1504492
Tussen de ondergetekenden:

Plukon Group Wezep B.V. te Wezep
Plukon Dedemsvaart B.V. te Dedemsvaart
De KuikenaeR B.V. te Wezep

elk als partij enerzijds,

en

FNV Bondgenoten te Utrecht
CNV Vakmensen te Utrecht

elk als partij anderzijds,

zijn met betrekking tot de voortzetting van de CAO gedurende de contractperiode van de eerste dag van periode 1 - 2012 tot en met de laatste dag van periode 5 - 2014 de navolgende wijzigingen overeengekomen:

Inhoudsopgave **Pagina**

Artikel 1 -	Begrippen ……	4
Artikel 2 -	Verplichtingen van partijen …….	5
Artikel 3 -	Verplichtingen van de medewerker …….	6
Artikel 4 -	Werkgelegenheid …….	7
Artikel 5 -	Veiligheid, gezondheid en hygiëne ……..	9
Artikel 6 -	Faciliteiten voor de vakverenigingen ……...	10
Artikel 7 -	Arbeidsduur ……..	11
Artikel 8 -	Arbeidsduurverkorting ……..	12
Artikel 9 -	Verkorte arbeidsduur OVB-ploegendienst ……...	13
Artikel 10 -	Salarissen ……...	14
Artikel 11 -	Vakantie …….	15
Artikel 12 -	Koop en verkoop van verlof ……..	17
Artikel 13 -	Vakantietoeslag …….	18
Artikel 14 -	Variabele beloning ……	19
Artikel 15 -	Overwerk ……..	20
Artikel 16 -	Flexibiliteitregeling ……...	22
Artikel 17 -	Urenmatrix ……	23
Artikel 18 -	Ploegenarbeid ……	24
Artikel 19 -	Toeslag ophangen levend pluimvee ……..	25
Artikel 20 -	Toeslag technisch personeel ……..	26
Artikel 21 -	Arbeid op zon- en feestdagen ……	27
Artikel 22 -	Geoorloofd verzuim ……..	28
Artikel 23 -	Uitkering in geval van arbeidsongeschiktheid ……..	30
Artikel 24 -	Levensloopsparen……...32	
Artikel 25 -	Beëindiging dienstverband ……	33
Artikel 26 -	Reiskosten …….	34
Artikel 27 -	Verhuiskosten ……	35
Artikel 28 -	Spaarregelingen ……	36
Artikel 29 -	Ongevallenverzekering ……..	37
Artikel 30 -	Studiekosten ……..	38
Artikel 31 -	Jubilea ……	40
Artikel 32 -	Werkkleding ……..	41
Artikel 33 -	Pensioenen ……	42
Artikel 34 -	Vervroegde uittreding ……	43
Artikel 35 -	Geschillen ……..	44
Artikel 36 -	Duur van overeenkomst …….	45
Bijlage I	Reglement functieclassificatie ……	46
Bijlage II	Salarisschalen …….	48
Bijlage III	Jeugdwerkplan ……	50
Bijlage IV	EHBO-regeling en BHV-regeling ……..	51
Bijlage V	Overgangsregeling inconveniententoeslag/consignatieregeling ……	52
Bijlage VI	Reglement Levensloopregeling Plukon Food Group ……...	53
Bijlage VII	Protocolafspraken ……	57
Bijlage VIII	Prototcol respectvolle bejegening……..…….58	

Artikel 1 - Begrippen

1	Onderneming	Plukon Group Wezep B.V., Plukon Dedemsvaart B.V., De KuikenaeR B.V te Wezep en alle daaronder vallende ondernemingen.
2	Werkgevers	Plukon Wezep bv te Wezep, Plukon Dedemsvaart bv te Dedemsvaart, De KuikenaeR B.V. te Wezep.
3	Medewerker	Ieder in dienst van de onderneming krachtens een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd.
4	Vakantiehulpkracht	Ieder in dienst van de onderneming krachtens een overeenkomst vakantiehulpkracht. Deze overeenkomst heeft alleen betrekking op de vakantieperioden, te weten: zomervakantie vanaf half mei tot half september en verder de voorjaars-, paas-, pinkster-, herfst- en kerstvakantie. De CAO is op vakantiehulpkrachten niet van toepassing.
5	Scholieren weekendpool	Een werknemer is scholier indien hij of zij regulier dagonderwijs volgen en zowel binnen als buiten de vakantieperiodes als bedoeld in lid 4 een arbeidsovereenkomst met werkgever voor het werken in het weekend zijn aangegaan. De CAO is van toepassing met uitzondering van de toeslagbepalingen voor overwerk en het werken op zaterdag en zondag.
6	Locatie	Iedere vestiging van de onderneming in Nederland.
7	Vakvereniging	Iedere vakvereniging partij bij deze overeenkomst.
8	Bedrijfsledengroep	De medewerkers per locatie die bij een vakvereniging zijn aangesloten, vormen tezamen de bedrijfsledengroep van die vakvereniging.
9	Schaalsalaris	Het in de salarisschaal vermelde bedrag per periode.
10	Periodesalaris	Het schaalsalaris.
11	Uursalaris	Het periodesalaris gedeeld door 144.
12	Jaarsalaris	Het periodesalaris maal 13.
13	Periode-inkomen	Het periodesalaris inclusief de uit deze overeenkomst voortvloeiende toeslagen en de eventuele persoonlijke toeslag.
14	Uurinkomen	Het periode-inkomen gedeeld door 144.
15	Jaarinkomen	Het periode-inkomen maal 13 vermeerderd met vakantietoeslag.

Artikel 2 - Verplichtingen van partijen

1 De werkgever verbindt zich alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen te goeder trouw te zullen nakomen.

2 De werkgever verbindt zich tijdens de duur van deze overeenkomt generlei actie te zullen voeren of steunen die ten doel heeft wijzigingen te brengen in deze overeenkomst.

3 De werkgever verbindt zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting tegen medewerkers te zullen toepassen, tenzij één of meer vakverenigingen een werkstaking hebben uitgeroepen, dan wel tot enigerlei actie zijn overgegaan.

4 De vakverenigingen verbinden zich tijdens de duur van deze overeenkomst de uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen te goeder trouw te zullen nakomen.

5 De vakverenigingen verbinden zich geen werkstakingen te zullen toepassen en geen acties te zullen voeren of bevorderen dan nadat redelijk overleg tussen werkgever en vakverenigingen heeft gefaald.

6 De vakverenigingen geven de werkgever de mogelijkheid om op de vakbondskaderbijeenkomsten bepaalde onderwerpen nader toe te lichten.

7 Vakverenigingen zullen jaarlijks een opgave doen aan de werkgever van de kaderleden.

8 De werkgever verbindt zich om, met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen, gelijkwaardige medewerkers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie niet te onthouden op grond van factoren als leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras, etnische afkomst, nationaliteit of politieke keuze.

9 De werkgever heeft in overleg met vakorganisaties een privacy-reglement vastgesteld ten behoeve van het personeelsinformatiesysteem. Dit reglement kan worden opgevraagd bij de afdeling personeelszaken.

Artikel 3 - Verplichtingen van de medewerker

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

2 De medewerker is gehouden alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden – voor zover deze in redelijkheid van hem kunnen worden verlangd - zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften - ook ten aanzien van tijd en plaats waarop de werkzaamheden moeten worden verricht - in acht te nemen.

3 **a** Het is een medewerker met een volledig dienstverband niet toegestaan betaalde arbeid voor derden te verrichten, tenzij de werkgever hiervoor uitdrukkelijk toestemming heeft verleend. Indien de medewerker arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden, vervalt elke aanspraak op aanvulling van wettelijke uitkeringen, tenzij de werkgever uitdrukkelijk heeft verklaard geen bezwaar te hebben tegen arbeid voor derden.

b De medewerker die niet een volledig dienstverband heeft, zal indien arbeidsongeschiktheid optreedt, hetgeen aanwijsbaar een gevolg is van een gelijktijdig ander dienstverband, geen aanspraak kunnen maken op aanvulling boven wettelijke uitkeringen.

4 De medewerker is verplicht tot geheimhouding van alles wat hem omtrent de onderneming bekend is geworden en waaromtrent hem geheimhouding is opgelegd of waarvan het vertrouwelijke karakter redelijkerwijze kan worden vermoed. De geheimhoudingsplicht blijft ook na beëindiging van de arbeidsverhouding bestaan.

5 Op grond van veterinaire richtlijnen is de medewerker verplicht eenmalig een geneeskundige verklaring in te vullen.

Artikel 4 - Werkgelegenheid

1 De werkgever streeft naar continuïteit van de arbeidsverhouding met de medewerkers. Het beleid is er op gericht de medewerkers een zo groot mogelijke zekerheid ten aanzien van de werkgelegenheid te bieden. De werkgever zal niet overgaan tot gedwongen collectief ontslag van medewerkers, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. Indien deze bijzondere omstandigheden zich naar de mening van de werkgever voordoen, zal er overleg met de vakverenigingen worden gevoerd. Tevens zal de ondernemingsraad in de gelegenheid worden gesteld advies uit te brengen. Niet eerder dan 3 maanden nadat de ondernemingsraad advies heeft uitgebracht, dan wel redelijkerwijs advies had kunnen uitbrengen, en dan niet na een nieuw gesprek met de vakverenigingen, zal de werkgever, indien gebleken is dat gedwongen ontslagen niet kunnen worden voorkomen, hiertoe overgaan.
De werkgever zal zich gedurende de periode van 3 maanden inspannen om voor de medewerkers, wier arbeidsplaats gaat vervallen, te bemiddelen naar een passende functie, bij voorkeur binnen de eigen locatie dan wel binnen de onderneming. Indien zich als gevolg van externe factoren ontwikkelingen voordoen, waarbij het van de werkgever in redelijkheid niet kan worden verlangd de genoemde termijn van 3 maanden aan te houden, dan is het mogelijk hiervan in overleg met de vakverenigingen af te wijken.

2 De werkgever zal de vakverenigingen eenmaal per jaar uitnodigen teneinde hen te informeren omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij zullen met name ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid ter sprake komen. In het kader van deze besprekingen zal de werkgever de vakverenigingen informeren omtrent de verwachte ontwikkelingen van de werkgelegenheid in de komende 12 maanden. Indien gedurende deze periode blijkt dat de ontwikkelingen aanmerkelijk afwijken van de verwachting, dan zal de werkgever de vakverenigingen hiervan in kennis stellen en hen uitnodigen voor een tussentijds gesprek.

3 Indien de werkgever plannen - waaronder begrepen investeringsplannen - voorbereidt die tot een duidelijke verandering in de bedrijfssituatie aanleiding kunnen geven en waarover hij verplicht is advies aan de ondernemingsraad te vragen, dan zal de werkgever hiervan tegelijk met de adviesaanvrage aan de ondernemingsraad mededeling doen aan de vakverenigingen. De werkgever zal hierbij tevens inzicht geven in de overwegingen die aan deze plannen ten grondslag hebben gelegen.

4 De werkgever zal ieder organisatie-onderzoek door een extern bureau van tevoren aankondigen bij de ondernemingsraad. De vakverenigingen worden op de hoogte gesteld van het voornemen een organisatie-onderzoek bij de ondernemingsraad aan te kondigen. De werkgever zal de ondernemingsraad mededeling doen van de overwegingen die tot het instellen van het onderzoek hebben geleid en van de doelstellingen, die met het onderzoek worden beoogd.

5 De werkgever verbindt zich tegenover elk der vakverenigingen in geval van het voorbereiden en tot stand brengen van fusies met andere ondernemingen zich te zullen houden aan het SER-besluit Fusiegedragsregels 1975.

6 De werkgever zal de medewerkers in staat stellen te solliciteren naar vacatures die binnen de onderneming ontstaan. Wanneer zulks naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk en/of gewenst is zal tevens tot externe werving worden overgegaan.

7 De werkgever zal iedere vacature die niet door interne overplaatsing - waaronder ook begrepen overplaatsing naar een andere locatie - kan worden vervuld, ter kennis brengen van het UWV WERKbedrijf.

8
- **a** De werkgever zal een scholingsbeleid voeren dat er mede op gericht is medewerkers door middel van her- en/of bijscholing in staat te stellen andere functies te vervullen.
- **b** Per locatie zal een scholingsplan worden opgesteld waarbij speciale aandacht wordt gegeven aan scholing van oudere medewerkers.
- **c** Bij het behalen van een diploma van een door het OFP gesubsidieerde cursus zal aan de medewerker een diplomatoeslag van € 113,45 bruto worden uitgekeerd.
- **d** CAO partijen zullen in het periodiek overleg de resultaten van het gevoerde beleid bespreken.

9 **a** Ten aanzien van gehandicapten en mogelijke andere kwetsbare groepen van medewerkers zal door de werkgever worden getracht binnen de onderneming zoveel mogelijk te bewerkstelligen dat deze in het arbeidsproces binnen de onderneming opgenomen zullen worden.

b In samenspraak met de Arbodienst en de Uitvoeringsinstelling werknemersverzekeringen (UWV) zal voor de arbeidsongeschikte medewerker onderzocht worden of er een passende arbeidsplaats beschikbaar is.

c Indien van de werknemer tijdens de periode van therapeutische hervatting wordt verlangd, dat deze andere werkzaamheden verricht dan in het werkhervattingsplan zijn vastgelegd, dan dient daarover eerst overeenstemming bereikt te worden tussen de arbo-arts, de betrokken werknemer, de betrokken leidinggevenden en de personeelsfunctionaris.

