerste dag van de 6e periode tot en met de laatste dag van de 5e periode van het daaropvolgende jaar opgebouwd.

Voor werknemers die voor 17 mei 1976 in dienst zijn getreden bij het distributiecentrum wordt de vakantietoeslag ieder kalenderjaar van 1 augustus t/m 31 juli van het daaropvolgende jaar opgebouwd.

3. a. Voor werknemers van 21 jaar en ouder geldt een bruto minimum vakantietoeslag van € 2.208,13.  
Zij die niet het gehele kalenderjaar, waarover de vakantietoeslag wordt opgebouwd, in dienst zijn geweest of minder dan de normale arbeidsduur werkzaam zijn, ontvangen de minimumvakantietoeslag naar verhouding.
- b. Voor werknemers jonger dan 21 jaar geldt dat de minimumvakantietoeslag naar evenredigheid van de minimumloonstaffel lager ligt.
- c. De minimumvakantietoeslag volgt de loonindexering.
4. Uitbetaling van vakantietoeslag vindt plaats in de 5e betalingsperiode van elk kalenderjaar.

5. Bij beëindiging van het dienstverband wordt nog niet uitbetaalde vakantietoeslag alsnog uitgekeerd.

## Artikel 16 ARBEIDSDUURVERKORTING

### 1. Arbeidsduurverkorting

1. a. Een werknemer met een dienstverband voor de normale arbeidsduur werkzaam in dagdienst heeft recht op 197 uur arbeidsduurverkorting per kalenderjaar.  
b. Een werknemer met een dienstverband voor de normale arbeidsduur werkzaam in ploegendienst heeft recht op 220 uur arbeidsduurverkorting per kalenderjaar.
2. Een werknemer die minder werkt dan de normale arbeidsduur of in de loop van het kalenderjaar in of uit dienst treedt, bouwt recht op arbeidsduurverkortingsuren op, op basis van uitbetaalde uren exclusief overwerkuren.
3. Wanneer een werknemer in de loop van een kalenderjaar van de dagdienst overgaat naar een werktijdregeling waarbij recht ontstaat op extra of minder arbeidsduurverkortingsuren, dan bouwt betrokkene vanaf die datum naar verhouding arbeidsduurverkortingsuren op zoals beschreven onder lid 1 van dit artikel.
4. Gedurende arbeidsongeschiktheid die het gevolg is van zwangerschap of bevalling gaat de opbouw van arbeidsduurverkortingsuren door.

### 2. Opname van arbeidsduurverkorting

1. De opname van arbeidsduurverkortingsuren gebeurt door:
  - a. verkorting van de wekelijkse arbeidsduur (zie lid 2 tot en met 4 van dit artikel);
  - b. opname van roostervrije uren (zie lid 5 tot en met 7 van dit artikel).
2. Door vaste inroostering van een deel van de arbeidsduurverkortingsuren wordt de werkelijke arbeidsduur per week, voor werknemers die werkzaam zijn op basis van de normale arbeidsduur, teruggebracht naar 37,5 uur.
3. a. In verband met de bedrijfsdrukke kan werkgever in overleg met de ondernemingsraad vaststellen dat gedurende maximaal 12 weken per jaar in plaats van 37,5 uur toch 40 uur wordt gewerkt. Deze weken liggen rond Nieuwjaarsdag, Pasen, 30 april, Hemelvaartsdag, de zomervakantieperiode en Kerstmis.  
b. Elke week waarin 40 uur wordt gewerkt conform lid 3 a van dit artikel wordt gecompenseerd door een week waarin de arbeidsduur 35 uur is.  
c. Werkgever stelt elk jaar in overleg met de ondernemingsraad vast



hoeveel weken in het betreffende kalenderjaar respectievelijk 35 uur, 37,5 uur of 40 uur moet worden gewerkt. Tevens wordt vastgesteld welke weken dat zijn.

4. Wanneer een werknemer vakantie opneemt wordt het vakantierecht uitsluitend verminderd met het aantal werkelijk te werken uren volgens het werkrooster van de dag(en) waarover vakantie wordt opgenomen. Arbeidsduurverkortingsuren blijven daarbij buiten beschouwing.
5. Naast de in lid 2 van dit artikel bedoelde arbeidsduurverkortingsuren per week kan werknemer elk jaar ook een aantal arbeidsduurverkortingsuren in de vorm van roostervrije uren opnemen. Het vaststellen van de wijze waarop de arbeidsduurverkortingsuren zoals bedoeld in dit lid kan worden opgenomen, wordt overgelaten aan het overleg tussen de werkgever en de ondernemingsraad.
6. Met inachtneming van de uitkomst van het onder lid 5 van dit artikel bedoelde overleg moet opname van arbeidsduurverkortingsuren gebeuren in overleg tussen werkgever en werknemer.
7. Arbeidsduurverkortingsuren moeten worden opgenomen tussen de eerste dag van de eerste periode en de laatste dag van de dertiende periode. Niet tijdig opgenomen arbeidsduurverkortingsuren vervallen.
8. Bij het einde van het dienstverband worden arbeidsduurverkortingsuren uitbetaald als deze niet voor beëindiging van het dienstverband konden worden opgenomen.
9. Wanneer een werknemer meer arbeidsduurverkortingsuren heeft opgenomen dan in dat jaar zijn ontstaan, moeten deze uren worden terugbetaald of worden verrekend met het op te bouwen tegoed in het volgende kalenderjaar.

