

## BEDRIJFS-CAO

In de navolgende bedrijfs-cao wordt verstaan onder werkgever:

N.V. Juva

N.V. Juva en de betrokken vakbonden zijn op grond van de CAO Netwerkbedrijven (NWb) deze bedrijfs-cao, met de daaraan onlosmakelijk verbonden bijlagen, overeengekomen.

In deze bedrijfs-cao worden de navolgende onderwerpen geregeld:

- 1: Het salaris;
- 2: De grens voor aanspraak op overwerkvergoeding;
- 3: De vergoeding voor storings- en wachtdiensten.

Bijlage: Standaard salaristabel

## **ALGEMENE BEPALINGEN**

### Artikel 1. Definities

In deze bedrijfs-cao wordt verstaan onder de werkgever: N.V. Juva

de werknemer: alle personen in dienst van de werkgever met uitzondering van:

- statutaire directeuren en adjunct- c.q. onderdirecteuren;
- werknemers met een functiecontract;
- stagiaires, afstudeerders en/of trainees (BBL studenten en duaal studenten) en zij die in het kader van een werk-leerproject tijdelijk werkzaam zijn;
- vakantiewerknemers;
- degenen, die op basis van de sociale wetgeving worden ingezet, of in het kader van een door (gesubsidieerd) werkgelegenheidsproject werkzaam zijn.

### Artikel 2. Looptijd

1. Deze bedrijfs-cao treedt in werking op 1 juni 2024 en eindigt op 30 juni 2025.
2. Zonder opzegging door één van de partijen wordt deze bedrijfs-cao telkens voor de duur van de looptijd van de CAO NWb automatisch verlengd.
3. Als deze bedrijfs-cao is opgezegd en de onderhandelingen omtrent een nieuwe bedrijfs-cao zijn nog niet afgesloten, wordt deze bedrijfs-cao toegepast tot nieuwe afspraken zijn gemaakt.
4. Bij opzegging door één of meer partijen eindigt deze bedrijfs-cao uitsluitend voor die partij(en).

### Artikel 3. Wijziging

1. Indien één van de partijen wijziging van deze bedrijfs-cao noodzakelijk vindt door bijzondere omstandigheden, van sociale of economische aard, dan wordt dit direct gemeld aan de andere partijen. Partijen zullen hierover onderhandelingen openen.
2. Voorstellen tot wijziging of vernieuwing van deze bedrijfs-cao worden bij aangetekend schrijven ter kennis gebracht van de andere partijen. Partijen zijn verplicht zo spoedig mogelijk, maar in ieder geval binnen één maand na indiening, in onderhandeling te treden over de ingediende voorstellen.
3. In de bedrijfs-cao wordt vastgelegd welke bepalingen met terugwerkende kracht worden toegepast.

Artikel 4. Afwijkende arbeidsvoorwaarden

1. De werkgever neemt geen werknemers in dienst onder voorwaarden die afwijken van hetgeen bepaald is in deze bedrijfs-cao.
2. In geval van deeltijdarbeid zullen de in deze bedrijfs-cao vastgestelde arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid van de arbeidstijd worden toegepast.
3. Voor gevallen, waarin deze bedrijfs-cao niet of niet naar redelijkheid voorziet, wordt door de werkgever een bijzondere regeling getroffen.

Artikel 5. Toegankelijkheid bedrijfs-cao

De werkgever plaatst de tekst van deze bedrijfs-cao (inclusief bijlagen) op intranet, waar deze voor alle werknemers toegankelijk is.

Artikel 6. Verkregen rechten

1. Bij de inwerkingtreding van deze bedrijfs-cao komen de daarbij geregelde arbeidsvoorwaarden in de plaats van de bij de werkgever geldende, op dezelfde onderwerpen betrekking hebbende, arbeidsvoorwaarden.
2. Indien ten gevolge van de inwerkingtreding van deze bedrijfs-cao een werknemer in vergelijking tot de voordien voor hem geldende arbeidsvoorwaarden op onredelijke wijze in zijn rechten wordt geschaad, wordt een overgangsmaatregel getroffen.

## 1. DE SALARISREGELING

### Artikel 1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

#### *Schaalsalaris*

Het voor de werknemer geldende bedrag van de op zijn functie betrekking hebbende salarisschaal, zoals dat is vermeld in de bijlage.

#### *Salarisschaal*

De aan een functie toegewezen schaal met een minimum en maximum bedrag.

#### *Minimumsalaris*

Het laagste bedrag van een salarisschaal.

#### *Maximumsalaris*

Het hoogste bedrag van een salarisschaal.

#### *Salaris*

Het schaalsalaris vermeerderd met het bedrag van de aan de werknemer toegekende toelagen zoals vermeld in de definities van de CAO NWb.