10 **a** Werkgever zal geen gebruik maken van afroepkrachten. Van uitzendbureaus zal alleen in bijzondere omstandigheden of voor werkzaamheden van tijdelijke aard gebruik gemaakt worden.

b Indien door werkgever personeel wordt ingeleend of werk wordt uitbesteed (direct lijngebonden arbeid of daarmee samenhangende administratieve en commerciële activiteiten) via een andere organisatie waarop deze CAO of de toepasselijke uitzend CAO niet van toepassing is, zal werkgever zorg dragen dat op de betrokken medewerkers de CAO voor medewerkers in de pluimveeverwerkende industrie zal worden toegepast. Werkgever zal uitsluitend uitzendkrachten inlenen van Nen 4400-1 en Nen 4400-2 en nen plus gecertificeerde uitzendorganisaties. Werkgever zal geen medewerkers tewerkstellen via een payroll-bedrijf.

c Jaarlijks wordt per bedrijf een functieplaatsenplan (FPP) opgesteld, gerelateerd aan de marktpositie van de onderneming, op basis waarvan partijen afspraken maken over de gewenste verhouding vaste medewerkers en uitzendkrachten. Het streven hierbij is dat gemiddeld over een jaar maximaal 10% uitzendkrachten per bedrijf wordt ingezet. Aan de vakorganisaties zal per kwartaal het percentage uitzendkrachten en het voortschrijdend gemiddelde over een jaar worden gerapporteerd. Indien dit gemiddelde percentage meer dan 10% bedraagt, zullen de bedrijfsomstandigheden die daartoe geleid hebben, met vakorganisaties besproken worden.

d Op basis van het FPP worden door partijen jaarlijks afspraken gemaakt over een instroompool per bedrijf. De medewerkers hierin krijgen een arbeidsovereenkomst met Plukon en vallen onder de Plukon CAO. Deze medewerkers zijn flexibel inzetbaar op verschillende afdelingen en evt. verschillende locaties.

11 Werkgever zal trachten vacatures - waaronder ook tijdelijke - te vervullen door met medewerkers een arbeidsovereenkomst aan te gaan. Alle arbeidsovereenkomsten zullen schriftelijk worden aangegaan.

12 Ter verbetering van de werkgelegenheid is in het contractjaar 1983/1984 een begin gemaakt met werktijdverkortende maatregelen in de vorm van ADV-dagen.

13 Een medewerker kan op verzoek een Plukon taakomschrijving krijgen van de eigen functie.

Artikel 5 - Veiligheid, gezondheid en hygiëne

1 De ondernemingsraad zal alle onderwerpen met betrekking tot veiligheid, gezondheid en hygiëne in zijn vergadering aan de orde kunnen stellen.

2 De werkgever treft in de onderneming alle passende maatregelen welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter bescherming van de daarin werkzame personen en in het algemeen zodanige maatregelen dat de daarin werkzame personen zover beschermd zijn als redelijkerwijze gevorderd kan worden. Deze maatregelen kunnen worden vastgelegd in een bedrijfsreglement/huishoudelijk reglement.

3 Met betrekking tot de in lid 2 bedoelde maatregelen kunnen door de ondernemingsraad aanbevelingen worden gedaan.

4 De werkgever behoeft de instemming van de ondernemingsraad voor een door hem te nemen besluit met betrekking tot de vaststelling of wijziging van een maatregel op het gebied van de veiligheid, de gezondheid of de hygiëne in de onderneming.

5 Indien de werkgever ten aanzien van een besluit als bedoeld in lid 4, met de ondernemingsraad niet tot overeenstemming komt, is artikel 27 lid 4 en 5 van de Wet op de Ondernemingsraden van toepassing.

6 De werkgever zal met GOR en vakorganisaties afspraken maken over een te voeren milieubeleid en een rapportageplicht, een goede voorlichting en opleiding ten behoeve van milieuzorg. Naast voorlichting over veiligheid, gezondheid, hygiëne en kwaliteitsbewaking, zal ook voorlichting gegeven worden over milieu-aspecten. Bovendien zal werkgever de ARBO-jaarplannen bespreken.

7 Werkgever zal bij nieuwbouw- of verbouwplannen met vakorganisaties overleg plegen over de arbeidsomstandigheden.

8 De medewerker heeft het recht om een opdracht te weigeren wanneer niet voldaan is aan bedrijfsveiligheidsvoorschriften of wanneer zich een situatie dreigt voor te doen, die mens of milieu bedreigt en als deze bedreiging zodanig is dat in redelijkheid niet kan worden geëist dat deze opdracht uitgevoerd wordt.

9 Werkgever volgt de ARBO-catalogus zoals die voor de pluimveeverwerkende industrie tussen Nepluvi en FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen is afgesproken.

Artikel 6 - Faciliteiten voor de vakverenigingen

1 De werkgever zal de medewerker op verzoek van diens vakvereniging verzuim met behoud van salaris toestaan voor het deelnemen aan bijeenkomsten van de in statuten en reglementen van de vakverenigingen voorziene organen.

2 **a** De werkgever zal de medewerker op verzoek van diens vakvereniging verzuim met behoud van salaris toestaan voor het deelnemen aan door de vakverenigingen te organiseren scholings- en vormingsbijeenkomsten. Werkgever en vakverenigingen stellen in onderling overleg het daartoe per kalenderjaar beschikbare aantal werkdagen vast.

b Medewerkers in ploegendienst worden in de gelegenheid gesteld 's avonds vakbondsvergaderingen
bij te wonen. De hiervoor opgenomen uren worden gecompenseerd door overuren. In deze gevallen wordt de overurentoeslag normaal betaald.

3 Activiteiten van de vakverenigingen in het kader van het bedrijvenwerk zijn toegestaan, mits hierdoor de voortgang van de werkzaamheden en het functioneren van de ondernemingsraad niet worden geschaad en mits het bestuur van de bedrijfsledengroep bij de werkgever bekend is.

4 Werkgever en vakverenigingen zullen in onderling overleg aard, omvang en vorm van de ten behoeve van het bedrijvenwerk te creëren faciliteiten vaststellen. In dit verband wordt gedacht aan:

a Het doen van aankondigingen op de publicatieborden.

b Het vergaderen van bedrijfsledengroepen binnen de locatie, doch hoofdzakelijk buiten werktijd.

c Overleg tussen voorzitter en/of secretaris van een bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van diens vakverenigingen binnen de locatie, alsmede binnen werktijd, indien zulks buiten werktijd niet mogelijk is.

d Het beschikbaar stellen van vergaderruimten.

5 De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat medewerkers die een functie vervullen in een vakvereniging niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook bij eventueel ontslag jegens hen dezelfde maatstaven worden gehanteerd als die welke gelden voor medewerkers die niet met een dergelijke functie zijn belast.

6 Indien de werkgever wil overgaan tot ontslag van een voorzitter en/of secretaris van een bedrijfsledengroep, kan de arbeidsverhouding niet worden beëindigd dan na voorafgaande toestemming van de kantonrechter. Deze verleent de toestemming slechts, indien het hem aannemelijk voorkomt dat de opzegging geen verband houdt met de bovenomschreven hoedanigheid van de medewerker. Bedoelde toestemming is niet vereist wanneer beëindiging geschiedt wegens een dringende reden of wegens ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van gewichtige redenen.

7 Plukon zal jaarlijks de door de CAO partijen in de Pluimveesector vastgestelde heffing aan het OFP afdragen. De heffing bedraagt 0,5%, waarvan 0,2% als heffing voor scholing- en vormingsactiviteiten en 0,3% t.b.v. collectieve belangen voor de pluimvee-industrie.

8 De werknemer kan gebruik maken van de mogelijkheid tot het ruilen van loon of tijd ten behoeve van de vakbondscontributieregeling. In dit kader kan door de werknemer als financiering voor de vakbondscontributie een bruto loonbestanddeel, vakantie- of adv- dag(en) worden gebruikt. De bruto loonsverlaging werkt door in het brutoloon voor de sociale verzekeringen, vakantietoeslag en de pensioengrondslag. De uitvoering van de regeling is neergelegd in het reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor de werknemer werkzaam bij werkgever.

Artikel 7 - Arbeidsduur

1 De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 36 uur per week verdeeld over 5 werkdagen waarbij de bepalingen van de arbeidstijdenwet in acht worden genomen.

2 Bij normale arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week moet de werkdag zich bewegen tussen 06.00 en 19.00 uur. (Voor medewerkers in ploegendienst en chauffeurs gelden afwijkende werktijden, vast te stellen per locatie.)

3 Het werken in deeltijd zal verder gestimuleerd worden. Medewerkers die parttime willen gaan werken, kunnen dit verzoek aan de werkgever voorleggen. Een verzoek om minder uren te gaan werken zal worden gehonoreerd tenzij de bedrijfsomstandigheden dit niet toelaten. Eén en ander zal aan betrokkene schriftelijk en gemotiveerd worden meegedeeld.

4 Op medewerkers die parttime werken is deze CAO van overeenkomstige toepassing met dien verstande dat de bepalingen in deze CAO, voor zover daartoe aanleiding is, naar rato zullen worden toegepast.

Op de arbeidstijden voor chauffeurs aanvoer levende grondstof is de vrijstellingsregeling voor nachtarbeid van toepassing waarbij sociale partners centraal voor de sector het voorgeschreven plan van aanpak zullen opstellen. Dit mag voor de onderneming geen cumulatie van arbeidsvoorwaarden betekenen.

Per locatie zal in overleg met de ondernemingsraad een arbeidsrooster worden opgesteld, waarbij rekening gehouden wordt met seizoensinvloeden. *Wijzigingen* in roosters zijn slechts mogelijk met instemming van de ondernemingsraad.

Artikel 8 - Arbeidsduurverkorting

1 **a** De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 36 uur per week. Medewerkers waarvoor een rooster van 40 uur per week geldt, hebben recht op 26 ADV-dagen per jaar.
Per locatie zal in overleg met de ondernemingsraad arbeidsroosters en roosters van ADV-dagen worden opgesteld, waarbij rekening gehouden wordt met seizoeninvloeden.

b Voor medewerkers van 55 jaar en ouder wordt met ingang van periode 05-1997 de gemiddelde werkweek verkort.
- In het kalenderjaar dat een medewerker 55 jaar wordt, is de gemiddelde werkweek 34 uur.
- In het kalenderjaar dat een medewerker 57 jaar wordt, is de gemiddelde werkweek 32 uur.
- Invulling van de arbeidsduurverkorting zal in overleg met betrokkene per periode worden ingeroosterd.

2 De bekendmaking van de op te nemen ADV zal aan de betreffende medewerker worden gedaan uiterlijk 4 weken voor het tijdstip van opname.

3 **a** Bij ziekte gedurende één of meer ADV-dagen vervallen deze ADV-dagen.

b Valt een gelegenheid waarvoor buitengewoon verlof wordt toegekend samen met een ADV-dag, dan vervalt het recht op buitengewoon verlof.

c Indien studie overdag moet plaatsvinden en de onderneming geeft hiervoor buitengewoon verlof, vervalt het buitengewoon verlof als dit samenvalt met ADV.

d Vallen studiedagen voor ondernemingsraden, gevolgd door leden van deze raden, samen met een ADV-dag zal de ADV-dag naar een later tijdstip worden verschoven.

e Vallen vakbondsbijeenkomsten van kaderleden samen met een ADV-dag zal de ADV-dag naar een later tijdstip worden verschoven.

4 In een beperkt aantal gevallen (maximaal 10% van het totale personeelsbestand) kan de werkgever overgaan tot individuele afkoop van ADV-dagen. Dit zal alleen gebeuren als dit functioneel noodzakelijk is en uitsluitend met instemming van de betrokken medewerker. De vakorganisaties zullen worden gehoord.

5 Indien ADV in de vorm van 26 dagen wordt ingeroosterd, zal bij een vakantie van drie aaneengesloten weken, in een periode waarin geen ADV-dagen worden ingeroosterd, naast 13 vakantiedagen tevens 2 ADV-dagen worden verrekend.

Artikel 9 – Verkorte arbeidsduur OVB-ploegendienst.

Dit artikel is vervallen.

We spreken af dat medewerkers die o.b.v. lid 6 individueel recht hebben op 2 adv dagen per jaar, dit recht blijven behouden. Dit zal aan deze medewerkers schriftelijk worden bevestigd.

Artikel 10 - Salarissen

1 De beloning van de medewerkers is gebaseerd op een functieclassificatiesysteem, te weten USB. Het systeem heeft een werking tot 300 punten. Enkele daarboven vallende functies worden beloond op basis van individuele arbeidsovereenkomsten.

2 De toepassing van het systeem op individuele medewerkers is vastgelegd in een reglement. Dit reglement is als bijlage I opgenomen bij deze overeenkomst.

3 Er zijn 12 salarisgroepen, te weten A tot en met L. De hierbij behorende salarisschalen zijn als bijlage II en III opgenomen bij deze overeenkomst.