### **3. Arbeidsongeschiktheid en Arbeidsduurverkortingsuren**

1. Wanneer er sprake is van arbeidsongeschiktheid dan worden ingeroosterde arbeidsduurverkortingsuren gecompenseerd.
2. Tijdens volledige arbeidsongeschiktheid worden geen ADV-rechten opgebouwd, met uitzondering van het bepaalde in lid 1 sub 4 van dit artikel.
3. Een werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO/WIA en ZW heeft in verhouding tot het aantal uren dat betrokkene werkt recht op arbeidsduurverkortingsuren. Wanneer de arbeidsongeschiktheid op enig moment gaat toe- of afnemen gaat vanaf hetzelfde moment minder of meer recht op arbeidsduurverkortingsuren ontstaan.
4. Wanneer een werknemer volledig arbeidsongeschikt wordt in de zin van de WAO/WIA vervalt het recht op eventueel niet opgenomen arbeidsduurverkortingsuren.

## Artikel 17 BUITENGEWOON VERLOF

1. Het salaris wordt doorbetaald als de werknemer verhinderd is geweest zijn werkzaamheden te verrichten door één van de volgende omstandigheden, maar niet langer dan de aangegeven tijd:
  - a. bij eigen ondertrouw: halve dag;
  - b. bij eigen huwelijk: twee dagen;
  - c. bij eigen 25-, 40- en 50-jarig huwelijksfeest: één dag;
  - d. bij 12 1/2, 25-, 40- en 50-dienstjaren: één dag;
  - e. bij bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont of degene van wie de werknemer het kind erkent: éénmaal de wekelijkse arbeidsduur, op te nemen binnen 4 weken na de bevalling;
  - f. voor het bijwonen van een huwelijk van één van zijn kinderen, ouders, broers of zusters: één dag;
  - g. bij het overlijden van de echtgenote/echtgenoot: de sterfdag tot en met de dag van de begrafenis;
  - h. bij het overlijden van één van zijn ouders: drie dagen;
  - i. bij het overlijden van één van zijn/haar, schoonouders, eigen of aangehuwde kinderen: één dag, alsmede voor het bijwonen van de begrafenis: één dag;
  - j. voor het bijwonen van de begrafenis van zijn/haar grootouders, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters: één dag.

Officieel geregistreerd partnerschap wordt door werkgever als huwelijk erkend.

2. Bovendien wordt aan de werknemer buitengewoon verlof met behoud van loon verleend:
  - a. voor het op uitnodiging bijwonen als kaderlid of afgevaardigde van vergaderingen en andere activiteiten van werknemersorganisaties gedurende ten hoogste in totaal 5 dagen per jaar;
  - b. voor het afleggen van examens ter verkrijging van een voor de beroepsuitoefening noodzakelijke opleiding: gedurende de daarvoor noodzakelijke tijd;
  - c. na opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever voor het solliciteren of voor het op uitnodiging mondeling toelichten van een sollicitatie: de daarvoor benodigde tijd;
  - d. voor het eenmaal in de periode van 3 jaar voor zijn pensionering deelnemen aan een cursus ter voorbereiding op de pensionering: gedurende ten hoogste vijf dagen;
  - e. vakbondsleden kunnen deelnemen aan cursussen van werknemersorganisaties gedurende ten hoogste 3 dagen per jaar, mits door de werknemersorganisatie bij de werkgever aangevraagd en mits verenigbaar met het bedrijfsbelang.
3. Onder ouders, kinderen, broers en zusters bedoeld in het eerste lid bedoelen we ook stiefouders, stiefkinderen, stiefbroers en stiefzusters, en pleegouders, pleegkinderen, pleegbroers en pleegzusters. Duurzame samenlevingsvormen die

van tevoren aan de werkgever kenbaar zijn gemaakt worden voor de toepassing van lid 1 met het huwelijk gelijkgesteld.

4. Aan een werknemer wordt buitengewoon verlof verleend voor het deelnemen aan vergaderingen van besturen of commissies van lichamen als bedoeld in de Wet op de Bedrijfsorganisatie voor zover de werknemer van dat bestuur of die commissie deel uitmaakt. In dit geval kan de werknemer geen aanspraak doen gelden op loon.

#### Doktersbezoek

Van de werknemer wordt verwacht dat hij zoveel mogelijk dokters-, tandartsbezoek en fysiotherapie buiten werktijd en dus voor eigen rekening regelt. Als het toch binnen werktijd moet plaatsvinden, dient dit zoveel mogelijk aan het begin of aan het einde van de werkdag afgesproken te worden. Dit geldt helemaal wanneer het vervolgafspraken betreft.