### Artikel 2

Bij de vaststelling van het salaris wordt rekening gehouden met de functie en met de bedragen vermeld in de bijlage 'overzicht standaard salaristabel'.

### Artikel 3

1. De werknemer ontvangt bij indiensttreding, behoudens hetgeen in deze regeling is bepaald, een salaris passend in de voor hem geldende schaal, tenzij de werkgever in bijzondere gevallen een lager, aanloopschaal conform CAO NWb, of hoger aanvangssalaris vaststelt.
2. De werknemer, die geen volledige dienstbetrekking heeft, ontvangt een salaris naar evenredigheid van zijn/haar arbeidstijd.
3. Bij bevordering naar een hogere schaal is het nieuwe salaris tenminste gelijk aan het salaris, dat in de verlaten schaal zou zijn genoten.

#### Artikel 4

1. Het genot van het salaris vangt aan op de dag waarop indiensttreding plaatsvindt.
2. Het salaris wordt per maand uitbetaald.
3. Het genot van het salaris eindigt met ingang van de dag van ontslag of na de maand van overlijden van de werknemer. Bij overlijden van werknemer wordt conform cao, artikel 8.7 een uitkering uitbetaald.
4. Voor de berekening van het salaris over een periode, korter dan één maand, wordt deze per dag gesteld op eenendertigste deel.

#### Artikel 5

1. Werknemer komt in aanmerking voor een salarisverhoging van 2,5% van het maximumbedrag van de schaal waarin werknemer zich bevindt, bij goed functioneren en ontwikkeling in de functie. De salarisverhoging vindt jaarlijks per één januari plaats telkens per kalenderjaar. De salarisverhoging kan worden toegekend, totdat het maximum van de voor hem geldende salarisschaal is bereikt.
2. Werknemers die tot één september van enig jaar in dienst treden, komen in aanmerking voor een salarisverhoging conform artikel 5 lid 1.
3. Werknemers die één september of later van enig jaar in dienst treden, komen uitsluitend in aanmerking voor salarisverhoging conform cao.
4. Bij excellent functioneren kan de werkgever een werknemer een hogere verhoging toekennen, waarbij het maximum salaris van de voor hem geldende schaal niet mag worden overschreden.

#### Artikel 6

Een verhoging van het salaris gaat in met de eerste dag van de maand, waarin de aanspraak ontstaat.

#### Artikel 7

1. Aan de werknemer, die naar het oordeel van de werkgever bijzondere vaardigheden of competenties bezit, die voor de vervulling van zijn werkzaamheden van belang zijn kan een vaste of tijdelijke toelage toegekend worden boven het maximumsalaris van de schaal. Deze toelage bedraagt ten hoogste 20% van het salaris.
2. De verleende toelage wordt ingetrokken, indien de werknemer wordt bevorderd.

#### Artikel 8

In gevallen, waarin deze regeling niet of niet naar redelijkheid voorziet, treft de werkgever de nodige maatregelen.

## **2. DE OVERWERKGRENS**

### Artikel 1

Geen vergoeding voor overwerk wordt genoten door werknemers in de functie van Teamleider, Manager of met een salaris boven het maximumsalaris van schaal 15. Dit geldt in beginsel ook voor werknemers welke in aanmerking komen voor eigen invloed op de werktijden zoals beschreven in artikel 6.3 van de CAO NWb.

### 3. DE WACHT- EN STORINGSDIENST

#### Artikel 1

Voor deze vergoeding wordt verstaan onder:

#### *Wachtdienst*

De volgens rooster verplichte aanwezigheid thuis c.q. bereikbaarheid van een werknemer, die zich buiten zijn diensturen beschikbaar houdt voor de eventuele vervulling van opdrachten of taken, als nader door de werkgever te bepalen. Een wachtdienst duurt in beginsel een volle week (vrijdag tot vrijdag).

#### *Feestdag*

De dagen zoals vermeld in de begrippenlijst van de CAO NWb.

#### Artikel 2

De werknemer die wachtdienst vervult, komt in aanmerking voor een geldelijke vergoeding.

#### Artikel 3

De geldelijke vergoeding bedraagt:

- Voor functiehouders vallend onder de normloonlijn en TPF functiehouders in opleiding in de wacht- en storingsdienst, voor een volle week wachtdienst: € 266,- bruto;
- Voor functiehouders vallend onder de TPF loonlijn en de wachtdienst zelfstandig draaien in het toegewezen taakgebied, voor een volle week wachtdienst € 500,- bruto.
- In de bedrijfsregeling Beloningsbeleid is opgenomen welke functies in de standaard loonlijn vallen en welke functies in de TPF loonlijn vallen.
- Toekomstige cao-stijgingen worden doorgevoerd over de wachtdienstvergoeding.
- Bij gedeeltelijke vervulling van een wachtdienst: voor zaterdagen, zondagen en feestdagen: 25% van het onder a. of b bedoelde bedrag. Voor overige dagen: 10% van het onder a. of b. bedoelde bedrag.
- In beginsel duurt een wachtdienst een volle week, de geldelijke vergoedingen onder a. en b. zijn hier op gebaseerd. Mocht bij uitzondering een korte periode geruild worden vindt de vergoeding naar rato volgens onderstaande tabel plaats.