4 De salarisbetaling vindt plaats aan het einde van een periode van 4 weken of aan het einde van de maand. De werkgever draagt er zorg voor dat de medewerkers een salarisspecificatie wordt overhandigd.

5
a. Per periode 8 - 2012 worden de salarissen met 2% verhoogd.
b. De werkgever betaalt in periode 8 - 2012 aan alle werknemers (die op dat moment in dienst zijn) een eenmalige uitkering over de periode 1 – 2012 tot en met periode 7 - 2012. Het uit te keren bedrag is 1,08% van het jaarsalaris.
c. Per periode 1 – 2013 worden de salarissen met 2% verhoogd.

Artikel 11 - Vakantie

1 **a** De medewerker heeft voor elke volle periode dat hij in dienst is van de werkgever recht op 1/13 van 25 werkdagen vakantie met behoud van salaris.

b Een vakantie-/snipperdag heeft de waarde in uren van het voor die dag geldende rooster. Het totaal aantal vakantie-uren is op jaarbasis voor een fulltimer 25 x 7,2 uur = 180 uur bij een gemiddeld 36-urige werkweek.

c Indien 5 mei wettelijk als vrije dag wordt aangemerkt zal deze dag in mindering worden gebracht op het aantal vakantiedagen.

2 **a** Oudere medewerkers krijgen in het jaar waarin zij de desbetreffende leeftijd bereiken recht op extra vakantie, te weten 40-jarigen en ouder 1 dag, 45-jarigen en ouder 2 dagen, 50-jarigen t/m 54-jarigen 3 dagen. Deze dagen hebben elk een waarde in uren van 7,2 uur, afgeleid van de gemiddeld 36-urige werkweek.

b Voor medewerkers van 55 jaar en ouder geldt bij een gemiddeld 34-urige werkweek een recht op 170 snipperuren. Bij een gemiddeld 32-urige werkweek bedraagt het recht op snipperuren 160 uur.

3 Het vakantiejaar loopt gelijk met het kalenderjaar.

4 Tenzij zwaarwegende redenen van bedrijfsbelang zich hiertegen verzetten, zullen tenminste 3 weken aaneengesloten vakantie worden opgenomen. De vakantieregeling wordt in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld en houdt rekening met de bedrijfssituatie.

5 Vakantiedagen kunnen in beginsel niet worden omgezet in een geldelijke uitkering, tenzij:

a de arbeidsverhouding wordt beëindigd.

b er zich naar het oordeel van de werkgever omstandigheden voordoen, waarbij het bedrijfsbelang opname van vakantiedagen onmogelijk maakt.

c er sprake is van het kopen en verkopen van verlof als bedoeld in art. 12.

6 De werkgever kan van de vakantie- of ADV-dagen ten hoogste 3 dagen als collectieve vrije dag aanwijzen. Bij gebruik van deze mogelijkheid dient vooraf overleg met de ondernemingsraad gevoerd te worden.

7 De opbouw van vakantiedagen tijdens ziekte zal worden gekoppeld aan artikel 7:635 lid 5 van het BW, zijnde opbouw gedurende maximaal 26 weken. Indien medewerkers na een periode van langer dan 26 weken met ontslag gaan als gevolg van de arbeidsongeschiktheid, zal uitbetaling van vakantiedagen plaatsvinden met een opbouw over een periode van maximaal 52 weken.

8 Voor opbouw en afschrijving van vakantiedagen bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid gelden onderstaande regels.

a Bij 100% werken 100% opbouw en afschrijving.

b Bij volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid korter dan 6 maanden 100% opbouw. Geen afschrijving bij volledige arbeidsongeschiktheid.

c Bij langdurige volledige arbeidsongeschiktheid alleen opbouw over de laatste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid.

d Geen afschrijving van vakantiedagen indien tijdens de periode van volledige arbeidsongeschiktheid met toestemming van de arbo-arts vakantie wordt genoten. (Toelichting: indien een vakantie direct vooraf wordt gegaan door een periode van volledige arbeidsongeschiktheid en direct wordt gevolgd door een periode van volledige arbeidsongeschiktheid om dezelfde reden of oorzaak, wordt deze periode aangemerkt als een doorlopende periode van arbeidsongeschiktheid. Derhalve kunnen er geen vakantiedagen worden afgeschreven conform artikel 635 BW.)

e Indien arbeidsongeschiktheid ontstaat tijdens de vakantie geen afschrijving van vakantiedagen, indien vakantie moet worden afgebroken vanaf het moment van aanvang arbeidsongeschiktheid.

f Indien gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid dan opbouw en afschrijving naar rato van het percentage arbeidsgeschiktheid indien en voor zover de arbeidsongeschiktheid langer duurt

dan 6 maanden.

9 Het is niet toegestaan, in afwijking van hetgeen bij CAO bepaald is, middels mondelinge of schriftelijke overeenkomst de opbouw van vakantiedagen tijdens periodes van zwangerschapsverlof of ziekte, wettelijke verplichting, onvrijwillige werkloosheid, vakbondsverlof, politiek verlof te beperken of opgebouwde vakantiedagen aan te wenden om deze periodes te overbruggen.

10 Indien de werknemer uit het voorgaande jaar een vakantiesaldo van meer dan 36 uur laat overstaan en dit niet aanwendt voor de verlofspaarregeling of het verkopen van verlof, is de werkgever gerechtigd na overleg met de werknemer deze vakantieuren in te roosteren. De werkgever zal de werknemer die meer dan 36 vakantieuren uit het voorgaande jaar heeft openstaan op 1 januari, voor half januari schriftelijk hiervan in kennis stellen. Tot 1 maart heeft de werknemer de gelegenheid om in overleg met de werkgever deze vakantieuren vast te stellen, te verkopen of onder te brengen in de verlofspaarregeling. De werknemer maakt zijn keuze schriftelijk kenbaar aan de werkgever. Indien de werknemer voor 1 maart van deze gelegenheid geen gebruik heeft gemaakt, is de werkgever bevoegd deze vakantieuren in te roosteren.

<u>Per 1 januari 2012 komen de leden 7 en 8 sub a, b, c, d, e en f te vervallen</u>

Lid 7 komt te luiden:

7 Tijdens arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer vakantie op over de wettelijke vakantiedagen.

Lid 8 nieuw komt per 1 januari 2012 te luiden:

8 Voor de opgebouwde vakantiedagen geldt een verjaringstermijn van 5 jaar te rekenen vanaf de eerste dag na het kalenderjaar waarin de vakantieaanspraak is ontstaan.

Artikel 12 - Koop en verkoop van verlof

1 Aankoop en verkoop van verlof is toegestaan met een maximum aantal van 50 uren op jaarbasis. Het initiatief tot aankoop of verkoop van verlof kan uitgaan van zowel werknemers- als werkgeverszijde en wordt alleen geëffectueerd in onderling overleg en met wederzijdse instemming. Per periode 1 – 2004 bedraagt de uurwaarde het periodesalaris gedeeld door 144.

Artikel 13 - Vakantietoeslag

1 De vakantietoeslag bedraagt 8% van het jaarinkomen, exclusief de vergoeding voor overuren en bijzondere beloningen. Als grondslag voor de berekening van de toeslag dient het periode-inkomen over de laatste 13 salarisperioden voorafgaande aan de datum waarop de vakantietoeslag wordt uitgekeerd.

2 De vloer van de vakantietoeslag is voor de 36 uur schaal 8% van het jaarsalaris gebaseerd op de salarisschaal B met 0 functiejaren.

3 De vakantietoeslag wordt uitgekeerd aan het einde van de zesde salarisperiode, of eerder indien de medewerker op verzoek van de werkgever, of indien de medewerker met toestemming op zijn eigen verzoek eerder met vakantie gaat.

4 Bij beëindiging van de arbeidsverhouding heeft de medewerker voor elke volle periode die hij bij de werkgever in dienst is geweest, en waarover nog geen vakantietoeslag werd ontvangen, recht op 1/13 van de in lid 1 bedoelde vakantietoeslag bij periodebetaling.

Artikel 14 - Variabele beloning

1 Werkgever kent voor medewerkers een regeling voor variabele beloning. Na vaststelling van de jaarrekening vindt de uitkering eenmalig plaats in periode 04 volgend op het desbetreffende boekjaar. Het aantal dagen arbeidsongeschiktheid wordt naar rato in mindering gebracht op de variabele beloning. De uitkering is gerelateerd aan de duur van het dienstverband in het boekjaar waarover de variabele beloning wordt berekend.

2 De uitkomst van de winst voor belasting gedeeld door 1% van de omzet leidt tot een variabele beloning in een percentage van het jaarsalaris.

Voor de medewerkers van de Plukon Food Group die onder de Plukon-CAO vallen is voor de vaststelling van de variabele beloning conform artikel 14 lid 3, de Verlies- & Winstrekening van Plukon Group Wezep bv en haar economische dochterbedrijven het uitgangspunt, met dien verstande dat de Verlies- & Winstrekening van Friki Döbeln GmbH (Döbeln) daaruit wordt geëlimineerd, terwijl de Verlies- & Winstrekening van Plukon Dedemsvaart bv wordt toegevoegd. Voor de bepaling van de hoogte van de omzet wordt de onderlinge omzet tussen de in de Verlies- & Winstrekening betrokken bedrijven geëlimineerd.

3. Plukon Group Wezep bv regeling:

winst voor belasting gedeeld door 1% omzet	variabele beloning
<0,8	0%
0,8 tot 0,9	0,6%
0,9 tot 1,0	0,8%
1,0 tot 1,1	1,0%
1,1 tot 1,2	1,2%
1,2 tot 1,3	1,4%
1,3 tot 1,4	1,6%
1,4 tot 1,5	1,8%
1,5 tot 1,6	2,0%
1,6 tot 1,7	2,2%
1,7 tot 1,8	2,4%
1,8 tot 1,9	2,6%
1,9 tot 2,0	2,8%
≥2,0	3,0%

4. Voor de bepaling van winst in het kader van dit artikel worden (boekhoudkundige) pensioenlasten of baten in verband met RJ 271 buiten beschouwing gelaten.

Artikel 15 - Overwerk

1 **a** Overuren zijn uren waarop, in opdracht van de werkgever langer wordt gewerkt dan het aantal uren vermeld in artikel 16. Voor parttimers, chauffeurs en medewerkers vanaf salarisgroep I geldt een afwijkende regeling (zie lid 4 en 5 van dit artikel). De overuren zullen nooit tweemaal als overuren worden uitbetaald.

b In navolgende gevallen is er sprake van overuren:

- indien het vastgestelde rooster wordt overschreden met meer dan 1 uur per dag gelden uren na genoemd tijdstip als overuren met uitzondering van de uren genoemd in artikel 16 lid 1d;
- indien per dag meer dan 9 uur wordt gewerkt gelden uren daarboven altijd als overuren met uitzondering van de uren genoemd in artikel 16 lid 1d;
- indien per week meer dan 42,5 uur wordt gewerkt gelden uren daarboven als overuren met uitzondering van maximaal 10 weken per jaar zoals genoemd in artikel 16 lid 1e;
- indien het saldo van de flexibiliteitregeling opgebouwd uit uren zoals genoemd in artikel 16 lid 1a en 1b per periode meer dan 10 uur bedraagt zal het meerdere gelden als overuren, telkens na 3 perioden vindt volledige verrekening plaats;
- zaterdaguren zullen gelden als overuren tenzij de zaterdag is opgenomen in het individuele rooster.

2 Indien naar het oordeel van de werkgever de bedrijfsomstandigheden het noodzakelijk maken dat er buiten de normale werktijden arbeid wordt verricht, is de medewerker gehouden ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden hieraan mede te werken. In geval van voorzienbaar overwerk van enige omvang zal de werkgever overleg plegen met de ondernemingsraad. In andere gevallen zal de werkgever de ondernemingsraad mededeling doen van het overwerk.

3 Voor medewerkers die in opdracht van de werkgever overwerk verrichten, gelden de volgende bepalingen:

a Salarisgroepen A tot en met H ontvangen voor overuren een tarief van 0,86% van het periode-inkomen. Gewerkte overuren en/of de daarbij behorende toeslag worden naar keuze van de werknemer, gecompenseerd in vrije tijd of vergoed in geld. Indien alleen de overuren worden gecompenseerd geniet de medewerker alleen de toeslag van 0,24% van het periode-inkomen Compensatie in vrije tijd vindt plaats in de periode die volgt op de periode waarin het overwerk werd verricht.

b Vanaf salarisgroep I worden de gemaakte overuren gecompenseerd door vrije tijd, gedurende de tijdsruimte gelijk aan het aantal gemaakte overuren. De medewerker geniet over deze overuren wel de overurentoeslag van 0,24% van het periode-inkomen. De toeslag kan echter ook gecompenseerd worden door vrije tijd. Compensatie in vrije tijd moet plaatsvinden binnen 8 weken na de dag waarop de overuren worden gemaakt. In uitzonderingsgevallen, indien er geen zicht is op het opnemen van compenserende vrije tijd binnen de gestelde termijn, zullen de overuren worden gehonoreerd conform de in lid 3a genoemde tarieven

4 **a** Voor parttimers geldt dat slechts sprake is van overwerk, indien zij werk verrichten, gedurende meer uren dan het aantal overeengekomen uren per dag, per week, per periode, en dan alleen wanneer die uren tezamen vallen met uren, die ook voor fulltimers als overwerk gelden.

b Als een parttimer structureel, over een periode van 3 maanden aaneengesloten, meer uren werkt dan contractueel is overeengekomen kunnen deze extra uren, indien de parttimer dit wenst, in het arbeidscontract worden opgenomen.

c Parttimers kunnen worden verplicht over te werken indien zij op een werkdag een fulltime dienst werken en aansluitend aan de werkdag overwerk dienen te verrichten, in welk geval recht op overwerktoeslag bestaat.

d Een parttimer heeft voor de meer gewerkte uren per periode dan contractueel is overeengekomen tot het niveau van de normale arbeidsduur in de onderneming van een fulltimer per periode, recht op een meerwerktoeslag. De meerwerktoeslag bedraagt per uur 0,12% van het periodesalaris en wordt geacht een vergoeding te zijn voor niet opgebouwde vakantiedagen, vakantietoeslag en pensioen. De meerwerktoeslag en overwerktoeslag cumuleren niet.