#### Calamiteitenverlof

Boven het aantal vastgestelde dagen voor buitengewoon verlof kunnen extra vrije dagen per geval te regelen en na goedkeuring van de werkgever beschikbaar worden gesteld vanwege:

- a. ernstige ziekte thuis;
- b. bijzondere omstandigheden (overmacht);
- c. overlijden echtgeno(o)te;
- d. overlijden inwonende (pleeg-)kind(eren)

#### Artikel 18 OUDERSCHAPSVERLOF

1. Als ouder of verzorger van kinderen heb je recht op ouderschapsverlof. Dit geldt voor jouw eigen kinderen als ook voor adoptie- pleeg- en stiefkinderen die op jouw adres wonen. De ouderschapverlofregeling is vastgelegd in de Wet Arbeid en Zorg. Meer informatie hierover staat op Sam.

2. Voor werknemers die ouderschapsverlof opnemen zal werkgever een verzekering afsluiten die voorziet in een weduwe-, weduwnaars- en wezenpensioen in geval van overlijden tijdens het ouderschapsverlof.

De kosten van deze verzekering zullen door werkgever worden gedragen.

3. Voor gehuwde werknemers of samenwonenden die zich bij het pensioenfonds als zodanig hebben aangemeld en middels een schriftelijke bevestiging zijn geaccepteerd, wordt tijdens de periode van het ouderschapsverlof het op grond van de pensioenregeling verzekerde partner- en wezenpensioen voor zover dat betrekking heeft op de verlofuren, op risicobasis voortgezet.

De kosten van de risicoverzekering komen voor rekening van de werkgever.

## Artikel 19 OVERPLAATSING

1. Als overplaatsing van de werknemer noodzakelijk is, streeft werkgever er naar zoveel mogelijk een functie van vergelijkbare taakhoud en vergelijkbaar functieniveau aan te bieden. Wanneer mogelijk worden verschillende geschikte functies voorgesteld.
2. Wanneer de overplaatsing van de werknemer het verhuizen voor hem/haar noodzakelijk maakt dan zal werkgever dit aspect nadrukkelijk betrekken bij de afweging voorafgaande aan een definitieve besluitvorming.
3. Met de werknemer wordt overlegd over de voorgenomen overplaatsing. De werknemer krijgt ten minste 3 dagen de tijd of gelet op de omstandigheden zoveel langer als noodzakelijk is, maar niet langer dan 10 dagen de tijd (of zoveel minder als door hem noodzakelijk wordt geacht) om zich over de voorgenomen overplaatsing een mening te vormen. Daarna wordt, na afweging van de wederzijdse belangen, een beslissing genomen.

## Artikel 20 PLAATSVERVANGING / VERVANGINGSTOESLAG

1. De werknemer die in een hogere functie vervangt heeft gedurende de tijd van vervanging recht op een toeslag van 15% van het minimumfunctiesalaris in de schaal waarin de te vervangen functie is ingedeeld. Het periodesalaris vermeerderd met de toeslag mag niet meer bedragen dan het minimumfunctiesalaris van degene die wordt vervangen.
2. Het in lid 1 bepaalde geldt niet:
  - a. Als vervanging onderdeel is van de functie-eisen (zogenaamde ambtshalve vervanging);
  - b. bij vervanging ten gevolge van vakantie;
  - c. bij vervanging die korter dan 4 weken duurt.

## Artikel 21 SCHORSING EN REHABILITATIE

### Schorsing

1. De werkgever mag in afwijking van art. 7:628 van het Burgerlijk Wetboek een werknemer schorsen met inhouding van loon bij:
  - a. gebleken gemis aan ijver en dienstbetrachting;
  - b. het zich niet houden aan het bepaalde in de artikelen 4 en 5;
  - c. aanwezigheid van een dringende reden tot ontslag als bedoeld in art. 7:678 van het Burgerlijk Wetboek, indien de werkgever nog niet tot ontslag wil overgaan;
  - d. verdenking van een vergrijp dat een dringende reden tot ontslag als bedoeld in art. 7:678 van het Burgerlijk Wetboek zou kunnen zijn.
2. In de in lid 1 sub a en b van dit artikel bedoelde gevallen mag de schorsing niet langer duren dan twee dagen.

3. In het in lid 1 sub c van dit artikel bedoelde geval mag de schorsing niet langer duren dan één week.
4. In het in lid 1 sub d van dit artikel bedoelde geval zal onmiddellijk een onderzoek worden ingesteld of het vergrijp inderdaad is begaan. Blijkt dit niet het geval te zijn dan zal het ingehouden loon alsnog worden uitbetaald en zal de werknemer worden gerehabiliteerd. Blijkt het vergrijp wel te zijn begaan dan kan, ook indien ontslag volgt, het loon nooit meer dan één week worden ingehouden.
5. De schorsing dient schriftelijk te worden bevestigd met vermelding van de reden en de duur van de schorsing.

### **Rehabilitatie**

Mocht blijken dat de schorsing niet gerechtvaardigd was dan dient betrokkene volledig te worden gerehabiliteerd in de kring van personen die van de genomen maatregel op de hoogte konden zijn.

## **Artikel 22 BEEINDIGING VAN HET DIENSTVERBAND**

1. Onverminderd hetgeen in wet- en regelgeving is bepaald, eindigt het dienstverband van rechtswege, dus zonder dat voorafgaande opzegging is vereist:
  - op de dag, voorafgaande aan de dag waarop de werknemer recht heeft op de AOW-uitkering.
  - indien de werknemer conform het pensioenreglement van Ahold Delhaize Pensioen gebruik maakt van de mogelijkheid tot (vervroegde) pensionering.
  - bij afloop van het werk van oproepkrachten.