	Vergoeding bij een volle week:	Vergoeding per doordeweekesdag:	Vergoeding per uur op een doordeweekesdag:	Vergoeding per weekend of feestdag:	Vergoeding per uur op een weekend- of feestdag:
Periode	vrijdag- vrijdag	maandag t/m vrijdag	maandag t/m vrijdag 16.30 uur tot 8.00 uur	zaterdag, zondag en feestdagen zoals vastgesteld in begrippenlijst cao	zaterdag, zondag, feestdag zoals vastgesteld in begrippenlijst 00.00 uur t/m 24.00 uur
vergoeding voor functies vallend onder normloonlijn of TPF functiehouders in opleiding:	€ 266,00	€ 26,60	€ 1,72	€ 66,50	€ 2,77
vergoeding voor functies vallend onder TPF loonlijn en zelfstandig in het toegewezen taakgebied in de wacht- en storingsdienst:	€ 500,00	€ 50,00	€ 3,23	€ 125,00	€ 5,21

#### Artikel 4

De werknemer die wachtdienst verricht, geniet naast de van toepassing zijnde vergoeding, genoemd in artikel 3, bij het daadwerkelijk vervullen van opdrachten of taken, een overwerk vergoeding, volgens het bepaalde in hoofdstuk 4.7 van de CAO NWb.

#### Artikel 5

Verlof tijdens vervulling van de wachtdienst zal alleen bij uiterste noodzaak worden verleend of als werknemer zelf intern passende vervanging heeft geregeld.

#### Artikel 6

Voor werknemers, die in verband met reorganisatie, medische indicatie, arbeidsongeschiktheid of anders dan op verzoek van betrokkene, geen wachtdienst meer kunnen verrichten, geldt de navolgende afbouwregeling, één en ander op basis van het dienovereenkomstige vergoedingsbedrag, ingevolge artikel 3.

a. Bij korter dan 10 jaar wachtdienst volgens rooster:

1e kalenderjaar na uittreding 50%

2e kalenderjaar na uittreding 25%

b. Bij 10 jaar tot 20 jaar wachtdienst volgens rooster:

1e kalenderjaar na uittreding 75%

2e kalenderjaar na uittreding 50%

3e kalenderjaar na uittreding 25%

c. Bij 20 jaar of langer wachtdienst volgens rooster:

1<sup>e</sup> kalenderjaar na uittreding 100%

2<sup>e</sup> kalenderjaar na uittreding 75%

3<sup>e</sup> kalenderjaar na uittreding 50%

4<sup>e</sup> kalenderjaar na uittreding 25%

d. Voor de berekening van de afbouwregeling geldt de gemiddelde wachtdienstvergoeding van de afgelopen 2 jaar.



De ondergetekenden

N.V. Juva  
gevestigd te Poeldijk

FNV  
gevestigd te Amsterdam

CNV Overheid en Publieke Diensten  
gevestigd te Utrecht

VERKLAREN

De navolgende bedrijfs-cao, looptijd van 1 juni 2024 tot en met 30 juni 2025 te zijn aangegaan (zie bijlage).

Aldus overeengekomen te Poeldijk d.d.

## BIJLAGE 1    STANDAARD SALARISTABEL

Per januari 2024

Functiegroep	Aanvangsalaris	Eindsalaris
7	€ 2.363	€ 3.123
8	€ 2.442	€ 3.219
9	€ 2.503	€ 3.394
10	€ 2.627	€ 3.662
11	€ 2.769	€ 3.971
12	€ 3.029	€ 4.328
13	€ 3.295	€ 4.707
14	€ 3.732	€ 5.332
15	€ 4.138	€ 5.909
16	€ 4.748	€ 6.780
17	€ 5.282	€ 7.546
18	€ 6.062	€ 8.660
19	€ 6.987	€ 9.983

Per januari 2025

Functiegroep	Aanvangsalaris	Eindsalaris
7	€ 2.434	€ 3.217
8	€ 2.515	€ 3.316
9	€ 2.578	€ 3.496
10	€ 2.706	€ 3.772
11	€ 2.852	€ 4.090
12	€ 3.120	€ 4.458
13	€ 3.394	€ 4.848
14	€ 3.844	€ 5.492
15	€ 4.262	€ 6.086
16	€ 4.890	€ 6.983
17	€ 5.440	€ 7.772
18	€ 6.244	€ 8.920
19	€ 7.197	€ 10.282