5 Voor aanvoerchauffeurs geldt, in verband met een wisselend aantal uren per dag, dat als overuren worden

aangemerkt het aantal uren boven 40 per week. Indien echter op één dag meer dan 10 declarabele uren wordt gewerkt, zullen die meerdere uren als overuren worden gehonoreerd, met dien verstande dat die uren niet tweemaal als overuren worden uitbetaald.

6 Voor medewerkers wier functie inhoudt dat hun werkzaamheden op andere dan in de CAO genoemde normale tijden plaatsvinden, worden als overuren aangemerkt de uren boven 160 uur per periode.

7 Medewerkers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht overwerk te verrichten.

Artikel 16 - Flexibiliteitregeling

1 **a** Per dag kan maximaal één uur plus of min worden afgeweken van het vastgestelde rooster. De maximale daglengte bedraagt 9 uur. De Ondernemingsraad kan instemming verlenen aan een rooster waarin de maximale daglengte incidenteel 10 uur bedraagt. In dat geval is voor het extra uur sprake van overwerk.

b Per week bedraagt de arbeidsduur maximaal 42,5 uur.

c Per periode kan een saldo (zie lid 1a en 1b) van maximaal plus 10 uur of min 20 uur worden meegenomen naar de volgende periode. Telkens na 3 perioden zal een afrekening plaatsvinden. Saldi boven 10 uur plus worden elke periode afgerekend.

d Rondom de feestdagen kunnen maximaal 10 dagen worden ingepland waarvoor het volgende geldt:
- per dag kan maximaal 2 uur plus of min worden afgeweken van het vastgestelde rooster
- de maximale daglengte bedraagt 10 uur.

e Voor ten hoogste 10 weken per jaar kan op individuele basis een maximum per week van 45 uur gelden.

f Indien er een halve collectieve ADV-dag is ingeroosterd, wordt de flex in die halve dienst beperkt tot plus of min 30 minuten.

g In overleg met de OR kan voor aanvang van de werktijd flex worden toegepast.

h Op verzoek van de werknemer wordt per periode een overzicht verstrekt van het aantal roosteruren, min-uren, plus-uren en overuren.

Artikel 17 - Urenmatrix

1 Ter vervanging van de regelingen van onaangename urentoeslag en ploegentoeslag geldt een urenmatrix. Dit houdt in:

2 **a** Medewerkers voor wie de werkzaamheden van maandag t/m vrijdag aanvangen voor 06.00 uur dan wel eindigen na 19.00 uur ontvangen een toeslag van 0,19% van het periodesalaris over de uren voor 06.00 uur en na 19.00 uur. Deze toeslag geldt niet voor uren die als overwerk gelden.

b Indien op zaterdag (met uitzondering van het in lid 3 genoemde) arbeid moet worden verricht zal, afgezien van eventuele vergoedingen voor overwerk, over die uren een toeslag worden toegekend namelijk:

1. voor de uren van vrijdagavond 24.00 uur tot zaterdag 13.00 uur 0,19% van het periodesalaris.
2. voor de uren na 13.00 uur 0,31% van het periodesalaris.
3. Tenzij de zaterdag opgenomen is in het individuele rooster, waardoor er sprake is van structureel werken op zaterdag, zal voor de eerste vijf gewerkte zaterdagen per jaar geen urenmatrixtoeslag gelden, maar wel overwerktoeslag. (Valt als zodanig buiten de flexregeling.)

Met ingang van periode 8 – 2012 geldt de volgende zaterdagtoeslag.

Indien op zaterdag (met uitzondering van het in lid 3 genoemde) arbeid moet worden verricht, zal afgezien van eventuele vergoedingen voor overwerk, over die uren een toeslag worden toegekend:

- Van 00.00 tot 06.00 uur 0,19% periodeloon
- Van 06.00 tot 13.00 uur 0,095% periodeloon
- Van 13.00 tot 18.00 uur 0,19% periodeloon
- Van 18.00 tot 24.00 uur 0,31% periodeloon

Tenzij de zaterdag opgenomen is in het individuele rooster, waardoor er sprake is van structureel overwerken op zaterdag, zal voor de eerste vijf gewerkte zaterdagen per jaar geen urenmatrixtoeslag gelden, maar wel overwerktoeslag (valt als zodanig buiten de flexregeling).

c Indien volgens individueel rooster arbeid moet worden verricht op zondag in de OVB Wezep, dan geldt een toeslag van 0,7% van het periodesalaris.

3 Voor aanvoerchauffeurs geldt in afwijking van het gestelde in lid 1, ongeacht het tijdstip waarop de arbeid wordt verricht, een vaste toeslag van 15% op het periodesalaris.

Artikel 18 - Ploegenarbeid

1 Onder arbeid in ploegendienst wordt verstaan arbeid welke door een medewerker in regelmatig wederkerende volgorde in twee of meer ploegen afwisselend wordt verricht.

Met ingang van 4 januari 2010 worden navolgende bepalingen van kracht:

2 a. Een dienst in het kader van een ploegendienst is een dienst die exclusief de flexibiliteitregeling van artikel 16 een lengte heeft tussen de 7 en 8 uur.
b. Dagdienst, een dienst die in zijn geheel gelegen is tussen 06.00 en 19.00 uur.
c. Ochtenddienst, een dienst die in zijn geheel gelegen is tussen 04.40 uur en 17.00 uur.
d. Middagdienst, een dienst die in zijn geheel gelegen is tussen 12.40 uur en 02.00 uur.
e. Nachtdienst, een dienst die in zijn geheel gelegen is tussen 20.40 uur en 06.00 uur.

3 2-ploegendienst, een dienst die afwisselend bestaat uit een ochtenddienst en een middagdienst. Incidenteel zou ook afgewisseld kunnen worden met een dagdienst. Voor een 2-ploegendienst wordt een toeslag op het periode salaris betaald van 12,5% van het periodesalaris. Indien de medewerker in het rooster eenmaal per 7 of 8 weken op zaterdag dient te werken ontvangt hij over deze uren in plaats van 12,5% een toeslag van 0,31% van het periodesalaris.

4 3-ploegendienst, een dienst die in een cyclus van 24 uur bestaat uit afwisselend een ochtenddienst, een middagdienst en een nachtdienst. Incidenteel kan in plaats van een ochtenddienst of een middagdienst ook in een dagdienst worden gewerkt. Voor een drie ploegendienst waarin tenminste 1 keer per 3 weken een week in een nachtdienst wordt gewerkt zal een toeslag worden betaald van 18,33% van het periodesalaris.

5 Medewerkers waarvan het arbeidsrooster niet in een van de bovenstaande 2 of 3 ploegendiensten kunnen worden ingepast zullen een toeslag ontvangen conform de Matrix toeslagen, artikel 17.

6 Medewerkers van 55 jaar en ouder kunnen op hun verzoek uit de ploegendienst treden, indien er een vervangende dagfunctie voor hen beschikbaar is. Afbouwprocedure: bij 55-jarige leeftijd en ouder, mits 5 jaar onafgebroken ploegendienst is verricht, ontvangt de medewerker over de nog lopende maand plus 6 volgende maanden 100% van zijn urenmatrixtoeslag. Over de 6 volgende maanden 90%, daarna 6 maanden 80%, 6 maanden 60%, 6 maanden 40% en tenslotte nog 6 maanden 20% van zijn oude urenmatrixtoeslag.

7 Indien de roostervrije dag van een medewerker in een ploegendienst twee keer is samengevallen met een feestdag, heeft de medewerker vanaf de derde keer recht op een vervangende vrije dag.

Artikel 19, Waarnemingstoeslag bandkeurder:

Omdat een bedrijfskeurder nooit een gehele dag staat te keuren wordt een bedrijfskeurder voor de dag dat hij als bedrijfskeurder staat ingeroosterd op bedrijfskeurders plaats in de afdeling slachterij-panklaar beloond conform loonschaal E. Deze toeslag geldt nadrukkelijk niet voor het zogenaamde uitgestelde keuren.

Artikel 20 - Toeslag technisch personeel

1 Aan medewerkers van de technische dienst die onverwachts voor dringende werkzaamheden buiten de normale werktijd naar de fabriek worden geroepen, wordt per opkomst een toeslag betaald.

2 De toeslag bedraagt één uursalaris zulks onverminderd het salaris en de eventueel daarover verschuldigde overwerktoeslag over de gewerkte tijd.

3 Geen recht op toeslag bestaat:
- **a** indien de tijd van opkomst een half uur of minder voor de aanvang van de normale werktijd ligt.
- **b** indien de tijd van opkomst, voor de ochtendploeg, ligt tussen 1 uur voor de aanvang van de voor die dienst geldende normale werktijd en de normale werktijd van die dienst.
- **c** indien de tijdsduur waarin deze werkzaamheden worden verricht aansluit aan de normale werktijd.

Artikel 21, Arbeid op zon- en feestdagen:

1 Werkgever kan met instemming van de OR de werknemer ook op zon- en feestdagen inroosteren waarbij de bepalingen van de arbeidstijdenwet in acht worden genomen.

Onder feestdagen wordt hier verstaan: nieuwjaarsdag, beide paasdagen, hemelvaartsdag, beide pinksterdagen, beide kerstdagen, koninginnedag alsmede door de regering aangewezen nationale feestdagen

2 Tot periode 8 -2012 geldt:
Voor arbeid op zon- en feestdagen wordt een toeslag van 1,25% van het periodesalaris toegekend, behalve indien de arbeid tot de normale functie-uitoefening behoort.

Met ingang van periode 8 – 2012 wordt voor arbeid op zondag een toeslag van 0,7% van het periodesalaris toegekend en voor arbeid op feestdagen een toeslag van 1,042% van het periodesalaris, behalve indien de arbeid tot de normale functie-uitoefening behoort.

3 Arbeid op zon- en feestdagen in de OVB te Wezep kan in het individuele rooster worden opgenomen.
Voor de OVB medewerkers die in of voor periode 7-2000 niet op zondag werkten, geldt dat zij alleen op vrijwillige basis op zondag ingezet kunnen worden.
Op zon- en feestdagen is de flexregeling niet van toepassing in de OVB te Wezep. Voor overwerk geldt de toeslag zoals genoemd in lid 2.

4 Met ingang van periode 01-2000 worden zogenaamde F-uren ingevoerd voor medewerkers die een 4-daagse werkweek hebben, verspreid over 5 dagen volgens het zogenaamde 36/45 uur model.
Jaarlijks wordt het aantal feestdagen vastgesteld dat op werkdagen valt. Voor elke feestdag wordt 7,2 uur aan het tegoed vakantie-uren toegevoegd. Indien volgens rooster arbeid op zo'n feestdag zou zijn gevallen wordt het aantal roosteruren van dit saldo afgeboekt.
Aangenomen wordt dat bij deze regeling voor de onderneming sprake is van kostenneutraliteit t.a.v. het uiteindelijke saldo F-uren.

Artikel 22 - Geoorloofd verzuim

1 Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte en ongeval geldt het in artikel 23 van deze overeenkomst hieromtrent bepaalde.

2 De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg (Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof), 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. Onder partner wordt verstaan de geregistreerde partner of degene met wie de werknemer in gezinsverband samenwoont en de werknemer dit bij de werkgever heeft gemeld. Indien noodzakelijk kan na overleg in een tijdelijke wijziging van de werktijden door de werkgever worden toegestemd.

Het recht bestaat in ieder geval:

a. in geval van noodzakelijke medische verzorging, gedurende de daarvoor benodigde tijd;
b. bij ondertrouw van de werknemer gedurende één dag;
c. bij huwelijk van de werknemer gedurende twee dagen;
d. bij bevalling van de echtgenote gedurende één dag;
e bij overlijden van de echtgenoot/echtgenote of één der eigen inwonende ongehuwde kinderen of pleegkinderen en bij overlijden van één der ouders van de inwonende, ongehuwde medewerker, vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie; In totaal zal maximaal 10 dagen verlof worden verleend, tot de begrafenis/crematie 100%, de resterende dagen tegen 85% van het salaris.
f. bij overlijden van één der eigen of aangehuwde kinderen, pleegkinderen, broers of zusters, ouders, pleegouders (voor zover zij de opvoeding daadwerkelijk hebben verzorgd), schoonouders, wederzijdse grootouders, zwagers of schoonzusters of kleinkinderen één dag;
g. voor het bijwonen van een begrafenis/crematie van de in lid 2f van dit artikel genoemde familieleden één dag;
h. 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 salaris wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen.