Indien de werktijd wordt verminderd wegens gedeeltelijke vervroegde pensionering, wordt het dienstverband in overeenstemming daarmee aangepast en voortgezet.
2. Tenzij de wet op grond van de duur van het dienstverband een langere opzegtermijn voorschrijft, bedraagt de opzegtermijn voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tussen werkgever en werknemer voor beiden een gehele betalingsperiode van vier weken.

Als in de wet wordt gesproken van een opzegtermijn van een maand of meer maanden dient voor de toepassing van dit lid in plaats van maand of maanden, periode van vier weken of perioden van vier weken gelezen te worden.
3. De opzegging als bedoeld in lid 2 van dit artikel kan alleen tegen de laatste dag van de vierde kalenderweek, van elke betalingsperiode van vier weken. In overleg tussen werknemer en werkgever kan hiervan worden afgeweken.

## Artikel 23 STRAF- EN CORRECTIEMAATREGELEN

1. Om ervoor te zorgen dat de regels die binnen de onderneming gelden worden nageleefd, kan de werkgever de volgende straf- en correctiemaatregelen opleggen:
  - a. mondelinge of schriftelijke berisping;
  - b. schadevergoeding in gevallen van grove schuld of nalatigheid;
  - c. schorsing;
  - d. ontslag wegens dringende reden; dit ontslag zal schriftelijk aan de werknemer worden bevestigd.
2. Tegen de opgelegde maatregelen genoemd in lid 1 sub b en c van dit artikel is beroep mogelijk bij de leidinggevende van degene die de maatregel heeft opgelegd. De werknemer mag gebruik maken van rechtsbijstand.

## Artikel 24 OPROEPKRACHTEN

Werkgever zal oproepkrachten alleen werkzaamheden aanbieden die tenminste 3 uur aaneengesloten duren. De betrokkene hoeft de aangeboden werkzaamheden niet te accepteren. De betrokkene is niet verplicht zich beschikbaar te houden.

## Artikel 25 CONCERNREGELINGEN

Alle met vakbonden overeengekomen voor het concern geldende regelingen zijn, rekening houdend met de in die verschillende regelingen opgenomen bepalingen voor wat betreft de werkingssfeer, van toepassing voor de werknemers die onder deze cao vallen (zie bijlage 1).

Deze regelingen zijn de navolgende:

- cao betreffende aanvullingen op uitkeringen krachtens de WAO bij arbeidsongeschiktheid (WAO cao);
- Collectieve arbeidsovereenkomst inzake de WIA (WIA-cao).

## Artikel 26 TIJDSPAREN

De werknemer krijgt de gelegenheid om vrije tijd te sparen tot een maximum van zes maanden verlof. Dit kan worden opgebouwd door het opsparen van:

- bovenwettelijke vakantiedagen (dat is bij de normale arbeidsduur het aantal boven 20 dagen per jaar);
- meer gewerkte uren;
- overwerk.

De aanvraagtermijn voor het opnemen van opgespaard verlof is minimaal even lang als de gewenste verlofperiode, met een minimum van drie maanden. De aanvraag dient schriftelijk bij de werkgever te worden ingediend.

Uitbetaling van het gespaarde saldo is mogelijk, met uitzondering van de bovenwettelijke vakantiedagen (behoudens bij einde dienstverband). Uitbetaling vindt plaats op basis van het salarisniveau in de dan geldende functie.

## Artikel 27 FACILITEITENREGELING VAKBONDSWERK

Werkgever stelt ten behoeve van het kaderwerk van de vakbonden die partij zijn bij deze cao extra verlof en een aantal andere faciliteiten ter beschikking. De aard en omvang van deze faciliteiten worden opgenomen in dit artikel:

### 1. Verlof

- a. Per vakbond worden voor elke 15 leden faciliteiten verleend voor één kaderlid, met een maximum van 7 voor de gehele organisatie.
- b. Ten behoeve van werkzaamheden in het kader van kaderwerk stelt werkgever per kaderlid 5 dagen betaald verlof per kalenderjaar ter beschikking.
- c. Het totaal aantal verlofdagen kan gebruikt worden door alle kaderleden tezamen.
- d. Verlof voor kaderleden dat in enig kalenderjaar niet is benut vervalt aan het einde van het kalenderjaar.
- e. Indien blijkt dat in individuele gevallen het genoemde aantal verlofdagen niet toereikend is dan zal overleg plaatsvinden tussen vakverenigingen en de bestuurder van Etos.

### 2. Overige faciliteiten

- a. Voor uitnodigingen aan vakbondsleden voor vergaderingen en algemeen zakelijke mededelingen kunnen de vakbonden de publicatieborden van de werkgever gebruiken.
- b. Werkgever zal, indien mogelijk, vergaderruimte ter beschikking stellen voor vergaderingen in het kader van kaderwerk.
- c. De voorzitter en secretaris van een kadergroep kunnen kosteloos gebruik maken van telefoon, kopieerapparatuur en telefax.
- d. Werkzaamheden die niet binnen de beschikbaar gestelde verlofdagen kunnen worden verricht, zullen buiten werktijd plaatsvinden.
- e. Drie maal per jaar kan vanaf 15.30 uur in ledenvergaderingen overleg plaatsvinden tussen bestuurders van de vakbonden en de bij werkgever werkende leden.  
Wanneer (aparte) vergaderingen worden gehouden voor werknemers in ploegendienst, kan de vergadering op een zodanig tijdstip worden belegd dat begin- en eindtijd een half uur respectievelijk vóór en na de begin- en eindtijd van twee diensten ligt, waarbij beide ploegen en half uur werktijd mogen besteden.  
Wanneer meer overleg noodzakelijk wordt geacht, vindt dit buiten werktijd plaats.

### 3. Verplichtingen van de Vakbonden

- a. De vakbonden zullen werkgever voortdurend schriftelijk op de hoogte

- houden van alle vakbondsleden die als kaderlid functioneren.
- b. Eén maal per jaar (vóór 1 april) zullen de vakbonden een accountantsverklaring overleggen waaruit blijkt dat in het voorgaande jaar niet meer verlofdagen zijn gebruikt dan waarop ingevolge artikel 30.1 lid a. en b. recht bestond.
  - c. Eén maal per jaar (vóór 1 april) zullen de vakbonden aan werkgever een opgave doen van alle verlofdagen bedoeld in deze regeling die zijn gebruikt door kaderleden. Deze opgave zal inzicht moeten geven op individueel niveau.

#### **4. Verplichting van de werkgever**

De positie van de kaderleden in de onderneming zal uitsluitend worden beïnvloed door de naleving van de rechten en verplichtingen uit hun arbeidsovereenkomst en de wet en niet door hun optreden als kaderlid.

#### **5. Opschorten faciliteiten**

Werkgever kan de verleende faciliteiten opschorten, indien de vakbonden zich niet aan deze overeenkomst houden en/of bestaande communicatiepatronen en overlegstructuren belemmeren of doorkruisen.

#### **6. Nakoming**

Vakbonden en werkgever zullen de inhoud van deze regeling te goeder trouw naar letter en geest nakomen.

### **Artikel 28 BESLECHTING VAN GESCHILLEN**

Behoudens wanneer partijen anders zijn overeengekomen zullen geschillen welke tussen partijen ontstaan naar aanleiding van deze overeenkomst door arbitrage worden beslist met uitsluiting van de gewone rechter. Een geschil is aanwezig zodra één der partijen een twistpunt als zodanig aanmerkt. Binnen 30 dagen nadat één der partijen de andere partij bij aangetekend schrijven te kennen heeft gegeven arbitrage te verlangen, zullen beide partijen elk een arbiter aanwijzen en de aangewezen arbiters zullen gezamenlijk een derde benoemen. De meest gereede partij heeft het recht om aan de President van de Arrondissementsrechtbank te Amsterdam de benoeming te vragen van drie arbiters in de volgende gevallen:

1. Indien één der partijen nalaat een arbiter aan te wijzen vóór de 30ste dag na ontvangst van de sommatie daartoe door de tegenpartij.
2. Indien de twee door partijen aangewezen arbiters niet vóór de 15e dag na de laatste aanwijzing van één der arbiters tot overeenstemming zijn gekomen omtrent de derde arbiter.

De arbiters bepalen de procesorde en zullen rechtspreken als goede mannen, naar billijkheid en in hoogste ressort.



## Artikel 29 DUUR, WIJZIGING EN OPZEGGING DER OVEREENKOMST

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met ingang van 1 april 2024 en eindigt op 31 maart 2025.

Tussentijdse wijzigingen kunnen alleen tot stand komen met instemming van beide partijen.

Verlenging vindt stilzwijgend plaats telkens voor de tijd van 1 jaar, tenzij één der partijen tenminste 3 maanden vóór de afloop van de overeenkomst schriftelijk kennis geeft aan de andere partij op verlenging geen prijs meer te stellen, of wijzigingen te wensen.



### Artikel 30 SLOTBEPALING

Partijen verbinden zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar letter en geest te goeder trouw na te komen.

Partij ter ene zijde

Partij ter andere zijde

handtekeningen



## PROTOCOLLEN

### Protocol Regeling eerder stoppen met werken

De “Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen” biedt de mogelijkheid tot tijdelijke facilitering van uittredingsregelingen door een werkgever met een daaraan verbonden tijdelijke versoepeling van de pseudo eindheffing (RVU) op regelingen voor vervroegd uittreden.

Medewerkers die gedurende de looptijd van de cao binnen maximaal 36 maanden de voor hun geldende AOW-gerechtigde leeftijd (AOW) bereiken, mogen maximaal 36 maanden voor de AOW stoppen met werken. Het dienstverband wordt schriftelijk beëindigd, er bestaat geen recht op de wettelijke transitievergoeding.

Indien het dienstverband op basis van deze regeling eindigt ontvangen deze medewerkers een eenmalige uitkering van Etos van maximaal € 26.184,- bruto (bedrag per 1-1-2024) per jaar dat de medewerker eerder uit dienst gaat. Voornoemde maximum uitkering geldt voor Fulltimers, Parttimers ontvangen deze uitkering berekend naar rato van hun contracturen. De maximum uitkering van € 26.184,- wordt voor uitkering zo nodig aangepast op basis van de door overheid vastgestelde jaarlijkse indexatie.