3 In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één week 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. bij 25- en 40- jarig huwelijksfeest van de medewerker één dag;
b. bij 25-, 40-, 50- en 60- jarig huwelijksfeest van eigen kinderen, pleegkinderen, ouders, wederzijdse grootouders, schoonouders of pleegouders (voor zover zij de opvoeding daadwerkelijk verzorgd hebben) van de medewerker één dag;
c. voor het bijwonen van het huwelijk van één der eigen kinderen of pleegkinderen, broers of zusters, ouders, schoonouders, zwagers, schoonzusters of kleinkinderen één dag;
d. bij verhuizing, indien de medewerker een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren twee dagen. Dit voor maximaal één keer per jaar;
e. bij aanvaarden van een geestelijk ambt door een eigen kind of pleegkind, broer, zuster of kleinkind één dag;
f. bij academische promotie van een eigen of pleegkind, van de echtgenoot of van de medewerker zelf één dag.

4 De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende twee dagen of diensten ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de echtgenote of

(geregistreerde) partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent.

5 De werknemer kan doorbetaald verlof ter hoogte van 70% van het salaris 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;
c. de ouder van de werknemer;

6 De vrouwelijke werknemer heeft een zwangerschaps- en bevallingsverlof van 16 weken, als bedoeld in artikel 3:1 van de Wet arbeid en Zorg. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV.

7 De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende vier aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV.

8 In geval van palliatief verlof zal werkgever binnen wettelijke kaders (hoofdstuk 7 Wet arbeid en zorg) facieliërend optreden.

9 Eén keer per jaar kan een blok, tot maximaal 15 dagen, onbetaald verlof worden opgenomen. De aanvraag zal 3 maanden van tevoren moeten worden ingediend.

10 Onder salaris wordt in dit geval verstaan het gederfde periode inkomen, overwerk buiten beschouwing gelaten, berekend over de door de afwezigheid vervallen werkuren van het dienstrooster.

11. Bij een standstill als gevolg van dierziekte heeft Plukon de mogelijkheid om 3 vakantie- of ADV-dagen per kalenderjaar aan te wijzen. Deeltijders naar rato.

Artikel 23 - Uitkering in geval van arbeidsongeschiktheid

1. Indien de werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen in artikel 7:629 BW evenals de bepalingen in de Wet Verbetering Poortwachter.
2. a . In het eerste ziektejaar zal het periode-inkomen in afwijking van artikel 7: 629 lid 1 BW, gedurende de eerste tot en met de zesde maand tot 100% en gedurende de zevende tot en met de twaalfde maand tot 90% worden aangevuld.
   b. In het tweede ziektejaar zal het periode- inkomen in afwijking van artikel 7: 629 lid 1 BW, tot 85%
   worden aangevuld.
3. Indien de werknemer in het eerste en/of tweede ziektejaar (op arbeidstherapeutische basis) werkt of bereid is tot werken zonder dat zijn genezing daardoor wordt belemmerd, zal het volledige periode- inkomen worden doorbetaald over deze uren.
4. Met ingang van 1 januari 2006 wordt nieuwe wetgeving met betrekking tot arbeidsongeschiktheid van kracht, te weten de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA). In de nieuwe wet worden 3 verschillende onderdelen onderscheiden, namelijk:

   a. regeling voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA);
   b. een regeling voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten tussen de 35% en 80% (WGA);
   c. degenen, die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn.

   a. IVA
   Indien een werknemer na twee jaar arbeidsongeschiktheid in aanmerking komt voor een uitkering volgens de IVA, zal met terugwerkende kracht alsnog het periode- inkomen over het eerste en tweede ziektejaar aangevuld worden tot 100% van het periode-inkomen. Indien vast staat dat de werknemer reeds in het eerste of tweede ziektejaar aan de IVA condities voldoet zal het periode- inkomen direct tot 100% worden aangevuld.

   b. WGA
   Het (nieuwe) periode- inkomen van de werknemer die tussen de 35% en 80% arbeidsongeschikt is, wordt gedurende het derde tot en met het zevende jaar aangevuld met 5% van het (oude) periode-inkomen.

   c. Arbeidsongeschiktheid minder dan 35%
   De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt op zijn (nieuwe) periode- inkomen een aanvulling van:

   - 90% van het (oude) periode- inkomen vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage in het derde jaar;
   - 80% van het (oude) periode- inkomen vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage in het vierde jaar;
   - 70% van het (oude) periode- inkomen vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage in het vijfde jaar;
   - 60% van het (oude) periode- inkomen vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage in het zesde jaar;
   - 50% van het (oude) periode- inkomen vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage in het zevende jaar.

   d. De aanvulling vindt plaats tot maximaal het periode- inkomen dat de werknemer verdiende voor zijn arbeidsongeschiktheid.

5. In de aanvulling zal ook de vakantietoeslag meegerekend worden, met dien verstande dat de afrekening aan het einde van de termijn plaatsvindt, waarover de aanvulling wordt berekend.

6. Indien de volledige arbeidsongeschiktheid na twee jaar nog voortduurt, verstrekt de werkgever aan de medewerker een eenmalige uitkering van:
- 0,25 periodesalaris bij een dienstverband van meer dan 10 jaar.
- 0,50 periodesalaris bij een dienstverband bij een dienstverband van meer dan 15 jaar.
- 1,25 periodesalaris bij een dienstverband van meer dan 20 jaar.
- 1,50 periodesalaris bij een dienstverband van meer dan 25 jaar.

7. De verplichting tot aanvulling als bedoeld in lid 4b ontstaat eerst indien vaststaat dat het betreffende uitkeringsorgaan tot uitkering overgaat. Indien het uitkeringsorgaan niet tot uitkering overgaat, zal Plukon tot geen enkele doorbetaling verplicht zijn.

8. De verplichting tot aanvullen is niet van kracht, indien de medewerker terzake zijn arbeidsongeschiktheid jegens derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden. In dat geval zal de werkgever niettemin de in voorgaande leden voorziene betalingen aan medewerker doen, doch alleen bij wijze van voorschot op deze schadevergoeding. De medewerker wordt geacht ten belope van het voorschot aan de werkgever te hebben gecedeerd en is desgevraagd verplicht een hierop betrekking hebbende akte van cessie te tekenen. De werkgever zal het voorschot met de uit te keren schadevergoeding verrekenen.

9 De aanvulling als bedoeld in lid 2, voor het geval er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zal slechts worden uitgekeerd tot maximaal die bepaalde tijd.

10. In geval van overlijden van de medewerker zal aan zijn echtgenoot of bij ontstentenis daarvan aan de wettelijke vertegenwoordiger van zijn minderjarige kinderen een bedrag ineens worden uitgekeerd gelijk aan 3 periodesalarissen bruto voor netto.

11. Plukon zal vanaf 1 januari 2008 het werknemersdeel van de wettelijke gedifferentieerde WGA premie niet op het inkomen van de medewerker inhouden.

Artikel 24. Overgangsregeling levensloopsparen:

Met ingang van 2012 is deelname aan levensloopregeling uitsluitend mogelijk voor werknemers die voor 1 januari 2012 reeds aan deze regeling deelnamen en ultimo 2011 een spaarsaldo van tenminste € 3000 op de levensloopregeling hadden staan. Opgebouwde levenslooptegoeden kunnen worden opgenomen conform de bepalingen in het levensloopreglement.

Artikel 25 - Beëindiging dienstverband

1 De dienstbetrekking zal eindigen van rechtswege door het verstrijken van de termijn waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan.

2 Opzegging van de dienstbetrekking, zowel door de werkgever als door de medewerker, dient schriftelijk te geschieden en wel zodanig dat het einde van de dienstbetrekking samenvalt met het einde van de betalingsperiode.

3 Opzegging door de werkgever

a Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt artikel 672 BW, tenzij hier in de volgende bepalingen uitdrukkelijk van is afgeweken.

b De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van de opzegging:

- ***** korter dan vijf jaar heeft geduurd: één periode (4 weken)
- ***** vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee periodes (8 weken)
- * tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie periodes (12 weken)
- * vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier periodes (16 weken)

c De werknemer die is ingedeeld in functiegroep A t/m E neemt een opzegtermijn in acht van één periode. Voor de werknemer die is ingedeeld in functiegroep F t/m L geldt een wederzijdse opzegtermijn van tenminste twee periodes.

d In afwijking van artikel 7: 672 lid 4 BW zal de opzegtermijn niet met 1 maand worden verkort in verband met het verkrijgen van een ontslagvergunning.

4 Het dienstverband eindigt van rechtswege indien de werknemer gebruikt maakt van het recht tot vervroegde uittreding ingevolge het voor hem in de onderneming geldende prepensioenreglement. Indien de werknemer gebruik maakt van de mogelijkheid tot gedeeltelijke vervroegde uittreding wordt de overeengekomen arbeidsduur en het salaris van rechtswege naar rato verminderd.

Het dienstverband eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand, waarin de werknemer aan de voorwaarden voor het recht op AOW voldoet.

5 De werkgever mag niet opzeggen gedurende de tijd, dat de medewerker ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, ongeval of invaliditeit, tenzij de arbeidsongeschiktheid tenminste 2 jaar heeft geduurd.

6 Na verloop van de in het voorgaande lid bedoelde termijn, en na advies van de Uitvoeringsinstelling werknemersverzekeringen (UWV) en na verkregen vergunning van de Centrale organisatie voor Werk en Inkomen (CWI) is het de werkgever toegestaan de dienstbetrekking te beëindigen. De in lid 3 van dit artikel genoemde opzegtermijn moet in acht worden genomen.

7 De werkgever mag niet opzeggen gedurende de tijd dat een medewerker verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten als gevolg van een hem door de overheid opgelegde verplichting ten aanzien van 's lands verdediging. Hetzelfde geldt, indien de medewerker de bedongen arbeid niet kan verrichten ten gevolge van een verplichting voortvloeiende uit een verbintenis door hem jegens de overheid aangegaan ter bescherming van de openbare orde, mits dit niet geschiedt met het oogmerk om de krijgsdienst of andere overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten.

Artikel 26 - Reiskosten

1 De kosten van het woon-werk-verkeer worden vergoed, behalve aan:

a Medewerkers woonachtig op een afstand van niet meer dan 10 km van de locatie.

b Medewerkers die gebruik kunnen maken van door de werkgever georganiseerd en betaald busvervoer.

c Medewerkers die zich uit eigener beweging op grotere afstand van de locatie gaan vestigen. In dat geval wordt blijvend het voor de 'oude afstand' geldende forfaitaire bedrag vergoed, tenzij het medewerkers betreft die zelfstandig gaan wonen en zich als gevolg daarvan op grotere afstand van de locatie gaan vestigen. Deze komen in aanmerking voor het voor die afstand geldende reiskostenforfait.

2 **a** De vergoeding van de kosten voor woon-werk-verkeer worden als volgt berekend:

Na vaststelling van de reisafstand zal een tarief per dag worden vastgesteld.
Bij een enkele reisafstand van 0 – 10 km wordt niets vergoed.
Bij een enkele reisafstand van 10 – 15 km bedraagt het tarief 3,40
Bij een enkele reisafstand van 15 – 20 km bedraagt het tarief 4,75
Bij een enkele reisafstand van > 20 km bedraagt het tarief 6,75
De vergoeding bedraagt het tarief maal het aantal gewerkte dagen.

b Voor medewerkers die i.v.m. storingsdiensten naast hun normale woon-werkverkeer extra naar hun werk moeten komen, geldt een reiskostenvergoeding van € 0,14 per kilometer. Afstand woon-werk moet meer dan 10 km bedragen. Dit geldt ook voor reiskosten in verband met studie indien openbaar vervoer niet mogelijk is.

3 Voor incidenteel zakelijk vervoer, in opdracht van de werkgever, geldt per 1 januari 2006 een vergoeding van € 0,19 en € 0,09 bruto per km.

4 Medewerkers die vóór periode 07-1990 reiskostenvergoeding ontvingen die hoger is dan het wettelijk vastgestelde reiskostenforfait, vallen in de overgangsregeling. Bij deze regeling wordt eenmalig het 'bovenmatig deel' vastgesteld. Hiertoe wordt de volgende berekeningswijze toegepast:
185 x huidige dagvergoeding = huidige jaarvergoeding. Hiervan wordt het maximale reiskostenforfait afgetrokken. Het eventuele meerdere zal in de vorm van een 'bovenmatige reiskostenvergoeding' bruto worden uitbetaald in de vorm van 1/13 deel per periode.

Artikel 27 - Verhuiskosten

1 Aan degenen, die in opdracht van de werkgever verhuizen, worden de navolgende vergoedingen verstrekt:

a 100% vergoeding van transportkosten van de inboedel; om voor deze vergoeding in aanmerking te komen zullen 2 offertes moeten worden overlegd.

b een bedrag voor herinrichtingskosten van € 3.857,13.