### Protocolafspraken Verhouding vast en flex

Het totaal aantal contracturen op basis van een OT of BT contract zal per de einddatum van de cao (31 maart 2025) tenminste gelijk zijn aan het aantal contracturen op basis van een OT of BT contract op de startdatum van de cao (1 april 2024). In 2024 zal Etos 3 uitzendkrachten een dienstverband voor onbepaalde tijd aanbieden.

### Protocolafspraken nalopen protocollen en loonschalen

Gedurende de looptijd van de cao overleggen partijen welke protocolafspraken in de cao geschrapt kunnen worden, en hoe om te gaan met de meerdere loonschalen in de cao.

### Protocolafspraken Toeslagen, Leeftijdsbepalingen en Vrije Tijd

In twee opeenvolgende studiegroepen zijn in de afgelopen 4 jaar de toeslagen, de leeftijdsbepalingen en het volume vrije tijd in de cao besproken. Op grond van de aanbeveling van de studiegroep bespreken partijen gedurende de looptijd hoe een pakket arbeidsvoorwaarden kan worden ingericht dat goed is voor de medewerkers en een stap is naar een meer gelijk speelveld in de branche. Daarbij wordt tevens besproken welke maatregelen binnen dit pakket kunnen bijdragen aan het gezond halen van de pensioengerechtigde leeftijd.

### Protocol vaste banen

Etos zal gedurende de looptijd van de cao 3 uitzendkrachten een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aanbieden.

### Protocolafspraken Leesbaarheid tekst cao

Gedurende de looptijd van de cao wordt in een door partijen samengestelde werkgroep de leesbaarheid en duidelijkheid van de cao tekst besproken. De werkgroep brengt daarover advies uit voorafgaand aan de onderhandelingen over de volgende cao.

### Protocol Gehandicapte werknemers

1. De werkgever neemt op zich gelijke kansen van gehandicapte en niet gehandicapte werknemers aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen gericht op het behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers.  
De werkgever zal daarbij gebruik maken van instrumenten die bij of krachtens de wet in het leven zijn geroepen.
2. De werkgever zal in overleg met deskundigen (zoals een arts van een Arbodienst of van een Uitvoeringsinstelling) een beleid voeren ter voorkoming van langdurig ziekteverzuim en uitstroom van werknemers naar de WAO/WIA.

### Protocol Behandeling uitzendkrachten

Etos streeft ernaar de onderlinge samenwerking en collegialiteit tussen uitzendkrachten en vaste medewerkers voortdurend te bevorderen. Direct leidinggevenden zijn zich hiervan bewust en gedragen zich daarnaar in woord en daad.

Verschillen in behandeling tussen uitzendkrachten en vaste medewerkers zullen beperkt worden tot verschillen die voortvloeien uit de aard van de werkzaamheden, de inzet(baarheid) van de uitzendkracht en/of de aard van het dienstverband.

Tijdens het halfjaarlijks overleg tussen Etos en de bonden zal de inzet van de uitzendkrachten besproken worden. De voor de discussie relevante informatie [bv de grafiek 'aanvraag per dag'] zal daarbij gedeeld worden.

De intentie van de werkgever is om uitzendkrachten na een half jaar uitzend-periode in dienst te nemen.

### Protocol Uitgangspunt personeelsbeleid

In haar personeelsbeleid neemt Etos de positie/functie van de individuele werknemer als uitgangspunt. De doelstelling is om werknemers gedurende hun gehele loopbaan optimaal in te zetten op een niveau dat in overeenstemming is met hun capaciteiten. Bij het bepalen van een volgende stap in de loopbaan spelen verschillende aspecten een rol in de afweging, zoals de wensen van de werknemer, zijn persoonlijke situatie (leeftijd, combinatie van werk/zorg, combinatie van studie/werk), een analyse van het functioneren en de behoefte van het bedrijf.

## Protocol Wet Verbetering Poortwachter en Wet SUWI

De bestaande (100%-) loondoorbetalingverplichting wordt in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter verlengd indien de werkgever naar de mening van UWV onvoldoende inspanning heeft gepleegd om de zieke werknemer te reïntegreren en op grond daarvan de toekenning van een WAO-uitkering aan de werknemer wordt geweigerd. Wanneer de werknemer weigert mee te werken aan de reïntegratie zoals de werkgever op grond van de probleemanalyse en het advies van de arbodienst bij vaststelling van het plan van aanpak heeft aangeboden, heeft de werkgever het recht het loon in te houden. Indien de werknemer er voor kiest, vanwege dit verschil in inzicht een zogenaamde second opinion of deskundigenoordeel aan te vragen bij UWV, zal de werkgever niet daadwerkelijk overgaan tot inhouding van het loon, alvorens UWV tot een uitkomst komt. Wanneer UWV gelijkloidend adviseert aan het reïntegratie-voorstel van de werkgever, kan het loon met terugwerkende kracht alsnog worden ingehouden. De terugvordering van het loon zal in dat geval niet meer bedragen dan één loonbetalingsperiode, tenzij het feit dat de aanvraag en/of behandeling van de second opinion langer duurt dan een loonbetalingsperiode als gevolg van nalatig gedrag van de werknemer.

## Protocol Suppletieregeling reïntegratie

Wanneer een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geïntegreerd kan worden bij een andere werkgever en bij die werkgever in dienst treedt en aldaar een contract krijgt conform het daar geldende gebruik, ontvangt werknemer voor het eerste jaar een suppletiegarantie van 100% voor het maximum van zijn oude loon, het tweede jaar een suppletiegarantie van 90% en het derde jaar van 80%. Voor parttimers geldt dit artikel naar rato.

## Protocol Vakbondscontributie

Etos zal binnen de werkkostenregeling zoals die is ingevoerd per 1-1-2015, de fiscale facilitering van de vakbondscontributie- de werknemer ziet af van brutoloon in ruil voor een vergoeding voor vakbondscontributie- voor het jaar 2023 inbrengen.

## Protocol Collinorm

De collinorm is een planningsnorm voor de Distributie-organisatie van Etos. De collinorm kan een element -naast andere- zijn bij de beoordeling of een werknemer in staat is zijn functie naar behoren uit te oefenen, doch zullen nimmer als het enige beoordelingscriterium ten opzichte van een individuele medewerker worden gehanteerd.

## Protocol wijziging Distributie-organisatie 29 maart 2010

De nieuwe functies per 29 maart 2010 zijn gewogen en opgenomen in Bijlage 1. Eén jaar na invoering van deze nieuwe functies zal een evaluatie plaats vinden over hoe deze functies zich in de praktijk ontwikkeld hebben. De uitkomst van deze evaluatie zullen partijen bespreken.

Een groep nader bepaalde medewerkers ontvangen bij de benoeming in hun nieuwe functie een persoonlijke toeslag. De persoonlijke toeslag is het verschil tussen het uursalaris vóór en met ingang van 29 maart 2010, berekend op periodebasis.

Zij ontvangen deze persoonlijke toeslag omdat hun uursalaris van vóór 29 maart 2010 afwijkend is vanwege individuele afspraken of redenen.

Deze persoonlijke toeslag wordt geïndexeerd en telt mee voor vakantietoeslag, winstuitkering en pensioenopbouw.

Individuele verhogingen op basis van beoordeling/promotie, functiejaren of toevoegingen van vaste toeslagen enz. worden in zijn geheel mindering gebracht op deze persoonlijke toeslag.

Artikel 16 lid 1 Arbeidsduurverkorting sub 1a (van de cao 2008/2011) is bij het nieuwe werkrooster van toepassing.

#### Protocol Participatiewet

Ahold ontwikkelt momenteel beleid ten aanzien van de doelgroepen uit de Participatiewet. Etos zal de vakbonden gedurende de looptijd van de cao op de hoogte houden van de ontwikkelingen hierin en de uitvoering hiervan.

#### Protocol Reparatie WW

In de cao voor personeel werkzaam in de drogisterijbranche 2015/2016 is afgesproken dat onder andere overleg zal plaatsvinden over de uitwerking van de afspraken rond het 3e WW-jaar conform het Sociaal Akkoord en het in dit kader uit te brengen SER advies. Partijen bij deze cao zullen aansluiten bij de uitkomst van dit overleg.

#### Protocol CAO Boekje

Op verzoek zal aan de medewerker een papieren cao-boekje van de cao 2024/2025 worden verstrekt.

#### Werkgeversbijdrage

Aan de FNV wordt een bedrag van € 2.500,- toegekend.

## BIJLAGE 1

### Functiegroepindeling magazijnmedewerkers

Funcienaam	ORBA- punten	Functiegroep	Grens
Basis Magazijnmedewerker	49	A	00-19
		B	20-39
		C	40-54
Magazijnmedewerker	61	D	55-69
Allround Magazijnmedewerker	73	E	70-84
		F	85-104
Allround magazijnmedewerker plus	110	G	105-129
		H	130-154
Teamleider	166	I	155-179



## BIJLAGE 2

### Salaristabel Distributie-organisatie

#### Nieuwe salaristabel I, geldende voor de werknemers die op of na 23 maart 2015 in dienst zijn getreden

Salaristabel per 1 april 2024 inclusief de salarisaanpassing van 4% en de nominale verhoging van € 25,- op fulltime basis.

Functiesalaris	Schaal C		Schaal D		Schaal E		
	Leeftijd	PU	PP	PU	PP	PU	PP
18		€ 7,37	€ 1.179,20	€ 7,80	€ 1.248,00	€ 8,33	€ 1.332,60
19		€ 8,79	€ 1.406,40	€ 9,06	€ 1.449,60	€ 9,68	€ 1.548,80
20		€ 12,05	€ 1.928,00	€ 12,25	€ 1.960,00	€ 12,43	€ 1.988,80
Min basissalaris		€ 13,96	€ 2.233,60	€ 13,97	€ 2.235,20	€ 14,17	€ 2.267,20
Max basissalaris		€ 15,06	€ 2.409,60	€ 15,49	€ 2.478,40	€ 16,16	€ 2.585,60
Trede %		2,19		2,47		3,10	
Trede per uur		€ 0,33		€ 0,38		€ 0,50	