Artikel 28 - Spaarregelingen

1 Premiespaarregeling

Medewerkers die per 31-12-2002 deelnamen aan de premiespaarregeling en thans nog in dienst zijn, ontvangen naar keuze:
of het werkgeversdeel in de premiespaarregeling, gelijk aan 13x hun netto spaarbedrag in 2002 (maximaal € 525,00 per jaar) als jaarlijkse bijdrage in de pensioenregeling (individuele module).
of een contante jaarlijkse eenmalige uitkering van 375 euro bruto per jaar. Deze uitkering is pensioengevend en wordt in december uitgekeerd. Voor parttimers geldt deze regeling naar rato van de arbeidsduur. Bij eerdere uitdiensttreding, dan einde jaar geldt de regeling naar rato. Over 2003 zal de keuze en de uitkering in februari 2004 plaatsvinden. De premiespaarregeling zoals die tot 31/12/2002 bestond is hiermede vervallen.

Artikel 28, lid 2, vervallen per 01.01.2012

Artikel 29 – Ongevallenverzekering

1 Voor alle Plukon medewerkers is een collectieve ongevallenverzekering afgesloten. De premie komt voor rekening van de werkgever. De uitkering bedraagt eenmaal het jaarsalaris plus vakantiegeld bij overlijden en tweemaal het jaarsalaris plus vakantiegeld bij blijvende gehele invaliditeit. De verzekering dekt ongevallen, in of buiten beroep overkomen. Voor details wordt verwezen naar de polisvoorwaarden.

Artikel 30 - Studiekosten

1 Opleidingen en cursussen in verband met de functie.

- **a** Studies welke absoluut noodzakelijk zijn, door werkgever te bepalen. Dit zijn veelal wettelijke verplichtingen.
- **b** Vakstudies welke noodzakelijk zijn voor het vervullen van de huidige of binnenkort te vervullen functie van betrokkene, bijvoorbeeld studies die op verzoek van de werkgever verricht worden in verband met noodzakelijke organisatorische wijzigingen. De werkgever bepaalt de noodzaak van de studie.
- **c** Studies welke nuttig zijn voor het goed vervullen van de huidige functie van betrokkene of noodzakelijk kunnen zijn voor een toekomstige functie, eventueel binnen het kader van loopbaanbegeleiding. Deze studiekeuze komt tot stand in overleg met de afdelingschef en de afdeling personeelszaken.

2 De toelage voor de onder punt a genoemde studie bedraagt 100% van de cursusgelden, inclusief studieboeken en overige leermiddelen, uitgezonderd de benodigde schrijfbehoeften.
Indien niet anders mogelijk is, zal de studie ook in werkgeverstijd kunnen plaatsvinden. Reiskosten worden 100% vergoed op basis van openbaar vervoer.
De toelage voor de onder punt b genoemde studie bedraagt eveneens 100% van de cursusgelden, inclusief studieboeken en overige leermiddelen, uitgezonderd de benodigde schrijfbehoeften. Ook vallen hieronder de reiskosten op basis van openbaar vervoer.
De onder c genoemde toelage bedraagt 80% van de cursusgelden, inclusief studieboeken en overige leermiddelen, uitgezonderd de benodigde schrijfbehoeften. Ook vallen hieronder de reiskosten op basis van openbaar vervoer. Men ontvangt 100% van het examengeld voor de eerste keer dat men examen doet, mits het examen met goed gevolg wordt afgelegd. Indien men niet slaagt bedraagt de toelage 80%. Men kan echter nogmaals voor een nieuwe toelage in aanmerking komen, wanneer het examen alsnog met goed gevolg wordt afgelegd. De studie onder b en c zal in eigen tijd plaatsvinden. De werkgever kan toestemming geven dat, indien het een dagcursus betreft, deze geheel of gedeeltelijk in werktijd en met behoud van salaris wordt gevolgd. Indien men voor de studie noodzakelijke verblijfkosten moet maken, en dit naar oordeel van de werkgever onvermijdelijk is, komen deze verblijfkosten voor vergoeding in aanmerking.
In specifieke situaties kan in overleg een individuele regeling met de studerende medewerker worden afgesproken. Voor het afleggen van examens, voor zover dit niet buiten de normale werktijd kan geschieden, krijgt men de benodigde uren vrij met behoud van volledig salaris. De toelage wordt telkens ten hoogste voor één jaar begroot over een tijdvak wat in alle redelijkheid normale studieduur genoemd kan worden. Ongeacht het voorgaande wordt de toelage slechts zolang gegeven, als de studieresultaten redelijk zijn. In verband hiermede dient degene, die de toelage aanvaardt -wanneer dit wordt verlangd- rapporten, cijferlijsten en dergelijke ter inzage te geven aan de afdeling personeelszaken.

Aan de werknemer die 50 jaar of ouder is, zal het cursus en examengeld voor 100% vergoed worden.

Terugbetalingsregeling:
Terugbetaling van het volledige bedrag der verstrekte toelagen wordt gevorderd in de volgende gevallen:

- **1** wanneer men de studie ongemotiveerd beëindigt zonder examen te doen.
- **2** wanneer men voor het behalen van het diploma het bedrijf verlaat, door vrijwillig vertrek of ontslag wegens dringende of gewichtige redenen.
- **3** wanneer men de dienst binnen één jaar na het behalen van het diploma beëindigt, door vrijwillig vertrek of ontslag wegens dringende of gewichtige redenen.

Bij beëindiging van de dienstbetrekking door vrijwillig vertrek of ontslag wegens dringende of gewichtige redenen, tussen één en twee jaar na het behalen van het diploma, behoeft men slechts de helft van de reeds verstrekte toelage terug te betalen.
Wanneer men twee jaar na het behalen van het diploma nog in dienst van de onderneming is, wordt de gehele toelage eigendom van de betrokkene. Wanneer men voor een examen niet slaagt, wordt de zaak speciaal bezien, waarbij het al of niet terugbetalen van de toelage afhangt van de wijze waarop men zich naar het oordeel van de directie voor de studie heeft ingezet.

Voor buitenlandse medewerkers bestaat de mogelijkheid tot het volgen van taal- en vakcursussen, na verkregen goedkeuring van de afdeling personeelszaken.

3 Voorbereiding op Vervroegde Uittreding of Pensionering.
Ter voorbereiding op de VUT/PENSIOEN zal werkgever als volgt bijdragen:

a bekend maken van cursusmogelijkheden;

b om de cursus bij te wonen kan maximaal 2 weken bijzonder verlof, met behoud van salaris worden verleend;

c inschrijfgeld van de cursus vergoeden.

Artikel 31 - Jubilea

1 Bij een 12,5-jarig dienstverband ontvangt de jubilaris van de werkgever een envelop met inhoud van 0,25 periodesalaris, bruto voor netto, zulks met een minimum van € 226,89.

2 Bij een dienstverband van 25 jaar ontvangt de jubilaris eveneens dit bedrag onder couvert en voorts een gouden horloge of in plaats van een gouden horloge € 340,34.

3 Bij een dienstverband van 40 jaar en 45 jaar ontvangt de jubilaris een netto bedrag ter hoogte van 1 periodesalaris.

4 De dienstjaren bij rechtsvoorgangers van Plukon zullen voor dit doel meetellen. Deze verstrekkingen staan los van bijdragen bijvoorbeeld van de personeelsverenigingen e.d.

5 Werkgever zal in overleg met de GOR een regeling vaststellen met betrekking tot de viering van jubilea.

Artikel 32 - Werkkleding

1 De werkgever geeft de medewerker in bruikleen de door deze voor de uitvoering van zijn werkzaamheden benodigde werkkleding en zonodig schoeisel of laarzen. De werkgever zal de aan de medewerker in bruikleen verstrekte werkkleding doen wassen en in behoorlijke draagbare staat onderhouden.

Artikel 33 - Pensioenen

1 Ieder daarvoor in aanmerking komende medewerker is verzekerd voor ouderdoms-, nabestaanden- en wezenuitkering overeenkomstig de bepalingen neergelegd in de statuten en reglementen van de Stichting Pensioenfonds Campagne, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders wordt bepaald.

2 De werkgever zal geen goedkeuring hechten aan wijziging van de reglementen van de Stichting Pensioenfonds Campagne zonder dat daarop de instemming van de vakverenigingen is verkregen.

3 De werknemerspremie is gelijk aan de werknemerspremie zoals die voor de pluimveesector in het pensioenfonds voor de vleeswaren, gemaksvoeding en pluimvee-industrie (VLEP) geldt.

Artikel 34 - Vervroegde Uittreding

Vervallen per periode 1,2011.

Artikel 35 - Geschillen

1 Indien tussen de werkgever en één of meer vakverenigingen een geschil rijst omtrent de uitleg van deze overeenkomst, zullen partijen trachten dit geschil in goed overleg tot een oplossing te brengen.

2 Eerst wanneer gebleken is dat in dit overleg het geschil niet tot een oplossing kan worden gebracht, kunnen de werkgever en/of de vakvereniging(en) zowel tezamen als ieder afzonderlijk dit geschil aan de rechter voorleggen.

Artikel 36 - Duur van overeenkomst

1 De overeenkomst is aangegaan voor de periode lopende van de eerste dag van periode 1, 2011 tot en met met de laatste dag van periode 13, 2011. Zij eindigt van rechtswege zonder dat daarvoor opzegging is vereist.

2 De ingangsdatum van de wijzigingen is de eerste dag van periode 1, 2011, tenzij in de artikelen anders is bepaald.

Partijen enerzijds	**Partijen anderzijds**
Plukon Group Wezep B.V. te Wezep	
Plukon Dedemsvaart B.V . te Dedemsvaart	FNV Bondgenoten te Utrecht
De KuikenaeR B.V. te Wezep	CNV Vakmensen te Utrecht

Bijlage I	**Reglement functieclassificatie**
Bijlage II	**Salarisschalen**
Bijlage III	**Jeugdwerkplan**
Bijlage IV	**EHBO-regeling**
Bijlage V	**Overgangsregeling inconveniententoeslag/consignatieregeling**
Bijlage VI	**Levensloopregeling**
Bijlage VII	**Protocolafspraken**

Bijlage I Reglement functieclassificatie

Functiegroepen en salarisschalen

Artikel 1

a De functies van de medewerkers zijn op basis van functieclassificatie ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in het voorbeeldfunctieboek Plukon Food Group bv.

b Nieuw ontstane en gewijzigde functies zullen eveneens door middel van functieclassificatie worden gewaardeerd en ingedeeld.

c Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal gebaseerd op functiejaren.

Artikel 2

Iedere medewerker ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep en het daarbij behorende salaris, waarin hij wordt ingedeeld.

Artikel 3

Wordt een proeftijd overeengekomen - en dat zal vrijwel altijd het geval zijn - dan zal worden medegedeeld in welke functiegroep de medewerker bij gebleken geschiktheid zal worden ingedeeld.

Artikel 4

Vakvolwassen medewerkers.

a Deze medewerkers ontvangen het schaalsalaris zoals aangegeven in de functiejarenschaal en behorend bij de functiegroep waarin hun functie is ingedeeld.

b Dit schaalsalaris wordt opnieuw vastgesteld door toekenning van een functiejaarverhoging met ingang van 1 januari voor de eerste maal per de eerste periode van elk jaar.

c Een functiejaarverhoging per de eerste periode wordt niet toegekend, indien indiensttreding of tussentijdse herziening van functiegroep plaatsvindt na periode 6 van het voorafgaande jaar.

Artikel 5

Functiewaarneming.

a De medewerker die een functie tijdelijk volledig waarneemt, welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met zijn eigen functie overeenkomt. Heeft de functiewaarneming tenminste 1 week geduurd, dan wordt de medewerker gedurende de totale waarnemingstijd ingeschaald in de hogere functiegroep op het, ten opzichte van zijn normale schaalsalaris, naasthogere schaalsalaris. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de medewerker bij wiens functiewaardering reeds met waarneming in een hogere functie rekening is gehouden.

b De medewerker die tijdelijk een functie waarneemt, die in een lagere functiegroep is ingedeeld, blijft in zijn oorspronkelijke salarisschaal ingedeeld.

Artikel 6

Overplaatsing naar een andere functiegroep.

a Bij indeling in een hogere functiegroep van een medewerker bedraagt de verhoging van het *schaalsalaris tenminste de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen; deze verhoging wordt toegepast met ingang van de periode volgend op die, waarin plaatsing in een hogere functiegroep heeft plaatsgevonden*.

b Bij indeling in een lagere functiegroep cq lagere salarisschaal door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek van een vakvolwassen medewerker, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris maximaal het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen; deze verlaging wordt toegepast met ingang van de periode volgend op die, waarin de plaatsing in een lagere functiegroep heeft plaatsgevonden.

c Bij overplaatsing van niet vakvolwassen medewerkers in een andere functiegroep door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, wordt de medewerker met ingang van de periode volgend op de overplaatsing ingeschaald in de nieuwe functie-leeftijdsschaal.

d De medewerker, die om bedrijfsredenen andere dan zijn normale werkzaamheden moet verrichten, wordt in de eerstvolgende periode ingedeeld in de nieuwe functie, behorende bij deze werkzaamheden. Wanneer

deze nieuwe functie inhoudt, dat de medewerker in een lagere salarisschaal moet worden ingedeeld, wordt het oude salaris voorlopig gehandhaafd, middels een Persoonlijke Toeslag. Zie hiervoor verder artikel 12.

Artikel 7

a Beoordelingspremie
Het systeem van premietoekenning is afgeschaft. De medewerker die per 1 mei 1995 een beoordelingspremie ontving, krijgt dat bedrag blijvend uitgekeerd in de vorm van een nominale persoonlijke toeslag.

b Functioneringsgesprekken
Aan de hand van een functioneringsformulier zal er tenminste eenmaal per jaar een functioneringsgesprek met de medewerker plaatsvinden. Beoordeling vindt plaats door de directe chef en de naasthoger geplaatste.

Artikel 8

Het periode-inkomen van hen, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het periode-inkomen van voor de vervulling van hun functie mindervaliden, kan door de werkgever na overleg met de vakbonden in afwijking van het in dit reglement bepaalde, naar redelijkheid en billijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswet.

Artikel 9

De volgens dit reglement vastgestelde salarissen worden uitbetaald zolang het dienstverband voortduurt, met in acht name van de wettelijke regelingen terzake.

Artikel 10

De salarissen worden uiterlijk in de laatste week van de vier-weekse periode betaalbaar gesteld.

Artikel 11

Persoonlijke toeslag.

a Aan een medewerker kan als gevolg van terugval in functie en/of als consequentie van de inschalingsprocedure per 1 januari 1980, een persoonlijke toeslag worden toegekend. Deze persoonlijke toeslag overbrugt zijn oude inkomen en zijn nieuwe inkomen, vastgesteld op basis van dit reglement.

b Een persoonlijke toeslag zal, indien kleiner dan 5% (na 1 januari 1991) van het nieuwe schaalsalaris, worden gecorrigeerd overeenkomstig de eventuele toekomstige algehele CAO-verhogingen in het schaalsalaris op nader overeen te komen tijdstippen.

c Een persoonlijke toeslag, groter dan 5% van het nieuwe schaalsalaris, zal worden gesplitst in een eerste tranche van 5%, welke zal worden behandeld volgens artikel 12 lid b, en een daarbovenuitstijgend gedeelte. Deze tweede tranche zal, als een nominaal bedrag in euro’s, blijvend aan betrokkene worden uitgekeerd.

Artikel 12

Beroepsprocedure.

Medewerkers, welke niet kunnen instemmen met de indeling van hun functie in een functiegroep, kunnen dit, ofwel via de vakorganisaties, ofwel via de ondernemingsraad, of rechtstreeks aan hun chef, aan de orde stellen. Een deskundige van de systeemhouder zal samen met een deskundige van de vakorganisaties, voor de leden van die vakorganisaties, een onderzoek instellen en een bindende uitspraak doen. Voor hen die geen lid zijn van de vakorganisaties zal een deskundige van de systeemhouder deze bindende uitspraak doen.

Bijlage II Salarisschalen

SALARISSCHAAL **per periode 8 - 2012**

waarin verwerkt : 2 % initieel

bij 36 - urige werkweek

GROEP / Funktiejr	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
0	1.545,69	1.578,29	1.615,51	1.667,04	1.726,54	1.808,42	1.902,88	2.018,54	2.146,75	2.296,17	2.465,64	2.676,89
1	1.634,40	1.668,19	1.708,26	1.761,47	1.825,06	1.911,47	2.011,67	2.134,19	2.269,85	2.427,84	2.606,46	2.830,31
2	1.722,55	1.758,05	1.800,41	1.857,09	1.924,09	2.015,09	2.119,86	2.249,24	2.391,79	2.558,96	2.747,28	2.982,58
3	1.766,64	1.803,28	1.846,20	1.904,62	1.973,30	2.066,63	2.174,24	2.306,50	2.453,04	2.624,22	2.817,15	3.058,74
4		1.834,75	1.886,30	1.946,39	2.025,41	2.120,44	2.224,61	2.363,16	2.516,58	2.702,07	2.908,15	3.164,04
5		1.868,54	1.928,66	1.991,05	2.076,93	2.170,80	2.279,57	2.422,12	2.583,58	2.779,33	2.992,86	3.268,85
6		1.904,62	1.969,30	2.038,57	2.126,15	2.218,88	2.331,13	2.473,62	2.645,97	2.854,93	3.078,18	3.368,44
7				2.084,35	2.178,26	2.273,29	2.379,72	2.528,59	2.709,52	2.932,81	3.164,04	3.470,15
8						2.325,95	2.431,28	2.586,42	2.774,20	3.010,07	3.250,51	3.570,74
9							2.483,94	2.643,11	2.836,60	3.086,76	3.335,80	3.674,15
10											3.421,85	3.771,88

SALARISSCHAAL voor het BBL-traject Plukon per 8 - 2012

bij 36 - urige werkweek

GROEP / Leeftijd	Salaris als percentage van de A - schaal	
17 jaar	60%	927,41
18 jaar	70%	1.081,98
19 jaar	80%	1.236,55
20 jaar	90%	1.391,12
21 jaar	100%	1.545,69

SALARISSCHAAL **per periode 1 - 2013**

waarin verwerkt : 2 % initieel

bij 36 - urige werkweek

GROEP / Funktiejr	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
0	1.576,60	1.609,86	1.647,82	1.700,38	1.761,07	1.844,59	1.940,94	2.058,91	2.189,69	2.342,09	2.514,95	2.730,43
1	1.667,09	1.701,55	1.742,43	1.796,70	1.861,56	1.949,70	2.051,90	2.176,87	2.315,25	2.476,40	2.658,59	2.886,92
2	1.757,00	1.793,21	1.836,42	1.894,23	1.962,57	2.055,39	2.162,26	2.294,22	2.439,63	2.610,14	2.802,23	3.042,23
3	1.801,97	1.839,35	1.883,12	1.942,71	2.012,77	2.107,96	2.217,72	2.352,63	2.502,10	2.676,70	2.873,49	3.119,91
4		1.871,45	1.924,03	1.985,32	2.065,92	2.162,85	2.269,10	2.410,42	2.566,91	2.756,11	2.966,31	3.227,32
5		1.905,91	1.967,23	2.030,87	2.118,47	2.214,22	2.325,16	2.470,56	2.635,25	2.834,92	3.052,72	3.334,23
6		1.942,71	2.008,69	2.079,34	2.168,67	2.263,26	2.377,75	2.523,09	2.698,89	2.912,03	3.139,74	3.435,81
7				2.126,04	2.221,83	2.318,76	2.427,31	2.579,16	2.763,71	2.991,47	3.227,32	3.539,55
8						2.372,47	2.479,91	2.638,15	2.829,68	3.070,27	3.315,52	3.642,15
9							2.533,62	2.695,97	2.893,33	3.148,50	3.402,52	3.747,63
10											3.490,29	3.847,32

SALARISSCHAAL voor het BBL-traject Plukon per 1 - 2013

bij 36 - urige werkweek

GROEP / Leeftijd	Salaris als percentage van de A - schaal	
17 jaar	60%	945,96
18 jaar	70%	1.103,62
19 jaar	80%	1.261,28
20 jaar	90%	1.418,94
21 jaar	100%	1.576,60

Bijlage III Jeugdwerkplan

1. Werkgever zal gedurende de looptijd van de CAO 13 jongeren aannemen die op basis van een Beroepsbegeleidende leerweg in staat worden gesteld een MBO diploma te halen. De jongeren zullen aangenomen worden op grond van een leer-werkovereenkomst.

2. In afwijking van bijlage II geldt voor medewerkers als bedoeld in lid 1 onderstaande salarisschaal.

Salarisschaal jeugdwerkplan

	Salaris als % van de A schaal
17 jaar	60%
18 jaar	70%
19 jaar	80%
20 jaar	90%
21 jaar	100%

3. Plukon zal zich gedurende de contractperiode 2011 inspannen om twee Wajong-ers aan te nemen. De voorwaarden waaronder dit kan geschieden zal in overleg met UWV WERKbedrijf geschieden en besproken worden in het overleg tussen CAO partijen.

Bijlage IV EHBO-regeling en BHV-regeling

De kosten voor het geldig houden van het EHBO-diploma en een reanimatie-diploma, voor de door Plukon als EHBO-er en/of BHV-er aangewezen medewerkers, komen voor rekening van Plukon.

Dit betreft:

1 De contributiekosten voor het lidmaatschap bij een EHBO-vereniging.

2 Eventuele kosten verbonden aan bijscholing, zoals cursus- en reiskosten.

3 Een vergoeding van netto € 113,45 per jaar voor het instandhouden van het EHBO-diploma. Per periode 10 – 2011 bedraagt de vergoeding € 115,72.

4 Indien de EHBO-er ook het reanimatie-diploma heeft, wordt hiervoor een vergoeding van netto € 45,38 per jaar betaald. Per periode 10 – 2011 bedraagt de vergoeding € 46,29.

5 Een BHV-er ontvangt een netto vergoeding van € 45,38 voor deelname aan de jaarlijkse oefeningen. Per periode 10 – 2011 bedraagt de vergoeding € 46,29.

6 De opleidingen en oefeningen vinden plaats in eigen tijd. Hiervoor ontvangt de EHBO-er en/of BHV-er jaarlijks een compensatie in de vorm van snipperuren voor zover het effectieve cursustijd voor Plukon betreft:

- voor het instandhouden van het EHBO diploma	maximaal 12 snipperuren
- voor het instandhouden van het reanimatie diploma	maximaal 4 snipperuren
- voor het deelnemen aan de BHV-oefeningen	maximaal 4 snipperuren

Bijlage V Overgangsregeling inconveniententoeslag/consignatieregeling

Regeling voor medewerkers die, voor een dag of een weekend, 'pieperdienst' hebben:

1 Voor de dienst op zich één 100% uursalaris per dagdienst.

2 Eén 100% uursalaris voor de opkomst in verband met een controle ronde of een storingsoproep (aantal controle rondes afspreken).

3 Uitbetaling van de gewerkte tijd (klokuren) naar aanleiding van de storingsoproep of controle rondes tegen CAO-tarief.

4 Telefoonvergoedingen worden aan deze groep niet gegeven.

5 Medewerkers die een betere regeling hebben, zullen deze behouden.

6 De inconveniententoeslag vervalt per 1 juli 2004. De werknemer die voor 1 juli 2004 in dienst was behoudt het recht op de inconveniententoeslag.

Bijlage VI Reglement Levensloopregeling Plukon Royale Groep

Artikel 1. Begripsbepalingen

In dit reglement wordt verstaan onder:

1. Werkgever: De organisatie (tevens de inhoudingsplichtige) waarbij de werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is. In het geval van deze levensloopregeling zijn dat Plukon Wezep bv, Plukon Dedemsvaart bv, Plukon Ommel bv, Plukon Blokker bv, Plukon Group Ommel bv, Plukon Goor bv, Plukon Convenience bv, Plukon Processing Ommel bv, nader te noemen "Plukon".
2. Werknemer: Degene die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is bij de werkgever.
3. Deelnemer: De werknemer die (overeenkomstig artikel 2) aan de levensloopregeling deelneemt.
4. Uitvoerder: De instelling (bank, verzekeringsmaatschappij of dochter van het pensioenfonds) die de levensloopprekening van de deelnemer beheert.
5. Levensloopprekening: Een bij de instelling op naam van de deelnemer geopende geblokkeerde rekening – levensloopprekening -, waarop het ingehouden loon gestort wordt.
6. Levensloopverzekering: Een bij de instelling op naam van de deelnemer afgesloten verzekering – levensloopverzekering -, waarop het ingehouden loon gestort wordt.
7. Levensloopploon: Het ingehouden loon vermeerderd met de daarop gekweekte inkomsten en de daarmee behaalde rendementen bij een levensloopprekening of de waarde van de polis bij een levensloopverzekering.
8. Levensloopтegoed: Het tegoed op een levensloopprekening of het verzekerd kapitaal. Eventueel aanwezige vroegere aanspraken.
9. Levensloopverlofkorting: Een belastingkorting die bij opname van het verlof mag worden toegepast. Deze bedraagt bij aanvang van de regeling € 183,- per jaar waarin gespaard is.
10. Deelnameformulier: formulier waarmee de werknemer aangeeft deel te nemen aan de levensloopregeling van werkgever
11. Brutoloon: het basis periodesalaris exclusief emolumenten zoals bijvoorbeeld ploegentoeslagen, vakantiegeld, overurentoeslag.

Artikel 2. Doelstelling

Deze levensloopregeling heeft tot doel om de werknemer in staat te stellen een voorziening op te bouwen voor het financieren van een periode van onbetaald verlof gedurende het dienstverband. Daarnaast kan de deelnemer de opgebouwde voorziening aan het einde van zijn actieve loopbaan, voor zover niet aangewend voor onbetaald verlof, aanwenden voor een eenmalige, extra storting ten behoeve van zijn pensioen binnen de mogelijkheden die de pensioenregeling waar de deelnemer aan deelneemt daarvoor biedt en voorzover de extra storting niet leidt tot een bovenmatige pensioenaanspraak in de zin van de Wet op de Loonbelasting 1964.