Functiesalaris	Schaal F		Schaal G		Schaal H		
	Leeftijd	PU	PP	PU	PP	PU	PP
Min basissalaris		€ 14,72	€ 2.355,20	€ 16,16	€ 2.585,60	€ 16,68	€ 2.668,80
Max basissalaris		€ 17,91	€ 2.865,60	€ 20,69	€ 3.310,40	€ 23,84	€ 3.814,40
Trede %		3,61		3,18		2,98	
Trede per uur		€ 0,64		€ 0,65		€ 0,71	

Functiesalaris	Schaal I		
	Leeftijd	PU	PP
Min basissalaris		€ 17,98	€ 2.876,80
Max basissalaris		€ 27,00	€ 4.320,00
Trede %		3,31	
Trede per uur		€ 0,89	

**Salaristabel II, geldende voor de werknemers die op of na 19 juni 2006 in dienst zijn getreden maar vóór 23 maart 2015.**

Salaristabel per 1 april 2024 inclusief de salarisaanpassing van 4% en de nominale verhoging van € 25,- op fulltime basis.

Functiesalaris	Schaal C		Schaal D		Schaal E		
	Leeftijd	PU	PP	PU	PP	PU	PP
23		€ 13,96	€ 2.233,60	€ 14,15	€ 2.264,00	€ 14,34	€ 2.294,40
Max basissalaris		€ 15,25	€ 2.440,00	€ 15,68	€ 2.508,80	€ 16,36	€ 2.617,50
Trede %		2,2		2,5		3,1	
Trede per uur		€ 0,33		€ 0,39		€ 0,51	

Functiesalaris	Schaal F		Schaal G		Schaal H		
	Leeftijd	PU	PP	PU	PP	PU	PP
23		€ 14,90	€ 2.384,80	€ 15,59	€ 2.494,40	€ 16,88	€ 2.700,80
Max basissalaris		€ 18,13	€ 2.900,80	€ 20,94	€ 3.350,40	€ 24,13	€ 3.860,80
Trede %		3,6		3,2		3	
Trede per uur		€ 0,65		€ 0,67		€ 0,72	

Functionaris	Schaal I	
Leeftijd	PU	PP
23	€ 18,21	€ 2.913,60
Max basissalaris	€ 27,33	€ 4.372,80
Trede %	3,3	
Trede per uur	€ 0,90	

**Salaristabel III, geldende voor de werknemers die vóór 19 juni 2006 in dienst zijn getreden.**

Salaristabel per 1 april 2024 inclusief de salarisaanpassing van 4% en de nominale verhoging van € 25,- op fulltime basis.

**Functiegroep 2**

Leeftijd	Aanvang salaris	Stap 1	Stap 2	
23	€ 13,96	€ 14,25	€ 14,68	

**Functiegroep 3**

Leeftijd	Aanvang salaris	Stap 1	Stap 2	Stap 3	
23	€ 14,28	€ 14,69	€ 15,26	€ 15,76	

**Functiegroep 4**

Leeftijd	Aanvang salaris	Stap 1	Stap 2	Stap 3	Stap 4	
23	€ 14,82	€ 15,35	€ 15,87	€ 16,34	€ 16,91	

**Functiegroep 5,6,7**

Functiegroep	Aanvang salaris	Stap 1	Stap 2	Stap 3	Stap 4	
5	€ 15,58	€ 16,14	€ 16,75	€ 17,39	€ 17,97	
6	€ 16,46	€ 17,26	€ 18,01	€ 18,66	€ 19,44	
7	€ 17,88	€ 18,60	€ 19,42	€ 20,23	€ 21,02	

Instroomschaal A\* voor medewerkers die

- op of na 23 maart 2015 in dienst zijn getreden
- als uitzendkracht op of na 23 maart 2015 voor Etos zijn gaan werken.

Salaristabel per 1 april 2024 inclusief de salarisaanpassing van 4% en de nominale verhoging van € 25,- op fulltime basis.

Instroomschaal A				
	uurloon	per periode	ADV per uur	per periode
18	€ 6,47	€ 1.034,60	€ 0,61	€ 97,98
19	€ 7,72	€ 1.234,60	€ 0,73	€ 116,92
20	€ 10,25	€ 1.639,40	€ 0,97	€ 155,25
21	€ 12,75	€ 2.041,00	€ 1,21	€ 193,28

\*De eventuele verhogingen van het WML zijn niet meegenomen.

Met ingang van 19 juni 2006 is Instroomschaal A van toepassing voor de functie van magazijnmedewerker en vergelijkbare productie gerelateerde functies.

Deze schaal geldt voor zowel uitzendkrachten als werknemers met een dienstverband met Etos.

De A-schaal is maximaal 52 weken van toepassing.

Het recht op arbeidsduurverkorting ( zie artikel 17) zal worden uitbetaald aan de werknemers die volgens de A-schaal beloond worden.

Voor werknemers die volgens de A-schaal beloond worden zal de hoogte van de loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid en de overwerkvergoeding worden gebaseerd op het basisuurloon, vermeerderd met het recht op ADV, omgerekend in een bedrag per uur.

Etos en de vakorganisaties zullen jaarlijks de toepassing van deze schaal met elkaar evalueren. Etos zal daarbij een rapportage verzorgen omtrent de aantallen eigen werknemers die door Etos in de A-schaal in dienst zijn genomen, alsmede over het moment waarop deze eigen werknemers (zullen) worden bevorderd naar de C-schaal.