Artikel 3. Ingangsdatum

Deze levensloopregeling treedt in werking op 1 januari 2006 en vervangt daarmee de tot 31 december 2005 geldende verlofspaarregeling. Aanspraken die zijn opgebouwd vóór 1 januari 2006 in een regeling voor verlofsparen, worden aangemerkt als aanspraken die zijn opgebouwd in een levensloopregeling. Voor de vaststelling van de hoogte van de levensloopvoorziening op 1 januari van enig jaar, brengt dit met zich mee dat ook de voorziening die is opgebouwd in een verlofspaarregeling meetelt als opgebouwde levensloopvoorziening.

Artikel 4. Deelname

1. Deelname aan de regeling is mogelijk voor iedere werknemer die in dienst is bij de werkgever. Indien een werknemer deelneemt of wenst deel te nemen aan de spaarloonregeling, is deelname aan de levensloopregeling niet mogelijk.
2. De keuze voor deelname dient schriftelijk via het deelnameformulier aan Plukon kenbaar gemaakt worden. Tussentijdse beëindiging is mogelijk, mits dit 1 maand van tevoren schriftelijk wordt aangegeven.
3. Werknemers die willen deelnemen aan de Levensloopregeling bij Plukon kunnen niet gelijktijdig sparen bij een andere werkgever. Mochten zij bij een andere werkgever reeds aan de Levensloopregeling hebben deelgenomen, dan dienen zij schriftelijk de volgende zaken te verklaren:
   - Wat er in het betreffende kalenderjaar reeds gespaard is.
   - Wat het saldo op de levensloopprekening per 1 januari van het betreffende kalenderjaar was.
   - Hoeveel jaar er tot dat moment deelgenomen is aan de Levensloopregeling.
4. De deelname geschiedt door invulling van het aanmeldingsformulier. De deelnemer verklaart zich door de ondertekening van het aanmeldingsformulier akkoord met de bepalingen van dit reglement.

5. De deelname aan de levensloopregeling van de werkgever eindigt bij beëindiging van het dienstverband tussen de werkgever en de deelnemer.

Artikel 5. Sparen via de Levensloopregeling

1. Bij deelname aan de Levensloopregeling wordt een deel van het brutoloon ingehouden en door Plukon rechtstreeks op de levenslooprekening bij de uitvoerder gestort (of gestort als premie ten behoeve van een levensloopverzekering).
2. Deelnemers kunnen maximaal 210% van hun jaarinkomen sparen. Toetsing hiervan vindt door de werkgever op 1 januari van het betreffende kalenderjaar plaats. Als het saldo op de levenslooprekening kleiner is dan 210% van het jaarinkomen, dan kan er gespaard worden, als het saldo groter is dan 210% dan kan er niet gespaard worden.
3. Werknemers die in dienst treden bij Plukon kunnen de bij een eerdere werkgever opgebouwde aanspraken inbrengen in de Levensloopregeling van Plukon. De deelnemer is zelf verantwoordelijk om de overboeking aan de desbetreffende instelling(en) door te geven.
4. Per jaar kan maximaal 12% van het jaarinkomen gespaard worden.
5. In afwijking van lid 4 mogen werknemers die op 31 december 2005 de leeftijd van 51 jaar, maar niet de leeftijd van 56 jaar hebben bereikt, meer sparen dan 12% van hun jaarinkomen. Het maximum voor het totale spaartegoed van 210% van het bruto loon per 1 januari blijft daarbij wel gelden.
6. Binnen een kalenderjaar mag de deelnemer slechts één levensloopproduct bij één instelling aanwijzen, vrij naar keuze. Een wijziging in de keuze van het levensloopproduct en/of instelling maakt de deelnemer vóór 1 december schriftelijk kenbaar aan de werkgever met behulp van het deelnameformulier.
7. Het is de deelnemer niet toegestaan gelden rechtstreeks op het levensloopproduct te storten of te doen storten.
8. Eventuele over- of onderrendementen ter zaken van de beleggingen in het kader van deze levensloopregeling zijn voor rekening en risico van de deelnemer. De werkgever is niet aansprakelijk voor eventuele verliezen die op de beleggingen worden geleden.

Artikel 6. Opname van het levenslooptegoed

1. Over het levenslooptegoed kan tijdens het dienstverband worden beschikt ten behoeve van loon gedurende een periode van onbetaald verlof.
2. Opname van het tegoed kan alleen als Plukon in overleg met de werknemer toestemming heeft gegeven om daadwerkelijk verlof op te nemen. Hierbij dient rekening te worden gehouden met de bepalingen in artikel 7.
3. De uitvoerder maakt het tegoed periodiek over aan Plukon. Deze betaalt het vervolgens aan de deelnemer uit, waarbij de loonheffing wordt ingehouden, rekening houdend met de levensloopverlofkorting.
4. Opname uit het levenslooptegoed mag nooit meer zijn dan 100% van het laatst genoten inkomen.

Artikel 7. Opname van verlof

1. Voltijd- of deeltijdverlof, in de vorm van bijvoorbeeld vroegpensioen, loopbaanonderbreking of zorgverlof, dient schriftelijk te worden aangevraagd, waarbij in beginsel geldt:
   a. Een verlofperiode korter dan 1 maand is niet mogelijk
   b. Een verlofperiode van 1 maand tot 4 maanden dient minimaal 3 maanden van tevoren te worden aangevraagd.
   c. Een verlofperiode van langer dan 4 maanden dient minimaal 6 maanden van tevoren te worden aangevraagd.
   d. Op verzoek van de werknemer kan voor het opnemen van het levenslooptegoed voor zorgverlof, afgeweken worden van de termijnen genoemd onder a t/m c.
2. Plukon stelt geen eisen aan de invulling van het verlof, mits er tijdens de verlofperiode geen betaalde arbeid bij en voor derden wordt verricht.
3. De verlofperiode telt mee bij de vaststelling van het aantal dienstjaren van de werknemer.

4. Op voorhand kan niet gegarandeerd worden dat een werknemer na afloop van zijn verlof terug kan keren in zijn oude functie. In principe keert de werknemer terug in zijn oude functie, behalve in geval van zwaarwegende bedrijfsomstandigheden die een terugkeer in de oude functie niet mogelijk maken.

Artikel 8. Gevolgen voor arbeidsvoorwaarden

1. Tijdens de verlofperiode zal er geen salaris worden uitbetaald voor het aantal uren dat verlof wordt opgenomen.
2. In aanvulling op artikel 1 gelden ten aanzien van overige arbeidsvoorwaarden zoals deze zijn vastgelegd in de CAO de volgende zaken:
   - **a. Pensioenregeling:**
     - De werknemer blijft gedurende de verlofperiode deelnemer aan de bij Plukon geldende pensioenvoorziening waarbij de verlofperiode geldt als diensttijd voor de pensioenopbouw.
     - Tijdens de verlofperiode wordt de pensioenopbouw gebaseerd op de pensioengrondslag direct voorafgaande aan de verlofperiode dan wel de pensioengrondslag op 1 januari van dat jaar.
     - Plukon en de werknemer zullen gedurende de verlofperiode op de gebruikelijke wijze bijdragen in de kosten van de pensioenopbouw.
   - **b. Opbouw van vakantiedagen:** Tijdens het verlof vindt geen opbouw van vakantiedagen plaats.
   - **c. Reiskostenvergoeding:** Tijdens het verlof vindt geen uitbetaling plaats van reiskostenvergoeding.
   - **d. Winstuitkering (variabele beloning) / eindejaarsuitkering:** De periode van verlof telt niet mee bij de bepaling van de hoogte van de winstuitkering of eindejaarsuitkering.
   - **e. Werkgeversbijdrage kinderopvang:** Tijdens het verlof zal Plukon niet bijdragen aan kosten van kinderopvang, behalve als de werknemer kan aantonen dat hij noodzakelijk gebruik moet maken van kinderopvang.
   - **f. Onkostenvergoeding/ telefoonkostenvergoeding:** Tijdens het verlof vindt geen betaling plaats van onkostenvergoedingen en telefoonkostenvergoeding.
   - **g. Collectieve salarisverhoging:** De individueel toe te kennen salarisverhoging wordt bij de eerstvolgende salarisbetaling na afloop van het verlof geëffectueerd. Bij opname in de vorm van vroegpensioen wordt geen salarisverhoging meer toegekend.
   - **h. Door werkgever beschikbaar gestelde auto:** Maakt een werknemer gebruik van een periode van voltijd verlof van tussen 1 maand en 4 maanden, dan blijft de werknemer gedurende deze periode gebruik maken van de door de werkgever beschikbaar gestelde auto. De brandstofkosten zijn volledig voor rekening van de werknemer. Indien de werknemer langer dan 4 maanden verlof op wil nemen kan de werkgever eisen dat de door de werkgever beschikbaar gestelde auto wordt ingeleverd. Bij opname in de vorm van vroegpensioen dient de door de werkgever beschikbaar gestelde auto voorafgaand aan het verlof te worden ingeleverd.
3. Een eventueel aan de werknemer ter beschikking gestelde laptop of mobiele telefoon dient aan het begin van de verlofperiode bij Plukon te worden ingeleverd.
4. Ten aanzien van **ziekte tijdens de verlofperiode** gelden de volgende zaken:
   - Indien de werknemer gedurende de verlofperiode ziek wordt, ontstaat er geen recht op doorbetaling van het loon.
   - Indien de ziekte doorloopt tot na het einde van de verlofperiode, herleeft het recht op betaling van loon op de eerste werkdag na de verlofperiode.
   - Indien de ziekte tenminste 1 maand onafgebroken heeft geduurd, kan de verlofperiode door de werknemer schriftelijk worden beëindigd met een opzegtermijn van 1 maand onder voorwaarde dat de werknemer de ziekte heeft gemeld bij werkgever en de aanwijzingen van de arbodienst opvolgt. Na de beëindiging van de verlofperiode herleeft het recht op betaling van loon.
   - Laatstgenoemde bepaling geldt niet indien vooraf tussen werkgever en werknemer is overeengekomen dat de werknemer na het verlof niet terugkeert in zijn oude functie (bijvoorbeeld wanneer het verlof wordt opgenomen in de vorm van vroegpensioen)

Artikel 9. Afkoop

1. Het is de werknemer niet toegestaan zijn aanspraken en rechten jegens de werkgever en instelling(en) ingevolge de levensloopregeling af te kopen, te vervreemden, prijs te geven dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid te maken.
2. Bij beëindiging van het dienstverband mag de deelnemer de werkgever verzoeken om de opgebouwde voorziening vrij te boeken onder inhouding van loonheffing en premies. De werkgever kan in dat geval een verzoek van de deelnemer om uitbetaling van het levenslooptegoed niet weigeren.
3. Indien de werknemer na beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij een andere werkgever gaat werken, mag het bij Plukon opgebouwde levenslooptegoed bij deze nieuwe werkgever worden ingebracht.
4. De werknemer kan zijn levenslooptegoed aanwenden als storting in zijn pensioenregeling, mits hierbij de fiscale grenzen niet worden overschreden. Dit kan uiterlijk op de dag voorafgaand aan de 65ste verjaardag.

5. Als het levenslooptegoed voor het bereiken van de 65-jarige leeftijd niet is opgenomen dan wel is gestort in de pensioenregeling, valt het saldo vrij.
6. Bij overlijden van de werknemer kan het opgebouwde levenslooptegoed ter beschikking aan de erfgenamen worden gesteld, waarbij de aanspraak als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking wordt beschouwd.
7. Uitkering in geval van lid 1 tot en met 4 wordt fiscaal beschouwd als loon uit vroegere dienstbetrekking. Daarnaast heeft de werknemer in die gevallen geen recht op de levensloopverlofkorting.

Artikel 10. Slotbepalingen

1. Deze levensloopregeling kan te allen tijde worden gewijzigd of opgeheven.
2. In situaties waarin dit reglement niet voorziet, beslist de werkgever na overleg met de GOR.

Bijlage VII Protocolafspraken

- Gedurende de looptijd van de CAO zal Plukon 15 medewerkers de gelegenheid geven een EVC traject te volgen. Indien hieruit voortvloeit dat een opleiding noodzakelijk is om een MBO-diploma te verkrijgen zal deze opleiding door Plukon worden vergoed conform CAO.

- Plukon is bereid om met de vakbonden de volgende 3 studies te doen:
  * een studie naar leeftijdsfase bewust personeelsbeleid
  * een studie naar de behoefte van Plukon naar uitzendkrachten rekening houdende met seizoen, pieken in de productie, toekomstige mechanisering en automatisering en in lijnproductie.
  * een studie naar de ideale bedrijfstijd in Dedemsvaart met daaraan gekoppeld de bedrijfstijd in Wezep rekening houden met de kosten voor de onderneming en de arbeidsvreugde van de medewerkers. Hierbij zal tevens gekeken worden naar de gezondheidsaspecten.

  De uitkomsten van bovengenoemde studies zullen als uitgangspunt worden gebruikt bij de volgende CAO onderhandelingen.

Bijlage VIII. Protocol respectvolle bejegening:

Werkgever volgt het “Protocol respectvolle bejegening” zoals dat voor de pluimveeverwerkende industrie tussen Nepluvi en FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen is afgesproken. De in de sector ontwikkelde enquête m.b.t. respectvolle bejegening zal in overleg tussen HRM en GOR binnen Plukon worden gehouden.